

## Vorblatt

### Probleme:

Die Richtlinie gemäß Artikel 13 EG-Vertrag 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie gemäß Artikel 13 EG-Vertrag 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, sind durch die geltende österreichische Rechtslage nicht erfüllt. Weiters besteht hinsichtlich Teilen der Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, worin unter anderem auch die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachvollzogen wurde, Umsetzungsbedarf.

### Ziele:

Anpassung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes an das EU-Recht, vor allem an die Richtlinie 2000/43/EG, an die Richtlinie 2000/78/EG - ausgenommen der Diskriminierungstatbestand der Behinderung, der in einem eigenen Behinderten-Gleichstellungsgesetz geregelt wird - und an die Richtlinie 2002/73/EG sowie Verbesserungen des Instrumentariums zur Durchsetzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

### Inhalt:

1. Ausweitung der bisher im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß Artikel 13 EG-Vertrag, ausgenommen der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung,
2. Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Personen mit freien Dienstverträgen zum Bund,
3. Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung,
4. Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung.
5. Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern.
6. Anpassung der Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien.
7. Beweismaßerleichterung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes.
8. Einführung eines Benachteiligungsverbotens als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeuginnen und Zeugen) in Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien.
9. Ausweitung der Zuständigkeit der mit der Gleichbehandlung befassten Institutionen auf die Diskriminierungstatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien.

### Alternativen:

Weitgehend keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist. Ansonsten Beibehaltung des als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

### Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreichs:

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung, die in der Praxis in erster Linie Frauen zu Gute kommen wird, wirkt sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst aus. Dies trifft auch für die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf die Gründe der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung hinsichtlich der betroffenen Bevölkerungsgruppen zu. Durch den Abbau von Diskriminierungen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftswachstum unmittelbar zu Gute kommen - durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung und durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Ist gegeben; der Entwurf dient der Umsetzung zwingender Vorgaben des EU-Rechts.

**Erläuterungen****I. Allgemeiner Teil****Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

Eine Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht (EU-Richtlinien und Judikatur des Europäischen Gerichtshofes) jedenfalls erforderlich.

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Artikel 13 EG-Vertrag zwei Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie umfasst nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Beide Richtlinien gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Die Antirassismusrichtlinie ist bis zum 19. Juli 2003, die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie ist bis zum 2. Dezember 2003 umzusetzen.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern soll die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowohl vom Bundes- als auch vom Landesgesetzgeber vorgenommen werden. Für den Bereich des Bundes soll die Umsetzung für den öffentlichen Sektor im bestehenden Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, für den privaten Sektor im Gleichbehandlungsgesetz, das für den privatwirtschaftlichen Bereich gilt, vorgenommen werden. Beide Gesetze verbieten zur Zeit lediglich Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bzw. Arbeitsverhältnis. Der Diskriminierungstatbestand der Behinderung soll nicht in die Gleichbehandlungsgesetze aufgenommen werden, da die dazu erforderliche Umsetzung in einem eigenen Behinderten-Gleichstellungsgesetz erfolgen soll.

Die Vorteile der Zusammenfassung eines Großteils der Diskriminierungstatbestände in einem Gesetz liegen vor allem in der Übersichtlichkeit und Rechtsklarheit für die Betroffenen. Weiters kann die Erfahrung und die Expertise der bereits bestehenden Gleichbehandlungsinstitutionen in Gleichbehandlungsangelegenheiten genutzt werden. Schließlich können durch die Nutzung bereits bestehender Einrichtungen Synergieeffekte erzielt und somit Mehrkosten gering gehalten sowie der Aufbau von zusätzlichen Bürokratien vermieden werden. Hinsichtlich der gesonderten Regelung des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung wird auf die Entschließung aller vier Parlamentsparteien vom 26. Februar 2003, 48/A(E) (XXII.GP), sowie auf das Regierungsprogramm verwiesen, wonach ein eigenes Behinderten-Gleichstellungsgesetz erarbeitet werden soll. Darüber hinaus erscheint eine gesonderte Umsetzung durch den Umstand gerechtfertigt, dass ein Großteil der Regelungen betreffend behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Arbeitswelt schon bisher in einer eigenen Rechtsquelle (Behinderteneinstellungsgesetz) erfolgte.

Weiters hat die Europäische Union die Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verabschiedet (geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Richtlinie enthält vor allem Anpassungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ist nach den zeitlichen Vorgaben der Europäischen Union bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen. Eine Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wäre daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar noch nicht notwendig, soll jedoch wegen des inhaltlichen Zusammenhanges mit den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien schon jetzt vorgenommen werden.

Mit dem vorliegenden Entwurf wird eine Anpassung an das EU-Recht vorgenommen. Außerdem erfolgt eine Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes.

Die vorgeschlagene Regelung ergänzt bereits bestehende Regelungen, die vor Diskriminierung schützen. Neben dem bundesverfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 7 B-VG und dem Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung (BGBl. Nr. 390/1973) enthält die österreichische Rechtsordnung eine Reihe einfachgesetzlicher Regelungen, welche die gleiche Zielrichtung wie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien verfolgen (z.B. Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG oder § 87 Abs. 1 Z 3 der Gewerbeordnung). Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG stellt die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung unter Verwaltungsstrafsanktion. Gemäß § 87 Abs. 1 Z 3 der Gewerbeordnung (GewO) ist die Gewerbeberechtigung zu entziehen, wenn der Gewerbeinhaber infolge schwerwiegender Verstöße gegen die in Zusammenhang mit dem betreffenden Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen, insbesondere auch zur Wahrung des Ansehens des Berufsstandes, die für die Ausübung des Gewerbes erforderliche Zuverlässigkeit nicht mehr besitzt. Als Schutzinteressen werden unter anderem die Diskriminierungstatbestände des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG genannt. Bei den genannten Bestimmungen handelt es sich vor allem um verfassungs- bzw. verwaltungsrechtliche Regelungen; die Regelungen des Entwurfes stellen eine Präzisierung des Verbotes der Sittenwidrigkeit dar. Dadurch werden die bereits bestehenden bundes(verfassungs)rechtlichen Bestimmungen ergänzt, wobei sie von den Regelungen des Entwurfes unberührt bleiben.

Der **I. Teil** des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung im Bundesdienst und enthält Regelungen betreffend die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 EG-Vertrag.

- Das 1. Hauptstück regelt die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern einschließlich besonderer Fördermaßnahmen für Frauen und ist großteils bereits geltendes Recht. Weiters wird das Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern als Zielbestimmung aufgenommen.
- Das 2. Hauptstück befasst sich mit den neuen Diskriminierungstatbeständen, nämlich die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis.

Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden entsprechend den Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ausdrücklich definiert.

Der Entwurf enthält auch die in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehenen Ausnahmemöglichkeiten von den im 2. Hauptstück festgelegten Diskriminierungsverboten.

- In beiden Hauptstücken des I. Teiles des Entwurfes ist die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung (Mobbing) vorgesehen, der in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien aufgenommen wurde.
- Das 3. Hauptstück enthält gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück.

Geregelt sind darin die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes in Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes sowie an das EU-Recht.

Weiters enthält das 3. Hauptstück Beweismaßerleichterung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes sowie ein Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen. Durch das Benachteiligungsverbot sollen die betroffenen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und auch andere Personen, wie Zeuginnen und Zeugen sowie Auskunftspersonen vor Reaktionen des Dienstgebers, auf eine Beschwerde oder auf eine Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes, geschützt werden. Die Einführung einer derartigen Regelung, die auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten ist, steht schon seit langem zur Diskussion.

Der **II. Teil** regelt die Institutionen und das Verfahren für alle Bereiche.

Der **III. Teil** enthält Sonderbestimmungen für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sowie für Angehörige von Universitäten.

Der **IV. Teil** beinhaltet Übergangsbestimmungen betreffend die Frauenförderung an Justizanstalten, Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen sowie Schlussbestimmungen.

In sprachlicher Hinsicht wird der Entwurf entsprechend den Beschlüssen der Bundesregierung betreffend den geschlechtergerechten Sprachgebrauch explizit geschlechtsneutral formuliert, indem sowohl die weibliche als auch die männliche Form in den einzelnen Gesetzesbestimmungen verwendet wird. Gerade bei einem Gesetz, das sich in vielen Regelungen auf Frauen bezieht, sollten sich diese von diesem Gesetz auch konkret angesprochen fühlen.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Es entstehen Mehrkosten für

- Personal für die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission (1 Akademikerin oder 1 Akademiker, A/A1),
- allfällige, nicht näher bezifferbare Überstunden für die auf Grund der nunmehr vorgesehenen Senatsgliederung erforderlichen zusätzlichen zwei Mitglieder für die Bundesgleichbehandlungskommission sowie für die Gleichbehandlungsbeauftragten,
- den mit der Geschäftsführung der mit der Gleichbehandlung befassten Institutionen verbundenen Sachaufwand (zB Reisekosten, Porti, Material- und Kopierkosten),
- Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Kostenkalkulation:

- 1 A-Beamtin oder A-Beamter/Vollzeit/Jahr (für die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission): Aufwand: €87.768,-; Kosten: €106.968,-,

Der Aufwand setzt sich zusammen aus Personalkosten, Sach-, Raum- und sonstigen Verwaltungskosten. Die höheren Kosten inkludieren Pensionsvorsorge für Beamtinnen oder Beamte bzw. Abfertigungskosten für Vertragsbedienstete.

- Gemäß § 55 Abs. 3 steht den Gleichbehandlungsbeauftragten unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Inwieweit diese durch die neu aufgenommenen Diskriminierungstatbestände Mehrdienstleistungen zu erbringen haben, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden; allfällige damit verbundene Vergütungen für Überstunden können daher ebenfalls nicht näher beziffert werden.
- Bei den Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht und daher nur wenige Entschädigungsleistungen in einem derzeit nicht schätzbaren Ausmaß anfallen werden.

#### **Kompetenzgrundlage:**

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Artikel 10 Abs. 1 Z 16, Artikel 14 Abs. 2 und Artikel 14a Abs. 3 lit. b B-VG.

## **II. Besonderer Teil**

### **Zu Z 3 (§§ 1 bis 23):**

**Der I. Teil** des Entwurfes befasst sich mit der Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst und enthält Regelungen betreffend Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern und Frauenförderung sowie für alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 des EG-Vertrages, ausgenommen für den Diskriminierungstatbestand der Behinderung.

#### **Zu § 1:**

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und entspricht dem bisherigen § 1.

Durch die Regelung des Abs. 1 wird klargestellt, dass die gebotene Gleichbehandlung der Geschlechter und die Förderung von Frauen allen Personen garantiert wird, die in einem Dienstverhältnis oder einem dienstnehmerähnlichen Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen oder sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben. Dabei soll es gleichgültig sein, ob das Dienstverhältnis zum Bund öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur ist. An Ausbildungsverhältnissen beim Bund sollen nur die Lehrlingsausbildung, die Frauenausbildung und das Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 erfasst werden.

Darüber hinaus soll der Geltungsbereich auch auf Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund ausgedehnt werden. Die Verpflichtung zur Einbeziehung dieses Personenkreises ergibt sich aus den jeweiligen Art. 3 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, die unselbständige und selbständige Tätigkeiten ausnahmslos erfassen.

Nach Abs. 2 sind vom Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme in den Bundesdienst jedoch solche Verwendungen (Funktionen) ausgenommen, für die entweder ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen (wie z.B. Erzieherinnen oder Beamtinnen der Justizwache) aufgenommen werden können.

Obwohl Bundesbedienstete auch außerhalb von Bundesdienststellen verwendet werden können (z.B. Lehrerinnen und Lehrer an Auslandsschulen oder an konfessionellen Privatschulen), ordnet Abs. 3 an, dass die Einrichtung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen nur für den Bereich der Dienststellen des Bundes gilt. Darüber hinaus sind Kontaktfrauen nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes zu bestellen.

#### **Zu § 2:**

Diese Regelung enthält Begriffsbestimmungen und entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2. Im Sinne der in den Dienstrechtsvorschriften bereits eingeführten Begriffe werden hier die Legaldefinitionen von Dienststelle, Zentralstelle und Ressort angeführt. Auch bedarf es im Hinblick auf den in der Bundesverwaltung geltenden Grundsatz der Ministerverantwortlichkeit einer näheren Festlegung, welche Personen außer den obersten Organen auf Seite des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung haben.

**Das 1. Hauptstück** regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und ist größtenteils bereits geltendes Recht.

#### **Zu § 3:**

Das in § 3 als Ziel formulierte Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern dient der Umsetzung des Art. 1 Abs. 1a der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Dieses Ziel ist bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den im Teil I, 1. Hauptstück dieses Gesetzes genannten Bereichen zu berücksichtigen.

#### **Zu § 4:**

Diese Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 3 und enthält die Gleichbehandlungsgebote von Frauen und Männern im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. In Umsetzung des Art. 2 Abs. 1 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie wird ausdrücklich das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand verankert. Danach dürfen z.B. das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe bzw. der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des Entwurfes nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.

Die Angelegenheiten, welche unmittelbar oder mittelbar mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen und auf die das Gleichbehandlungsgebot Anwendung findet, werden in dieser Bestimmung nur beispielhaft angeführt.

Es handelt sich hierbei um Beispiele, die sich auf die besonderen Bedingungen im Bundesdienst beziehen. Mit der Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf die sonstigen Arbeitsbedingungen ist eine weitestreichende Anwendung gewährleistet. So sind z.B. die Gewährung von Sonderurlauben und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, Fragen der Urlaubseinteilung, die räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen usw. gleichfalls vom Gleichbehandlungsgebot erfasst. Bei der Festsetzung des Entgeltes kommt eine Diskriminierung im Bundesdienst nur dort in Betracht, wo die Entgelthöhe nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag determiniert ist, sondern der freien Vereinbarung unterliegt.

Kernpunkte sind sicherlich die Aufnahme, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Bisher muss leider festgestellt werden, dass trotz entsprechender Qualifikation der Anteil von Frauen im Vergleich zu jenem der Männer in den höheren Verwaltungsebenen nach wie vor deutlich geringer ist.

Die durch bloßen Dienstauftrag erfolgende Zuweisung einer höherwertigen Verwendung wurde ausdrücklich einbezogen, da durch solche Verwendungen oftmals für nachfolgende Überstellungen bindende Fakten geschaffen werden.

#### **Zu § 4a:**

Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie definiert sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf

Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. In Abs. 1 und 2 sollen diese Definitionen, die auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O'Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I - 2617), umgesetzt werden. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird; diese muss jedoch nicht dem anderen Geschlecht angehören; es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund ihres Geschlechts anders behandelt wurde. Vom Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes auch Transgender-Personen erfasst (vgl. Rechtssache C-13/94, Cornwall County Council). Nach der bisherigen Anwendung des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, die in der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzt eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen oder Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende Einhaltung dieses Kriteriums soll nunmehr entfallen. Die Gefahr einer Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung einer Dritten oder eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

#### **Zu § 5:**

Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 4 und enthält eine demonstrative Aufzählung von Kriterien, die bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

#### **Zu § 6:**

Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 5 und bestimmt, dass bei der Laufbahn und bei Arbeitsplatzbewertungen darauf zu achten ist, dass nicht nur oder nicht überwiegend solche Anforderungen und Merkmale berücksichtigt werden, wie sie traditionellerweise für "Männerarbeitsplätze" (technisches Verständnis, Kraft uä.) relevant sind, sondern gleichermaßen Anforderungen, die an bisher typische "Frauenarbeitsplätze" (Genauigkeit, Ausdauer, Kooperation uä.) gestellt werden.

#### **Zu § 7:**

Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 6.

Da sich das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot nur bei der Besetzung von Arbeitsplätzen (Funktionen), die in einem geordneten Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren erfolgt, verwirklichen lässt, sieht Abs. 1 auch eine Ausschreibung von all denjenigen Funktionen und Planstellen, die nicht bereits einem Ausschreibungsverfahren unterliegen, in geeigneter Weise im Wirkungsbereich der ausschreibenden Stelle vor.

Abs. 2 ordnet an, dass das Anforderungsprofil keine Anforderungen enthalten darf, die unmittelbar oder mittelbar zu Diskriminierungen führen.

Durch Abs. 3 wird jedoch bestimmt, dass - entsprechend dem § 22 Abs. 4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 - in der Ausschreibung Frauen dann besonders zur Bewerbung für höhere Verwendungen (Funktionen) aufzufordern sind, wenn ihr Anteil in der entsprechenden Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 % liegt.

Darüber hinaus wird durch Abs. 3 auch die Anordnung getroffen, dass – soweit entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes für bestimmte auszuschreibende Planstellen und Funktionen Fördermaßnahmen für Frauen geboten sind - in der Ausschreibung auf diesen Umstand hinzuweisen ist.

Durch Abs. 4 wird eine geschlechtsspezifische Ausschreibung jedoch dann gestattet, wenn ein bestimmtes Geschlecht „unverzichtbare Voraussetzung“ für eine Tätigkeit ist.

#### **Zu § 8 und 8a:**

Die Bestimmung des § 8 entspricht größtenteils dem schon bisher durch § 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes geregelten Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung.

Der hinzugefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Sexuelle Belästigung ist aber nur ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung generell.

In § 8a soll daher auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als neuer Diskriminierungstatbestand in das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht der gesamte Aspekt des Mobbings, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten (Art. 2) und daher von Österreich umzusetzen. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten. Die Formulierungen des § 8a, die inhaltlich der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entsprechen, werden in sprachlicher Hinsicht der in der Praxis (Gericht, Gleichbehandlungskommission) bekannten und bewährten Terminologie des § 8 nachgebildet, wobei in Abs. 2 im Hinblick darauf, dass bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht auf die sexuelle Sphäre Bezug genommen wird, geringfügige Änderungen vorgenommen werden.

#### **Zu § 9:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 8.

Durch die Konstituierung einer Diskriminierung als Verletzung der Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, wird das bestehende dienst- bzw. disziplinarrechtliche Instrumentarium anwendbar. Wer das Gleichbehandlungsgebot verletzt, muss - neben den im 3. Hauptstück des I. Teiles dieses Gesetzes enthaltenen Rechtsfolgen - mit entsprechenden dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen, wodurch eine Präventivwirkung erreicht werden soll.

#### **Zu § 10:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 9.

Aufbauend auf der Erfahrung, dass in die Entscheidungen von den nach den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen gesellschaftspolitische Einstellungen und Wertungen der traditionellen Geschlechterrollen einfließen, wird mit dieser Bestimmung verbindlich festgelegt, dass Frauen in der Anzahl zu bestellen sind, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis entspricht.

Der Ausdruck „zahlenmäßiges Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ bezieht sich auf die Gesamtzahl der Bediensteten der betreffenden Dienstbehörde einschließlich allfälliger ihr nachgeordneter Dienststellen, bei der die Kommission (der Senat) eingerichtet oder einzurichten ist, unabhängig davon, welchen dienstrechtlichen Kategorien (Besoldungsgruppe oder Entlohnungsschema, Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe, Funktionsgruppe, Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe) diese Bediensteten zugeordnet sind. Für den Fall, dass eine zum Kommissionsmitglied bestellte Frau an der Kommissions- bzw. Senatssitzung verhindert ist, nach der Geschäftsordnung von einem Mann als Ersatzmitglied zu vertreten ist und dadurch der Kommission (dem Senat) keine Frau mehr angehört, hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte weibliche Bedienstete das Recht, mit beratender Stimme an der betreffenden Sitzung teilzunehmen. Das Recht der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe oder der von ihr oder ihm namhaft gemachten Bediensteten, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen, umfasst alle Rechte eines Mitgliedes (zB. das Recht der Teilnahme an den Sitzun-

gen, das Recht, das Wort zu ergreifen, Anträge und Fragen zu stellen, sowie das Recht auf Erhalt bzw. Einsicht in die entsprechenden Unterlagen und Geschäftsstücke), ausgenommen das Stimmrecht.

Eine ebenso verbindliche Festlegung des Frauenanteils, der durch Interessensvertretungen entsendet wird, erscheint jedoch insofern nicht geboten, da die Interessensvertretungen jeweils nur zur Entsendung eines Vertreters berechtigt sind und daher die Verpflichtung, in jeden Fall eine Frau zu entsenden, gleichheitswidrig erscheint.

#### **Zu § 11:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 40 und konstituiert das Frauenförderungsgebot.

Um eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst, besonders in den höheren Verwendungsgruppen und in den Führungsfunktionen zu erreichen, ist es erforderlich, vor allem die Anstellung, Beförderung und Aus- und Weiterbildung von Frauen zu fördern.

Diese Bestimmung stellt eine Fortsetzung des Punktes 16 des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst (Beschluss des Ministerrates vom 10. November 1981) dar, nach dem "grundsätzlich Frauen mit der Übernahme leitender Funktionen betraut werden, sofern sie die nach den betreffenden Gesetzesbestimmungen (z.B. Ausschreibungsgesetz, § 4 BDG, Richterdienstgesetz) notwendigen Qualifikationen erbringen und in gleicher Weise geeignet sind wie die männlichen Bewerber". Im Sinne der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, sind Maßnahmen wie diese zur aktiven Förderung der Frauen aber nur so lange zulässig, als es einen tatsächlichen Aufholbedarf gibt. Statistische Erhebungen belegen, dass der Frauenanteil an der berufstätigen Bevölkerung in Österreich seit Jahrzehnten um die 40 % beträgt. Solange im Bundesdienst dieser Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten, als auch bei den Funktionen in der betreffenden Verwendungs- und Entlohnungsgruppe nicht erreicht wird, sollen daher Fördermaßnahmen gesetzt werden. Aus diesem Grund werden die Fördermaßnahmen auf jene Verwendungs- und Entlohnungsgruppen beschränkt, in denen weniger als 40% der Beschäftigten Frauen sind. Da eine Mehrheit von Frauen in gewissen Bereichen die Unterrepräsentation in anderen, bisher traditionell von Männern besetzten Bereichen nicht kompensieren kann, soll dabei der jeweilige Wirkungsbereich einer Dienstbehörde als sachlich-räumliche Einheit dienen.

Ausgangsbasis für die Ermittlung des Frauenanteiles sollen nur die in unbefristeten Dienstverhältnissen stehenden Bediensteten ("dauernd Beschäftigte") bilden. Nicht einbezogen werden sollen befristet aufgenommene Ersatzkräfte nach dem Allgemeinen Teil des Stellenplanes sowie aus anderen Gründen nur befristet Beschäftigte. Zur Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sind hingegen Karenzierte und vorübergehend zu einer anderen Dienststelle des Bundes oder zu einem vom Bund verschiedenen Rechtsträger Dienstugeteilte hinzuzählen.

Ausgenommen vom Frauenförderungsgebot sind gemäß Abs. 3 jene Verwendungen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, sei es, dass für diese ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen in Betracht kommen.

Durch diese Bestimmung wird jedoch auch sichergestellt, dass Fördermaßnahmen nur dort wirksam werden, wo dies sachlich gerechtfertigt ist, und zugleich deren vorübergehender Charakter festgeschrieben: Greifen die Maßnahmen, so steigt der Frauenanteil bis zu jenem Punkt, an dem weitere Fördermaßnahmen unzulässig werden und daher der 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles nicht mehr zur Anwendung kommt. Die verbindliche Feststellung, zu welchem Zeitpunkt der 40 %-Frauenanteil in einer Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde erreicht ist, hat die Leiterin oder der Leiter dieser Dienstbehörde zu treffen.

#### **Zu § 11a:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 41.

Da bei der Verwirklichung des Frauenförderungsgebotes durch die Dienstbehörden jeweils auf die Vorgaben des für jedes Ressort zu erlassenden Förderungsplanes abgestellt wird, kommt dabei diesen Frauenförderungsplänen besondere Bedeutung zu. Diese sollen Vorgaben zur Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis enthalten. Der Vorschlag für den Frauenförderungsplan ist von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auszuarbeiten und von der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle zu erlassen.

#### **Zu §§ 11b und 11c:**

Diese Bestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 42 und 43.

Sie ordnen an, dass Frauen bei gleicher Eignung wie ihre männlichen Mitbewerber solange bevorzugt in den Bundesdienst aufzunehmen oder für Funktionen zu bestellen sind, als für die angestrebten Verwendungen (Funktionen) Fördermaßnahmen geboten sind. Die Wendung "gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber" weist darauf hin, dass ein Wertungsvergleich vorzunehmen ist, der die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber umfasst. Damit ist ausgeschlossen, dass etwaige Mängel an fachlicher Qualifikation durch Berufung auf die Geschlechtszugehörigkeit ausgeglichen werden können.

Andererseits wird entscheidend sein, dass bei der Feststellung der Eignung insbesondere solche Zusatzqualifikationen von Frauen berücksichtigt werden, die sich aus den sozialen Erfahrungen und der Familienarbeit (menschliches Krisenmanagement, Flexibilität, kooperative Führungsqualitäten) ergeben. Nicht in die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen aus gesellschaftlichen Bereichen, aus denen Frauen prinzipiell ausgeschlossen sind (Militär, Feuerwehr), einzubeziehen.

Auch wenn diese Bestimmung eine Bevorzugung von Frauen bei der Aufnahme, Beförderung und den Maßnahmen der Weiterbildung vorsieht, setzt sie nicht das Objektivierungsgebot und bestehende Qualifikationskriterien außer Kraft. Keine Frau soll einem besser qualifizierten Mann vorgezogen werden. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass neben objektivierbaren Kriterien für eine Personalentscheidung oft andere herangezogen werden, bei denen Vorurteile über die Eignung von Frauen für bestimmte Tätigkeiten einfließen. Diese Bestimmung ist als Auftrag zu verstehen, jede dieser Personalentscheidungen sorgfältig im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung zu prüfen und gegebenenfalls - wenn § 11b oder § 11c zutrifft und die Bewerberin gleich geeignet ist - der Frau den Vorzug zu geben.

**Zu § 11d:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 44.

Gerade dem Bereich der Aus- und Weiterbildung kommt für die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in den höherwertigen Funktionen (Verwendungen) hohe Bedeutung zu. Solange daher ein Aufholbedarf besteht, sollen Frauen bevorzugt zu Aus- und Weiterbildungskursen zugelassen werden.

**Zu § 12:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 50 Abs. 1 bis 3.

Sie enthält eine Verpflichtung für jede Leiterin oder jeden Leiter einer Zentralstelle, der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Gesundheit und Frauen über den Stand der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes und der Frauenförderung in periodischen Abständen zu berichten.

Die Art und der Umfang der in den Bericht aufzunehmenden Daten soll durch Verordnung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Gesundheit und Frauen festgelegt werden. Die Zusammenfassung der Ressortberichte zu einem Bericht an die Bundesregierung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Gesundheit und Frauen soll eine einheitliche Struktur in der Berichtslegung sicherstellen und den Konnex zur Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission herstellen. Darüber hinaus dient diese Zusammenfassung als Überblick über die Gesamtentwicklung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung im Bundesdienst sowie der Darlegung von Vorschlägen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichbehandlung.

**Zu § 12a:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 50 Abs. 4.

Über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles soll auch der Nationalrat durch einen Bericht der Bundesregierung in periodischen Abständen informiert werden.

**Das 2. Hauptstück** befasst sich mit den neuen Diskriminierungstatbeständen, nämlich mit den Geboten zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis.

**Zu § 13:**

Die Verpflichtung der Europäischen Union, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu schützen, wurde durch den Vertrag von Amsterdam verstärkt. Darin wird bekräftigt, dass die Achtung der Menschenrechte einer der Grundsätze ist, auf denen die Europäische Union beruht. Mit Art. 13 des EG-Vertrages wurde eine solide Grundlage für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik in Form Recht setzender oder anderer Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene geschaffen. In Art. 13 heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen

Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen“.

Es besteht ein allgemeiner Konsens, dass gesetzlichen Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus und Intoleranz eine außerordentliche Bedeutung zukommt. Gesetze gewährleisten nicht nur, dass die Opfer geschützt werden und dass ihnen Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen, sondern sind darüber hinaus Ausdruck dessen, dass sich die Gesellschaft dem Rassismus entschieden entgegen stellt und dass die staatlichen Instanzen fest entschlossen sind, gegen Diskriminierung vorzugehen.

Weiters ist es angesichts der demographischen Trends außerordentlich wichtig, sicherzustellen, dass ein möglichst hoher Prozentsatz an Personen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nachgeht. Diskriminierungen aus den in Art. 13 des EG-Vertrags angeführten Gründen können insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhang sowie die Solidarität unterminieren. Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für die volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. Es wird den Betroffenen ermöglicht, ihr wirtschaftliches Potential zu nutzen, so gut wie möglich für sich selbst und ihre Familie zu sorgen und weniger auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein.

Die Europäische Union hat daher im Jahr 2000 zwei Richtlinien verabschiedet, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Damit wurde ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschaffen, die darauf abzielen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zu bekämpfen.

Abs. 1 ist analog der Bestimmung des § 4 des Entwurfes gestaltet. In Umsetzung der jeweiligen Art. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien darf niemand auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert werden. Der Diskriminierungstatbestand der Behinderung soll in einem eigenen Gleichstellungsgesetz geregelt werden (siehe dazu Allgemeine Erläuterungen).

Eine Definition der Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ ist in der Antirassismusrichtlinie nicht enthalten. Zurückgewiesen werden jedoch Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien. Als Auslegungsmaßstab der insoweit offenen und weit auszulegenden Richtlinie kommen völkerrechtliche Normen in Betracht, insbes. das Abkommen zur Eliminierung jeder Form der rassistischen Diskriminierung, CERD, ergänzend kann Art. 26 des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte, CCPR, herangezogen werden. Das CERD erfasst jede „Diskriminierung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und des Volkstums“; Art. 26 ICCPR verpflichtet die ratifizierenden Staaten Schutz vor Diskriminierungen unter anderem wegen der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion und der nationalen Herkunft zu gewähren. Als Auslegungshilfe wird weiters auf das ILO Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie auf Art. 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (MRK) und die dazu entwickelten Grundsätze hingewiesen. Auch Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG stellt die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung unter Verwaltungsstrafsanktion und kann daher für die Auslegung des Begriffes „Rasse“ herangezogen werden. Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in den oben genannten Instrumenten zeigt, dass dieser Ausdruck in der Rechtssprache durchaus gebräuchlich ist, wobei die Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ - völkerrechtskonform ausgelegt - nicht im Sinne einer Abstammungslehre so verstanden werden dürfen, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankomme, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestünden. Die oben genannten Rechtsquellen können vielmehr als Unterstützung für eine Definition ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, die sich stärker kulturell orientiert. Adressaten sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um „imaginierte Gemeinschaften“, die durch

Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können. Sie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich auf Grund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt.

Auch die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Brockhaus - die Enzyklopädie (20., überarbeitete und aktualisierte Auflage) definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-)Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in Relation zur jeweiligen „Unheils“Erfahrung hat jede Religion ein „Heilsziel“ und zeigt einen „Heilsweg“. Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und nichtpersonale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) Transzendenz vorgestellt wird. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Turbane) fällt in den Schutzbereich, da aus den Kleidungsstücken eine bestimmte Religionszugehörigkeit der Trägerin oder des Trägers abgeleitet bzw. diese als Ausdruck einer bestimmten Religion aufgefasst werden. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn der Dienstgeber die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht. Der Oberbegriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche Systeme, sondern Deutungsuffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Es darf für den Abschluss eines Dienstvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheist) eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Zum Kriterium „Alter“ ist auszuführen: Alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (siehe § 13b Abs. 4). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters. Nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

Das Kriterium der „sexuellen Orientierung“ entspricht dem in der Richtlinie verwendeten Begriff der „sexuellen Ausrichtung“, im Gesetzestext wird die gängigere und eingeführte Bezeichnung „sexuelle Orientierung“ verwendet. Der Begriff ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für homosexuelle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer geschaffen werden. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig, betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaare geleistet werden. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt unabhängig davon, ob der Umstand auf Grund dessen die Diskriminierung erfolgt (z.B. Rasse oder ethnische Herkunft, etc.) tatsächlich vorliegt oder vermutet ist.

Die in den jeweiligen Art. 3 der Antidiskriminierungsrichtlinien aufgezählten Bereiche sollen im § 13 umgesetzt werden. Die Formulierung ist dem § 4 des Entwurfes nachgebildet.

Abs. 2 soll klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um z.B. eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Sie stellt somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der in § 13 aufgezählten Tatbestände dar. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für Drittstaatsangehörige. Unberührt bleiben die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

#### **Zu § 13a:**

Die Bestimmung ist § 4a des Entwurfes nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe Diskriminierung sowie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Damit werden die jeweiligen Art. 2 Abs. 2 der

beiden Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt. Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt (siehe Erläuterungen zu § 4a).

**Zu § 13b:**

Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten die Möglichkeit, in engen Grenzen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da die Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist davon auszugehen, dass eine solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen, außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt ist. Nach Abs. 1 soll eine Ungleichbehandlung dann als gerechtfertigt anzusehen sein, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung (zB das Tragen einer Uniform) für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese „spezifischen beruflichen Anforderungen“ sollen im engen Sinne verstanden werden, so dass sie nur solche berufliche Anforderungen abdecken, die unbedingt notwendig sind zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und die Rahmenbedingungen, in der bzw. unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird.

Umfasst von dieser Ausnahmebestimmung sind auch die Bereiche Gesundheit und Sicherheit. Darunter fallen insbes. auch Schutz- und Bekleidungs Vorschriften, die aus Gründen der Sicherheit das Tragen von Uniformen oder Helmen vorsehen.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen beibehalten oder vorgesehen werden, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Diese Bestimmung soll durch Abs. 2 verwirklicht werden, indem berufliche Tätigkeiten in öffentlichen Organisationen (zB. Religionslehrerinnen und Religionslehrer an Schulen, Militärseelsorgerinnen und Seelsorger) vom Diskriminierungsverbot auf Grund der Religion oder Weltanschauung ausgenommen werden. Es liegt auf der Hand und ist auch sachlich gerechtfertigt, dass in Organisationen, die auch bestimmte religiöse Werte zu vertreten haben, für bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten nur Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit der entsprechenden religiösen Überzeugung in Betracht kommen.

Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sieht darüber hinaus die Möglichkeit vor, unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters als gerechtfertigt anzusehen. Die Umsetzung dieser Möglichkeit soll in Abs. 3 erfolgen. Danach soll keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen, durch bestimmte - demonstrativ aufgezählte - Ziele gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Damit soll zum einen die Möglichkeit der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung auf ganz bestimmte Ausnahmefälle beschränkt werden, zum anderen soll sichergestellt werden, dass diese begrenzte Zahl von Ausnahmen den vom Europäischen Gerichtshof im Zusammenhang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen.

Gründe, wie eine lange Ausbildungsdauer oder das Durchlaufen einer vorgesehenen gesamten Laufbahn können nicht als Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung und somit als Rechtfertigung für die Festsetzung eines Maximalalters bei Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses angesehen werden. Zulässig ist jedoch z.B. die Festsetzung einer Höchstdauer für die Geltung von Verträgen für selbständige und unselbständige Arbeit mit dem regulären gesetzlichen Pensionsantrittsalter, wenn und soweit diese dem notwendigen und sachliche begründeten Interesse von Patienten (Höchstalter für Vertragsärzte) oder sonstigen schutzwürdigen Personen dient.

Ausschließlich an das (Lebens)Alter anknüpfende Gehaltstafeln sind als unzulässige Diskriminierung zu werten. Die Anwendung anderer Kriterien - wie z.B. Berufserfahrung - sind aber keinesfalls ausgeschlossen. Die Berufserfahrung, die für den Dienstgeber durch die entsprechende Dienstleistung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wertvoll ist, ist ein zulässiges Unterscheidungskriterium. Gelingt es darzulegen, dass sich die Gehaltstafeln an das Kriterium der Berufserfahrung orientiert, so wäre dies eine zulässige Differenzierung, auch wenn diese im Ergebnis ältere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer gegenüber jüngeren bevorzugt.

Abs. 4 enthält als Präzisierung des Abs. 3 eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, wobei die Formulierungen des Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie übernommen werden.

Abs. 5 dient der Umsetzung des Art. 6 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und sieht bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen vor, solange dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führt.

**Zu § 14:**

Die Bestimmung ist § 6 des Entwurfes nachgebildet.

**Zu § 15:**

Diese Regelung ist analog der Bestimmung des § 7 des Entwurfes gestaltet.

**Zu § 16:**

Diese Regelung ist weitgehend analog der Bestimmung des § 8a des Entwurfes gestaltet.

Der Wortlaut des Abs. 2 ist den jeweiligen Art. 2 Abs. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien entnommen, entspricht jedoch inhaltlich § 8a Abs. 2. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

**Zu § 16a:**

Diese Regelung ist analog der Bestimmung des § 9 des Entwurfes gestaltet.

**Das 3. Hauptstück** enthält jene Bestimmungen, die für das 1. und 2. Hauptstück gleichermaßen gelten.

**Zu §§ 17 bis 19:**

Mit diesen Regelungen wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes an das EU-Recht vorgenommen.

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht (Rs. C-180/95 vom 22. April 1997, Fall Draehmpael) entschieden, dass die Festsetzung einer Höchstgrenze für den Schadenersatz infolge von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes bei der Einstellung in Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) steht, sofern nach der innerstaatlichen Regelung diese Höchstgrenze auch dann gilt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte. Die Richtlinie steht hingegen einer innerstaatlichen Regelung nicht entgegen, die für den Schadenersatz eine Höchstgrenze vorgibt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beweisen kann, dass die Bewerberin oder der Bewerber die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation der eingestellten Bewerberin oder des eingestellten Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Außerdem darf für den von mehreren bei der Einstellung diskriminierten Bewerberinnen oder Bewerbern geltend gemachten Schadenersatz keine Höchstgrenze von kumulativ festgelegten Monatsgehältern vorgesehen werden.

Mit einer Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 132/1999 wurde die Schadenersatzregelung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes grundsätzlich an diese Judikatur des Europäischen Gerichtshofes angepasst.

Da jedoch die der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildeten Schadenersatzregelungen der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch umfassen, ist - in Ergänzung zum an sich bereits bewährten Rechtsfolgensystem des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - ein weiterer Anpassungsbedarf gegeben.

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 17 verpflichtet daher den Dienstgeber bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbchance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolge lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln der oder des Diskriminierenden ist nicht erforderlich. Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von drei Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages vorgesehen; für die Bewerberin oder den Bewerber, deren oder dessen durch die Diskriminierung erwachsener Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis zu drei Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages vorgesehen.

In den §§ 17a, 17b, 17c und 18b werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Mit den vorgesehenen Regelungen in den §§ 18 und 18a wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes beim beruflichen Aufstieg an das EU-Recht vorgenommen.

§ 18c regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und entspricht dem bisherigen § 17.

Mit der vorgesehenen Regelung des § 19 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie die neuen Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung entsprechen denen bei sexueller Belästigung, wobei eine Aufrundung der Schadenersatzmindestgrenze auf 400 Euro vorgesehen ist.

#### **Zu § 20:**

Die Bestimmung ist im Wesentlichen analog dem bisherigen § 19 gestaltet.

Da jedoch in Fällen der sexuellen Belästigung und Belästigung die betroffenen Personen emotional und psychisch unter derart starkem Druck stehen, dass sie oft erst nach längerer Zeit in der Lage sind derartige Vorfälle zu benennen und rechtliche Schritte einzuleiten, soll die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund des Vorliegens dieser Diskriminierungstatbestände zwölf Monate betragen.

#### **Zu § 20a:**

Nach dem geltenden Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt die Beweismaßerleichterung nur im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Die nunmehrige Regelung dient der Umsetzung der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Nach dieser Richtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, der oder dem Beklagten den Beweis darüber aufzuerlegen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat, wenn die Klägerin oder der Kläger Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Nach Art. 4 Abs. 3 der RL können die Mitgliedstaaten allerdings von der Beweislastumkehr bei solchen Verfahren absehen, in denen die Ermittlung des Sachverhaltes dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft nach Punkt 16 der Erwägungsgründe zur RL 97/80/EG Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhaltes, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.

Aus den angeführten Gründen soll die Beweislastumkehr lediglich für das gerichtliche Verfahren vorgesehen werden. Im Dienstrechtsverfahren gilt hingegen gemäß § 1 Abs. 1 DVG iVm § 39 Abs. 2 AVG der Grundsatz der Amtswegigkeit (Offizialmaxime), weshalb dieses Verfahren unter die Ausnahmebestimmung des Art. 4 Abs. 2 der RL 97/80/EG fällt.

Die Beweismaßerleichterung erstreckt sich auf alle Diskriminierungstatbestände des I. Teils. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung (§§ 8 und 8a) ist durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände gemäß den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (§§ 13 und 14 bis 16) stützt sich auf Art. 8 bzw. 10 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, die sich in ihrem Wortlaut an die Bestimmungen der Art. 3 und Art. 4 der Beweislastrichtlinie 97/80/EG anlehnen.

#### **Zu § 20b:**

In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 20b ein Benachteiligungsverbot. Nach diesen Artikeln haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Einzelne oder den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer könnten angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage

im Wege stehen, ist es erforderlich, die Betroffene oder den Betroffenen vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlungen (z.B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) - als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte - zu schützen. Die Einführung einer derartigen Regelung, die schon seit langem in Österreich zur Diskussion steht, ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 7) enthalten. Von die-tem Schutz sind - nach der Intention der EU (Erwägungsgrund 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) - nicht nur die beschwerdeführende Dienstnehmerin oder der beschwerdeführende Dienstnehmer, sondern auch andere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, wie Zeuginnen und Zeugen oder Kolleginnen und Kollegen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die andere Dienstnehmerin oder der andere Dienstnehmer als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber dem Dienstgeber oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Dienstgebers andererseits bestehen.

**Der II. Teil** regelt die Institutionen und das Verfahren für alle Bereiche, wobei auch hier das bestehende bewährte System herangezogen und entsprechend den Neuerungen adaptiert werden soll.

**Im 1. Hauptstück** erfolgt die Regelung der Institutionen.

**Zu § 21:**

Diese Bestimmung enthält die Aufzählung jener Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes besonders zu befassen haben.

**Zu §§ 22 und 22b:**

Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten verletzt fühlen, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn es die Mitgliedstaaten für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können.

Das relativ formlose und daher unbürokratische Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission für Frauen und Männer hat sich in der Praxis bestens bewährt und hat sich zu einem bedeutenden Instrument zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entwickelt. Dies ist auch auf seine schlichtende Funktion im Vorfeld und auch noch während des Verfahrens zurückzuführen. Aus diesem Grund soll der Wirkungsbereich der Bundes-Gleichbehandlungskommission auf alle Diskriminierungstatbestände des I. Teils ausgedehnt werden.

Die Bestimmung über die Einrichtung der Bundes-Gleichbehandlungskommission entspricht – abgesehen von den auf Grund der mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 17/2003, notwendig gewordenen Anpassungen und der auf Grund der nunmehr vorgesehenen Senatsgliederung erforderlichen zusätzlichen Mitglieder– der bisher im § 21 enthaltenen Regelung.

Für die Koordination der Tätigkeit der Kommission (vor allem Postzuteilung) sowie die Senatsbildung soll gemäß Abs. 7 die oder der Vorsitzende des Senates I zuständig sein.

**Zu § 22a:**

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission soll aus zwei Senaten bestehen:

- Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Bei Mehrfachdiskriminierungen soll Senat I zuständig sein (Abs. 2). Durch diese Konstruktion kann die Erfahrung und die Expertise der bereits bestehenden Bundes-Gleichbehandlungskommission in Gleichbehandlungsangelegenheiten genutzt werden. Außerdem kann durch die Einrichtung einer gemeinsamen Anlaufstelle dem Problem der Mehrfachdiskriminierung kundinnen- und kundenfreundlich Rechnung getragen werden. Schließlich können durch die Nutzung bereits bestehender Einrichtungen Synergieeffekte erzielt und somit Mehrkosten gering gehalten sowie der Aufbau von zusätzlichen Bürokratien vermieden werden. Durch die Trennung in zwei Senate kann auf die jeweiligen Besonderheiten der Materien eingegangen und entsprechendes Fachwissen angesammelt werden.

**Zu § 23:**

Wie die Gleichbehandlungskommission gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes als eine beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen angesiedelte besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes anzusehen.

Auch die Gleichbehandlungskommission des Bundes ist nicht zur Erlassung von Bescheiden oder zur Setzung sonstiger hoheitlicher Verwaltungsakte befugt und daher keine Verwaltungsbehörde. Mayer-Maly hat die Gleichbehandlungskommission gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz 1979 der Privatwirtschaft als Verwaltungsorgan des Bundes bezeichnet, Martinek als eine Art staatliche Verwaltungs- und Schlichtungsstelle ohne Befugnis zur Zwangsschlichtung, die im Vorfeld der Gerichtsbarkeit die vielschichtigen Probleme sachfremder Ungleichbehandlung aufdecken und durch Vorschläge und Gutachten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen soll. Dementsprechend kann und darf die Gleichbehandlungskommission aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes keinen Verwaltungszwang ausüben und keine Verwaltungsstrafen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes verhängen.

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes hat eine der Gleichbehandlungskommission der Privatwirtschaft vergleichbare Kompetenz. Insbesondere haben ihre Senate auch Gutachten zu erstellen. Daneben kann sie auch zu Gesetzesvorhaben Stellung nehmen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst unmittelbar berühren.

#### **Zu § 23a:**

Im über Antrag oder von Amtswegen zu erstellenden Gutachten der Senate der Gleichbehandlungskommission soll zur Frage, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes vorliegt, Stellung genommen werden.

Zur Antragsstellung sollen nicht nur von der Verletzung des Gebotes Betroffene, sondern auch die Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Arbeitsgruppen und Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen berechtigt sein. Im Falle der Antragstellung durch Dritte für eine Einzelperson bedarf dieser Antrag der schriftlichen Zustimmung der oder des Betroffenen. Die Antragstellung für die Arbeitsgruppen und Arbeitskreise wird jeweils durch deren Vorsitzende vorzunehmen sein.

Durch Abs. 4 soll die gebotene Beteiligung der jeweils betroffenen privaten Einrichtungen, die sich der Vertretung von Diskriminierung bedrohter Personengruppen widmen, sichergestellt werden. Die Antragstellerinnen und Antragsteller können sich durch eine Person ihres Vertrauens im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission vertreten lassen. Dazu sind auch Vertreterinnen und Vertreter von Nichtregierungsorganisationen zu zählen. Auf Antrag hat der Senat eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson hinzuzuziehen.

Die Bestimmung im Abs. 5, wonach ein Antrag an die Kommission nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig ist, stellt auf die Kenntnis der Diskriminierung durch die Betroffene oder den Betroffenen ab, um zu gewährleisten, dass erst zu einem späteren Zeitpunkt bekanntwerdende Diskriminierungen geahndet werden können (z.B. bei nicht erfolgter Aufnahme). Das Gutachten ist auch der Antragstellerin oder dem Antragsteller zu übermitteln.

Über die Erstellung von Gutachten hinaus soll der befasste Senat der Kommission berechtigt sein, von sich aus Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu machen. Betreffen diese Vorschläge eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles und kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht nach oder besteht zwischen der Kommission und dem Ressort Dissens über diese Vorschläge, soll auf diese Umstände im Gleichbehandlungsbericht der Bundesregierung an den Nationalrat hingewiesen werden.

#### **Zu Z 4 und 5 (§ 24 Abs. 1 bis 4a, 6 und 7):**

Diese Bestimmung entspricht – abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände und der Gliederung in Senaten erforderlichen Anpassungen - im Wesentlichen dem bisherigen § 24.

#### **Zu Z 6 (§§ 25 bis 36):**

##### **Zu § 25:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 25.

Gutachter sind in der Regel an keine besonderen Verfahrensvorschriften gebunden und haben nur die Grundsätze des österreichischen Verfahrensrechtes zu beachten. Da das Fehlen von Verfahrensvorschriften jedoch in der Praxis zu Schwierigkeiten führen könnte, wurden für die Senate der Gleichbehandlungskommission des Bundes jene grundsätzlichen Verfahrensvorschriften des AVG durch Verweisung anwendbar gemacht, die ein rasches und eindeutiges Verfahren sichern. Da der Antragstellerin oder dem Antragsteller an die Gleichbehandlungskommission des Bundes keine Parteistellung zukommt, mussten

nur wenige Bestimmungen des AVG sinngemäß aufgenommen werden. Die Regelung entspricht der entsprechenden und bewährten Verfahrensregelung für die Begutachtungskommissionen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989.

Im Einzelnen wurden folgende Bestimmungen des AVG übernommen:

§ 6 Abs. 1 (Zuständigkeit), § 7 (Befangenheit von Verwaltungsorganen), § 13 (Anbringen), §§ 14 und 15 (Niederschriften), § 16 (Aktenvermerke), § 18 (Erledigung), §§ 19 und 20 (Ladungen), §§ 21 und 22 (Zustellungen), §§ 32 und 33 (Fristen), §§ 45 und 46 (Allgemeine Grundsätze über den Beweis).

Die Regelungen über die Auskunftspflicht und Akteneinsicht lehnen sich eng an die in der Praxis bewährten Bestimmungen der Abs. 1 und 2 des § 17 des AVG an. Nach den vorliegenden Bestimmungen werden die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers dem befassten Senat der Gleichbehandlungskommission nur in jene Bewerbungsunterlagen, Akte und Aktenteile Einsicht zu gewähren und jene Auskünfte zu erteilen haben, deren Kenntnis zumindest zum Teil zur Erfüllung der dem Senat der Kommission übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Die Einsichtnahme in einen Personalakt hingegen soll nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig sein. Die Beurteilung, ob eine von einem Senat der Gleichbehandlungskommission begehrte Akteneinsicht aus einem der in den Absätzen 4 oder 5 genannten Gründe zur Gänze oder teilweise zu verweigern ist, kommt der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers zu.

**Zu § 26:**

Diese Bestimmung entspricht – abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 26.

Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung sowie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sollen Bundesbedienstete in jedem Ressort für von der Leiterin oder dem Leiter des Ressorts zu definierende Vertretungsbereiche als Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt werden.

Mit der Festlegung von personell oder organisatorisch umschriebenen Vertretungsbereichen soll eine flächendeckende und auf die Personal- und Dienststellenstruktur des jeweiligen Ressorts Rücksicht nehmende Vertretung aller Ressortangehörigen sichergestellt werden.

**Zu § 27:**

Diese Bestimmung entspricht – abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 27.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind mit dem Schutz und der Förderung der Interessen der Bediensteten ihres Vertretungsbereiches gegenüber den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers beauftragt. Gegenstand dieser Interessenvertretung sind alle Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind ermächtigt, bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Dies erscheint deshalb gerechtfertigt, weil von unmittelbar oder mittelbar Vorgesetzten, die ihrerseits das Gebot verletzt haben können, schwerlich erwartet werden kann, dass diese im Konfliktfall mit einer oder einem Bediensteten Selbstanzeige bei der Dienstbehörde erstatten. Dies ist vor allem dann relevant, wenn es zwischen der oder dem Betroffenen und der oder dem zur Anzeige berechtigten Vorgesetzten verschiedene Einschätzungen hinsichtlich der Schwere des Vergehens gibt oder wenn ein maßgeblicher (faktischer) Einfluss der Täterin oder des Täters auf die Entscheidungen der Dienstbehörde zu befürchten ist.

Vor allem bei der Ahndung sexueller Belästigung liegt ein Hauptproblem darin, dass betroffene Frauen häufig nicht selbst tätig werden wollen, weil sie bei männlichen Vorgesetzten kein Verständnis erwarten oder erhalten bzw. sie den Vorgesetzten selbst anzeigen müssten. Wegen der besonderen Sensibilität, die die Behandlung solcher Beschwerden bedarf, soll nicht die Betroffene selbst, sondern die oder der für sie zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrem Namen Anzeige erstatten dürfen. Dadurch soll auch verhindert werden, dass auf die Betroffenen Druck ausgeübt wird, die Anzeige zu unterlassen oder zurückzuziehen.

**Zu § 28:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 28.

**Zu § 29:**

Diese Bestimmung entspricht – abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 29.

Die Arbeitsgruppen sollen sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Ressort betreffenden Fragen befassen.

Unabhängig von der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission soll die Arbeitsgruppe die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle informieren (Abs. 2 Z 1), wenn ihrer Ansicht nach ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebot vorliegt. Dies kann dazu beitragen, dass eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission unter Umständen nicht mehr notwendig wird.

Da die Ausgangsbedingungen und die Dienststellen- und Personalstruktur in den einzelnen Ressorts unterschiedlich sind, können Schwerpunktsetzungen und Zielvorgaben für Frauenförderungspläne (Abs. 2 Z 3) nur ressortspezifisch erarbeitet werden. In manchen Bereichen wird es notwendig sein, für verschiedene Bereiche (z.B. Zentralstellen und nachgeordnete Dienststellen) des Ressorts eigene Frauenförderungspläne zu erstellen. Auch soll es der Arbeitsgruppe ermöglicht werden, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und die Rechtsverfolgungsmöglichkeiten nach diesem Bundesgesetz zu informieren (Abs. 2 Z 4).

**Zu § 30:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 30.

**Zu § 31:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 31.

Ein wichtiges Ziel des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist es, den Gleichbehandlungsgedanken im Bundesdienst breit zu verankern und ihm zu mehr Öffentlichkeitswirksamkeit zu verhelfen. Zu diesem Zweck erscheint es unter anderem notwendig, die Bediensteten in geeigneter Form nicht nur über ihre Rechte und die Rechtsfolgungsmöglichkeiten, sondern auch über die Personen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jener Institutionen zu informieren, die sich im Ressortbereich besonders mit den Fragen der Gleichbehandlung beschäftigen. Es erscheint zweckmäßig, diese Personen sowie die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe den Bediensteten des Ressorts nachweislich einmal jährlich zur Kenntnis zu bringen, etwa in Form eines Rundschreibens mit einem Verteiler, der alle Bediensteten enthält. Die Arbeitsgruppe soll bei derartigen Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort unterstützt werden.

**Zu § 32:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 32.

**Zu § 33:**

Diese Bestimmung entspricht – ergänzt um die Aufgaben betreffend die neuen Diskriminierungstatbestände - dem bisherigen § 33.

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird mit dieser Bestimmung angeregt, die Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst zu beraten (Z 1) sowie der Bundesregierung Rückmeldung über den Erfolg und die Probleme bei der Anwendung zu erstatten. Z 2 bezieht sich auf frauenfördernde Aktivitäten im weiteren Sinn (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen für Bundesbedienstete). Da viele gleichbehandlungsrelevante Fragen nur ressortübergreifend sinnvoll zu behandeln sind, kommt auch der Koordination der Arbeitsgruppen (Z 3) besondere Bedeutung zu. Gemäß Z 4 bestellt die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ein Mitglied der Gleichbehandlungskommission.

**Zu § 34:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 34.

**Zu § 35:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 35.

Die Bestellung von Kontaktfrauen soll ein besseres Eingehen einer mit der konkreten Lage vertrauten Person auf die Probleme der weiblichen Bediensteten im Dienststellenbereich ermöglichen. Die Bestellung von weiblichen Bediensteten nur zur Beratung und Unterstützung der weiblichen Bediensteten im

Dienststellenbereich erscheint verfassungsrechtlich unbedenklich, da die Bestellung einer Kontaktfrau für eine Dienststelle nur solange zulässig sein soll, als an dieser Dienststelle eine Frauenförderung geboten ist.

**Zu § 36:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 36.

Die Kontaktfrauen sollen im Dienststellenbereich nicht die Personalvertretung ersetzen, sondern lediglich um das Anliegen des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung zu verwirklichen, ergänzen.

Die Herausbildung von Kompetenz und Erfahrung in der Beratung und Unterstützung der Frauen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienststellenbereich setzt voraus, dass sich Frauen schwerpunktmäßig für einen längeren Zeitraum diesen Aufgaben widmen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung wird daher diesem Anliegen nur förderlich sein.

**Zu Z 7:**

Einfügung von Überschriften.

**Zu Z 8 (§ 37 Abs. 5):**

Diese Bestimmung soll sicherstellen, dass sich Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung, der Menschenrechte, der dienstrechtlichen Vorschriften, des Organisationsrechtes und der Rhetorik fortbilden und qualifizieren können.

**Zu Z 9 (Entfall des § 37 Abs. 6 bis 9):**

Der bisherige § 37 Abs. 6 bis 9 enthielt Bestimmungen für die Mitglieder der Arbeitskreise an Universitäten, die nunmehr durch die Ausgliederung der Universitäten mit dem Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, obsolet sind.

**Zu Z 10 (§§ 38 bis 48):**

**Zu § 38:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 38.

In dieser Bestimmung werden Verschwiegenheitspflichten für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen festgelegt. Diese erstrecken sich einerseits auf Dienst- und Betriebsgeheimnisse, andererseits auf der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandelnde Informationen.

Sowohl Betroffene, als auch potentielle Beschwerdeführerinnen oder Beschwerdeführer müssen sich darauf verlassen können, dass Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen die Informationen, die sie erhalten, vertraulich und nur im Interesse der Betroffenen verwenden. Sollten diese solche Informationen zu ihrem eigenen Vorteil oder sonst missbräuchlich verwenden, stellt dies einen Vertrauensbruch dar, der eine Enthebung nach § 39 Abs. 3 Z 2 rechtfertigen kann.

**Zu § 39:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 39.

Diese Bestimmung folgt der bewährten Regelung des § 34 Abs. 2 des Ausschreibungsgesetzes 1989 bezüglich des Ruhens und Endens der Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission.

**Der III. Teil** enthält Sonderbestimmungen für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sowie für Angehörige von Universitäten.

**Zu § 40:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 45.

Auf Grund der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Dienstrecht der Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach Art. 14 Abs. 2 B-VG und für Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG sollen auch diese Gruppen von Landeslehrerinnen und Landeslehrern in die dienstrechtlichen Bestimmungen der §§ 1 bis 9 und 13 bis 20b dieses Bundesgesetzes einbezogen werden. Weiters sollen diese Bestimmungen an die landesgesetzlich zu regelnde Behördenzuständigkeit angepasst werden.

**Zu §§ 41 und 42:**

Im § 44 des Universitätsgesetzes 2002 ist ausdrücklich festgelegt, dass das BGIBG auch für die Universitäten Gültigkeit hat. Da die Regelungen des BGIBG sich nur auf Bedienstete, Lehrlinge und Auszubildende des Bundes beziehen, wäre damit ein Diskriminierungsschutz für Universitätsangehörige ohne Dienstverhältnis zur Universität (Privatdozent/inn/en) und für Studierende nicht mehr gegeben. Es ist

daher erforderlich, die Regelungen für Universitätsangehörige mit den im bisherigen Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Sonderbestimmungen für Studierenden (wie Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Lehrveranstaltungen mit beschränkter Teilnehmerzahl, bei der Anmeldung von Prüfungen, bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen, der Beurteilung des Studienerfolges, der Festlegung des Themas und der Betreuung der Diplomarbeit oder Dissertation und der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der fach einschlägigen Lehr- und Forschungseinrichtungen der Universität) im Anwendungsbereich des B-GIBG zu belassen.

**Zu § 43:**

Durch diese Bestimmung soll sichergestellt werden, dass sich in anderen Bundesgesetzen enthaltene Verweisungen auf einzelne Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 geltenden Fassung auf die entsprechend neuen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Jänner 2004 geltenden Fassung beziehen sowie – für den Fall, dass Verweisungen die Anwendung von Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2003 geltenden Fassung auf Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer einer ausgegliederten Einrichtung, auf die dieser zur dauernden Dienstleistung zugewiesenen Beamtinnen oder Beamten oder auf Bewerberinnen oder Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zu dieser Einrichtung vorsehen, auf den durch die Verweisung erfaßten Personenkreis dieser Einrichtung auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Jänner 2004 geltenden Fassung Anwendung finden.

Der **IV. Teil** beinhaltet Übergangsbestimmungen betreffend die Frauenförderung an Justizanstalten, Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen sowie Schlussbestimmungen.

**Zu Z 11 (§ 47):**

Umnummerierung.

**Zu Z 12 (§ 47 Abs. 12):**

In-Kraft-Treten.

**Zu Z 13 (§ 48):**

Umnummerierung und Zitat anpassung.