

## Vorblatt

### Problem:

Die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; die Umsetzungsfrist endet mit 21. Dezember 2007. Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass aber auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.

### Ziele:

- Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz);
- Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

### Inhalt:

- Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die Richtlinie 2004/113/EG,
- Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung und sexuellen Belästigung im Rahmen des Geltungsbereiches der Richtlinie 2004/113/EG,
- Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG,
- Schaffung eines Benachteiligungsverbotes (auch für Zeugen/Zeuginnen) in Anpassung an die Richtlinie 2004/113/EG,
- Anpassung der Definitionen der (sexuellen) Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts,
- Ausdehnung der Ermächtigung zur Setzung von positiven Maßnahmen auf die gesamte Arbeitswelt,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro,
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt,
- Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz,
- Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist,
- Klarstellung, dass die globale Ausnahmebestimmung „Staatsangehörigkeit“ auf fremdenrechtliche Regelungen beschränkt ist,
- Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von sechs Monaten auf ein Jahr,
- Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag,
- Schaffung einer Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission auch im Falle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil),
- Ausdehnung des Benachteiligungsverbotes im Falle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen auf Personen, die als Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen auftreten sowie Klarstellung der Sanktionen bei Verletzung des Benachteiligungsverbotes in allen Teilen des GIBG,

- Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen,
- Neustrukturierung des Senates III auf Grund der neu hinzukommenden Agenden und der Neuverteilung der Zuständigkeiten gemäß Bundesministerengesetz 1986, BGBl. Nr. 1986/76, idgF,
- Schaffung einer Verpflichtung zur Bestellung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission,
- Schaffung einer Verpflichtung zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung,
- Einführung der Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website des Bundeskanzleramtes in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form.

**Alternativen:**

Keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Diskriminierungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes, wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Frauen und Männern in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Der Abbau derartiger Diskriminierungen hat ebenfalls die oben angeführten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf sieht im Wesentlichen Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes ist im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht jedenfalls erforderlich, da die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen von Österreich umzusetzen ist.

Über die Umsetzung der Richtlinie hinaus sollen auf Grund der bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) vorgenommen werden.

Zweck der Richtlinie 2004/113/EG, deren gemeinschaftsrechtliche Grundlage Art. 13 EG-Vertrag bildet, ist die Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Richtlinie gilt für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Ausgenommen sind die Bereiche des Privat- und Familienlebens sowie die Bereiche Medien und Bildung.

Die Richtlinie ist in weiten Bereichen (bei den Begriffsbestimmungen, den Regelungen über Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung und die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle) den vorangegangenen Richtlinien nach Art. 13 EG-Vertrag, darunter der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, nachgebildet und enthält spezielle Regelungen für Verträge im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Dienstleistungen.

Die Umsetzung der Richtlinie ist zum Teil, nämlich für den Bereich der Versicherungsverträge, bereits durch das Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2006 - VersRÄG 2006, BGBl. I Nr. 95/2006, erfolgt.

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen die übrigen – über den Bereich der Versicherungsverträge hinausgehenden – Bestimmungen der Richtlinie umgesetzt werden. Dazu zählt insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände auf den Geltungsbereich der Richtlinie. In Umsetzung der Richtlinie sollen die Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeugen/Zeuginnen eingeführt werden.

Im GBK/GAW-Gesetz ist eine Erweiterung der Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständigen Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie im Hinblick auf die neu hinzukommenden Agenden eine Umstrukturierung des Senates III vorgesehen. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zuständig sein.

Außerdem sind im Entwurf - über die Umsetzung der Richtlinie hinausgehende - Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften enthalten.

Was das materielle Recht betrifft, hat sich gezeigt, dass im Teil III betreffend die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, d.h. außerhalb der Arbeitswelt, ein Anpassungsbedarf an die Regelungen der Teile I und II betreffend Diskriminierungen in der Arbeitswelt besteht, nämlich hinsichtlich der Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission und Ausdehnung des Benachteiligungsverbot auf Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen.

Weiters sind im Entwurf in materiellrechtlicher Hinsicht im Hinblick auf die österreichische Judikatur gesetzliche Klarstellungen vorgesehen, insbesondere dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt.

Hinsichtlich der Sanktion bei diskriminierender Beendigung sieht der Entwurf nunmehr alternativ zur Anfechtung der Beendigung – nach Wahl des/der Arbeitnehmer/in – die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs vor, wenn sich der/die Arbeitnehmer/in dafür entscheidet, die Beendigung zu akzeptieren. Der Anspruch umfasst dabei sowohl den Vermögensschaden als auch den immateriellen Schaden aus der mit der Diskriminierung verbundenen persönlichen Beeinträchtigung.

Im Entwurf ist auch eine Klarstellung vorgesehen, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist.

Außerdem sieht der Entwurf eine Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte sowie eine Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro vor.

Die Definitionen der (sexuellen) Belästigung in den verschiedenen Teilen des GIBG sollen aneinander angeglichen werden und den Erfordernissen des Gemeinschaftsrechts vollständig entsprechen.

Der Entwurf enthält weiters eine Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von sechs Monaten auf ein Jahr, wie dies schon jetzt in Teil I vorgesehen ist, sowie die Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht sollen im Sinne einer effizienteren Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes Verbesserungen vorgenommen werden, wie Schaffung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden, Einführung einer Frist zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission und Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website des Bundeskanzleramtes.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Durch den vorliegenden Entwurf werden keine neuen Informationsverpflichtungen für Unternehmen begründet, sodass eine Darstellung von Verwaltungskosten anhand des Standardkostenmodells nach § 14a BHG hinfällig ist. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die Änderung zu § 4 Abs. 2 GBK/GAW-Gesetz sich gerade nicht auf Unternehmen bezieht - insoweit wird die bisher geltende Regelung unverändert fortgeschrieben - sondern die vorgeschlagene Formulierung lediglich darauf abzielt, im Hinblick auf den schon seit der Novelle BGBl. I Nr. 66/2004 erweiterten Aufgabenbereich (vgl. § 4 GIBG iVm § 4 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz) die Informationsverpflichtung gegenüber der Anwaltschaft auch auf Organisationen im Anwendungsbereich des § 4 GIBG, gegen die sich die Behauptung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes richtet, auszudehnen. Bei diesen Organisationen handelt es sich um keine Unternehmen im Sinne des Standardkostenmodells.

Aus der Zuordnung neuer Aufgabenbereiche zur Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. -kommission werden zusätzliche Kosten entstehen, ebenso entsteht aus gerichtlichen Verfahren im erweiterten Anwendungsbereich des GIBG eine Mehrbelastung, wobei die Zahl der Fälle nicht abgeschätzt werden kann, aber nach den bisherigen Erfahrungen im Bereich der Geltendmachung von Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen als gering angenommen werden kann.

#### **Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 6 („Zivilrechtswesen“) und Z 11 („Arbeitsrecht“) sowie Artikel 12 Abs. 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt“).

## II. Besonderer Teil

### Zu Artikel I (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):

#### Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen des neuen Teils IIIa betreffend Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erforderlich.

#### Zu Z 2, 3, 14 und 29 (§§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2, 21 Abs. 2 und 47 Abs. 2)

Die Definitionen der (sexuellen) Belästigung im Gemeinschaftsrecht (Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/78/EG bzw. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG = Art. 2 Abs. 1 Buchstabe c und Buchstabe d der Richtlinie 2006/54/EG, ebenso Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/43/EG) stellen durchwegs darauf ab, dass Belästigungen Verhaltensweisen sind, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein beeinträchtigendes Umfeld geschaffen wird.

Demgegenüber sind bisher in Teil I und II – anders als in Teil III – des GIBG in Fortschreibung der schon vor Erlassung der einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Regelungen im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Definition als (sexuelle) Belästigungen im Ergebnis ausschließlich solche Verhaltensweisen gesehen worden, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt wurden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankam.

An dieser Definition soll uneingeschränkt festgehalten werden; im Hinblick auf die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts soll darüber hinaus alternativ auch eine Verhaltensweise, die eine Belästigung lediglich bezweckt, als Belästigung und damit als Diskriminierung gelten.

Durch diese Regelung soll auch verdeutlicht werden, dass es in dem Fall – der bisher als einziger in den angesprochenen Bestimmungen verankert war – in dem eine Belästigung von der betroffenen Person subjektiv als solche empfunden wird, weil ein von ihr unerwünschtes Verhalten ihre Würde beeinträchtigt und eine benachteiligende Umwelt schafft, gerade nicht auf die Absicht der belästigenden Person ankommt.

Neu hinzu kommt mit der Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ eine andere Fallgestaltung, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch wehren möchte.

#### Zu Z 4 (§ 8):

Nach der derzeitigen Rechtslage sind positive Maßnahmen nur für Arbeitsverhältnisse geregelt, sodass beispielsweise eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme vom Wortlaut des Gesetzes nicht erfasst ist. Durch die vorgesehene Regelung soll die Möglichkeit der Setzung positiver Maßnahmen in der gesamten Arbeitswelt, wie sie im Anwendungsbereich des GIBG definiert ist (vgl. § 4), geschaffen werden.

#### Zu Z 5 (§ 12 Abs. 1):

Das Gemeinschaftsrecht – sowohl die einschlägigen Richtlinien (vgl. Art. 25 der Richtlinie 2006/54/EG) als auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (vgl. jüngst Rs C-460/06 *Paquay*) – verlangt zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots Maßnahmen, die einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz gewährleisten, wobei die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

Zwar wurde die geltende Regelung des GIBG, die bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses einen Mindestschadenersatzanspruch von einem Monatsentgelt vorsieht, von Seiten der Europäischen Kommission nicht kritisiert, sodass von ihrer Gemeinschaftsrechtskonformität ausgegangen werden kann, es scheint aber sinnvoll, zur Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbots diese Regelung zu verstärken. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung dieses Mindestschadenersatzanspruches von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte vor, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Wenn die Diskriminierung ausschließlich darin besteht, dass die Bewerbung der betroffenen Person von vornherein ausgeschieden wurde, sie aber nicht die bestqualifizierte war, soll der immaterielle Schadenersatz wie bisher mit 500 Euro begrenzt sein.

**Zu Z 6 (§ 12 Abs. 7):**

Das geltende Gleichbehandlungsgesetz, das in § 3 Z 7 Diskriminierungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbietet, sieht hinsichtlich der Rechtsfolgen in § 12 Abs. 7 vor, dass, wenn das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden ist, die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden kann.

Der OGH hat mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05, ausgesprochen, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist (ebenso OGH vom 4. Mai 2006, Zl. 9 Ob A 81/05). Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind demnach auch bei der Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung wie bei Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen.

Im Hinblick auf diese Judikatur soll daher im Gesetz klargestellt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Arbeitsverhältnis schwanger geworden ist. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden können.

Eine wesentliche Neuerung stellt § 12 Abs. 7 letzter Satz dar: damit wird Arbeitnehmer/inne/n ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung diese entweder so wie bisher anfechten können oder sie die Beendigung gegen sich gelten lassen können, aber dafür den Schaden – sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden – aus der diskriminierenden Beendigung geltend machen können. Zwar handelt es sich bei der mit einer erfolgreichen Anfechtung verbundenen „Wiederherstellung“ des Arbeitsverhältnisses um eine Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes, was dem in § 1323 ABGB normierten Primat der Naturalrestitution entspricht, doch kann diese Rechtsfolge – wie im Folgenden gezeigt wird – als ungeeignet erscheinen, sodass alternativ die Möglichkeit, die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu begehren, eröffnet werden soll. Diese Regelung erscheint im Anwendungsbereich des GIBG deswegen gerechtfertigt und notwendig, weil bei einer diskriminierenden Beendigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – auf die der/die Arbeitnehmer/in bei der Anfechtung beschränkt ist – unzumutbar erscheinen kann. Als Beispiel sei auf eine Beendigung hingewiesen, die als Reaktion auf die Beschwerde einer Arbeitnehmerin wegen sexueller Belästigung erfolgt. Der/die Arbeitnehmer/in hat also ein Wahlrecht zwischen Anfechtung und Geltendmachung von Schadenersatz, wobei der eine Anspruch den anderen ausschließt.

In diesem Zusammenhang ist weiters darauf hinzuweisen, dass ein solches Wahlrecht auch von der Literatur befürwortet wird (*Kletečka in Rebhahn/GIBG*, § 12 Rz 50).

**Zu Z 7 und 18 (§§ 12 Abs. 8 und 26 Abs. 8):**

Die Regelung korrigiert ein Redaktionsversehen aus der Novelle BGBl. I Nr. 66/2004; während im Anwendungsbereich des Gesetzes (§ 4 Z 1 bzw. § 18 Z 1) von „Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung“ die Rede ist, fehlt bei der Regelung der Sanktionen der Begriff „Berufsausbildung“.

**Zu Z 8 (§ 12 Abs. 11):**

Nach der geltenden Rechtslage wird beim Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung differenziert. Während bei sexueller Belästigung ein Schadenersatzanspruch von mindestens 720 Euro besteht, ist bei geschlechtsbezogener Belästigung der Mindestschadenersatzanspruch mit 400 Euro begrenzt.

Durch die vorgesehene Bestimmung soll für jegliche Belästigung ein einheitlicher Mindestschadenersatzanspruch von 720 Euro eingeführt werden. Dies wird in diesem Entwurf auch in den anderen einschlägigen Bestimmungen des GIBG nachvollzogen (vgl. Z 19, 25, 28 [§ 40g] und 32).

**Zu Z 9 (§ 12 Abs. 13):**

In der Praxis kommt es öfters vor, dass Personen auf Grund desselben Sachverhaltes auf Grund mehrerer Diskriminierungsgründe diskriminiert werden, z.B. wird eine Frau mit dunkler Hautfarbe nicht eingestellt, weil sie eine Frau und dazu noch dunkelhäutig ist.

Durch die vorgesehene Regelung soll – ähnlich wie in § 7j Behinderteneinstellungsgesetz – ausdrücklich klargestellt werden, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist. Damit wird gleichzeitig klargestellt, dass Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen in ein- und demselben Sachverhalt – im obigen Beispiel nach §§ 12 Abs. 1 und 26 Abs. 1 GIBG – nicht kumulativ nebeneinander bestehen (*Windisch-Graetz*, Probleme der Mehrfachdiskriminierung in der Arbeitswelt, DRdA 2005, 238 ff). Umgekehrt ergibt sich, dass getrennte Sachverhalte, die unterschiedliche Tatbestände erfüllen, nicht einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen sind, z.B. wenn eine Arbeitnehmerin zunächst belästigt wird und in weiterer Folge in ihrem beruflichen Aufstieg gehindert wird (so auch *Kletečka* in *Rebhahn*/GIBG, § 12 Rz 62). Die getrennte Betrachtung ist bei getrennten Sachverhalten auch wegen der gegebenenfalls unterschiedlichen Fristen zur Geltendmachung bzw. unterschiedlichen Ober- und Untergrenzen für den Schadenersatz geboten.

**Zu Z 10, 21, 27, 28 und 34 (§§ 13, 27, 36, 40h und 52):**

Beim Benachteiligungsverbot wird – in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes – klargestellt, dass Verletzungen des Benachteiligungsverbots grundsätzlich dieselbe Sanktion nach sich ziehen wie eine Diskriminierung. Wird z.B. eine Frau, die eine Kollegin in deren Beschwerde wegen geschlechtsbezogener Belästigung unterstützt hat und im Verfahren als Zeugin aufgetreten ist, in der Folge gekündigt, so steht ihr die Möglichkeit der Anfechtung dieser Kündigung oder der Geltendmachung von Schadenersatz nach § 12 Abs. 7 zu.

**Zu Z 11 und 12 (§ 15 Abs. 1 und 1a):**

Die vorgesehene Bestimmung regelt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit soll die Bestimmung in zwei Absätze gegliedert werden.

Bei diskriminierender Beendigung des Probearbeitsverhältnisses und diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist wie bei diskriminierender Kündigung oder Entlassung eine Frist von 14 Tagen vorgesehen, wobei im letzteren Fall die Geltendmachungsfrist mit der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf beginnt. Ficht der/die Arbeitnehmer/in eine diskriminierende Beendigung nicht an, sondern macht gerichtlich einen Anspruch auf Schadenersatz wegen diskriminierender Beendigung geltend, so ist dafür – wie bei in der Sache vergleichbaren Ansprüchen (Kündigungsentschädigung) - eine Frist von 6 Monaten vorgesehen.

Zu den unterschiedlichen Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist festzuhalten, dass die jeweils für einen bestimmten Tatbestand festgelegte Frist nur für diesen relevant ist und die Geltendmachung eines Anspruchs aus einem anderen Tatbestand, für den gegebenenfalls eine längere Frist geregelt ist, damit nicht ausgeschlossen ist. Dies gilt selbstverständlich auch für die 14tägige Frist zur Anfechtung einer diskriminierenden Beendigung oder zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs nach § 12 Abs. 7 letzter Satz. Wenn zB eine Frau belästigt wird und in weiterer Folge wegen ihrer Beschwerde gekündigt wird, dann sind mehrere Diskriminierungstatbestände erfüllt (§ 7 und § 3 Z 7); wenn die betroffene Frau die diskriminierende Beendigung nicht innerhalb der dafür zur Verfügung stehenden 14tägigen Frist anfechtet oder nicht innerhalb der 6-monatigen Frist Schadenersatz aus der diskriminierenden Beendigung geltend macht, so hindert dies nicht die Geltendmachung von Ansprüchen aus der Belästigung innerhalb eines Jahres.

Weiters soll die Möglichkeit, in Kollektivverträgen die für einige Diskriminierungstatbestände geltende dreijährige Verjährungsfrist zu verkürzen, im Sinne der Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen gestrichen werden, zumal von dieser Ermächtigung von den Kollektivvertragsparteien bisher nicht Gebrauch gemacht wurde.

**Zu Z 13 (§ 17 Abs. 2):**

Schon nach der geltenden Rechtslage gilt die in Umsetzung von Artikel 3 Abs. 2 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG ergangene Ausnahmebestimmung des § 17 Abs. 2 – ebenso des § 31 Abs. 2 – in Bezug auf die Staatsangehörigkeit nur, wenn sie sachlich gerechtfertigt und nicht rassistisch motiviert ist. Dieses rechtspolitische Ziel ist bereits mit der Definition der mittelbaren Diskriminierung, die Rechtfertigungsgründe vorsieht, erreicht. Es ist daher im Sinne der Richtlinie 2004/43/EG ausreichend, bei der Ausnahmebestimmung darauf Bezug zu nehmen, dass die fremden- und

arbeitsmarktrechtlichen oder sonstigen ordnungspolitischen Regelungen nicht vom Gleichbehandlungsgebot erfasst sind.

**Zu Z 15 (§ 22):**

Die Bestimmung ist § 8 des Entwurfes nachgebildet und bezieht sich auf die Ausdehnung der Ermächtigung zu positiven Maßnahmen über das Arbeitsverhältnis hinaus auf die gesamte Arbeitswelt in Bezug auf die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

**Zu Z 16 bis 20, 22 und 23 (§§ 26 Abs. 1, 7, 8, 11 und 13 sowie 29 Abs. 1 und 1a):**

Die Bestimmungen, die sich auf die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt beziehen, sind den Bestimmungen der §§ 12 Abs. 1, 7, 8, 11 und 13 sowie 15 Abs. 1 und 1a betreffend die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nachgebildet; siehe oben zu Z 5 bis 9 sowie 11 und 12.

**Zu Z 24 (§ 31 Abs. 2):**

siehe oben zu Z 13.

**Zu Z 25 (§ 35 Abs. 2):**

siehe oben zu Z 8.

**Zu Z 26 (§ 35 Abs. 5 und 6):**

Nach der geltenden Rechtslage ist eine Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nur im Bereich der Arbeitswelt (I. und II. Teil) vorgesehen. Durch die vorgeschlagene Regelung soll analog zu § 15 Abs. 2 und 3 sowie § 29 Abs. 2 und 3 eine Fristenhemmung auch im Falle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil) vorgesehen werden.

**Zu Z 27 (§ 36):**

Auch das Benachteiligungsverbot für Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen, das nach der geltenden Rechtslage nur im Bereich der Arbeitswelt (I. und II. Teil) vorgesehen ist, soll durch die vorgesehene Regelung auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil) analog zu § 13 und § 27 ausgedehnt werden. Hinsichtlich der Sanktionen bei Verletzung des Benachteiligungsverbots siehe Z 10.

**Zu Z 28 (§§ 40a bis 40h):**

Der neu eingefügte Teil IIIa regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG.

So wie sich die Richtlinie 2004/113/EG an der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG orientiert, übernimmt auch der Teil IIIa im Wesentlichen die Bestimmungen des III. Teils.

**Zu § 40a:**

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich des IIIa. Teiles. Die Regelung gilt nur soweit, als dem Bund die Regelungskompetenz zukommt (siehe Abs. 3 Z 1).

Entsprechend der Richtlinie soll das Diskriminierungsverbot für den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, gelten. Zum Verständnis dieser Begriffe kann auf die insoweit gleichen Regelungen des § 31 Abs. 1 Z 4 verwiesen werden.

In den Erwägungsgründen zur Richtlinie 2004/113/EG wird klargestellt, dass unter „Güter“ Güter im Sinne der den freien Warenverkehr betreffenden Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft verstanden werden. Unter „Dienstleistungen“ sollen Dienstleistungen im Sinne des Art. 50 dieses Vertrags verstanden werden.

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Art. 49 ff EGV sind unter „Dienstleistungen“ alle wirtschaftlichen Tätigkeiten zu verstehen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, ohne dass die Dienstleistung von dem bezahlt werden muss, dem sie zugute kommt, und unabhängig davon, wie die wirtschaftliche Gegenleistung, die das Entgelt für die Dienstleistung darstellt, finanziert wird. Folglich ist „Dienstleistung“ jegliche Leistung, mit der der Erbringer am Wirtschaftsleben teilnimmt, ungeachtet dessen rechtlichen Status, des Tätigkeitszwecks und des betreffenden Tätigkeitsbereichs.

Daraus folgt, dass Dienstleistungen, die - wie die öffentliche Verwaltung, das öffentliche Schulwesen und Ähnliches mehr - nicht Teil des Wirtschaftslebens sind und vom Staat in Erfüllung seiner öffentlichen



Aufgabe ohne wirtschaftliche Gegenleistung erbracht werden, keine Dienstleistungen im Sinne des Art. 50 EGV sind. Unter Zugrundelegung dieses Verständnisses von „Dienstleistungen“ ergibt sich, dass staatliche Tätigkeiten im Rahmen der (schlichten) Hoheitsverwaltung nicht diesem Begriff zu unterlegen sind.

Zum Begriff „der Öffentlichkeit zur Verfügung stehend“ ist anzumerken, dass es sich um Dienstleistungen oder Güter handeln muss, die an einen unbestimmten Adressatenkreis gerichtet sind. Lediglich Rechtsgeschäfte im Bereich des Familienleben oder der Privatsphäre sollen ausgenommen sein, wie dies in Abs. 3 Z 3 klargestellt wird.

Hinsichtlich des gleichen Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen für Frauen und Männer ist klarzustellen, dass es sich dabei um idente Güter bzw. Dienstleistungen handeln muss. Eine Gleichbehandlung hinsichtlich lediglich der Art, nicht aber auch hinsichtlich weiterer Faktoren (wie z.B. Zeitaufwand bei der Durchführung einer Dienstleistung) nach vergleichbarer Güter oder Dienstleistungen ist nicht geboten.

Da die Richtlinie hinsichtlich des Versicherungsbereiches bereits durch das Versicherungsvertragsgesetz 1958 und das Versicherungsaufsichtsgesetz im Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2006 - VersRÄG 2006, BGBl. I Nr. 95/2006, umgesetzt wurde, ist in Abs. 2 zur klaren Abgrenzung vorgesehen, dass, soweit für Versicherungsverträge die o.a. Gesetze besondere Regelungen enthalten, diese anzuwenden sind. Dies bedeutet umgekehrt, dass andere in Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Abwicklung eines Versicherungsvertrags stehende Sachverhalte, die nicht in den Anwendungsbereich des Versicherungsaufsichtsgesetzes oder des Versicherungsvertragsgesetzes fallen, wie z.B. eine Belästigung, in den Anwendungsbereich des GIBG fallen.

Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission erstreckt sich auch auf Versicherungsverträge; für die daraus resultierenden zivilrechtlichen Fragen ist daher so wie bei anderen Sachverhalten, in denen eine Diskriminierung nach dem GIBG behauptet wird, unbeschadet der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte die Befassung der Gleichbehandlungskommission möglich. Die alleinige Zuständigkeit der Finanzmarktaufsichtsbehörde für die Kontrolle der Versicherungstarife bleibt unberührt.

Die weiteren Ausnahmebestimmungen des Abs. 3 entsprechen der Richtlinie, wonach vom Geltungsbereich der Bereich des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen, der Bereich der Inhalte von Medien und Werbung und der Bereich der staatlichen und privaten Bildung ausgenommen sind. Zur Abgrenzung vom I. Teil wird ausdrücklich auch eine Ausnahme der in den Bereich der Arbeitswelt iSd I. Teils fallenden Rechtsgeschäfte vorgenommen.

#### **Zu § 40b:**

Diese Regelung sieht in Umsetzung der Richtlinie vor, dass sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten sind und Diskriminierungen von Frauen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft Diskriminierungen wegen des Geschlechtes sind.

#### **Zu § 40c:**

Die Bestimmung ist den vergleichbaren Regelungen der §§ 5, 13 und 32 GIBG nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Weiters ist entsprechend Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehen, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

#### **Zu § 40d:**

Mit dieser Regelung wird die Ausnahmeregelung des Art. 4 Abs. 5 der Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt. Wie auch in anderen Teilen des GIBG – vgl. §§ 12 Abs. 12, 20 und 31 Abs. 2 – soll hier in Umsetzung der einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Regelungen eine – als Ausnahme eingeschränkt auszulegende – Ausnahmebestimmung geschaffen werden, wonach in bestimmten sachlich gerechtfertigten Fällen eine Dienstleistung oder ein Gut Frauen oder Männern vorbehalten werden kann.

Als Beispiel kann – in Übereinstimmung mit den Erwägungsgründen zur RL 2004/113/EG – angeführt werden, dass der Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt ein legitimes Ziel ist, zu dessen Erreichung daher eine Schutz Einrichtung, die nur Frauen zugänglich ist, geschaffen werden kann. Eine solche Einrichtung ist zunächst geeignet, das Schutzziel zu erreichen, in dem es Gewaltopfern die Möglichkeit bietet, der Gewalt zu entkommen, sie ist als Mittel zur Erreichung dieses Ziels auch angemessen – dh durch den Ausschluss von Männern vom Zutritt zu dieser Einrichtung nicht überschießend – und auch erforderlich, um Frauen einen adäquaten Schutz zu gewährleisten.

**Zu § 40e:**

Die Bestimmung betreffend positive Maßnahmen ist den Bestimmungen der anderen Teile (§§ 8, 22 und 33) nachgebildet und setzt Art. 6 der Richtlinie 2004/113/EG um.

**Zu § 40f:**

Durch die vorgesehene Bestimmung werden in Umsetzung des Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG in Analogie zu den anderen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 6, 7, 21 und 34) die Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung auch im Rahmen des Verbots von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geregelt.

**Zu § 40g:**

Die Bestimmung betreffend Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ist in Umsetzung der Richtlinie ebenfalls den bestehenden Rechtsschutzbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz (§§ 12, 26 und 35) nachgebildet.

Art. 8 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Demnach räumt Abs. 1 der betroffenen Person im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ein. Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 2 werden Mindestschadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und der Belästigung in der Höhe von 720 Euro vorgenommen. Die Abs. 3, 4 und 5 betreffend Beweismaßerleichterung und Fristenhemmung orientieren sich in ihren Formulierungen an den Bestimmungen der anderen Teile (§§ 12 Abs. 12, 26 Abs. 12, 35 Abs. 3 hinsichtlich der Beweismaßerleichterung bzw. §§ 15 Abs. 2 und 3, 29 Abs. 2 und 3 sowie die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 35 Abs. 5 und 6 hinsichtlich der Fristenhemmung).

**Zu § 40h:**

Auch die Bestimmung betreffend Benachteiligungsverbot für Zeugen/Zeuginnen und Auskunftspersonen ist in Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG den Bestimmungen der anderen Teile des Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 13, 27 sowie die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 36) nachgebildet.

**Zu § 40i:**

Auch diese Bestimmung betreffend Förderungsmaßnahmen ist den Bestimmungen der anderen Teile (§§ 14, 28 und 37) nachgebildet.

**Zu Z 29 bis 34 (§§ 47 Abs. 2, 51 Abs. 1, 7, 8 und 10 sowie § 52):**

Diese Bestimmungen legen die Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung fest. Da sich die Regelungskompetenz des Bundes hinsichtlich des Bereiches der Land- und Forstwirtschaft auf Grund der Kompetenzbestimmung des Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses land- und forstwirtschaftlicher Arbeiter/innen beschränkt, kann eine Regelung jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, durch das gegenständliche Gesetz nicht erfolgen.

Durch die vorgesehenen Bestimmungen sollen die im Bundesgesetz enthaltenen Regelungen als Grundsätze für das Landarbeitsrecht aufgestellt werden. Es wird auf die Erläuterungen zu den entsprechenden materiellrechtlichen Bestimmungen des I. und II. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen.

**Zu Z 35 (§ 63 Abs. 4):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Die Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen einem halben Jahr entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und entspricht dem Bedürfnis nach möglichst gleichzeitiger Verwirklichung der Grundsatzbestimmungen.

**Zu Artikel II (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):****Zu Z 1 (§ 1 Abs. 1 und § 3 Abs. 1):**

Die in diesen Bestimmungen vorgesehene Änderung ergibt sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007, wonach dem Bundeskanzler die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft obliegen, sodass die bis zur

Bundesministeriengesetz-Novelle 2007 dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen zugekommenen Aufgaben im GBK/GAW-G nunmehr dem Bundeskanzleramt zuzuordnen sind. Nach der Entschließung des Bundespräsidenten vom 1. März 2007, BGBl. II Nr. 49/2007, sind diese Agenden der Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die bisher dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen zugekommenen Aufgaben im GBK/GAW-G der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt zugeordnet sind.

**Zu Z 2 (§ 1 Abs. 2 Z 3):**

Die Vollziehung des neuen Gleichbehandlungsgebotes auf Grund des Geschlechtes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen soll dem bestehenden Senat III - allerdings auf Grund der neu hinzukommenden Agenden mit geänderter Zusammensetzung – übertragen werden.

Die Zuordnung der neuen Materie zu Senat III ist systematisch begründet, weil der III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes, für dessen Vollziehung Senat III zuständig ist, wie der IIIa. Teil zum Zivilrecht außerhalb der Arbeitswelt gehört, wo sich andere Fragestellungen ergeben als beim I. und II. Teil, die zum Arbeitsrecht bzw. zur Arbeitswelt gehören. Da bereits jetzt der Senat III den Bereich des Zugangs zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bei Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit behandelt, können durch die Zuordnung der neuen Aufgaben zu Senat III - statt der Einrichtung eines eigenen Senates für den Genderbereich – die im Senat III in den letzten Jahren gewonnenen Erfahrungen genutzt und außerdem die Mehrkosten gering gehalten werden. Im Bedarfsfall, z.B. bei versicherungsmathematischen Fragen, kann der Senat gemäß § 14 Abs. 4 Fachexpert/inn/en hinzuziehen.

Die Zuständigkeit der Finanzmarktaufsichtsbehörde für die Kontrolle der Versicherungstarife bleibt unberührt.

**Zu Z 3 (§§ 2 Abs. 2 und 7, 3 Abs. 9, 7 Abs. 1, 22 und 24):**

Die in diesen Bestimmungen vorgesehene Änderung ergibt sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007.

**Zu Z 4 (§ 2 Abs. 4):**

Auf Grund der neu hinzukommenden Agenden, für die Senat III zuständig sein soll, und auf Grund der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007, ist eine Umstrukturierung des Senates III erforderlich.

Die neue Zusammensetzung des Senats III orientiert sich, ausgehend von seinem durch den gegenständlichen Entwurf erweiterten Aufgabenbereich, an den mit diesem Aufgabenbereich korrespondierenden Zuständigkeiten der Bundesministerien.

**Zu Z 5 (§ 2 Abs. 5):**

Diese Bestimmung erscheint entbehrlich, da seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 1985 nie davon Gebrauch gemacht wurde. Im Bedarfsfall können Fachexpert/inn/en hinzugezogen werden.

**Zu Z 6 (§ 2 Abs. 6):**

Diese Bestimmung enthält analog zu § 22b Abs. 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Senate die Verpflichtung zur Bestellung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden des Senates der Gleichbehandlungskommission.

**Zu Z 7, 11 und 12 (§ 3 Abs. 2, Überschrift zu § 6, § 6 Abs. 1):**

Art. 12 der Richtlinie 2004/113/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Einrichtung einer oder mehrerer Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen und die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

Die Organisation dieser unabhängigen Stelle, insbesondere ob die nach den verschiedenen Antidiskriminierungsrichtlinien einzurichtenden unabhängigen Stellen organisatorisch in einer Stelle zusammengefasst oder nach Sachbereichen getrennt eingerichtet werden, ist von der Richtlinie nicht vorgegeben, sondern Sache der Mitgliedstaaten.

Im Hinblick auf die bereits im Antirassismusbereich gewonnene Erfahrung mit Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen soll durch die vorgesehene Bestimmung der/die bereits eingerichtete Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig sein, analog zu Senat III der Gleichbehandlungskommission.

**Zu Z 8 und 9 (§ 3 Abs. 6 und 9):**

Die vorgesehenen Bestimmungen berücksichtigen die geänderte Bezeichnung der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

**Zu Z 10 (§ 4 Abs. 2):**

Nach der geltenden Rechtslage besteht eine Verpflichtung zur Auskunftserteilung an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nur für die Arbeitgeber/innen, den Betriebsrat und die Beschäftigten des betroffenen Betriebes. Da vom Geltungsbereich des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes auch Bereiche in der Arbeitswelt außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfasst sind, soll analog zu § 5 Abs. 2, der die Auskunftsverpflichtung gegenüber dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt regelt, auch hier der Kreis der Auskunftspflichtigen auf die sonst für die Diskriminierung Verantwortlichen (vgl. zur Terminologie auch bisher schon § 12 Abs. 3) ausgeweitet werden.

**Zu Z 13 (§ 11 Abs. 3):**

Die Bestimmung sieht zur Beschleunigung der Gleichbehandlungskommissions-Verfahren für die Ausfertigung von Gutachten eine Frist von drei Monaten nach der Beschlussfassung vor.

Wie bei der Veröffentlichung von Einzelfallprüfungsergebnissen soll auch hier eine Einschränkung dahingehend vorgesehen werden, dass keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können.

**Zu Z 14 (§§ 12 Abs. 1 und 2 und 13 Abs. 1):**

Die Ergänzungen sind im Hinblick auf den neu einzufügenden Teil IIIa des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

**Zu Z 15 (§ 12 Abs. 3):**

Mit der vorgesehenen Bestimmung soll - wie in § 23 Abs. 9 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – eine Frist von zwei Monaten zur Umsetzung des Vorschlags der Senate der Gleichbehandlungskommission zur Verwirklichung der Gleichbehandlung eingeführt werden. Die nach der geltenden Rechtslage fehlende Frist stellt auch ein Problem für eine Feststellungsklage gemäß § 12 Abs. 4 und 5 dar, weil der Zeitpunkt, in dem dem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht nachgekommen worden ist, unklar ist.

**Zu Z 16 (§ 12 Abs. 6):**

Die in dieser Bestimmung vorgesehene Änderung ergibt sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007.

**Zu Z 17 (§ 12 Abs. 7):**

Auch für die Ausfertigung der Einzelfallprüfungsergebnisse der Senate soll – wie für Gutachten (§ 11 Abs. 3) – eine Frist von drei Monaten nach der Beschlussfassung eingeführt werden. Außerdem sollen auch Einzelfallprüfungsergebnisse wie Gutachten in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Website der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst im Bundeskanzleramt kostenlos veröffentlicht werden, sofern – zur Gewährleistung der Anonymität der Betroffenen – keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können. Diese Formulierung entspricht § 23 Abs. 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

**Zu Z 18 (§ 21 Abs. 10):**

Die Inkrafttretensbestimmung enthält für Senat III eine Übergangsregelung bis zur Neubestellung auf Grund der geänderten Zusammensetzung. Daraus ergibt sich umgekehrt auch, dass der Senat III in der neuen Zusammensetzung für die Weiterführung und den Abschluss der vom Senat III in der alten Zusammensetzung geführten Verfahren zuständig ist.