

Vorblatt

Probleme:

1. Die Definition der (sexuellen) Belästigung im geltenden Recht entspricht nicht mehr den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts.
2. Durch einen – früher üblichen – Gebrauch der ausschließlich männlichen Sprachform kommt es dazu, dass Frauen in die angesprochenen Bereiche gedanklich nicht einbezogen werden.
3. Bei den zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufenen Kommissionen ist nicht sichergestellt, dass Frauen entsprechend vertreten sind.
4. Derzeit besteht eine Berichtspflicht der Bundesministerin oder des Bundesministers für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst an die Bundesregierung nur hinsichtlich der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission betreffend Geschlechtergleichbehandlung.
5. Unklarheit, ob sich die Sanktionen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auch auf diskriminierende Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. eines solchen in der Probezeit beziehen.
6. Die Schadenersatzregelungen bei diskriminierender Beendigung von Dienstverhältnissen entsprechen nicht mehr dem Gemeinschaftsrecht.
7. Regelungsdefizit bei der Bemessung der Entschädigung im Falle einer Mehrfachdiskriminierung.
8. Derzeit ist eine Vertretung durch eine Interessenvertretung oder Nichtregierungsorganisation im Verfahren vor der Kommission nur im Falle einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder sexuellen Orientierung vorgesehen.

Ziel:

Umsetzung von europarechtlichen Vorgaben im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Inhalt:

1. Anpassung der Definition der (sexuellen) Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts.
2. Einführung des Gebots der sprachlichen Gleichbehandlung.
3. Änderungen der Anordnung betreffend die Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen, damit in deren Entscheidungen die spezifische berufliche Erfahrungswelt von Frauen entsprechend einfließen kann.
4. Ausdehnung der Berichtspflicht der Bundesministerin oder des Bundesministers für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst an die Bundesregierung auch auf die Diskriminierungsfälle der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.
5. Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt.
6. Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung oder Akzeptanz der Beendigung und gleichzeitige Einforderung von Schadenersatz.
7. Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist.
8. Ausdehnung der Vertretungsregelung durch eine Interessenvertretung oder Nichtregierungsorganisation im Verfahren vor der Kommission auch auf Fälle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.

Alternativen:

Betreffend Z 1 und 6: keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

Ansonsten Beibehaltung des als unbefriedigend angesehenen Rechtszustandes.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

- Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung, die in der Praxis in erster Linie Frauen zu Gute kommen wird, wird sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst auswirken. 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 Reduktion der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung und durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte.

- Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Unternehmen vorgesehen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf sieht unter anderem Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund von Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

Besonderheiten des Normsetzungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind nach Auffassung der Europäischen Kommission seitens Österreich noch nicht vollständig umgesetzt worden. Dies betrifft vor allem die Definition der (sexuellen) Belästigung und die Einräumung von Wahlmöglichkeiten im Zusammenhang mit einer diskriminierenden Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Aus diesem Grunde werden die Bestimmungen betreffend die (sexuelle) Belästigung dahingehend angepasst, dass - entgegen der alten Rechtslage - die bloße Absicht zu einer Diskriminierung schon ausreicht, unabhängig davon, ob die Diskriminierung auch ihren Zweck erreicht hat oder nicht. Es sind somit alle Verhaltensweisen, die eine Diskriminierung bewirken könnten, vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erfasst und nicht erst solche, die auch tatsächlich das Ziel der Diskriminierung erreicht haben. Die Definition des Begriffes der „Diskriminierung“ wird somit erweitert.

Die Anordnung über die Änderung der Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen soll bewirken, dass in die Entscheidungen dieser Kommissionen verstärkt frauenspezifische Gesichtspunkte einfließen.

Der OGH hat in der jüngeren Rechtsprechung in Gleichbehandlungsfällen der Privatwirtschaft die Auffassung vertreten, dass befristete Arbeitsverhältnisse bzw. Arbeitsverhältnisse in der Probezeit nicht unter das direkte Regime des Gleichbehandlungsgesetzes zu subsumieren sind und daher das Gleichbehandlungsgesetz nur im Wege der Analogie für anwendbar erklärt. Mit der vorliegenden Novelle soll - wie im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft - eine Klarstellung dahingehend erfolgen, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auch bei befristeten Dienstverhältnissen und Probendienstverhältnissen direkt Anwendung findet.

Bis jetzt war hinsichtlich Mehrfachdiskriminierungen nicht normiert, dass auf diesen besonderen Umstand bei der Bemessung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Rücksicht zu nehmen ist.

Darüber hinaus enthält der Entwurf Klarstellungen betreffend einiger Verfahrensordnungen.

Finanzielle Auswirkungen:

Aus der Zuordnung neuer Aufgabenbereiche zur Gleichbehandlungskommission können zusätzliche Kosten entstehen, ebenso kann es durch eine Vermehrung der Verfahren vor den Gerichten und Verwaltungsbehörden zu einer Mehrbelastung kommen, wobei die Zahl der Fälle nicht abgeschätzt werden kann. Nach den bisherigen Erfahrungen kann diese allerdings als gering angenommen werden, da die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 16 („Dienstrecht und Personalvertretungsrecht der Bundesbediensteten“).

II. Besonderer Teil

Zu Z 1, 3 bis 5 (Inhaltsverzeichnis):

Die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen der neuen Paragraphen § 10a, § 16b, § 19a, und § 45a erforderlich.

Zu Z 2, 10 bis 12 und 23 (Inhaltsverzeichnis und §§ 12 Abs. 1 bis 3 samt Überschrift, 22 Abs. 4 und 5, 22b Abs. 3, 24 Abs. 6, 30 Abs. 2 und 32 Abs. 4):

Die vorgesehenen Änderungen ergeben sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007. Daraus folgt, dass dem Bundeskanzler die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft obliegen. Auf Grund der EntschlieÙung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 49/2007, wurde der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt die sachliche Leitung insbesondere in den Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie in den Angelegenheiten der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt übertragen.

Zu Z 6, 7 und 13 (§ 8 Abs. 2, § 8a Abs. 2 und § 16 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.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz normiert gegenwärtig nur jenes Verhalten als Diskriminierung, welches von der belästigten Person subjektiv auch als solches erlebt wurde, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankam. Nunmehr soll der Tatbestand der (sexuellen) Belästigung dahingehend erweitert werden, dass Verhaltensweisen, die eine Belästigung lediglich bezwecken bzw. beabsichtigen, auch als Belästigung und damit als Diskriminierung gelten.

Zu Z 8 (§ 10 Abs. 1):

Die geltende Bestimmung betreffend die Zusammensetzung von Kommissionen stellt nicht sicher, dass Frauen in der notwendigen Anzahl vertreten sind, um frauenspezifische Aspekte zur Entscheidung in personalrechtlichen Angelegenheiten einfließen zu lassen.

Um diesen Mangel zu beseitigen wird nunmehr normiert, dass seitens des Dienstgebers zwingend zumindest ein weibliches Mitglied zu bestellen ist. Das Recht der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder einer von ihr/ihm namhaft gemachten Bediensteten an den Kommissionssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen, bleibt davon unberührt.

Zu Z 9 (§ 10a):

Im Zeichen des Gender-Mainstreaming ist auch geschlechtergerechtes Formulieren ein gesellschaftspolitisches Anliegen.

Durch einen – früher üblichen – Gebrauch der ausschließlich männlichen Sprachform kommt es dazu, dass Frauen in die angesprochenen Bereiche gedanklich nicht einbezogen werden. Die Verwendung rein männlicher Sprachformen, in denen weibliche Personen nur „mitgemeint“ sind, muss deshalb der Vergangenheit angehören.

In allgemeinen Personalangelegenheiten - das sind allgemeine Regelungen auf Grund bestehender Vorschriften, die sich auf alle oder eine Mehrzahl der Bediensteten beziehen - müssen, damit sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen, beide sprachlich sichtbar gemacht werden oder eine geschlechtsneutrale Form gewählt werden. Dies gilt auch für Ausschreibungen von Funktionen und Arbeitsplätzen. Für individuelle Personalangelegenheiten, also solche, die sich konkret auf eine bestimmte Person beziehen, ist die jeweils entsprechende geschlechtliche Form zu verwenden.

Zu Z 14 (§ 16b):

Durch diese Bestimmung soll die Berichtspflicht an die Bundesregierung auf die von der Gleichbehandlungskommission behandelten Fälle einer Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ausgedehnt werden.

Zu Z 15, 17 und 18 (§ 18c, § 20 Abs. 1 vierter bis sechster Satz und § 20 Abs. 3):

Das geltende Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht bei einer diskriminierenden „Beendigung des Dienstverhältnisses“ (§ 4 Z 7 und § 13 Z 7) als Rechtsfolge vor, dass die Kündigung oder Entlassung bei der zuständigen Verwaltungsbehörde oder bei Gericht angefochten werden kann.

Der OGH hat zum Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05, entschieden, 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 Probedienstverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung durch 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 Dienstverhältnisses“ auch bei Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen die

Sanktionen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Dienstvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Dienstverhältnis schwanger geworden ist. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden können.

Eine wesentliche Neuerung stellt in § 18c das der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer eingeräumte Wahlrecht dar, demzufolge sie oder er bei einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses diese entweder anfechten kann oder sie oder er die Beendigung gegen sich gelten lassen kann, aber in diesem Fall sowohl Vermögensschaden als auch den immateriellen Schaden geltend machen kann.

Zu Z 16 (§ 19a):

Die Praxis hat gezeigt, dass Personen auf Grund desselben Sachverhaltes hinsichtlich mehrerer Diskriminierungsgründe diskriminiert werden, z.B. wird eine Person, weil sie eine Frau und noch dazu einer ethnischen Minderheit zugehörig ist, nicht eingestellt.

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 nicht kumulativ nebeneinander bestehen.

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. 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 19 (§ 23a Abs. 1):

In der geltenden Norm hat der „damit befasste“ Senat das Gutachten zu erstellen. Dieser ist nicht gleichzusetzen mit dem für den Antrag inhaltlichen zuständigen Senat, weil oftmals ein Antrag an einen unzuständigen Senat der Kommission gestellt wird und von diesem zuständigkeitshalber erst an den zuständigen Senat weitergeleitet wird, welcher das Gutachten zu erstellen hat. Nach enger Wortinterpretation wäre der erstbefasste, aber unzuständige Senat dazu verpflichtet in Folge das Gutachten zu erstellen. Da intendiert ist, dass die Expertise vom inhaltlich auch zuständigen Senat abgegeben wird, erfolgt die Klarstellung, dass das Gutachten vom „dafür zuständigen“ Senat zu erstellen ist.

Zu Z 20 (§ 23a Abs. 4):

Bis jetzt konnten sich lediglich aufgrund einer Diskriminierung nach dem 2. Hauptstück des I. Teiles Betroffene (Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung) von einer Interessenvertretung oder Nichtregierungsorganisation im Verfahren vor der Kommission vertreten lassen. Diese Besserstellung der Antidiskriminierungsfälle im Vergleich zu Fällen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist nicht zu rechtfertigen, sodass die Vertretungsregelung auf das 1. Hauptstück des I. Teiles ausgedehnt wird.

Zu Z 21 (§ 23a Abs. 9):

Diese Bestimmung korrigiert ein Redaktionsversehen.

Zu Z 22 (§ 24 Abs. 4a):

Diese Bestimmung korrigiert ein Redaktionsversehen.

Zu Z 24 (§ 25 Abs. 4 und 5):

Diese Bestimmung soll klarstellen, dass in Hinkunft die für das Verfahren notwendigen Unterlagen bzw. Kopien im Sinne der Verfahrensbeschleunigung und Verwaltungsökonomie an die Kommission binnen drei Wochen zu übermitteln sind.

Abs. 5 enthält eine Anpassung an den geänderten Abs. 4.

Zu Z 25 (§ 36 Abs. 1):

Diese Bestimmung korrigiert ein Redaktionsversehen.

Zu Z 26 (§ 45a):

Bei dieser Bestimmung handelt es sich um eine Übergangsbestimmung zum neuen § 10, um nicht in die gegenwärtige Zusammensetzung der Kommissionen einzugreifen.

Zu Z 27 (§ 47 Abs. 17):

Diese Bestimmung regelt das In-Kraft-Treten.