

**HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 01, Ausland: +43-1

TEL. 711 32 / KI. 1211

TELEFAX 711 32 3775

Zl. 12-REP-43.00/07 Ht/Er

Wien, 13. November 2007

An das
Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit

per E-Mail

An das
Präsidium des Nationalrates

per E-Mail

An das
Bundesministerium für
Gesundheit, Jugend und Familie

per E-Mail

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

Bezug: Ihr E-Mail vom 25. Oktober 2007,
GZ: BMWA-462.207/0025-III/8/2007

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt wie folgt Stellung:

Zu Art. 1 Z 6 - § 12 Abs. 13 GIBG

Die Frage, wann Mehrfachdiskriminierungen als erwiesen angesehen werden können, wird oft nicht leicht zu beantworten sein. Oft könnte einem Arbeitgeber eine Erwiderung zu einer behaupteten Mehrfachdiskriminierung gar nicht möglich sein, weil sich die diskriminierende Maßnahme tatsächlich nur auf einen Grund stützte, jedoch rückblickend gesehen von der angeblich diskriminierten Person mehrere Gründe ins Treffen geführt werden, worunter auch Gründe sein können, die für die Entscheidung

nicht maßgeblich waren. Jeder Arbeitgeber müsste sich für das Setzen einer Maßnahme in nur alle denkbar möglichen Richtungen absichern. Das könnte den Schutzzweck der Norm unserer Ansicht in sein Gegenteil verkehren.

Bereitet bereits jetzt das Verfahren zur Abklärung *eines* Diskriminierungstatbestandes mitunter große Schwierigkeiten, in Zukunft sollen gleich mehrere Tatbestände Gegenstand des Verfahrens sein, weil davon die Höhe der Ersatzleistung abhängig sein soll. Wie ist der Ausgang des Verfahrens zu werten, wenn von der Antragstellenden Person nur ein Diskriminierungsgrund glaubhaft gemacht werden kann, der andere nicht? Hiefür sollte es konkrete Regeln geben.

Zu Art. 1 Z 14 - § 29 Abs. 1 GIBG

Nicht ausreichend begründet erscheint im vorliegenden Entwurf die Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 26 Abs. 11 von sechs Monaten auf ein Jahr. Diese Verlängerung wird Beweisschwierigkeiten vermehren.

Zu Art. 2 Z 17 - § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz

Die Einführung einer Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission steht nach unserer Ansicht im Widerspruch zu der strengen Vertraulichkeit des Verfahrens. Ein Verfahrensergebnis wird nicht immer so anonymisieren lassen, dass die betroffenen Personen zwar anonym werden, aber der Sachverhalt dennoch konkret genug bleibt, um daraus Schlüsse ziehen zu können.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Hauptverband: