



Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Abteilung III/8
zH Frau Drⁱⁿ Ritzberger-Moser
Stubenring 1
1011 Wien

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax	Datum
BMWA-462.207/0025- III/8/2007	BAK/FF-GSt	Martina Thomasberger	DW 2392	DW 2744	14.11.2007

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

Allgemeines:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt, dass die Richtlinie 2004/113/EG zeitgerecht umgesetzt wird.

Die Bundesarbeitskammer anerkennt, dass die Notwendigkeit gesehen wurde, die materiellen Bestimmungen des GIBG und die Organisations- und Verfahrensbestimmungen des GBK/GAW-G weiter zu verbessern und ergänzend zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG Bestimmungen aufzunehmen, die die tatsächliche Durchführung der Verfahren der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission sichern. Daher werden die Änderungen bei der Bestellung eines/einer stellvertretenden Vorsitzenden aus dem Kreis der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sowie die Klarstellung begrüßt, dass die schriftlichen Ergebnisse der Verfahren binnen drei Monaten ab Beschlussfassung auszufertigen sind.

Die Bundesarbeitskammer bewertet es im Sinne der Rechtssicherheit und des effektiven Rechtsschutzes bei Diskriminierungen positiv, dass die Möglichkeit der Verkürzung von Verjährungsfristen durch Kollektivverträge aus dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) gestrichen wird.

Begrüßt wird auch die Hemmung von Verjährungsfristen durch die Einbringung von Anträgen an die Gleichbehandlungskommission in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt sowie die Normierung des Benachteiligungsverbots in § 36 und in § 40g (Teil III und Teil IIIa neu).

Als sehr positiv betrachtet die Bundesarbeitskammer die Klarstellung auf gesetzlicher Ebene in § 12 Abs 7 und in § 26 Abs 7 GIBG, dass die Anfechtung wegen einer Beendigung aus diskriminierenden Gründen auch im Probearbeitsverhältnis möglich ist und dass bei Nicht-Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen aus diskriminierenden Gründen die gerichtliche Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses erfolgen kann.

Diesen positiven Elementen stehen die nachstehend beschriebenen Probleme im Antidiskriminierungsrecht gegenüber, deren Behebung im gegenständlichen Gesetzgebungsvorhaben die Bundesarbeitskammer verlangt.

So hielte es die Bundesarbeitskammer für außerordentlich wichtig, in Teil II und Teil III des GIBG die Bestimmungen über ethnisch motivierte Diskriminierungen zu präzisieren. Das Tatbestandsmerkmal „Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit“ greift im Vergleich zum Schutzbereich, der von der Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) intendiert wurde, zu kurz. Es ist uns bewusst, dass der Begriff „Rasse“ nicht Eingang in die österreichische Rechtssprache finden sollte. Dennoch muss auf den normativen Gehalt des Begriffs „Rassismus“ verwiesen werden (vgl. zB Erwägungsgründe 5 bis 7 der RL 2000/43/EG). Der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der „ethnischen Zugehörigkeit“ soll vor allem auch dazu dienen, Entscheidungen zu verbieten, die auf rassistisch oder xenophob bedingte Vorurteilsstrukturen zurückgehen. Aufgrund der engen sprachlichen Fassung des speziellen Diskriminierungsverbots schützt dieses zur Zeit zB inländische Angehörige von MigrantInnen auch dann nicht, wenn die Diskriminierung offensichtlich und rassistisch motiviert ist (wenn zB einer Österreicherin mit einem schwarzafrikanischen Ehemann die Unterzeichnung des fertig ausverhandelten Mietvertrags verweigert wird, weil der Vermieter Kenntnis über die Herkunft ihres Mannes erhält). Aus Gründen des effektiven und europarechtlich gebotenen Rechtsschutzes ist es daher erforderlich, das Verbot der Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit genauer zu fassen und die Diskriminierung aus rassistischen Gründen mit aufzunehmen.

Der vorliegende Entwurf enthält keine Verbesserungen für den ständigen Dialog der Bundesregierung mit spezialisierten Einrichtungen der Zivilgesellschaft und einschlägig tätigen Nichtregierungsorganisationen (Art 11 der Erweiterten GleichbehandlungsRL 2004/113/EG, Art 12 AntirassismusRL 2000/43/EG, Art 14 RahmenRL 2000/78/EG, Art 22 GleichbehandlungsRL-Neufassung 2006/54/EG). Die Bundesarbeitskammer hält dazu fest, dass die fallweise Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen in Veranstaltungen oder die Beiziehung zu Diskussionen zur Erfüllung dieser europarechtlichen Verpflichtung nicht ausreicht. Gefordert wären vielmehr Lösungen, die nachhaltig sind und die den Nichtregierungsorganisationen ausreichend Möglichkeit zur laufenden Stellungnahme in Angelegenheiten des Diskriminierungsschutzes bieten. Wir vertreten daher die Ansicht, dass die Einrichtung eines Antidiskriminierungs-Beirats, den die Bundesregie-

zung regelmäßig zur Konsultation heranzieht (nach dem Muster zB des familienpolitischen Beirats oder des Asylbeirats) ein Mindestanfordernis zur Erfüllung dieser gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtung darstellen würde.

Zur effektiven Durchsetzung der Diskriminierungsverbote bedürfte es noch weiterer gesetzlicher Maßnahmen. Die Bundesarbeitskammer vertritt hierzu die Ansicht, dass für Frauenförderung und für Maßnahmen der Antidiskriminierung erzwingbare Betriebsvereinbarungen vorzusehen sind.

Die Bundesarbeitskammer merkt an, dass die Regelung über die Verteilung der Beweislast (zB § 12 Abs 12) nicht vollständig den Erfordernissen der BeweislastRL 97/80/EG und den Bestimmungen über die Beweislastverteilung in den umzusetzenden Richtlinien entspricht. Die europäischen Bestimmungen verlangen vom Beklagten den vollen Beweis dafür, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die Einschränkung im Gleichbehandlungsgesetz, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleibt insbesondere in der praktischen Umsetzung der genannten nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück. Die Bundesarbeitskammer fordert daher, noch einmal zu überlegen, mit welcher Konstruktion die europarechtlichen Vorgaben über die Beweislastverteilung korrekt, verfassungskonform und praxisgerecht umgesetzt werden können. Möglicherweise wäre es sinnvoll, zu diesem Zweck auch Rechtsvergleichung in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union über die dort angewandten Methoden der Umsetzung zu betreiben. Die Bundesarbeitskammer steht für Gespräche jedenfalls gerne zur Verfügung.

Grundsätzlich ist weiters aus Sicht der Bundesarbeitskammer eine effektivere und bessere Implementierung des Prinzips der Antidiskriminierung wünschenswert. Wir geben zu bedenken, dass sich die Geltungsbereiche von Teil III und Teil IIIa neu auf Sachverhalte beziehen, die sich außerhalb der Arbeitswelt, vor allem im Zivilrecht, im Mietrecht, im Konsumentenschutzrecht, aber auch im Handelsrecht ereignen. Es wäre rechtspolitisch wünschenswert, wenn jedenfalls auch in die wichtigsten Materien Gesetze Bestimmungen über Diskriminierungsverbote aufgenommen würden (zB eine Präzisierung der Sittenwidrigkeitsklausel in § 879 ABGB), da durch solche Maßnahmen der Zugang zum Recht für die Adressaten/innen der Regelungen deutlich erleichtert würde. Die Bundesarbeitskammer hält schließlich fest, dass sie auch die legislative Neuordnung des Antidiskriminierungsrechts durch ein auf die Arbeitswelt bezogenes Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetz und ein für sonstige Bereiche gültiges Antidiskriminierungsgesetz begrüßen würde.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Artikel I

Z 4, § 12 Abs 7 und Z 11, § 26 Abs 7

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Anpassung der Rechtsfolgen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen an die Erfordernisse der Praxis und an die Rechtsprechung des OGH.

Allerdings ist das Rechtsschutzsystem des GIBG nach wie vor lückenhaft und europarechtlich problematisch. Art 17 RL 2006/54/EG (GleichbehandlungsRL-Neufassung), Art 15 RL 2000/443/EG (AntirassismusRL) und Art 17 RL 2000/78/EG (RahmenRL) sowie Art 14 RL 2004/113/EG (Erweiterte GleichbehandlungsRL) sehen übereinstimmend vor, dass die Mitgliedsstaaten dafür zu sorgen haben, dass die Rechtsfolgen bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots wirksam, angemessen und abschreckend sein müssen. Nach der Judikatur des EuGH sind für gleichartige Rechtsverletzungen auch im Wesentlichen gleichartige Sanktionen vorzusehen (ua EuGH C-180/95, Rs. Draehmpaehl). Weder § 12 Abs 7 noch § 26 Abs 7 sehen – abweichend von den übrigen Sanktionsbestimmungen (vgl die §§ 12 Abs1 – 10 und 26 Abs 1 -10) – als Rechtsfolge für die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots, die in der diskriminierenden Beendigung oder Nichtverlängerung eines Arbeitsverhältnisses liegt, einen Ersatz des immateriellen Schadens vor. Dies wird auch in der Literatur im Allgemeinen als Unvollständigkeit des Gesetzes gesehen (vgl ua Kletecka in Rebhahn [Hg.], Kommentar zum GIBG und GBK/GAW-G, RZ 46 zu § 12 GIBG).

Die Bundesarbeitskammer regt daher an, das Sanktionensystem des Gleichbehandlungsgesetzes so zu ergänzen, dass bei allen Arten der diskriminierenden Beendigung von Arbeitsverhältnissen unbedingt neben der Anfechtung bzw Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses auch der Ersatz der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung vorzusehen ist.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist es erforderlich, das Sanktionensystem bei Beendigungen weiter auszubauen. Das Rechtsschutzziel von Anfechtungsverfahren ist das Weiterbestehen des aufrechten Arbeitsverhältnisses. Bei Diskriminierungen, insbesondere bei Belästigungen und bei sexuellen Belästigungen, ist das zugrunde liegende Vertrauensverhältnis zumeist so gestört, dass dieses Rechtsschutzziel kaum noch glaubhaft vertreten werden kann. Die Beschränkung auf eine Anfechtung bewirkt in solchen Fällen de facto eine massive Einschränkung des nach den im GIBG umgesetzten Richtlinien erforderlichen effektiven Rechtsschutzes.

Wir verweisen darauf, dass die Rechtsfolgen von § 12 Abs 7 und § 26 Abs 7 auch in den Fällen der Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 und § 27 GIBG zur Anwendung gelangen. Die Bedenken wegen der Beeinträchtigung des Rechtsschutzes gelten auch für diese Fälle.

Die Bundesarbeitskammer regt daher an, die Rechtsfolgen in § 12 Abs 7 und in § 26 Abs 7 zu ergänzen und den Opfern von diskriminierenden Beendigungen ein Wahlrecht zwischen der Anfechtung und einem effektiven und abschreckend wirksamen Schadenersatzanspruch zu geben.

Z 6, § 12 Abs 13 und Z 12, § 26 Abs 13

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Klarstellung, dass bei der Bemessung des ideellen Schadenersatzes auf mehrfache Diskriminierungen Bedacht zu nehmen ist. Wir erachten allerdings die Erläuternden Bemerkungen in diesem Punkt für bedenklich und zwar unter dem Aspekt des Erfordernisses effektiver und abschreckender Sanktionen. Die GleichbehandlungsRL (RL 2006/54/EG), die RahmenRL (RL 2000/78/EG) und die AntirassismusRL (RL 2000/43/EG) bilden unterschiedliche Rechtsgrundlagen für das Gleichbehandlungsgebot und schützen unterschiedliche Rechtsgüter, was durch die gleichartige Umsetzung im GIBG nicht verschleiert werden darf. Wenn eine Tathandlung zB gleichzeitig einen Eingriff in die geschlechtliche Integrität einer Person sowie in deren geschützte religiöse Sphäre darstellt, sollte es möglich bleiben, **beide** Eingriffe entsprechend den unterschiedlichen Tatbeständen durch entsprechende Schadenersatzpflichten zu sanktionieren. Es stellt eine unzulässige Reduktion des notwendigen Rechtsschutzes dar, die Kumulation unterschiedlicher Diskriminierungsverbote für einen Sachverhalt auszuschließen.

Die Bundesarbeitskammer regt daher an, diesen Passus aus den Erläuternden Bemerkungen auszuscheiden.

Z 7, § 15 Abs 1 und Z 14, § 29 Abs 1

Die Bundesarbeitskammer begrüßt, dass die Möglichkeit der Verkürzung von Verjährungsfristen für Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz durch Kollektivverträge in Zukunft weg fällt.

Im Zusammenhang mit den oben zu Z 4 und Z 11 angeführten Bedenken regt die Bundesarbeitskammer allerdings an, die Anfechtungsfrist für diskriminierende Beendigungen auf zumindest 4 Wochen auszudehnen. In Fällen diskriminierender Beendigungen sind die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots immer Vorfragen. Die kurze Anfechtungsfrist (14 Tage) erschwert es, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben und in die Verfahren einzubringen. Dies ist umso bedenklicher, als die Anfechtung bei diskriminierenden Beendigungen nach wie vor die einzige Sanktion ist.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf einen Wertungswiderspruch, der durch die Ergänzung der §§ 12 Abs 7 und 26 Abs 7 hervorgerufen wird: Während für Anfechtungen nur die kurze Frist der §§ 15 Abs 1 und 29 Abs 1 zur Verfügung steht, können Feststellungsklagen wegen benachteiligender Nicht-Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Aufgriffsobliegenheit von Arbeitnehmern/innen bis

zu 6 Monate später eingebracht werden. Somit stehen für im Wesentlichen gleiche Ansprüche höchst unterschiedliche Fristen zur Verfügung.

Z 8, § 17 und Z 15, § 31

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Klarstellung auf gesetzlicher Ebene, die auf Anregung der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgenommen wurde.

Wir regen allerdings eine weitere Klarstellung in den Erläuternden Bemerkungen an. Die Formulierung „arbeitsmarktrechtliche Regelungen“ könnte zu Unklarheiten in der Auslegung von § 17 Abs 2 iZm dem Gleichbehandlungsgebot des II. Teiles in § 18 GIBG führen. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist es daher geboten und auch ausreichend, in den Erläuternden Bemerkungen auf das Fremden- bzw Aufenthaltsrecht und auf den ordre public abzustellen.

Z 19, Einfügung des IIIa. Teils

Einleitend wird angemerkt, dass die Bezeichnung des gegenständlichen Gesetzesteils mit der Ordnungszahl „IIIa. Teil“ nicht den Konventionen der deutschen Sprache entspricht. Es gibt einen dritten Teil, einen vierten Teil, aber keinen drei-a-ten Teil. Es wird daher empfohlen, die Überschrift in „Teil IIIa“ abzuändern.

§ 40a, Geltungsbereich

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist es hoch problematisch, in der österreichischen Rechtsordnung Antidiskriminierungsrechte – noch dazu in ein und demselben Gesetz – zu schaffen, die sich im Umfang und im Schutzniveau je nach den geschützten Merkmalen stark von einander unterscheiden. So ist sachlich nicht nachvollziehbar, dass zum Beispiel Ausländer und Frauen beim Zugang zum Wohnungsmarkt vor Diskriminierungen geschützt sind, nicht jedoch Homosexuelle. Ebenso wenig ist zu verstehen, dass im Bereich der Bildung Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit verboten sind, dass dieser Bereich jedoch in Teil IIIa ausdrücklich ausgenommen wird.

Nach der Beurteilung der Bundesarbeitskammer ergibt sich diese – innerstaatlich auch unter Aspekten des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes höchst fragwürdige – Sachlage aus dem unbedingten Festhalten am Grundsatz der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht ausschließlich im unbedingt erforderlichen Umfang („no gold plating“). Dies ist im vorliegenden Entwurf aus der zum Teil wörtlichen Übernahme der RL-Bestimmungen in den Gesetzestext zu ersehen. Diese Praxis lässt außer Acht, dass die umzusetzenden Richtlinien nur als Rahmengesetzgebung zu gelten haben (vgl. zB Art 7 Erweiterte GleichbehandlungsRL 2004/113/EG), die im Rahmen der nationalen Rechtsordnungen komplett und innerstaatlich systematisch richtig umzusetzen sind, insbesondere unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des effektiven Zugangs zum Recht und des umfassenden Rechtsschutzes.

Grundsätzlich geben wir zum sachlichen Geltungsbereich in § 16 und in § 40 zu bedenken, dass die Formulierung „beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“ der Präzisierung bedarf. Adressaten der Regelungen sind gewerbliche und öffentliche Anbieter von Waren und Leistungen. Wir regen daher an, auch in der Formulierung des Geltungsbereichs darauf abzustellen, etwa in der Form „bei Zugang zum öffentlichen und gewerblichen entgeltlichen und unentgeltlichen Angebot an Gütern und Dienstleistungen sowie beim Abschluss von Rechtsgeschäften“.

Artikel II, Änderung des GBK/GAW-G

Z 1, § 1 Abs 2, Z 3 und Z 4, § 2

Nach Einschätzung der Bundesarbeitskammer ist es mit der Zielsetzung der AntirassismusRL (RL 2000/43/EG) und der Erweiterten GleichbehandlungsRL (RL 2004/113/EG) nicht in Einklang zu bringen, wenn dem auf Fragen des Schutzes vor rassistischen Diskriminierungen in sonstigen Bereichen spezialisierten Senat III nunmehr auch noch die Agenda des Schutzes vor geschlechtsspezifischen Diskriminierungen aufgebürdet wird.

Die Legitimation des soft law-Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission liegt in der speziellen Expertise, die die Mitglieder bei der Beurteilung der vorgelegten Fragen haben und im niedrighschweligen Zugang zu einer Einrichtung, die eine sachverständige Rechtsmeinung zu bisher noch ungeklärten Fragen der Diskriminierung abgeben kann. Senat III erarbeitet sich diese Expertise im Bereich des Antirassismus langsam, allerdings ist er bereits jetzt mit der Entscheidung der eingebrachten Fälle überlastet. Die Ausdehnung seiner Zuständigkeit auf die Fragen der Gender-Diskriminierung wird zu noch längeren Verfahren führen, was die rechtspolitische Rolle der Gleichbehandlungskommission jedenfalls im Bereich von Senat III deutlich beeinträchtigt wird.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher, einen zusätzlichen Senat IV für Fragen der geschlechtsspezifischen Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt einzurichten.

Die Anerkennung der besonderen Expertise und des Engagements der Nicht-Regierungsorganisationen, die sich mit der Bekämpfung des Rassismus beschäftigen, sollte auch durch die Einbeziehung von zumindest einem/einer Vertreter/in der Zivilgesellschaft in Senat III der Gleichbehandlungskommission erfolgen.

Z 3, im Speziellen zu § 2 Abs 7

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Klarstellung durch die Anpassung der Bezeichnungen an das BMG idF BGBl I 6/2007.

In § 2 Abs 7 GBK/GAW-G ist vorgesehen, dass der/die zuständige Bundesminister/in ein Bestellungsrecht auszuüben hat, wenn die gemäß § 2 Abs 3 entsendungsberechtigten Institutionen keine rechtzeitige Nominierung von Mitgliedern vornehmen. Dies erscheint

unter dem Aspekt des Selbstverwaltungsrechts der Kammern für Arbeiter und Angestellte problematisch. Wir regen an, diese Bestimmung aus dem Gesetz zu entfernen, unter anderem unter Hinweis darauf, dass die Interessenvertretungen in den fast 30 Jahren des Bestehens der Gleichbehandlungskommission immer für die Entsendung einer ausreichenden Zahl von Mitgliedern gesorgt haben.

Z 6, § 2 Abs 6

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Klärung hinsichtlich der Stellvertreter/innen des Senats-Vorsitzes.

Wir regen darüber hinaus an, dass zur Sicherstellung der Qualität der Senatsentscheidungen für die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter/innen ein zusätzliches Qualifikationsmerkmal in die gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen wird. Sie sollten über besondere Kenntnisse oder Ausbildungen im Bereich der Menschenrechte, des Diskriminierungsschutzes oder für die Gender-Senate über spezielle Gender-Kompetenz verfügen und dies tunlich auch durch formelle Nachweise belegen können. Das Anhörungsrecht der Interessenvertretungen kann dann dazu dienen, diese speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten einer externen Stellungnahme zu unterziehen.

Z 7, § 3 Abs 2

Das oben zum Senat 3 Gesagte gilt auch für die Zuständigkeitsweiterung der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Teil III auf Teil IIIa. Die Erweiterte GleichbehandlungsRL (RL 113/2004) fordert in Art 12 die Einrichtung einer unabhängigen Stelle für die Förderung der Gleichbehandlung. Es ist fraglich, ob die Zuteilung der entsprechenden Agenden an die unabhängige Stelle für Antirassismus ausreicht, um dieses Erfordernis zu erfüllen. Die Bundesarbeitskammer verweist darauf, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Antirassismus derzeit für das gesamte Bundesgebiet mit 1 ½ Stellen besetzt ist. Es ist faktisch ausgeschlossen, dass die Agenden der Gender-Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt bei der derzeitigen personellen und sachlichen Ausstattung wahrgenommen werden können.

Z 8, § 3 Abs 6

Die Bundesarbeitskammer regt an, auch für die Bestellungen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Bestimmung über notwendige Qualifikationsmerkmale aufzunehmen und das Vorliegen dieser Merkmale zum Gegenstand des Anhörungsrechts der Interessenvertretungen zu machen.

Z 13, § 11 Abs 3 und Z 15, § 12 Abs 3 und Abs 7

Die Bundesarbeitskammer regt an, ergänzend zur Mindestfrist für die Ausfertigung der schriftlichen Ergebnisse die Verpflichtung zu deren Zustellung binnen drei Monaten ab Beschlussfassung vorzusehen.

Zur Qualitätssicherung der schriftlichen Ergebnisse erscheint es uns als dringend notwendig, die Diskussionen der Gleichbehandlungskommission, besonders die vertretenen Rechtsansichten verpflichtend in die Ausfertigungen aufzunehmen. Wir regen daher eine entsprechende Ergänzung an.

§ 12, Abs 2

Wir merken an, dass für den Bereich des Senats III zu ergänzen ist, dass Personen, die sich über eine Diskriminierung nach Teil IIIa beschweren, ebenfalls die Beiziehung einer Vertrauensperson aus dem Kreis der einschlägig tätigen Nichtregierungsorganisationen ermöglicht werden muss.

Die Bundesarbeitskammer ersucht, die angeführten Einwendungen und Bedenken im weiteren Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen.

Herbert Tumpel
Präsident



Christoph Klein
iV des Direktors