



Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
Per email an: post@III8.bmwa.gv.at

Wien, am 14.11.2007

**Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die  
Gleichbehandlungskommission und die  
Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Bundes-  
Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden;  
Begutachtungsverfahren; GZ: BMWA-462.207/0025-III/8/2007**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Zusendung des Entwurfes der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, Gleichbehandlungskommissions-, Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und nehmen dazu wie folgt Stellung:

#### **Allgemeines**

Aufgrund der RL 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 ist Österreich verpflichtet, eine Umsetzung bis 21. Dezember 2007 zu gewährleisten. Da im Rahmen der Umsetzung der RL auch andere Teile des Gleichbehandlungsgesetzes überarbeitet und der Novelle unterworfen wurden, gab es dazu im Vorfeld zahlreiche Sozialpartnerrunden, in denen letztendlich ein allgemein gut

✉ A-1031 Wien, Schwarzenbergplatz 4

☎ +43-1-711 35-0

📠 +43-1-711 35-2910

✉ iv.office@iv-net.at

🌐 www.iv-net.at

A Member of the Union of Industrial and  
Employers Confederations of Europe UNICE

tragbarer Entwurf ausgearbeitet wurde. In diesem Sinne werden wir unsere Stellungnahme daher auch eher kurz halten.

Positiv zu beurteilen wäre:

- die Ausdehnung der positiven Diskriminierung auf die sonstige Arbeitswelt nach § 4 und § 18 GIBG i.S. d § 8 und § 22 GIBG,
- die Ausdehnung des Benachteiligungsverbotes auf Zeugen/Zeuginnen und Auskunftspersonen i.S.d. § 36 GIBG und
- die Einrichtung eines vorgeschalteten Schlichtungsverfahrens bei Ansprüche, die sich auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung stützen i.S.d. § 40 f Abs 6 GIBG und § 11 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

Diese Bereiche sind systemlogisch. Positive Maßnahmen sollen in der gesamten Arbeitswelt gleich behandelt werden; ebenso erscheint es schlüssig, dass nicht nur der Antragsteller/die Antragstellerin vom Benachteiligungsverbot erfasst ist, sondern auch alle Personen, die als Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen vor die Kommission geladen werden. Dies kann nur zur schnelleren Aufklärung und einem rascheren Verfahren führen, wenn Auskunftspersonen klare und direkte Aussagen ohne Angst einer Benachteiligung treffen.

Im Bereich des GBK/GAW-Gesetzes ist die Bestimmung über die Frist von drei Monaten für die Ausfertigung von Gutachten zur Beschleunigung der Gleichbehandlungskommissions-Verfahren als positiv hervorzuheben (§ 12 Abs 7 GBK/GAW-Gesetz). Dies führt zur Verfahrensbeschleunigung und zügiger Erledigung.

Negativ sind dem leider immer noch entgegen zu halten:

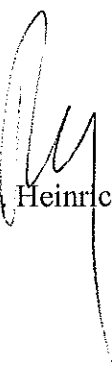
- die Erhöhung der Ersatzansprüche von derzeit mindestens ein Monatsgehalt auf zwei Monatsgehälter (§ 12 Abs 1 Z 1 und § 26 Abs 1 Z 1 sowie § 51 Abs 1 Z 1 GIBG) und der Erhöhung der Schadenersatzansprüche von derzeit mindestens 400 Euro auf mindestens 720 Euro (§ 12 Abs 11; § 26 Abs 11; § 35 Abs 2 sowie § 40f Abs 2 GIBG).

Dies deshalb, da die Beweislast der AntragstellerInnen doch deutlich geringer ist als im Zivil- oder Strafrecht und deshalb bei der Bemessung der Ersatzansprüche doch ein relativ großer Ermessensspielraum gewahrt werden soll

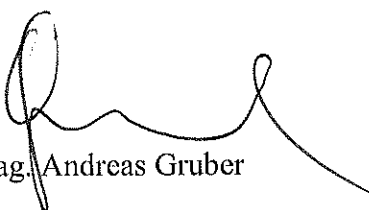
- und die Einbeziehung der befristeten und der auf Probe abgeschlossenen Dienstverhältnisse in den Diskriminierungsschutz (z.B. § 12 Abs 7 GIBG) – dies sollte unserer Meinung nach weiterhin der Judikatur vorbehalten bleiben, da eine gesetzliche Regelung in diesem Bereich doch der arbeitsrechtlichen Systematik der nicht zu begründenden Auflösung von Dienstverhältnissen in der Probezeit zuwiderläuft.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen  
Industriellenvereinigung



Dr. Heinrich Brauner



Mag. Andreas Gruber