

An das
BMW III/8
Stubenring 1
1010 Wien
per Mail: post@III8.bmwa.gv.at
Geschäftszahl: BMWA-462.207/0025-III/8/2007

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

Wien, am 16.11.2007

Der **Verein österreichischer Juristinnen** erlaubt sich, zum vorliegenden Entwurf Stellung zu nehmen. Es soll die RL 2004/113/EG (Richtlinie 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) umgesetzt werden. Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die zeitgerechte Umsetzung und die Eingliederung der Richtlinie in das bestehende Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW- Gesetz. Ebenfalls wird begrüßt, dass es Verbesserungen, bzw. Klärungen in den bereits bestehenden Teilen I, II und III des Gleichbehandlungsgesetzes geben soll. Wesentliche Kritikpunkte sind allerdings die reine Mindestumsetzung der Richtlinie, damit verbundene Ungleichheiten im Gleichbehandlungsgesetz und dass der Entwurf nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen den internationalen Verpflichtungen, die sich aus der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Frau (CEDAW, BGBl Nr. 443/1982) unberücksichtigt lässt.

Nachstehend werden 13 grundsätzliche Punkte der Stellungnahme angeführt:

I. Grundsätzliche Bemerkungen

1) Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG

Der Entwurf sieht vor, die Bestimmungen der Richtlinie 2004/113/EG beinahe wortgetreu umzusetzen und nicht über den vorgegebenen Minimalstandard hinauszugehen. Grundsätzlich hält der Verein österreichischer Juristinnen die Vorgehensweise, **Richtlinien nur nach dem Mindeststandard umzusetzen**, ohne wesentliche Anpassung an das österreichische Rechtssystem, für nicht zielführend. Dadurch werden Gesetze schwer lesbar und teilweise unverständlich. Das erscheint vor allem für den Rechtszugang bedenklich.

2) Internationale Vorgaben durch die Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), BGBl. Nr. 443/1982

Der österreichische Gesetzgeber hat neben den europarechtlichen Vorgaben auch Verpflichtungen, die sich aus internationalen Übereinkommen ergeben, zu beachten. Der Verein österreichischer Juristinnen verweist hier vor allem auf die **Vorgaben der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW)** und die sich daraus für Österreich ergebenden Verpflichtungen. Die Konvention gibt vor, dass jegliche Form der Diskriminierung von Frauen, insbesondere in politischen, kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Bereichen, zu beseitigen ist und die Unterzeichnerstaaten diesbezügliche gesetzliche Regelungen zu treffen haben. Darüber sind Berichte über die zur Durchführung der Konvention getroffenen gesetzgeberischen, gerichtlichen Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen und über diesbezügliche Fortschritte von den einzelnen Staaten vorzulegen. Art 21 der Konvention erlaubt Vorschläge und allgemeine Empfehlungen abzugeben. Im Rahmen der Empfehlungen des UNO Komitees zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen vom Februar 2007 wird in **Punkt 11. der Abschließenden Bemerkungen** des Komitees zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in Österreich folgendes angemerkt: Das Komitee sei besorgt darüber,

dass sich derzeit die **Gesetzgebung bezüglich geschlechtsbedingter Diskriminierung von Frauen auf die Arbeitswelt konzentriert**. Das führe dazu, dass **die anderen, in der Konvention erfassten Bereiche weniger sichtbar** sind und daher **ihre Beseitigung weniger Beachtung zuteil** wird. Dabei nimmt das Komitee insbesondere Bezug darauf, dass in Fällen der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit auch auf andere Lebensbereiche (Anmerkung: Teil III des geltenden Gleichbehandlungsgesetzes) eingegangen wird. **Das Komitee drängt Österreich, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Bereichen, die von der Konvention umfasst sind, sicherzustellen**. Der vorliegende Entwurf regelt nun allerdings nicht einmal dieselben Tatbestände für die Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechts, die schon für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit geregelt sind (siehe Punkt 3), und deckt auch nicht alle Bereiche der CEDAW ab. Außerdem geht der Entwurf über reine Gleichbehandlungsgesetzgebung nicht hinaus. Das scheinen allerdings nicht die einzigen geeignete Maßnahmen zu sein, um die volle Gleichstellung zwischen Frauen und Männern herzustellen. Art 4 erwähnt dafür vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau. Rechtliche Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung sind allerdings im Entwurf nicht zu finden.

3) Niedrigeres Schutzniveau bei der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts als bei der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Trotz der erst Anfang dieses Jahres vom Komitee ausgesprochenen Kritik am **mangelnden umfassenden Schutz von Frauen**, ist nach dem vorliegenden Entwurf die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (vorliegender Entwurf: neuer Teil IIIa des Gleichbehandlungsgesetzes) **in weniger Bereichen geschützt**, als etwa die **Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit** (bereits seit 2004 bestehender Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes). § 30 GIBG, der den Geltungsbereich für das Gleichbehandlungsgebot ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit regelt, ist weitaus detaillierter und umfassender als der § 40 a, der den

neuen Geltungsbereich für das geschlechtsspezifische Diskriminierungsverbot im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen regeln soll. Ein Diskriminierungsschutz bei der **Bildung** ist im Teil III (§ 30 GIBG) des Gesetzes enthalten, wird aber im neu gestalteten Teil IIIa (§ 40 a) **explizit ausgeschlossen**. Aus den erläuternden Bemerkungen ergibt sich ebenso, dass die für Teil III geltenden Bereiche Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, sowie soziale Vergünstigungen nicht vom Gleichbehandlungsgebot auf Grund des Geschlechts umfasst sein sollen. Das entspricht nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen nicht den internationalen Verpflichtungen, vor allem im Hinblick auf Artikel 10 der CEDAW, demnach die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu treffen haben, um **ihr im Bildungsbereich die gleichen Rechte wie Männern zu gewährleisten**. Auch **Art 12** sei hier erwähnt, der das **Gesundheitswesen** umfasst.

4) Fehlender Diskriminierungsschutz den Inhalt der Werbung und Medien betreffend

Der **Inhalt von Medien und Werbung** ist ebenfalls vom Geltungsbereich des geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverbotes **explizit ausgeschlossen**.

Gerade dieser Bereich prägt aber die Bilder und somit die stereotype Vorstellung der Menschen über Geschlecht und Geschlechterrollen. In **Punkt 17. der Abschließenden Bemerkungen** des Komitees zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in Österreich wird mitgeteilt, dass das Komitee über das Bestehen **tief verwurzelter traditioneller Einstellungen und Klischees** in Bezug auf Rollen und Pflichten von Frauen und Männern in Familie und Gesellschaft besorgt ist und dass dies **signifikante Hindernisse für die praktische Umsetzung des Grundsatzes der Gleichheit** von Frauen und Männern, wie in Artikel 2 (a) der CEDAW gefordert, sind. Zur Überwindung dieser Klischees empfiehlt das Komitee weiters in **Punkt 18. der Abschließenden Bemerkungen** vor allem die Einbeziehung verschiedenster Medien, wie zum Beispiel Radio, Fernsehen und Druckmedien. Der Verein österreichischer Juristinnen fordert daher in der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht die Minimalvorgaben der Richtlinie

113/2004/EG umzusetzen, sondern vielmehr die **Einbeziehung Bereiches der Werbung und Medien** in den Diskriminierungsschutz, um den internationalen Verpflichtungen zu entsprechen.

5) Hierarchisierung von Diskriminierungsgründen

Diskriminierungen auf Grund der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung, und des Alters werden beim Diskriminierungsschutz beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nicht einbezogen. Das ist nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen mit dem Gleichheitssatz unvereinbar und führt zu einer Hierarchisierung der einzelnen Diskriminierungsstatbestände. In den Concluding Observations des Human Rights Committees aus 2007 in Bezug auf den periodischen Bericht Österreichs wird gefordert, keine Hierarchisierung vorzunehmen und ein „levelling up...with regard to all prohibited grounds of discrimination“ durchzuführen. Das Komitee bezieht sich dabei in seiner Kritik ausdrücklich auf das Gleichbehandlungsgesetz und das dort zu findende unterschiedliche Schutzniveau.

6) Fehlende aktive Gleichstellungsmaßnahmen

Das UN-Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau hat wohl auch im Hinblick auf die bestehenden gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben im Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes – also der Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechts in der Arbeitswelt – Bedenken angemeldet, ob **die existierenden Rahmenbedingungen ausreichen**, um **Chancengleichheit** zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben herzustellen. In **Punkt 19. der Abschließenden Bemerkungen** zeigt sich das Komitee besorgt, über den beträchtlichen **Einkommensunterschied** und ersucht in **Punkt 20.** Strategien, sowie frühzeitig ansetzende und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um sowohl die horizontale als auch die vertikale berufliche Segregation zu beseitigen und die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu verringern bzw. zu schließen. Das Komitee empfiehlt vor allem die Sammlung von Datenmaterial, um darauf basierend notwendige Korrekturmaßnahmen zu treffen.

In **Punkt 28. der Abschließenden Bemerkungen** empfiehlt das Komitee, Maßnahmen zu ergreifen, die es ermöglichen „... die Stellung von Frauen in leitenden Funktionen... in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft hinzuwirken“. Im derzeit geltenden Gleichbehandlungsgesetz sind keine ergebnisorientierten positiven Maßnahmen (z.B. Quoten) in diesem Bereich vorgesehen.

Diese Wahrnehmungen decken sich mit dem erst jüngst vorgelegten **Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes für den Zeitraum 2004/2005 (nach den Vorgaben des § 24 GBK/GAW-Gesetz)**. Darin wird in den **Themenschwerpunkten in der Beratung 2004/2005** auf die Grenzen des individuellen Rechtsschutzes im Bereich der Durchsetzung des **gleichen Lohns für gleiche/gleichwertige Arbeit** hingewiesen, sowie darauf, dass bei Personalentscheidungen geschlechtsspezifische Rollenstereotype den **beruflichen Aufstieg von Frauen** verhindere.

Angemerkt sei, dass die CEDAW in **Art 2 e)** die Vertragsstaaten ebenso verpflichtet, alle **geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau durch jedwede Person, Organisationen oder Unternehmen** zu ergreifen.

Volle Gleichstellung ist nicht alleine durch Gleichbehandlungsgesetze erreichbar, sondern benötigt zusätzlich auch Frauenförderung und Gender Mainstreaming (aktive, ergebnisorientierte Gleichstellungsmaßnahmen).

Der Verein österreichischer Juristinnen fordert daher die **Aufnahme aktiver Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Diskriminierung von Frauen bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg**. Dafür geben internationale Beispiele ein Vorbild.

Im Bereich der Entgeltgleichheit könnte sowohl das **schwedische**, als auch das **kanadische Modell** herangezogen werden. Diese Modelle sehen vor, dass Unternehmen ab einer gewissen MitarbeiterInnenstärke geschlechtsspezifische Einkommensstatistiken zu führen haben und die Gehaltsunterschiede zu erklären haben. Für die Angleichung von Diskriminierungen Gehaltsunterschieden sollen in weiterer Folge Aktionspläne vorgegeben werden. Gerade im Hinblick auf die in Unternehmen in Österreich herrschende Einkommensintransparenz ist dies jedenfalls eine geeignete Maßnahme zur Durchsetzung des sogar **europarechtlichen**

Grundrechts auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen.

Das **norwegische Modell**, das auch in der Privatwirtschaft Quoten für die Besetzung von Vorständen und Aufsichtsräten in börsennotierten Unternehmen bei sonstiger Streichung dieser Unternehmen vorsieht, sollte für aktive Maßnahmen im Bereich des **beruflichen Aufstiegs** von Frauen herangezogen werden.

Dafür könnte im UBG verankert werden, eine **„Bilanz“** über die Durchschnittsgehälter von Frauen und Männern auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet vorzulegen, sowie die Verteilung der Führungsebenen nach Männern und Frauen auszuweisen werden. Ein Aktionsplan, wie sich die Situation im nächsten Jahr verbessern soll und eine darauffolgende Evaluierung sollte ebenfalls verbindlich vorgesehen sein.

Die **Vergabe von Förderungen des Bundes**, insbesondere auch die **Wirtschaftsförderung**, muss an die Einhaltung dieser Maßnahmen gebunden sein.

7) Fehlende Gleichstellungsziel

Die Novelle 2004 hat die Besonderheit des Diskriminierungsgrundes „Geschlecht“ insoweit beachtet, dass sie im Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes – Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt – festgehalten hat, dass das **Ziel** des Gesetzes die **Gleichstellung** der Geschlechter ist. Die nunmehrige **Einführung eines Teil IIIa verbleibt ohne diese Zielbestimmung**, was zu einer nicht erklärbaren Differenzierung der Auslegung des Gleichbehandlungsgebots im Bereich der Arbeitswelt zum Bereich Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen führt. Gerade im Hinblick auf die durch die CEDAW vorgegebene Verpflichtungen, ist die **Gewährleistung der tatsächlichen Gleichstellung** auf allen Gebieten allerdings verpflichtend vorgegeben und dieses Ziel daher auch in Teil IIIa aufzunehmen.

8) Grundsätzliche Struktur des Gesetzes

Schon durch die Novelle 2004 wurde eine uneinheitliche Struktur im Gleichbehandlungsgesetz geschaffen. Einerseits wird nach Bereichen geordnet (Teil I & II: Arbeitswelt; Teil III: Güter und Dienstleistungen), andererseits wird nach Gründen differenziert (Teil I: Geschlecht; Teil II: Ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, Sexuelle Orientierung; Teil III: Ethnische Zugehörigkeit).

Prinzipiell wird der neu eingefügte Teil IIIa schwer zu finden sein, da man/frau glauben könnte, dass schon in Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes der Diskriminierungsschutz auf Grund des Gesetzes abschließend geregelt ist.

Durch diese **uneinheitliche Systematisierung** werden außerdem Tatbestände in mehreren Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes – aber teilweise mit anderen Begrifflichkeiten – erwähnt. Das passiert nun auch im vorliegendem Entwurf: Die Tatbestände „sexuelle Belästigung“ und „geschlechtsbezogene Belästigung“ werden in §§ 6 und 7 GIBG als auch neu im § 40e GIBGB geregelt, allerdings mit **unterschiedlichen Begrifflichkeiten**. Dies führt zu größter Rechtsunsicherheit.

Der Verein österreichischer Juristinnen erlaubt sich in diesem Zusammenhang, das „Denksporterkennntnis“ des Verfassungsgerichtshofes vom 29.6.1990 zu zitieren: „Nur mit subtiler Sachkenntnis, außerordentlichen methodischen Fähigkeiten und einer gewissen Lust zum Lösen von Denksport-Aufgaben kann überhaupt verstanden werden, welche Anordnungen hier getroffen werden sollen.“ Um diesen schon der Tendenz nach bestehenden Ansätzen gerade in einem vom Menschenrechtscharakter geprägtem Gesetz Einhalt zu gebieten und zukünftig zu vermeiden, sollte die **Novelle genutzt werden, um einen grundlegend anderen Weg einzuschlagen**.

Der Verein österreichischer Juristinnen schließt dabei vollinhaltlich dem Vorschlag der Anwaltschaft für Gleichbehandlung für die folgende Gesetzesstruktur an:

Titel: Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz

Teil I: Allgemeine Bestimmungen und Begriffsbestimmungen

Derzeit finden sich in den verschiedenen Teilen Bestimmungen, welche großteils gleichlautend wiederholt aber auch geringfügige, oft sinnstörende, Abweichungen enthalten. Diese Doppelgleisigkeiten können legislatisch vermieden und eine Einheitlichkeit der Begriffsbestimmungen hergestellt werden.

Teil II: Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Dieser Teil soll sämtliche, jetzt auf Teil I und II verteilte, Diskriminierungsgründe umfassen, die in Zusammenhang mit der Arbeitswelt verboten sind, sowie die jeweiligen Ausnahmebestimmungen speziell zu den einzelnen Gründen enthalten.

Teil III: Antidiskriminierung in sonstigen Bereichen

Hier ist der Bereich außerhalb der Arbeitswelt geregelt, der derzeit nur die ethnische Zugehörigkeit umfasst, in Umsetzung der RL 2004/113/EG auch das Geschlecht betrifft, jedoch auch auf die anderen Gründe ausgeweitet werden sollte.

Teil IV: Aktive Gleichstellung zwischen Frauen und Männern

Dieser Teil soll dem besonderen Charakter der Geschlechterdiskriminierung und dem Ziel der Gleichstellung gerecht werden. Grundlage dafür bietet der Art.1a der RL 2002/73/EG. Hier sollten die oben in 6. erwähnten internationalen Beispiele aus Norwegen, Schweden oder Kanada als aktive Gleichstellungsgesetze geregelt werden.

Teil V: Institutionen

Dieser Teil soll die Einrichtungen und Verfahren, die derzeit im GBK/GAW-Gesetz geregelt sind, enthalten und somit die speziellen Institutionen wieder im Gleichbehandlungsgesetz geregelt sein. Dies dient der Einheitlichkeit, sowie dem besseren Rechtszugang für die Betroffenen, die sämtliche Regelungen in einem Gesetz finden würden.

Teil VI: Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft

Durch diese grundlegende Systematik würde das Gleichbehandlungsgesetz zukünftig verständlicher, einheitlich und anwenderInnenfreundlicher werden.

9) Schadenersatz bei der Beendigungsdiskriminierung

Die Klarstellung eines möglichen Schadenersatzes bei einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist **trotz europarechtlicher Vorgaben eines effektiven Rechtsschutzes nicht vorgesehen**. Der Verein österreichischer Juristinnen geht von einem Redaktionsfehler im geltenden Gleichbehandlungsgesetz aus und ist erstaunt darüber, dass dieser Punkt auch im vorliegenden Entwurf nicht bereinigt wird.

10) Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Im derzeitigen Entwurf ist vorgesehen, dass **die bereits bestehende Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen**, die derzeit mit einer **personellen Besetzung von eineinhalb Juristinnen** für die Beratung und Unterstützung von sich diskriminiert fühlenden Personen, die sich auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen diskriminiert fühlen, für **ganz Österreich** ohne weitere Personalaufstockung, übernehmen soll.

Einerseits ist dies nicht nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen unzureichend, da die Richtlinie 113/2004/EG **die Einrichtung einer eigenen Stelle in Artikel 12 Abs 1 vorsieht**. Es ist allerdings möglich, dass diese Stellen Teil von Einrichtungen sein können, die auf nationaler Ebene die Aufgabe haben, für den Schutz der Menschenrechte, für die Wahrung der Rechte des Einzelnen oder für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung einzutreten. Eine prinzipielle Eingliederung einer **Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und**

Dienstleistungen in die bereits bestehende Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist begrüßenswert, muss allerdings mit einer **personellen Erweiterung** verbunden sein, um effektiven Rechtsschutz gewährleisten zu können.

Sollte keine eigene Anwältin innerhalb der Anwaltschaft eingerichtet werden, spricht sich der Verein österreichischer Juristinnen für **die Angliederung an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt** aus. Einerseits ist die Beratungserfahrung und vor allem die **Gender Expertise**, als auch die bereits eingerichteten Regionalbüros Garantie für bestmögliche Beratung und Unterstützung. Allerdings sollte, wie oben schon erwähnt, diese Angliederung nicht ohne personelle Aufstockung passieren, da sonst der Rechtsschutz und -zugang für die betroffenen Personen unzureichend sein wird.

11) Gleichbehandlungskommission

Der Verein österreichischer Juristinnen spricht sich daher auch dagegen aus, dass die Verfahren vor einem Senat III der Gleichbehandlungskommission geführt werden, sondern fordern, dass Senates I die Agenden in diesem Bereich übernimmt, da dieser Senat durch langjährige Erfahrung eine Gender- Expertise vorweisen kann.

12) Verfahren

Das „Soft Law“ – Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sollte **gestärkt** werden. Es besteht de lege die Möglichkeit, Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Sinne eines Auftrages an die diesminierenden Stellen/Arbeitgeber zu übermitteln (§ 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz). Wird dem Auftrag nicht entsprochen, sind Klagerechte der Interessenvertretungen und der Anwaltschaft für Gleichbehandlung vorgesehen. In Bezug auf diese Vorschläge sollte aber aus Rechtssicherheitsgründen auf Grund ihrer Einklagbarkeit gesetzlich näher konkretisiert werden, mit welchem Inhalt und wie diese abgefasst werden. Ebenso sollten gesetzliche Fristen zur Einhaltung eingeführt werden.

Derzeit besteht kein Rechtsmittel gegen Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission. Es gibt lediglich ein „Quasi-Rechtsmittel“ der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, zur Führung Feststellungsklage, wenn sich deren Verlangen nicht mit der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission deckt (§ 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz). Der Verein österreichischer Juristinnen dafür aus, dass der Anwaltschaft für Gleichbehandlung bei allen Anträgen dieses Recht zustehen soll.

Um eine **stärkere Verbindung zu gerichtlichen Einrichtungen** zu schaffen, würde der Verein österreichischer Juristinnen gerne eine Diskussion über eine etwaige Konstruktion im Sinne einer **sukzessiven Kompetenz zwischen Gleichbehandlungskommission und den zuständigen Gerichten** anregen.

13) Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse

Die nun vorgesehene Verpflichtung zur **Veröffentlichung aller Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission wird sehr begrüßt**. Der Verein österreichischer Juristinnen möchte in diesem Zusammenhang auf die als höchst unbefriedigend empfundene Rechtsunsicherheit im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes hinweisen, da diese bis dato noch nie im vollen Wortlaut veröffentlicht wurden. Der Verein österreichischer Juristinnen geht bei dieser Gesetzesbestimmung davon aus, dass **alle bereits vorhandenen Prüfungsergebnisse seit 1979 im vollen Wortlaut (anonymisiert) veröffentlicht werden**. **Kritisch** anzumerken ist dabei, dass eine Veröffentlichung nur auf der Website der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst vorgesehen ist, **nicht** jedoch im **Rechtsinformationssystem des Bundes**.

II. Darüber hinaus erlaubt sich der Verein österreichischer Juristinnen, der Gliederung des Entwurfs folgend, detailliert auf die nun nachfolgenden Punkte einzugehen

Aufgrund der kurzen Frist zur Stellungnahme kann der Verein österreichischer Juristinnen nur auf die Teile des Gesetzes eingehen, die die Geschlechtergleichbehandlung/-gleichstellung betreffen, wobei durch die Mehrgleisigkeit des Gesetzes gleichlautende Bestimmungen des Teils II und III des Gesetzes mitgemeint sind.

Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes

§ 2 regelt, dass das Ziel dieses Abschnitts die Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Für das Arbeitsverhältnis wäre dafür vor allem im Hinblick darauf, dass Gleichstellungspläne in österreichischen Unternehmen kaum vorhanden sind, eine konkretere Ausformulierung in einem neu einzuführenden **Abs 2** wie folgt wünschenswert: „Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Betriebes (Unternehmens) durch geeignete Maßnahmen **aktiv zu fördern** und dafür **Aktionspläne** mit schrittweisen Zielvorgaben hinsichtlich der **Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Positionen**, sowie der **Gewährleistung des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit** zu erstellen. Diese sind jährlich zu evaluieren.“

Grundsätzlich spricht sich der Verein österreichischer Juristinnen für die Einführung **aktiver Gleichstellungsgesetzgebung** nach norwegischem, schwedischem und kanadischem Beispiel in einem eigenen Gesetzesteil aus, da der **individuelle Rechtsschutz alleine die Gleichstellung** der Geschlechter vor allem im Bereich der Festsetzung des Entgelts und des beruflichen Aufstiegs **nicht verwirklichen** kann (siehe auch die Ausführungen in Punkt 6).

§§ 6 und 7 spricht in der derzeit geltenden Fassung nur von Arbeitgeber/in. Da der Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes auch für die sonstige Arbeitswelt (§ 4) gilt und sowohl die sexuelle, als auch die geschlechtsbezogene Belästigung als Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts angesehen wird, müssen auch andere für

die Diskriminierung verantwortliche enthalten sein. Eine Klarstellung diesbezüglich wäre wünschenswert.

§ 8: Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Klarstellung, dass auch in der gesamten sonstigen Arbeitswelt mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter möglich ist. Auch hier weisen wir darauf hin, dass diese aber in einem eigenen Gesetzesteil näher geregelt werden sollten.

§ 10 regelt die Möglichkeit der Einleitung eines Verwaltungs-Strafverfahrens bei der Bezirksverwaltungsbehörde, wenn ein Stelleninserat nicht geschlechtsneutral verfasst ist. Aus dem Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung 2004/2005 ergibt sich, dass diese Bestimmungen leicht umgangen werden können, indem Unternehmen **Chiffre-Anzeigen** schalten oder lediglich eine Telefonnummer oder ein Postfach angeben. Daher sollte die Regelung um die Möglichkeit, auch gegen Chiffre-Anzeigen vorzugehen, erweitert werden.

§ 11 regelt, dass betriebliche Einstufungsregelungen und Normen kollektiver Rechtsgestaltung, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder für eine **Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird**, zu beachten haben. Zur **Gleichwertigkeit von Arbeit** gibt es **keine Legaldefinition**. Daher ist ungeklärt, was darunter zu verstehen ist. Der Verein österreichischer Juristinnen regt daher an in einem **Abs 2 den Begriff der Gleichwertigkeit näher auszuführen**. Die Grundlagen dafür ergeben sich insbesondere aus der analytischen Arbeitsplatzbewertung. Die dazu existierenden Forschungen im Hinblick auf gendergerechte – und somit diskriminierungsfreie – Bewertung müssen dabei beachtet werden.

§ 12 Abs 8 regelt die Rechtsfolgen bezüglich einer Diskriminierung beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4 Z 1). Bei den Rechtsfolgen ist ein Wahlrecht auf Einbeziehung in die Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung oder der Ersatz des Vermögensschadens vorgesehen. Die **Einbeziehung in die Berufsausbildung fehlt** allerdings. Für unterschiedliche

Behandlung bei den Rechtsfolgen ist kein Grund erkennbar; das offensichtliche redaktionelle Versehen sollte daher legislativ bereinigt werden

§ 12 Abs 10 regelt die Rechtsfolgen bezüglich einer Diskriminierung bei den Bedingungen zum Zugang zu selbständiger Beschäftigung (§ 4 Z 3). Hier fehlt ein Wahlrecht zwischen Anspruch auf den tatsächlichen Zugang zur Berufsausbildung und dem Ersatz des Vermögensschadens. Es ist lediglich der Ersatz des Vermögensschadens vorgesehen. Dass dieser gerade im Fall der selbständigen Erwerbstätigkeit äußerst schwierig zu beziffern ist und sich möglicherweise auf Jahrzehnte hin erstrecken könnte, spricht dafür, **auch in diesem Bereich das Wahlrecht einzuführen.**

§ 12 Abs 7 sieht die Rechtsfolgen bei der Beendigungsdiskriminierung vor. Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Klarstellung, dass auch die Beendigung in der Probezeit oder die diskriminierende Nichtumwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Beendigungsdiskriminierung zu sehen ist.

Offen bleibt jedoch, ebenfalls einen **immateriellen Schadenersatz** als Rechtsfolge vorzusehen. Nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen entspricht das Fehlen dieser Rechtsfolge nicht den europarechtlichen Vorgaben und muss als planwidrige Lücke gewertet werden. Als präventive Maßnahme ist eine wirksame und abschreckende Sanktion notwendig. Der österreichische Gesetzgeber hat sich in der Novelle 2004 zur Umsetzung in Form von immateriellem Schadenersatz entschlossen, daher muss diese Rechtsfolge auch bei einer Diskriminierung bei der Beendigung zustehen.

§ 12 Ab 12 sieht die Beweislastregel vor. Auch diese ist nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen nicht europarechtskonform gelöst und sollte dahingehend geändert werden, dass es dem/der Beklagten obliegen soll, **zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt.**

§ 13: Das darin geregelte **Benachteiligungsverbot** verweist zwar in der geltenden Fassung auf die Beweislastregel nach § 12 Abs 12 GIBG nicht jedoch auf den Rechtsfolgenkatalog des § 12 und enthält außerdem keine eigene Rechtsfolge. Um eine deutliche Klarstellung zu erreichen fordert der Verein österreichischer Juristinnen daher, dass **auf den gesamten § 12 verwiesen** werden soll.

§ 14 : Die derzeitige Regelungen ohne Anbindung an konkrete Verpflichtungen über Fördermaßnahmen ist **zahnlos** und es wird auf das in Punkt 6 gesagte verwiesen. Ein eigener Teil für aktive Gleichstellungsmaßnahmen sollte im Gesetz eingefügt werden.

§ 15: Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt, dass die Möglichkeit der Verkürzung von Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgesetz durch Kollektivverträge in Zukunft wegfällt. Der Verein österreichischer Juristinnen verlangt weiters die Verlängerung der Frist zur Kündigungsanfechtung von zwei auf vier Wochen und die Verlängerung der Verjährungsfrist bei (sexueller) Belästigung auf drei Jahre. Diskriminierungsopfer sind besonders schützenswert. Um einen **individuellen Rechtsanspruch einer Würdeverletzung** geltend zu machen, benötigt es eingehende Beratung, den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu beratenden und unterstützenden Stellen und genügend Zeit um die vorangegangenen Situationen artikulieren zu können.

Zu Teil III a des Gleichbehandlungsgesetzes

Vorzustellen ist, dass die vorliegende Richtlinie den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen regelt. Bei Beibehaltung der jetzigen Gesetzesstruktur erachtet es der Verein österreichischer Juristinnen aus diesem Grund systematisch korrekter, die Bestimmungen **an Teil I anzugliedern**, so nicht dem Vorschlag einer umfassenden Neustrukturierung, wie in dieser Stellungnahme angeführt, entsprochen wird.

Zum Entfall des Gleichstellungszieles

Das in § 2 GIBG formulierte enthaltene Gleichstellungsziel ist nunmehr entfallen. Dies führt zu einer unsachlichen Differenzierung zwischen Gleichbehandlung in Teil I und im vorgeschlagenen Teil IIIa und entspricht nicht den internationalen Verpflichtungen der CEDAW auf tatsächliche Gleichstellung.

§ 40a: Der Verein österreichischer Juristinnen fordert sowohl auf der Grundlage der internationalen Vorgaben (CEDAW), aber auch dahingehend, dass das Gleichbehandlungsgesetz nicht in sich unterschiedliche Schutzniveaus für die Diskriminierungsgründe schaffen soll, dass der Geltungsbereich jedenfalls nicht der Mindestumsetzung der Richtlinie entspricht, sondern zumindest in Anlehnung an § 30 GIBG auch die Bereiche Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen umfassen. Wenn diese Anpassung nicht erfolgt, würde das dazu führen, dass die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zum Beispiel im Bereich der Bildung, bei sozialen Vergünstigungen oder bei den Gesundheitsdiensten nicht sanktioniert wäre.

Für die Miteinbeziehung der Bereiche Medien und Werbung ist es notwendig, diese explizit zu erwähnen, da sie in der RL 2004/113/EG ausgeschlossen werden. Der Verein österreichischer Juristinnen ist der Meinung, dass gerade der Bereich der Medien und Werbung dringend dem Diskriminierungsverbot unterliegen sollte. Die stereotypen Bilder unserer Gesellschaft und die damit verbundenen Vorurteile werden genau darüber transportiert.

§ 40b: Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Klarstellung, dass eine Diskriminierung von Frauen wegen Schwangerschaft eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist. Dass der Begriff „Mutterschaft“ allerdings hier in Kombination mit dem weiblichen Geschlecht genannt wird, ist eine Vermischung des biologischen Geschlechts („sex“) und der sozialen Rolle der Geschlechter („gender“). Nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen ist hier eigentlich das Wort „Mutterschutz“ gemeint.

Der Verein österreichischer Juristinnen **gegen eine „Gleichsetzung“ der Begriffe „Schwangerschaft“ und „Mutterschaft“** aus. Der Begriff Geschlecht besteht einerseits aus der biologischen Zuordnung Mann/Frau, wobei hier die

Schwangerschaft (ebenso Zeiten des Mutterschutzes) bei **Diskriminierung einer Frau** eine Rolle spielen kann. Die mit einer Schwangerschaft verbundenen **Betreuungspflichten** von Kindern sind allerdings Teil der **Geschlechterrollen**. Auch Männer können auf Grund von Betreuungspflichten („Vaterschaft“) Benachteiligungen ausgesetzt sein. Durch die Verwendung des Begriffs Mutterschaft würde eine stereotype Vorstellung im Gleichbehandlungsgesetz geschaffen, die dem Gleichstellungsziel eklatant zuwider läuft. Männer liefen außerdem Gefahr, vom Schutz ausgenommen zu sein.

Daher müsste der Begriff der „Mutterschaft“ in „Betreuungspflichten auf Grund der weiblichen Geschlechterrolle“ umgedeutet werden. Da sich dies allerdings aus der Wortinterpretation des Begriffs des Geschlechts, vor allem bei der mittelbaren Diskriminierung, ergeben kann, spricht sich der Verein österreichischer Juristinnen dafür aus lediglich den Begriff Schwangerschaft und **Mutterschutz in Bezug auf Diskriminierung von Frauen** in das Gesetz aufzunehmen.

§ 40c: regelt die Legaldefinitionen von Diskriminierung. Der Verein österreichischer Juristinnen fordert die Streichung der Rechtfertigungsmöglichkeit für unmittelbare Diskriminierung. Eine solche ist auch nicht im Teil I des Gesetzes in § 5 Abs 1 GIBG vorgesehen.

Der Verein österreichischer Juristinnen geht in der Debatte des Gleichbehandlungsgesetzes speziell im Hinblick auf die CEDAW- Vorgaben von einer **Geschlechter-/Genderhierarchie zugunsten der Männer** in unserer Gesellschaft aus. Daher ist die Bildung von speziellen Frauenräumen jedenfalls nach Art 4 der CEDAW gerechtfertigt. Dies ist allerdings nicht, wie missverständlich oft dargestellt wird, als „positive Diskriminierung“ von Männern zu sehen, sondern bei den **positiven Maßnahmen als Frauenförderung** anzusiedeln.

Es sollte klargestellt werden, dass das Gleichbehandlungsgebot positiven Maßnahmen, die zum Beispiel dem Schutz von Frauen dienen, oder sonstige Frauenräume schaffen sollen, wie zB Frauenabteile, Frauenparkplätze, Frauenvereinigungen, und dergleichen, nicht entgegenstehen. Dafür ist auch die Aufnahme des Gleichstellungsziels zur Klarstellung dienlich.

§ 40e: Auffallend ist, dass die **Begriffsbestimmung der Belästigung und sexuellen Belästigung von jener in § 6 GIBG abweicht**. Diese unterschiedlichen Begrifflichkeiten sind sachlich nicht gerechtfertigt und resultieren nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen aus der derzeitigen Struktur des Gesetzes. Der Verein österreichischer Juristinnen hat sich deswegen bereits für die Einführung einer neuen Gesetzesstruktur ausgesprochen. Sollte diese Gesetzesstruktur beibehalten werden, muss nach Ansicht des Vereins österreichischer Juristinnen dieselbe Begrifflichkeit wie in Teil I des Gesetzes gewählt werden.

§ 40g: Auch in dieser Bestimmung über das Benachteiligungsverbot wird nur auf Abs 3 § 40f GIBG, also ausschließlich auf die Beweislastregelung verwiesen. Im Sinne einer Klarstellung und zur Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes muss allerdings auch auf die Rechtsfolgen die in § 40f Abs 1 und 2 geregelt sind verwiesen werden.

Zum GBK/GAW-Gesetz

Es wird nicht im Besonderen auf diese gesetzlichen Bestimmungen eingegangen und auf das in **Punkt 10-13** gesagte verwiesen.

Zuletzt soll noch auf die Forderung nach einem strukturierten Dialog zwischen Staat und Zivilgesellschaft eingegangen werden:

Die einschlägigen Richtlinien sehen einen ständigen Dialog der Bundesregierung mit spezialisierten Einrichtungen der Zivilgesellschaft und einschlägig tätigen Nichtregierungsorganisationen vor.

Ein derartiger Dialog fand erst einmal, am 8.5.2006, statt. Einschlägige Nichtregierungsorganisationen aus dem Frauen-/Genderbereich wurden dabei nicht eingeladen. Zunächst ist festzuhalten, dass dieser Dialog einen institutionalisierten Rahmen und eine nachhaltige Verankerung benötigt. In weiterer Folge muss sichergestellt werden, dass Frauenvereine diesem Dialog ebenfalls beiwohnen können.

Verein österreichischer Juristinnen