

BUNDESKANZLERAMT ■ ÖSTERREICH

WERNER FAYMANN
BUNDESKANZLERAn die
Präsidentin des Nationalrats
Mag^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

XXIV. GP.-NR

9126 /AB

11. Nov. 2011

zu 9215 /J

GZ: BKA-353.110/0139-I/4/2011

Wien, am 11. November 2011

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Schwentner, Freundinnen und Freunde haben am 12. September 2011 unter der **Nr. 9215/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Schadensersatzzahlungen aufgrund eines Verstoßes gegen Diskriminierungsverbote im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 16:

- *Wie viele Gerichtsverfahren hat es seit Bestehen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes gegeben, in denen Ihr Ressort als zuständige Dienstbehörde aufgrund einer möglichen Diskriminierung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz von Vertragsbediensteten als beklagte Partei betroffen war?*
- *In wie vielen dieser Gerichtsverfahren ging es um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts?*
- *In wie vielen dieser Gerichtsverfahren ging es um eine Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung)?*
- *In wie vielen dieser Gerichtsverfahren ging es um eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung)?*
- *Wie viele dieser Verfahren wurden mit einer außergerichtlichen Einigung beendet?*
- *In wie vielen Fällen kam es zu einer Verurteilung ihres Ressorts als zuständige Dienstbehörde aufgrund einer möglichen Diskriminierung von Vertragsbediensteten nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz?*
- *Wie hoch war die Gesamtsumme des Ersatzes des Vermögensschadens und wie hoch war die Gesamtsumme des immateriellen Schadensersatzes, die Ihr Ressort bisher aufgrund von Verstößen gegen das Bundesgleichbehandlungsgesetz an Vertragsbedienstete ausbezahlt hat (bitte nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?*

- *Welcher Anteil dieser Schadensersatzzahlungen betraf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und welcher Anteil betraf andere Diskriminierungsgründe oder Mehrfachdiskriminierungen?*
- *In wie Fällen haben BeamtInnen an Ihr Ressort als zuständige Dienstbehörde einen Antrag auf Schadensersatz aufgrund einer (möglichen) Diskriminierung nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz gestellt?*
- *Wie viele dieser Anträge auf Schadensersatz wurden mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründet?*
- *Wie viele dieser Anträge auf Schadensersatz wurden mit anderen Diskriminierungsgründen begründet?*
- *Wie vielen dieser Anträge wurden mit Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts und anderer Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung) begründet?*
- *In wie vielen Fällen wurden einem Antrag auf Schadensersatz aufgrund eines Verstoßes gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz stattgegeben?*
- *Wie hoch ist die Gesamtsumme, die Sie bisher an Schadensersatz aufgrund einer Diskriminierung nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz an BeamtInnen ausbezahlt haben (bitte nach Frauen und Männern aufschlüsseln)?*
- *Wie hoch war die Gesamtsumme des Ersatzes des Vermögensschadens und wie hoch war die Gesamtsumme des immateriellen Schadensersatzes, die an BeamtInnen ausbezahlt wurde?*
- *Welcher Anteil davon betraf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und welcher Anteil betraf andere Diskriminierungsgründe oder Mehrfachdiskriminierungen?*

Eine komplette Aufstellung von Verfahren in den 18 Jahren seit Inkrafttreten des B-GIBG ist aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht möglich. Im Zeitraum vom 1. März 2007 bis 12. September 2011 gab es im Bundeskanzleramt keine Schadensersatzforderungen aufgrund einer möglichen Diskriminierung.

Zu Frage 17:

- *In wie vielen Fällen ist die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten bisher zu dem Schluss gekommen, dass eine Diskriminierung in ihrem Ressort vorlag? In wie vielen Fällen handelte es sich dabei um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und in wie vielen Fällen handelte es sich um andere Diskriminierungsgründe oder Mehrfachdiskriminierungen?*

Ich verweise auf die dem Nationalrat vorgelegten Berichte gemäß § 12a B-GIBG.

Zu Frage 18:

- *Wie bzw. von welcher Stelle werden Vertragsbedienstete und BeamtInnen über ihre Rechte nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz informiert bzw. auf die ihnen zustehende Möglichkeit vor Gericht auf Schadensersatz zu klagen bzw. einen Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde zu stellen, aufmerksam gemacht?*

Die umfassendste Informationspflicht trifft die bzw. den Gleichbehandlungsbeauf-

tragte/n. Sie oder er ist die erste "Anlaufstelle" für eine von einer Diskriminierung betroffene Person.

Gemäß § 26 B-GIBG sind von jeder Ressortleiterin bzw. jedem Ressortleiter unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen Gleichbehandlungsbeauftragte zu bestellen. Diese haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die sog. "Antidiskriminierung" betreffenden Fragen nach dem B-GIBG zu befassen. Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder gegebenenfalls an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten. Bei begründetem Verdacht einer Diskriminierung nach dem B-GIBG darf die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte mit Zustimmung der diskriminierten Person - wenn die Person, die diskriminiert, BeamtIn ist - Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde erstatten.

Informieren können weiters auch Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte), welche in jeder Dienststelle mit mindestens fünf Dienstnehmerinnen zu bestellen sind, wenn an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gem. § 11 B-GIBG geboten ist. Kontaktfrauen haben sich dezidiert mit Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung zu befassen, aber auch Anfragen, Wünsche, Beschwerde, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen bzw. diese zu beraten und zu unterstützen.

Gegenstand dieser umfassenden Unterstützung können auch Informationen über die Rechte von Dienstnehmerinnen, ihre Möglichkeiten zur Geltendmachung von Rechten nach dem B-GIBG, aber auch die Verfolgung von Pflichtverletzungen im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach dem B-GIBG sein.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that is difficult to decipher but appears to be a personal name.