

## Vorblatt

### Erläuterungen

#### Allgemeiner Teil

##### Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Der Entwurf dient der Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie), ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010 S. 1. Durch den Entwurf soll der Geltungsbereich dahingehend klar gestellt werden, dass neben dem Zugang alle von der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfassten Bereiche (etwa die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit) umfasst sind.

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen von Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht. Nicht erfasst sein sollen von der Neuregelung arbeitnehmerähnliche Personen sowie Arbeitnehmer/innen in Leitungspositionen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergegesetz 1992, BGBI. Nr. 626/1991.

Der bereits derzeit regelmäßig stattfindende Dialog des Bundeskanzlers/der Bundeskanzlerin mit Vertreter/inne/n von Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung soll nunmehr im Gesetz verankert werden, im Falle der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen soll diese Verpflichtung dem Bundesminister/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zukommen.

Im Behindertengleichstellungsrecht soll die Anhebung der Schutzniveaus analog umgesetzt werden, insbesondere betreffend Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung, bei selbständiger Erwerbstätigkeit und betreffend die Wirksamkeit des Schadenersatzes. Der Begriff Belästigung im Behindertengleichstellungsrecht soll mit dem des Gleichbehandlungsrechts harmonisiert werden.

Weiters sollen die Senate der Gleichbehandlungskommission verkleinert werden. Grund dafür ist einerseits die Ressourcenknappheit bei jenen Organisationen, die Vertreter/innen in die Gleichbehandlungskommission entsenden. Darüber hinaus haben praktische Erfahrungen mit Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gezeigt, dass die am Verfahren beteiligten Personen zum Teil reserviert reagieren, wenn sie ihre Aussage vor einem größeren Gremium machen sollen. Schließlich soll mit dieser Maßnahme auch die Dauer der Verfahren verkürzt werden.

Darüber hinaus sollen die Struktur der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gestrafft und Unklarheiten hinsichtlich der Befugnisse ihrer Mitglieder beseitigt werden.

Außerdem sind im Entwurf Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften zur effektiveren Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes enthalten.

Durch den Entfall der Bestimmung des § 14a Abs. 8 AVRAG wird der Judikatur des EGMR Rechnung getragen. Da Kinder des/der eingetragenen Partners/Partnerin durch die Novelle BGBI. I Nr. 3/2013 von der Definition der nahen Angehörigen i.S. des § 16 Urlaubsgesetzes mitumfasst werden, bedarf es keiner Sonderregelung für diese Personengruppe.

##### Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 6 („Zivilrechtswesen“) und Z 11 („Arbeitsrecht“) sowie Artikel 12 Abs. 1 Z 6 B–VG („Arbeiterrecht, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt“).

## Besonderer Teil

### Zu Artikel 1 (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):

#### Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses ist auf Grund der Aufnahme der gesetzlichen Verankerung des Dialoges mit Nichtregierungsorganisationen erforderlich.

#### Zu Z 2 und 5 (§ 1 Abs. 1 Z 2, § 4 Z 1, § 16 Abs. 1 Z 2 und § 18 Z 1):

Mit der geplanten Regelung soll klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur auf den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung beschränkt, sondern auch auf alle Phasen der Ausbildung. Ausbildungen stellen eine Einheit dar und der Zweck der Maßnahme ist erst mit dem Abschluss der Ausbildung erreicht. Die Beschränkung auf den Zugang würde hier ein Rechtsschutzdefizit mit sich bringen. Nach der Spruchpraxis der Senate der Gleichbehandlungskommission erfolgt bereits jetzt eine weite Auslegung; beurteilt wird nicht nur der Zugang sondern auch der Verlauf der Ausbildung. Die Änderung stellt daher primär eine Klarstellung zur Vermeidung von Unklarheiten dar. Nicht erfasst ist jedoch die inhaltliche Beurteilung von Prüfungen. Hier können nur die Umstände der Prüfung auf eine Diskriminierung hin überprüft werden (zum Beispiel (sexuelle) Belästigung durch den/die Prüfer/in anlässlich der Prüfung).

#### Zu Z 3 und 6 (§ 1 Abs. 1 Z 4, § 4 Z 3, § 16 Abs. 1 Z 4 und § 18 Z 3):

Die Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie), ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010 S. 1, die bis 5. August 2012 umzusetzen ist, verbietet gemäß Artikel 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Erfasst sind alle Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. Im Text des Gleichbehandlungsgesetzes ist derzeit nur der Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 1 Z 4) ausdrücklich geschützt. Die Formulierung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie geht jedoch über den bloßen Zugang hinaus. Dies hat in der Praxis zu Unklarheiten über den Umfang des Geltungsbereiches geführt. Durch die Neuregelung soll der Geltungsbereich dahingehend klargestellt werden, dass alle jene Bereiche geschützt sind, die vom Geltungsbereich der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfasst sind. Es sind dies die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Eine Änderung der materiellen Rechtslage soll insoweit nicht erfolgen.

#### Zu Z 4, 16 und 22 (§ 3, § 4, § 31 Abs. 1 und § 43 Abs. 1):

Im I. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes sind derzeit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, verboten. Durch diese Hervorhebung sollte klargestellt werden, dass das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat oder nicht, in den vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen in der Arbeitswelt nicht zu Benachteiligungen führen darf.

Gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 Personenstandsgesetz 2013 –PStG 2013, BGBl. I Nr. 16/2013, umfasst der Begriff „Familienstand“ den Umstand, ob eine Person ledig, verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, geschieden oder verwitwet oder ein hinterbliebener eingetragener Partner ist, die Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt, die eingetragene Partnerschaft aufgelöst oder für nichtig erklärt wurde.

Da der Begriff „Ehe“ vom Begriff „Familienstand“ erfasst ist, ist eine gesonderte Bezugnahme auf dieses Merkmal nicht mehr erforderlich. Durch das Personenstandsgesetz 2013 ist klargestellt, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I. Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind.

Nicht vom Begriff „Familienstand“ gemäß Personenstandsgesetz 2013 umfasst ist jedoch der Umstand, ob eine Person Kinder hat oder nicht. Bisher wurde davon ausgegangen, dass dieser Umstand unter den Begriff „Familienstand“ subsumiert werden kann. Da dieses Merkmal auch weiterhin vom Diskriminierungsschutz umfasst sein soll, wird dies ausdrücklich im Gesetz verankert. Dies soll keine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes darstellen, sondern die bisherige Rechtslage festschreiben.

Darüber hinaus soll diese Definition in die Textierung des § 31 Eingang finden, um auch im III. Teil das gleiche Schutzniveau sicherzustellen wie im I. Teil. Hier fehlt bisher eine entsprechende Regelung. Eine sachliche Begründung für eine unterschiedliche Behandlung ist nicht ersichtlich.

**Zu Z 7 und 23 (§ 9 Abs. 2, § 23 Abs. 2 und § 49 Abs. 4):**

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohngestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst. Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende Entgelt festzustellen. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerber/innen besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Daher erscheinen Entgeltangaben in Stelleninseraten auch in diesen Branchen besonders wichtig, um für die Bewerber/innen eine Ausgangsbasis für das Bewerbungsgespräch zur Verfügung zu stellen. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen von Arbeitnehmer/innen in Wirtschaftsbranchen vor, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht.

Nicht erfasst sind damit arbeitnehmerähnliche Personen gemäß § 1 Abs. 3 Z 2 dieses Gesetzes. Diese Personengruppe wird von Kollektivverträgen oder sonstigen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht erfasst. Da die Bestimmung jedoch primär auf dieses Merkmal abstellt, sollen arbeitnehmerähnliche Personen auch weiterhin von dieser Regelung nicht erfasst werden.

Darüber hinaus soll vorgesehen werden, dass Arbeitnehmer/innen in Leitungspositionen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergegesetz 1992 – AKG), BGBl. Nr. 626/1991, von der geplanten Regelung nicht erfasst sind. Damit fallen Geschäftsführer/innen und Vorstandsmitglieder, wenn das Unternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft betrieben wird, in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, nicht in den Geltungsbereich dieses Gesetzes.

§ 49 Abs. 4 enthält eine entsprechende Grundsatzbestimmung für die Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

In jenen Branchen, in denen Kollektivverträge existieren, werden die Ausnahmen vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages durch die kollektive Rechtsgestaltung selbst definiert. Die im Entwurf enthaltene Ausnahmeverordnung ist daher nur für jene Branchen, in denen kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, notwendig. Für Branchen mit Kollektivverträgen ist sie überflüssig.

Die im Stelleninserat angegebene Information zum Mindestentgelt soll als Verhandlungsbasis dienen. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die Angabe des Entgeltes stellt kein bindendes Anbot dar und kann daher im Einzelfall auch unterschritten werden, wenn der/die Bewerber/in zum Beispiel die in der Stellenausschreibung verlangten Voraussetzungen nicht erfüllt, der/die Arbeitgeber/in die Stelle jedoch trotzdem mit ihm/ihr besetzen will. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen.

Bei Verstoß gegen diese Anforderungen ist beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

**Zu Z 8 bis 10 (§ 10):**

Bisher war die Bestellung zur Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern Frauen vorbehalten. Nunmehr sollen auch Männer mit dieser Position betraut werden können. Dieser Umstand erfordert eine geschlechtergerechte Bezeichnung der Position.

**Zu Z 11, 21 und 24 (§ 12 Abs. 14, § 26 Abs. 14, § 38 Abs. 7 und § 51 Abs. 11):**

Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000 S. 22; die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der

Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16; die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung Gleichbehandlungsrichtlinie), ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23 und die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21.12.2004 S. 37 verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Die Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie sieht vor, dass der Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen werden und die Entschädigung abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Die letztgenannte Definition weicht sprachlich leicht von den bisherigen Formulierungen ab, verfolgt jedoch dasselbe Ziel.

Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die geänderte Formulierung unterstrichen werden. Die Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll daher so bemessen werden, dass die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und Diskriminierungen verhindern soll. Insbesondere mit dem letzten Kriterium soll der dem österreichischen Schadenersatzrecht immanente Präventionsgedanke zum Ausdruck kommen. Dies entspricht auch den unionsrechtlichen Anforderungen, wonach der Schadenersatz wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss.

**Zu Z 12 (§ 15 Abs. 1):**

Die vorgesehene Bestimmung regelt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Erfahrungen in der Praxis und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass viele Frauen im Falle einer sexuellen Belästigung das ihnen widerfahrene Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung auf drei Jahre vorgesehen werden soll. Dies entspricht auch der Regelung des § 20 B-GIBG.

**Zu Z 13 bis 15 und 19 (§ 15 Abs. 2, § 24 und § 38 Abs. 4):**

Die geplante Änderung berücksichtigt die Änderung des GBK/GAW-G, wonach das bisher als „Verlangen“ bezeichnete Begehren der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Einleitung eines Verfahrens nunmehr als Antrag bezeichnet wird, und dient der Vereinheitlichung der Bezeichnung der regionalen Gliederung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Die Bezeichnung „Regionalvertreter/in“ wird in „Regionalanwalt/Regionalanwältin“ umbenannt.

**Zu Z 18 (§ 37 Abs. 2):**

Die Regelung soll der Klarstellung der Befugnisse der Regionalanwaltschaft dienen.

**Zu Z 25 (§ 62):**

Mit der Änderung soll ein Redaktionsverssehen beseitigt werden.

**Zu Z 26 (§ 62a):**

Nach dem geltenden Bundesministeriengesetz obliegen dem/der Bundeskanzler/in die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008, sind diese Agenden der Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen. Bereits jetzt finden auf Einladung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und öffentlicher Dienst regelmäßig Gespräche mit Vertreter/inne/n von Nichtregierungsorganisationen zu Themen der Gleichbehandlung statt. Dieser Dialog soll nunmehr im Gesetz verankert werden.

**Zu Z 27 (§ 63 Abs. 8):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Die Novelle soll mit 1. August/September 2013 in Kraft treten. Die Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen eines halben Jahres entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und damit dem Bedürfnis nach möglichst zeitnaher Verwirklichung der Grundsatzbestimmungen.

**Zu Z 28 und 29 (§ 64 Abs. 1 Z 1 und 2a):**

Die geplante Regelung dient einerseits der Zitatangepassung. Darüber hinaus soll der/die Bundeskanzlerin mit der Vollziehung der neu geschaffenen Regelung betreffend die gesetzliche Einrichtung des Dialoges mit den Nichtregierungsorganisationen betraut werden.

**Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):****Zu Z 1 und 2 (§ 2 Abs. 2 bis 4 und 9):**

Die Regelung sieht eine Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission vor. Grund dafür ist einerseits die Ressourcenknappheit bei jenen Organisationen, die Vertreter/innen in die Gleichbehandlungskommission entsenden. Darüber hinaus haben praktische Erfahrungen mit Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gezeigt, dass die am Verfahren beteiligten Personen zum Teil erschreckt bzw. ablehnend reagieren, wenn sie ihre Aussage vor einem zehn- bis zwölfköpfigen Gremium machen sollen. Auch diese Situation soll daher durch eine Verkleinerung der Senate verbessert werden. Schließlich soll mit dieser Maßnahme auch die Dauer der Verfahren verkürzt werden.

In den Senaten sollen die Sozialpartner (Wirtschaftskammer Österreich, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Vereinigung der Österreichischen Industrie und Österreichischer Gewerkschaftsbund) nunmehr nur mehr ein/e/n Vertreter/in statt bisher zwei Vertreter/innen entsenden. Durch die Bestellung von Ersatzmitgliedern ist die Besetzung der Senate auch bei Verhinderung der jeweiligen Mitglieder gewährleistet. Die anlässlich der Sitzung der Senate erstellten Wortprotokolle ermöglichen den Informationsaustausch innerhalb der Organisationen.

Im Senat I soll der/die Bundeskanzler/in nur mehr ein Mitglied statt bisher zwei Mitglieder bestellen. Nach dem geltenden Bundesministeriengesetz obliegen dem/der Bundeskanzler/in die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008, sind diese Agenden der Bundesministerin im Bundeskanzleramt übertragen. Dementsprechend liegt auch das Bestellungsrecht bei der Bundesministerin im Bundeskanzleramt.

Der Senat III zeichnet sich durch eine starke Besetzung mit Vertreter/inne/n der Ministerien aus. Hier ist auch die Gewährleistung einer ausgewogenen Besetzung mit Vertreter/inne/n der Ministerien einerseits und der Sozialpartner andererseits zu berücksichtigen. So soll der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Zukunft nur mehr ein Mitglied statt bisher zwei Mitglieder bestellen. Hinsichtlich des vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellten Mitgliedes war ursprüngliches Motiv, die Erfahrungen im Menschenrechtsbeirat zu nutzen. Auf Grund der mittlerweile gewonnenen eigenen Erfahrungen des Senats III ist dies nicht länger notwendig. Darüber hinaus gab es in der bisherigen Tätigkeit des Senats III keine Verfahren zu den Bereichen Bildung sowie Wissenschaft und Forschung. Eine Beteiligung dieser Ministerien erscheint daher nicht unbedingt erforderlich. Überdies besteht jederzeit die Möglichkeit zur Beiziehung von Fachleuten (mit beratender Stimme), wobei die Senate diese Möglichkeit schon bisher genutzt haben und davon auszugehen ist, dass sie das auch weiterhin machen werden, vor allem in Bereichen, in denen noch keine gefestigte Spruchpraxis vorhanden ist.

**Zu Z 3, 4, 9, 11 und 14 (§§ 3 bis 5, § 13 Abs. 1, § 14 Abs. 1 und 4a):**

Durch die geplante Regelung soll die Struktur der Regelungen über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung gestrafft werden. So wurden bisher die Anwälte/Anwältinnen für die jeweiligen Bereiche gesondert geregelt, obwohl diesen innerhalb ihres Wirkungsbereiches dieselben Aufgaben und Kompetenzen zukommen. Die Regelung der Aufgaben der Anwaltschaft für Gleichbehandlung erfolgt daher nunmehr zusammengefasst, wodurch auch ein besserer Überblick möglich ist. Eine Änderung der Aufgaben ist damit nicht verbunden. Für jeden Bereich ist ein/eine Anwalt/Anwältin sowie die erforderliche Anzahl von weiteren Anwälten/Anwältinnen zu bestellen. Die bisherige Bezeichnung „Stellvertreter/innen“ hat in der Vergangenheit zu Unklarheiten über die Kompetenzen dieser Personen geführt. Die Änderung in die Bezeichnung „weiteren Anwälten/Anwältinnen“, die in der erforderlichen Zahl zu bestellen sind, soll klarstellen, dass den weiteren Anwälten/Anwältinnen dieselben Kompetenzen zukommen wie dem/der Anwalt/Anwältin und sie nicht nur im Fall der Verhinderung agieren können. Die Regelung der Koordinierung soll der inhaltlichen Abstimmung und einer konsistenten Vorgangsweise dienen, dienstrechtliche Abstufungen sind damit nicht verbunden. Das ist nicht Sache des gegenständlichen Gesetzes.

Auch die Regelung der Regionalbüros gab Anlass zu Unklarheiten über die Befugnisse der Regionalanwält/inn/e/n. Mit der vorgeschlagenen Regelung soll klargestellt werden, dass den Regionalanwält/inn/e/n innerhalb ihres Wirkungsbereiches dieselben Rechte wie den Anwält/inn/en zukommen. Weiters soll die Bezeichnung der regionalen Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung vereinheitlicht werden; die Bezeichnung „Regionalvertreter/in“ wird in „Regionalanwalt/Regionalanwältin“ geändert.

Darüber hinaus soll innerhalb des Gesetzes nicht mehr die gesamte Bezeichnung des/der jeweiligen Anwalts/Anwältin, sondern nur mehr die verkürzte Bezeichnung „Anwalt/Anwältin“ verwendet werden. Ebenso soll die gesonderte Nennung der Regionalanwält/inne/n entfallen, da bereits klargestellt ist, dass ihnen dieselben Rechte wie den Anwält/inne/n zukommen.

Geringfügige Änderungen sind bei den Ruhensbestimmungen und bei der Regelung betreffend das Ende der Funktion des/der Anwalts/Anwältin für Gleichbehandlung vorgesehen, um Bedürfnissen der Praxis zu entsprechen. Nunmehr soll die Funktion des/der Anwalts/Anwältin für Gleichbehandlung für die Dauer eines Wechsels der Funktion innerhalb der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ruhen. Dies ist deshalb erforderlich, da die Bestellung konkret auf eine genau definierte Position erfolgt. Eine (auch befristete) Aufgabenänderung bedingt daher den Wechsel der Funktion. Dadurch soll die Flexibilität des Personalmanagements innerhalb der Anwaltschaft für Gleichbehandlung erleichtert werden. Die Funktion des/der Anwalts/Anwältin für Gleichbehandlung soll enden, wenn eine Versetzung in eine andere Dienststelle (außerhalb der Anwaltschaft für Gleichbehandlung) oder in ein anderes Ressort erfolgt.

Derzeit sind Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in den ihren Wirkungsbereich betreffenden Angelegenheiten berechtigt, an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen. Dies führt derzeit bei Mehrfachdiskriminierungen dazu, dass mehrere Anwält/inne/n an der Sitzung des Senates der Gleichbehandlungskommission – jede/r für seinen/ihren Wirkungsbereich – teilnehmen müssen. Der Entwurf sieht vor, dass nunmehr nur mehr ein/e Anwalt/Anwältin an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission teilnehmen soll; dies gilt auch für Verfahren mit Mehrfachdiskriminierung. Welche/r Anwalt/Anwältin in Fällen von Mehrfachdiskriminierungen den gesamten Fall vertritt, obliegt der autonomen Entscheidung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Darüber hinaus können während der Sitzung Wechsel der Besetzung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung erfolgen. Dies erscheint dann zielführend, wenn die jeweils in der Sitzung behandelten Fälle von unterschiedlichen Anwält/inne/n betreut werden.

#### **Zu Z 5 (§§ 10 Abs. 1 und 12 Abs. 2):**

Mit dieser Regelung soll eine Zitatberichtigung erfolgen.

#### **Zu Z 6 und 7 (§ 11 Abs. 1, § 12 Abs. 1 und Abs. 5):**

Durch die Ersetzung des Begriffes „Verlangen des/der Anwalts/Anwältin“ durch „Antrag des/der Anwalts/Anwältin“ soll ein Gleichklang der Terminologie mit dem Recht auf Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission anderer Personen hergestellt werden. Dies wird auch in der Änderung des § 12 Abs. 1 berücksichtigt.

#### **Zu Z 8 (§ 12 Abs. 7):**

Mit dieser Regelung soll die Möglichkeit geschaffen werden, den Ausgang des Verfahrens bereits vor Ausfertigung des Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission Antragsteller/in und Antragsgegner/in in Form einer kurzen Information mitzuteilen. Berufen dazu ist nur die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission. Die Fristenhemmung endet jedoch erst mit der Zustellung des ausgefertigten Prüfungsergebnisses. In Hinblick auf die Einführung einer Verpflichtung der Gerichte, Urteile in Verfahren, in denen ein Gutachten oder ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde, dieser zu übermitteln (§ 61 Gleichbehandlungsgesetz), kann die Gleichbehandlungskommission diese in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlichen oder einen Hinweis dazu aufnehmen. Eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht.

#### **Zu Z 10 (§ 13 Abs. 4):**

Nach der derzeitigen Rechtslage kann die Gleichbehandlungskommission nur die Tatsache veröffentlichen, dass ein/e Arbeitgeber/in der Verpflichtung zur Berichtslegung nicht nachgekommen ist. In der Praxis werden in manchen Fällen zwar Berichte gelegt, allerdings nur mit kurSORISCHem Inhalt. Nunmehr soll eine Verletzung der Berichtspflicht auch dann vorliegen und mit der Sanktion der Veröffentlichung auf der Homepage des/der Bundeskanzlers/Bundeskanzlerin geahndet werden können, wenn der/die Arbeitgeber/in den Bericht in einer unzureichenden Weise legt.

Der/die Arbeitgeber/in muss jedoch – unter Androhung der Sanktion der Veröffentlichung – von der Gleichbehandlungskommission vorher aufgefordert werden, zu verbessern. Ein Eingehen auf den Einzelfall darf bei der Veröffentlichung nicht erfolgen; sie darf nur einen Hinweis auf das angesprochene Thema enthalten zum Beispiel durch Zitierung des Tatbestandes. Soweit im konkreten Fall kein Verfahren zur Überprüfung des Vorbringens stattgefunden hat, darf die Formulierung keine Diskriminierung unterstellen.

**Zu Z 12 (§ 14 Abs. 3a):**

Mit dieser Bestimmung soll die schlichtende Funktion der Gleichbehandlungskommission gestärkt werden. Zu Beginn des Verfahrens muss der/die Vorsitzende Antragsteller/in und Antragsgegner/in zu ihrer Vergleichsbereitschaft befragt werden. Die Vergleichsbereitschaft kann von Antragsteller/in und Antragsgegner/in bereits im Antrag bzw. den schriftlichen Stellungnahmen geäußert werden.

**Zu Z 13 (§ 14 Abs. 4):**

Die Sitzungen der Senate erfolgen nach geltender Rechtslage grundsätzlich in Anwesenheit des/der Antragstellers/Antragstellerin und des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin sowie gegebenenfalls deren Vertreter/innen (Parteienöffentlichkeit). Auf Antrag einer Auskunftsperson kann diese selbst jedoch abgesondert befragt werden. Dies gilt auch für die Befragung des/der Antragstellers/Antragstellerin oder des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin. Durch die Neuregelung sollen diese Antragsrechte auf gesonderte Befragung nunmehr wegfallen. Die Befragung soll nunmehr (Ausnahmeregelung siehe unten) immer in Anwesenheit von Antragsteller/in und Antragsgegner/in erfolgen. Niemandem soll ein Antragsrecht auf abgesonderte Befragung zustehen.

Der gegenteilige Grundsatz gilt bei Verfahren vermuteter sexueller Belästigung. Bei diesen Verfahren ist regelmäßig davon auszugehen, dass eine Konfrontation von zu befragenden Personen diesen nicht zumutbar bzw. dem Verfahren abträglich ist. Die Befragung soll grundsätzlich gesondert erfolgen, wobei eine gemeinsame Befragung dann möglich ist, wenn Antragsteller/in oder Antragsgegner/in dies beantragt und die jeweils andere Person dem zustimmt. Erfolgt die Befragung gemeinsam, so besteht für die Auskunftspersonen nicht die Möglichkeit, für sich eine abgesonderte Befragung zu beantragen. Werden im Antrag an die Gleichbehandlungskommission neben dem Vorwurf der sexuellen Belästigung noch andere Tatbestände im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes geltend gemacht, so finden die Verfahrensregelungen zur sexuellen Belästigung Anwendung.

Durch die Neuerung ist auch eine Beschleunigung der Verfahren zu erwarten, da durch die Möglichkeit von Rückfragen bei Auskunftspersonen, die durch die Aussage einer anderen Auskunftsperson erforderlich erscheinen, Unklarheiten sofort beseitigt werden können. Darüber hinaus können Befragungen zur Erfassung eines Gesamtbildes der Situation kürzer gefasst werden.

**Zu Z 15 (§ 15 Abs. 2 und 3):**

Mit dieser Regelung soll eine Anpassung der Besetzung der Ausschüsse der Senate der Gleichbehandlungskommission an die Verkleinerung der Senate vorgenommen werden. Der Senat soll nur mehr aus drei Mitgliedern bestehen. Den Vorsitz führt der/die Vorsitzende, bei seiner/ihrer Verhinderung der/die stellvertretende Vorsitzende. Der/die Vorsitzende kann auch ein anderes Mitglied oder Ersatzmitglied des jeweiligen Senates, das Bundesbedienstete/r ist, mit dem Vorsitz betrauen, damit auch den/die Stellvertreter/in auch im Falle, dass der/die Vorsitzende nicht verhindert ist. Die übrigen Mitglieder sind vom/von der Vorsitzenden des Senates aus dem Kreise der Mitglieder oder Ersatzmitglieder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen zu entnehmen. Danach müssen je ein/e Vertreter/in der Arbeitgeber/innen/seite und der Arbeitnehmer/innen/seite im Ausschuss vertreten sein.

**Zu Z 16 (§ 21 Abs. 12 und 13):**

Abs. 12 regelt das Inkrafttreten. Die darin angeführten Bestimmungen sollen mit 1. August/September 2013 in Kraft treten. Abs. 13 sieht eine davon abweichende Inkrafttretensregelung mit einer Übergangsregelung für die Neubesetzung der Senate der Gleichbehandlungskommission mit 1. Jänner/März 2014 vor. Mit diesem Datum haben die entsendenden Organisationen für die laufende Funktionsperiode bis 30. Juni 2016 Vertreter/innen für die Senate der Gleichbehandlungskommission in ihrer neuen Zusammensetzung gemäß diesem Bundesgesetz zu nominieren.

**Zu Z 17 (§ 22):**

Die Regelung soll der Zitatieranpassung dienen.

**Zu Artikel 3 (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes)****Zu Z 1 bis 4 und 8 (§ 7a Abs. 1 Z 2 und 4, § 7b Abs. 1 Z 8 und 10, § 7j und § 7n):**

Der Entwurf sieht die Harmonisierung des Behindertengleichstellungsrechts mit den im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelungen vor.

So soll klargestellt werden, dass sich im Bereich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung der Schutzbereich auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung erstreckt.

Durch den Entwurf soll der Geltungsbereich dahingehend erweitert werden, dass nunmehr nicht nur der Zugang, sondern alle von der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfassten Bereiche (etwa die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit) umfasst sind.

In Hinblick auf die unionsrechtlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Schadenersatzregelungen soll klargestellt werden, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig sein müssen und weitere Diskriminierungen verhindern sollen.

**Zu Z 5 (§ 7d):**

Die Textierung des Tatbestandes der Belästigung soll an die Terminologie des Gleichbehandlungsgesetzes angeglichen werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist hier insbesondere im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

**Zu Z 6 und 7 (§ 7f Abs. 1 und 3):**

Bei diesen Ziffern handelt es sich um redaktionelle Anpassungen und Klarstellungen.

**Zu Artikel 4 (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes):**

**Zu Z 1 (§ 5 Abs. 3 bis 5):**

Die Textierung des Tatbestandes der Belästigung soll an die Terminologie des Gleichbehandlungsgesetzes angeglichen werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist hier insbesondere im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

**Zu Z 2 (§ 8 Abs. 4):**

Am 26. Oktober 2008 ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) in Österreich in Kraft getreten. Das zentrale Ziel dieser Konvention ist eine inklusive Gesellschaft, die Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglicht. Gemäß Art. 4 der Konvention haben die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen zu führen und sie aktiv bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, einzubeziehen.

Die Bestimmung des § 8 Abs. 4 dient der Umsetzung dieser Verpflichtung zur Partizipation und deckt sich auch mit den Zielsetzungen des Nationalen Aktionsplanes (NAP) Behinderung 2012-2020, der der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention dient und die behindertenpolitische Strategie der Österreichischen Bundesregierung enthält.

**Zu Z 4 (§ 9 Abs. 4):**

Die Regelung über die Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll mit der im Gleichbehandlungsgesetz zeitgleich eingeführten entsprechenden Regelung harmonisiert werden. Ein einheitliches Schutzniveau ist vor allem auch im Hinblick auf Fälle von Mehrfachdiskriminierungen erforderlich.

**Zu Z 5 (§ 11):**

Der im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes statuierte Diskriminierungsschutz umfasst nunmehr einen erweiterten Personenkreis, was eine entsprechende Anpassung erforderlich macht.

**Zu Z 3 und 7 (§ 9 Abs. 2 und § 20 Z 1):**

Bei diesen Ziffern handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

**Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes)**

**Zu Z 1 (§ 14a Abs. 8):**

Diese Bestimmung erschwert die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz für Kinder des/der eingetragenen Partners/Partnerin im Vergleich zu leiblichen Kindern des/der Ehegatten/Ehegattin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin und hat daher entsprechend dem Urteil des EGMR (Große Kammer, X et al., Appl. 19010/07, 19.02.2013) zu entfallen. Da Kinder des/der eingetragenen Partners/Partnerin durch die Novelle BGBI. I Nr. 3/2013 von der Definition der nahen Angehörigen i.S. des § 16 Urlaubsgesetzes mitumfasst werden, bedarf es keiner Sonderregelung für diese Personengruppe.