

Vorblatt

Problem:

Laut dem aktuellen Einkommensbericht des österreichischen Rechnungshofes verdienten unselbstständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41% weniger als ihre männlichen Kollegen. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollbeschäftigte, dann beträgt der Einkommensunterschied immer noch 22%. Ökonomische Analysen zeigen, dass sich mehr als die Hälfte dieses Lohnunterschiedes nicht auf Grund unterschiedlicher beruflicher Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt. Ein erklärender Faktor für diesen nicht zuordenbaren Rest bei Einkommensunterschieden ist unter anderem auch unzureichende Information über branchen- und ortsübliche Entlohnung.

Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert derzeit zwischen den Diskriminierungsmerkmalen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, sexueller Orientierung und Religion oder Weltanschauung in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt. Hier besteht ein Bedarf nach einer Angleichung des Schutzniveaus.

Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.

Ziele:

- Verbesserung der Einkommenstransparenz
- Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Inhalt:

- Verpflichtung zur jährlichen Erstellung eines unternehmensbezogenen Einkommensberichtes in Unternehmen bestimmter Größe inklusive Informationsrechte,
- Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen,
- Einholung von Einkommensdaten von Vergleichspersonen beim zuständigen Träger der Sozialversicherung durch die Anwaltschaft für die Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall,
- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum auf alle Diskriminierungsmerkmale des Gleichbehandlungsgesetzes (so genanntes „Levelling up“), verbunden mit Ausnahmebestimmungen für das Merkmal Alter,
- Zusammenfassung der Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes,
- Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung wegen der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum,
- Diskriminierungsschutz auch für Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziation),
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1 000 Euro,
- Einführung eines Gebotes der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum,
- einfachgesetzliche Weisungsfreistellung der Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission inklusive Aufsichtsrecht durch den/die Bundeskanzler/in in Umsetzung des Art. 20 Abs. 2 B-VG,
- Aufhebung der Vertraulichkeit der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Alternativen:

Es könnte die Verabschiedung des derzeit auf Unionsebene beratenen Richtlinienvorschlages der Europäischen Kommission zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung abgewartet werden. Damit wäre aber – auch hinsichtlich jener Regelungen, die nicht unmittelbar von diesem

Richtlinievorschlag tangiert sind - die Beibehaltung des gegenwärtigen sozialpolitisch nicht wünschenswerten Zustandes der Ungleichbehandlung die Alternative.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Durch die neu vorgesehenen Maßnahmen zur Einkommenstransparenz bzw. durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes ist nicht mit einem erheblichen Anwachsen der Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission oder vor Gericht zu rechnen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf vor allem durch die Verbesserung der Einkommenstransparenz wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungs niveau gerechnet werden.

Diskriminierungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes, wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung aller Menschen in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Der Abbau derartiger Diskriminierungen hat ebenfalls die oben angeführten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Die Novelle enthält zwei neue Informationsverpflichtungen für Unternehmen. Es wird durch diese ab 2014 insgesamt eine Belastung von rund 882 000 Euro pro Jahr verursacht.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Keine.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz und die weiteren Verbesserungen im materiellen Recht und bei den Verfahrensbestimmungen wird es zu einem Abbau der Diskriminierung von Frauen kommen.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Die vorgesehenen Regelungen fallen überwiegend nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen oder dienen der Umsetzung des Unionsrechts.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sieht in Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor.

Eine dieser Maßnahmen stellt die Verpflichtung von Unternehmen einer bestimmten Größe dar, jährlich eine Einkommensanalyse zu erstellen. Der Entwurf sieht einen zeitlichen Stufenplan hinsichtlich der erfassten Unternehmen, abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer/innen, vor. Dem zuständigen Betriebsrat oder – in betriebsratlosen Betrieben – dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in soll ein Informationsrecht zustehen. Diese Personen soll ebenso wie die Mitglieder des Betriebsrats eine Verschwiegenheitsverpflichtung betreffend den Inhalt der Einkommensanalyse treffen. Die Erstellung und Ausfolgung der Einkommensanalyse soll einklagbar sein.

Eine weitere Maßnahme bildet die Verpflichtung, in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und die Möglichkeit zur kollektivvertraglichen Überzahlung anzugeben. Dafür sind in Anlehnung an die Regelungen betreffend die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung auch Strafbestimmungen vorgesehen.

Schließlich sollen der Anwaltschaft für die Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission die Möglichkeit bekommen, beim zuständigen Träger der Sozialversicherung bei vermuteter Entgeltdiskriminierung im Einzelfall Einkommensdaten von Vergleichspersonen einzuholen, wobei die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten sind.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung der Diskriminierungsschutz auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, ausgedehnt werden (Levelling up). Dazu gehören insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände, die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeugen/Zeuginnen. Dadurch soll eine Anpassung an den Schutzstandard beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht erfolgen. Für das Merkmal Alter sollen spezifische Ausnahmebestimmungen zur Anwendung kommen.

Damit ist eine Erweiterung der Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständigen Senates III der Gleichbehandlungskommission um diese neu hinzukommenden Agenden verbunden. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nunmehr auch für diese Angelegenheiten zuständig sein.

Durch den vorliegenden Entwurf sollen diskriminierende Ausschreibungen von Wohnraum als ergänzende Maßnahme zur Verwirklichung des Gebotes der Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, verboten werden. Dafür sind in Anlehnung an die Regelungen betreffend die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung ebenfalls Strafbestimmungen vorgesehen.

Personen, die auf Grund ihres Naheverhältnisses zu Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, benachteiligt werden, sollen nun ebenfalls in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen (Diskriminierung durch Assozierung).

Zur Vereinfachung der Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes sollen schließlich nunmehr alle Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes zusammengefasst werden. Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen soll nunmehr die Bezeichnung Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen tragen.

Die Novelle zum GBK/GAW-Gesetz sieht die Aufhebung der Vertraulichkeit der Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission vor. Die Verfahren sollen nunmehr grundsätzlich in Anwesenheit aller Auskunftspersonen stattfinden. Auf Antrag jeder Auskunftsperson kann diese jedoch auch abgesondert vernommen werden. Die Verhandlungsprotokolle werden jedoch auch in diesem Fall jener Person, die sich als diskriminiert erachtet und jener Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, übermittelt.

In Umsetzung des Art. 20 Abs. 2 B-VG sollen nunmehr die Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung und der Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission durch einfachgesetzliche Regelung weisungsfrei gestellt werden. Dadurch wird auch die Schaffung eines Aufsichtsrechts durch den/die Bundeskanzler/in erforderlich.

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

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Die Novelle enthält zwei neue Informationsverpflichtungen für Unternehmen. Es wird durch diese ab 2014 insgesamt eine Belastung von rund 882 000 Euro pro Jahr verursacht.

Die neue Informationsverpflichtung „Lohnangaben bei Stellenausschreibungen“ in § 9 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz betrifft durchschnittlich 190 000 Arbeitgeber/innen im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und mit Kollektivvertrag.

Durch diese Informationsverpflichtung wird insgesamt eine Belastung von rund 143 000 Euro an Verwaltungslasten verursacht. Die Belastung entsteht durch das mit der Regelung verbundene Ziel einer höheren Entgelttransparenz. Durch entsprechende Angaben bereits in der Stellenausschreibung werden Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen darüber informiert, mit welchem Entgelt sie mindestens rechnen können, was ihre Verhandlungsposition verbessert.

Die neue Informationsverpflichtung „Betrieblicher Einkommensbericht“ in § 11a Gleichbehandlungsgesetz, in Verbindung mit § 63 Abs. 6 Gleichbehandlungsgesetz betrifft im ersten Jahr durchschnittlich 200 Unternehmen mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die Berichtspflicht wird in vier Etappen auf Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausgedehnt, sodass sie ab 2014 durchschnittlich 2 800 Unternehmen betrifft.

Durch diese Informationsverpflichtung wird ab 2014 eine Belastung von rund 739 000 Euro an Verwaltungslasten - in den vorangehenden Jahren 2011 bis 2013 entsprechend weniger, da weniger Unternehmen betroffen sind - verursacht. Die Belastung entsteht durch das mit der Regelung verbundene Ziel einer höheren Entgelttransparenz. Die geschlechtsspezifische Analyse der Entgeltstruktur eines Unternehmens soll einerseits dem Unternehmen selbst, aber auch dem (Zentral-)Betriebsrat oder den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit bieten, strukturelle Diskriminierungen zu erkennen und gegebenenfalls dagegen vorzugehen. Die bisherige Erfahrung mit dem seit 1979 in der österreichischen Rechtsordnung verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zeigt, dass fehlendes Wissen über die Entgeltsituation in einem Unternehmen eine wesentliche Ursache für die mangelnde Durchsetzung dieses Grundsatzes ist.

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 I (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Anpassung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen der Zusammenfassung aller Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

Zu Z 2, 3, 9, 10, 15, 17 und 18 (§ 5 Abs. 4, § 7 Abs. 4, § 19 Abs. 4, § 21 Abs. 4, § 32 Abs. 4, § 44 Abs. 4 und § 47 Abs. 4):

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Coleman (EuGH 17.7.2008, Rs C-303/06) festgehalten, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das er/sie im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assozierung). Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden. In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (z.B. Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartner/innen und Freund/inn/en, aber auch z.B. das Verhältnis zwischen Lehrer/in und Schüler/in. Bei Arbeitskolleg/inn/en ist nicht von Vorneherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Person zwar Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erhalten würde, der Person, zu der ein persönliches Naheverhältnis besteht, dies jedoch auf Grund eines im Gleichbehandlungsgesetz angeführten Merkmals verweigert wird (z.B. Verweigerung des Zuganges zu einem Lokal auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit), sodass auch die Person, die das Merkmal selbst nicht aufweist, an der Inanspruchnahme der Dienstleistung gehindert ist. Wenn z. B. eine Schüler/innengruppe mit einem/einer Lehrer/in eine Aufführung besucht und einem Kind der Zugang wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit verweigert wird, so ist auch der/die Lehrer/in, die ja zur Aufsicht über alle Schüler/innen verpflichtet ist, gehindert die Aufführung zu besuchen und damit diskriminiert. Wegen der familiären oder sozialen Pflichten kann eben die Person die Leistung, die der zu ihr in einem Naheverhältnis stehenden Person verweigert wird, ebenfalls nicht in Anspruch nehmen. Aus der Notwendigkeit der Erfüllung dieser Pflichten leitet sich die Diskriminierung ab. Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Belästigung. Eine sexuelle Belästigung in Form einer Diskriminierung durch Assozierung erscheint nicht möglich, da hier keine Fallgestaltungen vorstellbar sind. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist vor z. B. eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zu Z 4, 5, 6, 11, 12, 13, 19, 20 und 22 (§ 9, § 10, § 23, § 24, § 49 Abs. 3 und 4 und § 58):

Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1998, 9 ObA 350/97d, festgehalten, dass es gesellschaftspolitisch offenkundig ist, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als männliche Arbeitnehmer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung geringwertiger eingestuft wird. Aus Längsschnittsstudien über die Einkommensentwicklung von unselbständigen erwerbstätigen Frauen und Männern geht hervor, dass Einkommensdiskriminierung beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschieds ist. 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 kollektivvertragliche Entgelt festzustellen. Neben der Feststellung des anzuwendenden Kollektivvertrages

ist auch die Kenntnis der Einstufung des Arbeitsplatzes erforderlich. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Aus diesem Grund sollen sich nunmehr in der Stellenausschreibung Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn finden. Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes im Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit sie über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung und Berufserfahrung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für den/die Bewerber/in und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen.

Beim Verstoß gegen diese Anforderungen ist – in Anlehnung an die Verwaltungsstrafbestimmungen beim Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung – beim ersten Verstoß eine Verwarnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Da es sich bei der gegenständlichen Bestimmung um eine neu geschaffene Regelung handelt, soll hier eine Bewusstseinsbildung der Betroffenen erfolgen. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

Zu Z 7 und 23 (§ 11a, § 63 Abs. 6):

Laut dem aktuellen Einkommensbericht des Österreichischen Rechnungshofes verdienten unselbstständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41% weniger als ihre männlichen Kollegen. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollbeschäftigte, dann beträgt der Einkommensunterschied immer noch 22%. Ökonomische Analysen zeigen, dass sich mehr als die Hälfte dieses Lohnunterschiedes nicht auf Grund unterschiedlicher sozialer und beruflicher Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt. Die vielfältigen Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede liegen damit sowohl auf struktureller Ebene als auch im Bereich indirekter und direkter Benachteiligung. Direkte und indirekte innerbetriebliche Einkommensdiskriminierung erfolgt im Bereich der Einstiegsgehälter oft durch unterschiedliche Einstufung, unterschiedliche Anrechnung von Vordienstzeiten, im Verlauf des Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Gehaltserhöhungen, Prämien, Zulagen und Überstundenabgeltungen. Das seit mehr als dreißig Jahren bestehende Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern führte zu keiner nachhaltigen Verringerung der Einkommensunterschiede. Diskriminierungen können bisher nur durch Individualverfahren bekämpft werden. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es sehr schwierig ist, die Einkommensdaten von Vergleichspersonen festzustellen. Eine erhöhte Transparenz der Gehälter im Unternehmen ist daher eine unerlässliche Voraussetzung dafür, innerbetrieblicher Einkommensdiskriminierung entgegenzuwirken und damit einen Beitrag zu Verringerung der Einkommensunterschiede zu leisten. Aus diesem Grund wurde von der Bundesregierung – unter Einbeziehung der Sozialpartner und einer Reihe von Expert/inn/en – ein Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt erarbeitet, der verschiedene Handlungsfelder definiert und dazu Maßnahmen vorschlägt. Eines dieser Handlungsfelder stellt die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern dar. Die Erhöhung der Einkommenstransparenz wurde als ein wichtiges Mittel zur Verringerung der Einkommensunterschiede benannt.

Der Entwurf sieht nunmehr in Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes als Maßnahme zur Erhöhung der Einkommenstransparenz die Einführung einer Verpflichtung für Unternehmen einer bestimmten Größe unternehmensbezogene Einkommensanalysen zu erstellen. Zur Einführung dieser Verpflichtung wurde ein Stufenplan hinsichtlich der erfassten Unternehmen entwickelt, der auf die Anzahl der Arbeitnehmer/innen abstellt. So sind ab 2011 Unternehmen mit mehr als 1 000 Arbeitnehmer/inne/n verpflichtet, einen Einkommensbericht für 2010 zu erstellen. Ab 2012 trifft diese Verpflichtung Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmer/inne/n für das Berichtsjahr 2011, ab 2013 Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmer/inne/n für das Berichtsjahr 2012 und ab 2014 Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmer/inne/n für das Berichtsjahr 2013 und die Folgejahre. Damit werden 2011 rund 200 Unternehmen bzw. 15 % der Arbeitnehmer/innen erfasst, diese Zahlen steigen dann in den folgenden Jahren an, bis 2014 rund 2.800 Unternehmen erfasst werden, die immerhin rund 41 % der Arbeitnehmer/innen in Österreich beschäftigen. Durch die gewählte Größen der Betriebe ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind und somit den Bestimmungen des Datenschutzes im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, Rechnung getragen wird.

Die Berichte haben anzugeben, wie viele Männer und wie viele Frauen in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingereiht sind. Bestehen betriebliche Verwendungsgruppen, so soll diese Gliederung herangezogen werden. Sind die Verwendungsgruppen in Verwendungsguppenjahre unterteilt, so soll die Anzahl der Frauen und der Männer auch in dieser Untergliederung ausgewiesen werden. Weiters sollen die arbeitszeitbereinigten Durchschnitts- oder Medianeinkommen von Frauen und Männern in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn vorhanden – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn vorhanden – Verwendungsguppenjahren in den Einkommensbericht aufgenommen werden. Heranzuziehen ist nicht das Grundgehalt oder der Grundlohn, sondern das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen, Remunerationen und Ähnliches mehr. Besteht kein kollektivvertragliches oder betriebliches Entlohnungsschema wie oben beschrieben, so sollen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur gebildet werden.

Zur Gewährleistung des Datenschutzes soll der Bericht in anonymisierter Form erstellt werden; Daten, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen, sollen nicht aufgenommen werden. Gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen und methodischen Richtlinien der Bundesanstalt Statistik Österreich betreffend die statistische Geheimhaltung in Publikationen und bei Weitergabe von Daten, die von einem Ausschluss der Rückführbarkeit auf Einzelfälle ab drei Elementen pro statistischer Einheit ausgeht, soll eine Einheit (z. B. Verwendungsguppenjahr) dann nicht in den Bericht aufgenommen werden, wenn in dieser Einheit weniger als drei Arbeitnehmer/innen eingereiht sind. Der Ansatz der Bundesanstalt, Statistiken nur dann zu veröffentlichen, wenn in einer statistischen Klasse mehr als drei Elemente enthalten sind, ist eine anerkannte Praxis. Der Verfassungsgerichtshof (VfGH 30.11.1989, G245/89) hat hierzu jedoch festgehalten, dass diese Praxis im Wortlaut des § 2 Abs 4 Bundesstatistikgesetz 1965 keine Grundlage findet. Er führte aus, dass nicht ausgeschlossen werden könne, dass auch Statistiken, in welchen mehr als drei Elemente in einer Einheit enthalten sind, unter Umständen Rückschlüsse auf die Betroffenen ermöglichen können. Die betreffende Praxis ist daher lediglich als Richtlinie heranzuziehen, im Einzelfall aber auf ihre Tauglichkeit, ein schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse zu wahren, zu prüfen.

Die Berichte sind jährlich zu erstellen. Dem Zentralbetriebsrat soll im ersten Quartal des Jahres, das auf das Berichtsjahr folgt, ein Recht auf Information und Beratung über den Bericht zustehen. Besteht im Unternehmen kein Zentralbetriebsrat, ist der Betriebsrat das zuständige Organ. In Unternehmen mit mehreren Betrieben sind alle in den Betrieben bestehenden Betriebsräte zu informieren. Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft, soll der Bericht im Betrieb in einem allen Arbeitnehmer/inne/n zugänglichen Raum aufgelegt und darauf in einer Betriebskundmachung hingewiesen werden. Diese Regelung ist der für die Kundmachung von Kollektivverträgen nachgebildet (vgl. § 15 ArbVG).

Der Entwurf sieht für alle Informationsberechtigten eine Verschwiegenheitspflicht im Sinne des § 115 Abs. 4 ArbVG über den Inhalt des Einkommensberichtes vor, wobei sich diese Verschwiegenheitspflicht für Betriebsratsmitglieder schon aus der zitierten Bestimmung des § 115 Abs. 4 ArbVG ergibt. Der (Zentral-)Betriebsrat ist jedoch befugt, innerhalb seines Mandates die Arbeitnehmer/innen über die sie betreffende Angelegenheiten zu informieren. Die Inanspruchnahme von Beratung durch die gesetzliche oder freiwillige Interessenvertretung (siehe dazu die Bezugnahme auf § 39 Abs. 4 ArbVG) seitens des (Zentral-)Betriebsrats oder eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Gleichbehandlungsgesetz sowie die Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission stellen jedoch keinen Verstoß gegen das Verschwiegenheitsgebot dar. Eine Weitergabe von Informationen aus dem Einkommensbericht an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist nur im Zusammenhang mit der Einleitung solcher Verfahren und nur insoweit zulässig, als es sich um für diese Verfahren konkret erforderliche Informationen handelt. Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht sollen auf Antrag des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 Euro bestraft werden.

Der Anspruch auf Erstellung und Ausfolgung des Einkommensberichtes soll gerichtlich innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist geltend gemacht werden können, wobei die Frist mit Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnen soll.

Zu Z 8, 14 und 21 (§ 12 Abs. 11, § 26 Abs. 11 und § 51 Abs. 8):

Im Falle der Belästigung und sexuellen Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1 000 Euro hinaufgesetzt werden. Zur Begründung wird auf die Ausführungen zu Z 8, 15 und 23 verwiesen.

Zu Z 15 und 16 (III. Teil):

Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert derzeit im Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt zwischen den Diskriminierungsgründen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung

und Religion oder Weltanschauung. Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sind Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung verboten; auf Grund des Geschlechts sind Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Der sachliche Anwendungsbereich der übrigen Diskriminierungsgründe erstreckt sich derzeit nur auf den Bereich der Arbeitswelt. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass auch außerhalb der Arbeitswelt Bedarf nach Schutz für die Diskriminierungsmerkmale Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung besteht. Besonders beim Zugang zu Wohnraum ist im Zusammenhang mit der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung Handlungsbedarf gegeben. Auf europäischer Ebene steht derzeit ein Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den Bereichen außerhalb der Arbeitswelt in Beratung. Der vorliegende Entwurf nimmt insoweit einige Bereiche des Richtlinienvorschlages vorweg. Für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung soll der Diskriminierungsschutz auf den Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum, ausgedehnt werden (Levelling up). Hinsichtlich der Ausdehnung des Schutzes für diese Merkmale auch auf die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung soll hingegen die Diskussion auf europäischer Ebene abgewartet werden. Auch erscheint auf Grundlage der in Österreich gemachten praktischen Erfahrungen eine Regelung vor Allem beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geboten, da dieser Bereich in den Anfragen und Beschwerden nahezu ausschließlich angesprochen wird und insoweit ein Regelungsbedarf vorliegt.

Die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes soll zum Anlass genommen werden, alle Regelungen betreffend die Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmerkmale im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes zusammenzufassen. Damit soll die bisherige als kompliziert empfundene Systematik des Gleichbehandlungsgesetzes vereinfacht und die mehrfache Anführung gleicher Bestimmungen vermieden werden. Die Bestimmungen des bisherigen IIIa. Teiles sollen in den III. Teil integriert werden. Darüber hinaus soll er um die neu hinzugekommenen Diskriminierungsmerkmale ergänzt werden. Dazu zählt insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände, die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeugen/Zeuginnen.

In § 30 ist eine getrennte Definition des Geltungsbereiches für die ethnische Zugehörigkeit einerseits und die übrigen Diskriminierungsmerkmale andererseits auf Grund des schon bisher geltenden unterschiedlichen Umfangs des Geltungsbereiches erforderlich. Darüber hinaus ist die Normierung der in Abs. 3 angeführten Ausnahmebereiche für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit wegen der Textierung der Antirassismusrichtlinie, die derartige Ausnahmemöglichkeiten nicht vorsieht, unzulässig.

§ 33 regelt die Ausnahmebestimmungen. Sind die hier genannten Kriterien erfüllt, soll keine unmittelbare Diskriminierung vorliegen. Mangels entsprechender Ausnahmemöglichkeit in der Antirassismusrichtlinie, gilt diese Bestimmung nicht für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage. Der bisherige IIIa. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes hat in § 40d für das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht eine der nunmehr vorgeschlagenen Ausnahmeregelung vergleichbare Regelung vorgesehen. Diese ist nunmehr in § 33 berücksichtigt; die Bestimmung enthält weiters Ausnahmebestimmungen für das Merkmal des Alters. Auf Grund der Besonderheiten dieses Merkmals sind die die in den Entwurf aufgenommenen Ausnahmeregelungen gerechtfertigt. Auch die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG sieht für den Bereich der Arbeitswelt die Möglichkeit vor, für das Merkmal des Alters besondere Ausnahmebestimmungen vorzusehen. Dies erfolgte im Gleichbehandlungsgesetz in § 20. Die im Entwurf vorgesehenen Ausnahmeregelung orientiert sich an der Formulierung des § 20 Abs. 3. Erfasst sein sollen davon z.B. Sport- und Kulturveranstaltungen, deren Besuch erst ab dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze erlaubt ist. Bei der Bildung der Altersgruppen soll eine Durchschnittsbetrachtung zulässig sein. Auch im Zusammenhang mit der Preisgestaltung ist ein Abstellen auf ein Höchst- oder Mindestalter möglich. So sollen z.B. günstigere Tarife oder Eintrittspreise für Schüler/innen, Student/inn/en oder Pensionist/inn/en gerechtfertigt sein, da diese Gruppen im Durchschnitt eine schlechtere Einkommenssituation als die Personen im Erwerbsalter aufweisen, was Ermäßigungen sachlich rechtfertigt.

Neu aufgenommen wurde das Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum (§ 36). Erfasst sollen damit Immobilieninserate werden. Der diskriminierungsfreie Zugang zu Wohnraum selbst ist durch die Regelungen des §§ 31ff gesichert. Die Einführung eines Verbotes von diskriminierenden Inseraten ist von den Regelungen der Europäischen Union nicht geboten. Ein Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung im Vorfeld des Gebotes der Gleichbehandlung beim Zugang zu

Wohnraum ist jedoch erforderlich, da Diskriminierungen bereits bei der Formulierung der Inserate beginnen. Hier finden sich manchmal Formulierungen wie „keine Ausländer/innen“ oder Ähnliches. Dies soll durch die im Entwurf vorgesehenen Regelung verhindert werden. Das Schutzniveau soll damit erhöht werden. Die Regelung sieht eine Ausnahmebestimmung vor, wonach eine Diskriminierung dann nicht vorliegt, wenn die Anforderung an das betreffende Merkmal durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Diese Regelung ist an die Ausnahmeregelung des § 20 Abs. 3 angelehnt. Damit soll die Gestaltung von Wohnprojekten für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe (z.B. Frauen), die auf die Bedürfnisse dieser Gruppe besonders Rücksicht nimmt, weiterhin möglich sein. Ein Unterfall dieser Ausnahmeregelung stellt jene Konstellation dar, wenn durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Wohnraum im gleichen Haus, das auch die Vermieter/innen oder deren Angehörigen bewohnen, vermietet werden soll. Hier ist der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre so stark, dass das Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum nicht zur Anwendung kommen soll. So soll z.B. einer Frau, die ein Zimmer in ihrer Wohnung vermieten möchte, die Möglichkeit haben, sich in ihrem Inserat nur an Frauen zu richten.

Der Verstoß gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum soll – wie das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung – mit einer Verwaltungsstrafe geahndet werden (§ 37). Bei einem erstmaligen Verstoß ist eine Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Diese Bestimmung soll vor allem der Bewusstseinsbildung dienen, da es sich um eine neu eingeführte Bestimmung handelt. Im Wiederholungsfall soll von der Bezirksverwaltungsbehörde eine Geldstrafe in Höhe von bis zu 360 Euro verhängt werden. Antragsberechtigt ist der/die Interessent/in und der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen.

Der 2. Abschnitt des III. Teils sieht im Rahmen der Grundsatzgesetzgebung des Bundes Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung der Länder vor und entspricht der bisherigen Regelung (vgl. die bisherigen §§ 38 bis 40). Da im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, Kompetenzen zur Ausführungsgesetzgebung der Länder nicht ersichtlich sind, beschränken sich die Grundsätze – wie bisher – auf das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit, da bei diesem Merkmal der Geltungsbereich über diesen Bereich hinausgeht. Bei der in § 40c vorgesehenen Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle handelt es sich um einen Auftrag an die Länder im Rahmen der Grundsatzgesetzgebung, für die in ihre Kompetenz fallenden Angelegenheiten eine unabhängige Stelle zu schaffen, wie in Art. 13 der Antirassismusrichtlinie festgelegt. Die Regelung entspricht weitgehend dem bisherigen § 40. Anstelle des Verweises auf Art. 13 der Antirassismusrichtlinie sollen die Aufgaben der unabhängigen Stelle zur besseren Verständlichkeit nunmehr ausdrücklich definiert werden.

Zu Z 23 (§ 63 Abs. 5):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. 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 24 (§ 64):

Durch die auf Grund einer Novelle zum Bundesministeriengesetz bedingte Verschiebung der Kompetenz Arbeitsrecht, der das Gleichbehandlungsgesetz zuzuordnen ist, vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit zum/zur Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist in der Vollzugsklausel eine entsprechende Anpassung erforderlich.

Zu Artikel II (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):

Zu Z 1, 2, 9 und 15 (§ 1 Abs. 2 Z 3, § 3 Abs. 2 Z 3, Überschrift zu § 6 und § 13 Abs. 1):

Auf Grund der Zusammenfassung der Regelungen betreffend die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsmarken im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes sind eine Reihe von redaktionellen und sprachlichen Anpassungen im GBK/GAW-Gesetz notwendig. Darüber sollen Änderungen bei den Zuständigkeiten vorgenommen werden. Die Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständigen Senates III der Gleichbehandlungskommission soll um die neu hinzukommenden Agenden (Levelling up) erweitert werden. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen

Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen nunmehr auch für diese Angelegenheiten zuständig sein. Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen soll nunmehr die Bezeichnung „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen“ tragen.

Zu Z 3, 5, 7, 10, 11 und 12 (§ 3 Abs. 5a, § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 10 Abs. 1a und § 10 Abs. 1c):

Mit 1. Jänner 2008 trat ein Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert und ein Erstes Bundesverfassungsrechtbereinigungsgesetz erlassen wird, in Kraft. In Art. 20 Abs. 2 B-VG wurde eine Ermächtigung aufgenommen, wonach bestimmte Kategorien von Organen durch einfaches Gesetz weisungsfrei gestellt werden können. Umfasst sind unter anderem Organe zur sachverständigen Prüfung. Darüber hinaus können Organe einfachgesetzlich weisungsfrei gestellt werden, wenn dies nach Maßgabe des Rechts der Europäischen Union geboten ist. Der neue dritte Satz des Art. 20 Abs. 2 B-VG verpflichtet den Gesetzgeber zudem, im Fall einer Weisungsfreistellung ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen. Die Gleichbehandlungskommission ist zweifelsfrei ein Organ, das im Rahmen der Erstellung von Gutachten und der Durchführung von Einzelfallprüfungen sachverständige Prüfungen vornimmt. Die Anwaltschaft für die Gleichbehandlung ist als eine gemäß den einschlägigen Richtlinien eingerichtete Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung anzusehen, deren Unabhängigkeit der Aufgabenerfüllung gewährleistet sein muss. Zwar stellt die aktuelle Rechtslage klar, dass die Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung in Ausübung der ihnen zugewiesenen Aufgaben selbstständig und unabhängig sind, eine ausdrückliche Weisungsfreistellung ist bisher jedoch nicht erfolgt. Die früher in Verfassungsrang stehende Verankerung der Unabhängigkeit und Selbständigkeit des/der Vorsitzenden und seines/seiner Stellvertreters/Vertreterin der Senate der Gleichbehandlungskommission wurde im Rahmen des oben angesprochenen Bundesverfassungsgesetzes durch eine einfachgesetzliche Regelung ersetzt. Hinsichtlich der übrigen Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Senate der Gleichbehandlungskommission stellt sich zwar die Frage, ob eine gutachterliche Tätigkeit überhaupt einer Weisung zugänglich ist, eine ausdrückliche Festschreibung einer Weisungsfreiheit besteht jedoch bisher noch nicht. Diesem Umstand soll im gegenständlichen Entwurf Rechnung getragen werden. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Senate der Gleichbehandlungskommission inklusive des/der jeweiligen Vorsitzenden sowie der/die Stellvertreter/in, weiters die Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung sollen nunmehr in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbstständig und unabhängig sein.

Der/die Bundeskanzler/in soll in Ausübung seines/ihres Aufsichtsrechts berechtigt sein, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Dieses Auskunftsrecht soll jedoch keine inhaltliche Einflussnahme sondern Angelegenheiten der Administration beinhalten. Auf Grund der Entschließung des Bundespräsidenten, BGBI. II Nr. 479/2008, kommen die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft und damit auch die Ausübung des Aufsichtsrechts der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlichen Dienst zu.

Darüber hinaus sollen nun Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission aus gesundheitlichen Gründen, die ihnen die Erfüllung der Aufgaben unmöglich macht oder bei grober Verletzung oder dauernder Vernachlässigung ihrer Pflichten von ihrer Funktion abberufen werden können. Hinsichtlich der Anwält/inn/e/n für die Gleichbehandlung bestehen bereits einschlägige Abberufungsregelungen.

Zu Z 4 (§ 3 Abs. 8 Z 5):

Die Bestellung zum/zur Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung für einen bestimmten Teil des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgt ad personam. Zur Stärkung der Position des/der Anwaltes/Anwältin wurde ein Ruhen der Position bei Inanspruchnahme einer Karenz eingeführt. Durch die Bestellung ad personam ist eine Heranziehung als Anwalt/Anwältin für einen anderen Teil des Gleichbehandlungsgesetzes nach Rückkehr aus der Karenz nicht möglich. Zur Vermeidung der Konkurrenz von Ansprüchen zwischen dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung und seiner/ihrer Karenzvertretungen soll nunmehr – in Anlehnung an dienstrechte Bestimmungen - die Funktion nach einer 30monatigen Karenz enden. Das Dienstverhältnis bleibt natürlich aufrecht.

Zu Z 6, 8 und 13 (§ 4 Abs. 2a, § 5 Abs. 2a und § 10 Abs. 2a):

Die im Entwurf vorgesehene Regelung stellt eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz dar. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es im Falle einer vermuteten Diskriminierung beim Entgelt sehr schwierig ist, die Einkommensdaten von Vergleichspersonen

festzustellen. Oft stehen nur Vermutungen im Raum, ohne dass diese durch konkrete Daten untermauert werden können oder der Verdacht der Diskriminierung zerstreut werden kann. Dies ist aber für die Glaubhaftmachung der Diskriminierung von maßgeblicher Bedeutung. Aus diesem Grund soll den Anwält/inn/en für die Gleichbehandlung und den Senaten der Gleichbehandlungskommission im Falle einer vermuteten Entgeltdiskriminierung im Einzelfall die Möglichkeit eingeräumt werden, beim zuständigen Träger der Sozialversicherung die Einkommensdaten der Vergleichspersonen einzuholen. Dazu haben die Anwält/inn/en für die Gleichbehandlung und die Senate der Gleichbehandlungskommission dem zuständigen Träger der Sozialversicherung die für die Aushebung der Informationen notwendigen Daten der Vergleichsperson zu übermitteln. Auf Grund des Lohnsummenverfahrens können keine aktuellen Daten erhoben werden; diese werden ca. ein Jahr alt sein. Für Arbeitsverhältnisse, die nicht dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigungsvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002 unterliegen, können nur Daten über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage, die mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt ist, erhoben werden. Einkommensdaten unterliegen dem Schutzbereich des Grundrechts auf Datenschutz gemäß § 1 Abs. 1 des Datenschutzgesetzes; ihre Verwendung erfordert daher gemäß § 1 Abs. 2 DSG 2000 eine gesetzliche Grundlage, der dadurch vorgesehene Eingriff muss in einem den Geheimhaltungsanspruch überwiegenden berechtigten Interesse liegen und aus den in Art. 8 Abs. 2 EMRK genannten Gründen notwendig sein. Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis VfSlg. 17.065/2003 die Ermittlung von Einkommensdaten durch den Rechnungshof für Zwecke der allgemeinen Gebarungsprüfung als mit § 1 DSG 2000 und Art. 8 EMRK für vereinbar erachtet, nicht jedoch eine Angabe von Bezügen einzelner, im Tätigkeitsbereich des Rechnungshofes an den Nationalrat namentlich genannter Personen, sodass eine Anonymisierung solcher personenbezogener Daten geboten sein könnte. Allgemein führte der Verfassungsgerichtshof dabei aus, Art. 8 EMRK verbiete dem Rechnungshof ebenso wie jeder anderen öffentlichen Behörde Informationen weiterzuleiten, wenn dadurch in den Schutzbereich dieses Grundrechts eingegriffen und das Grundrecht verletzt wird, wobei Mitteilungen an ihrerseits zur Verschwiegenheit verpflichtete Staatsorgane detaillierter sein können und müssen als Informationen, die an die Allgemeinheit gelangen können. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass die in Aussicht genommene Befugnis der Anwält/inn/en für die Gleichbehandlung und der Senate der Gleichbehandlungskommission als behördähnliche Einrichtungen zur Ermittlung von Einkommensdaten von Vergleichspersonen bei einem Verdacht der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes grundsätzlich einem berechtigten Interesse dient, das die Geheimhaltungsinteressen der betroffenen Vergleichspersonen überwiegt; allerdings soll durch entsprechende Verschwiegenheits- und Veröffentlichungsregelungen sichergestellt werden, dass diese Daten nicht in personenbezogener Form veröffentlicht werden. Eine solche Ermittlungsermächtigung soll sich überdies auf jene Daten beschränken, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichbehandlungsorgane unbedingt erforderlich sind. Eine Übermittlung der ermittelten Einkommensdaten von Vergleichspersonen an die von einer allfälligen Diskriminierung betroffene Person soll in anonymisierter Form vorgenommen werden. Die Kenntnis dieser Daten ist für die Verfolgung rechtlich geschützter Interessen notwendig. Die anonymisierten Daten sollen die Grundlage für die Einleitung eines Gerichtsverfahrens durch die sich diskriminiert erachtende Person bilden.

Zu Z 16 und 17 (§ 14 Abs. 4 und § 16):

Gemäß dem geltenden § 14 Abs. 4 GBK/GAW-G sind die Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission vertraulich. Was in der Sitzung bekannt wird, darf nicht über die Sitzungsteilnehmer/innen hinaus bekannt gemacht werden. Auch die Teilnahme einer Auskunftsperson oder deren Vertreter/in an der Befragung einer anderen Auskunftsperson ist nicht zulässig; dies gilt auch für die Person, die sich diskriminiert erachtet (Antragsteller/in), und jene Person, gegen die sich der Antrag oder das Verlangen richtet (Antragsgegner/in). Zur Absicherung der Vertraulichkeit ist eine Akteneinsicht nicht zulässig. Die Auskunftspersonen können nur eine Protokollabschrift ihrer eigenen Aussage erlangen. Diese – primär zum Schutz der/des Antragstellers/Antragstellerin bzw. von anderen Auskunftspersonen (z.B. Arbeitskolleg/inn/en) vor Benachteiligungen durch den/die Arbeitgeber/in – geschaffene Regelung führt zu Rechtsschutzdefiziten für den/die Antragsgegner/in, da ihm/ihr nicht das gesamte Beweismaterial offen gelegt wird. Es besteht demnach ein Spannungsverhältnis zu Art. 6 EMRK, auch wenn es sich beim Verfahren vor der GBK nicht um ein behördliches Verfahren handelt. Der Entwurf sieht daher den Entfall der Vertraulichkeit vor. Die Sitzungen der Senate sollen nunmehr in Anwesenheit des/der Antragstellers/Antragstellerin und des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin sowie gegebenenfalls deren Vertreter/innen erfolgen. Die Protokolle der gesamten Sitzung werden auf Verlangen dem/der Antragsteller/in und dem/der Antragsgegner/in übermittelt. 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. Dies soll dem Schutz der Persönlichkeitssphäre dienen, wenn die betroffene Person eine Konfrontation mit anderen

Auskunftspersonen nicht wünscht. Das Protokoll der Aussagen wird jedoch dem/der Antragsteller/in und dem/der Antragsgegner/in übermittelt. Die am Verfahren Beteiligten sind über dieses Recht zur abgesonderten Befragung zu informieren. Beim/bei der Antragsteller/in soll diese Information im Zuge der Übermittlung der Stellungnahme des/der Antragsgegners/Antragsgegnerin erfolgen. Der/die Antragsgegner/in soll im Zuge der Übermittlung des Antrages oder des Verlangens informiert werden. Den sonstigen Auskunftspersonen soll diese Information im Zuge der Ladung zugänglich gemacht werden. Durch diese Regelung soll den Rechtsschutzbedürfnissen aller am Verfahren Beteiligten Rechnung getragen werden. Der Schutz vor Benachteiligungen als Reaktion auf das Verfahren vor der GBK für die sich als diskriminiert erachtenden Personen bzw. für weitere Auskunftspersonen (z.B. Arbeitskolleg/inn/en) ist bereits durch die Verankerung des Benachteiligungsverbotes gewährleistet. 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 19 und 20 (§ 22 und § 24):

Durch die auf Grund einer Novelle zum Bundesministeriengesetz bedingte Verschiebung der Kompetenz Arbeitsrecht, der das Gleichbehandlungsgesetz zuzuordnen ist, vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit zum/zur Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist in der Vollzugsklausel und in der Regelung betreffend die Berichtslegungspflicht an den Nationalrat eine entsprechende Anpassung erforderlich.

Anlage 1: Darstellung der Verwaltungskosten für Unternehmen

Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das BGK/GAW-G geändert werden					
Art der Änderung	Novelle				
Ressort	BMASK	Berechnungs-datum	7. Juli 2010	Anzahl geänderter/neuer Informationsverpflichtungen	2
BELASTUNG GESAMT (gerundet)					882 000

IVP 1 - LOHNANGABEN BEI STELLENAUSSCHREIBUNGEN					
Art	neue IVP				
Kurzbeschreibung	Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, bei der Ausschreibung von freien Stellen anzugeben, wie hoch das für die Stelle geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt ist; weiters ist anzugeben, ob eine Überzahlung möglich ist				
Ursprung:	NAT				
Fundstelle	§ 9 Abs. 2 GlBG				
BELASTUNG (gerundet)	143 000				

IVP 2 - BETRIEBLICHER EINKOMMENSBERICHT					
Art	neue IVP				
Kurzbeschreibung	Arbeitgeber/innen ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl haben einen jährlichen geschlechtsspezifischen Einkommensbericht zu erstellen				
Ursprung:	NAT				
Fundstelle	§ 11a GlBG, § 63 Abs. 6 GlBG				
BELASTUNG (gerundet)	739 000				

BERECHNUNG LAUT SKM-METHODE FÜR INFORMATIONSVERPFLICHTUNG 1					
Arbeitgeber/innen im Geltungsbereich des GlBG und mit KV					
Unternehmenszahl	190 000				
Frequenz pro Jahr	0,250				
Quellenangabe	BMASK				

Verwaltungstätigkeit 1	Beschaffung von Informationen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	
Minuten	3
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00

Verwaltungstätigkeit 2	Lohnangabe bei Erstellen der Ausschreibung einfügen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	
Minuten	2
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00

Gesamtkosten pro Unternehmen pro Jahr	1 00
Verwaltungskosten	142 500 00
Sowieso-Kosten (%)	0
VERWALTUNGSLASTEN	142 500 00

BERECHNUNG LAUT SKM-METHODE FÜR INFORMATIONSVERPFLICHTUNG 2					
Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmer/innen					
Unternehmenszahl	2 800				
Frequenz pro Jahr	1,000				
Quellenangabe	BMASK				

Verwaltungstätigkeit 1	Beschaffung von Informationen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	1
Minuten	30
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00
Verwaltungstätigkeit 2	Berechnung von Ergebnisdaten (Analyse, Untersuchungen, Bewertungen)
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	3
Minuten	
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00
Verwaltungstätigkeit 3	Bericht samt Erläuterungen erstellen
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	2
Minuten	
Gehaltsgruppe	Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe
Stundensatz	45 00
Verwaltungstätigkeit 4	Übermittlung von Nachrichten an BR oder Veröffentlichung im Betrieb
Zeitaufwand	Erhöhung
Stunden	
Minuten	20
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte
Stundensatz	36 00
Gesamtkosten pro Unternehmen pro Jahr	264 00
Verwaltungskosten	739 200 00
Sowieso-Kosten (%)	0
VERWALTUNGSLASTEN	739 200 00