



VEREIN ÖSTERREICHISCHER JURISTINNEN

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abt. VII.8

per Mail:

VII8@bmask.gv.at

begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, am 24.9.2012

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden;

Begutachtung;
Stellungnahme

Sehr geehrte Frau SC Dr.ⁱⁿ Ritzberger-Moser!
Sehr geehrte Damen und Herren!

Der **Verein österreichischer Juristinnen** erlaubt sich, zum vorliegenden Entwurf Stellung zu nehmen.

I. Grundsätzliches zu den Zielen des Entwurfs

Der Gesetzesentwurf betrifft vor allem Änderungen in folgenden Bereichen: „levelling up“ auf alle Diskriminierungsgründe im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Teil III), Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zu 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-Richtlinie), sowie Änderungen des Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission.

1. Grundsätzliches zum „Levelling up“

Das österreichische Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht ist bislang durch eine massive Hierarchisierung geprägt. Aus diesem Grund begrüßt der Verein österreichischer Juristinnen den vorliegenden Gesetzesentwurf, der auch über unionsrechtliche Verpflichtungen hinaus gleichheitskonforme Anpassungen an das österreichische Rechtssystem vornimmt („levelling up“). Gerade in diesem Bereich weist der Verein österreichischer Juristinnen auf die Verpflichtungen Österreichs, die sich aus internationalen Übereinkommen ergeben, vor allem in die betreffend nach wie vor bestehenden Probleme betreffend **Sexismus und Stereotypisierung** von Frauen in Werbung und Medien, gemäß den Vorgaben der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (**CEDAW, BGBl Nr. 443/1982**).

Gemäß **Art 5** sollen *geeignete Maßnahmen gesetzt werden, die einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau herbeizuführen und so eine Beseitigung von Vorurteilen sowie von herkömmlichen und allen sonstigen auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder des anderen Geschlechts oder einer stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken führen*. Im Rahmen der Empfehlungen des UN-Komitees vom 2.2.2007 werden in Punkt 17 und 18 der Abschließenden Bemerkungen, die nach wie vor stark existierenden stereotypen Vorurteile zeigt sich das *„... Komitee (ist) weiterhin besorgt über das Bestehen tief verwurzelter traditioneller Einstellungen und Klischees in Bezug auf die Rollen und Pflichten von Frauen und Männern in Familie und Gesellschaft. Das Komitee gibt seiner besonderen Sorge über die anhaltende Stereotypisierung Ausdruck, die Frauen primär als Mütter und Betreuerinnen und Männer als Familienerhalter sehen. Solche Klischees, die den sozialen Status von Frauen untergraben und sich in der benachteiligten Position von Frauen in einer*



Reihe von Bereichen widerspiegeln, unter anderem am Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Entscheidungspositionen, in der Studien- und Berufswahl und der ausgeprägten Aufteilung von familiären und häuslichen Aufgaben, stellen ein signifikantes Hindernis für die praktische Umsetzung des Grundsatzes der Gleichheit von Frauen und Männern dar..." und weiters *„...Eine solche Vorgehensweise sollte gesetzliche, politische und bewusstseinsbildende Maßnahmen umfassen, Beamte und die Zivilgesellschaft einbinden und sich an die gesamte Bevölkerung richten, insbesondere an Männer und Buben. Sie sollte weiters die Einbeziehung verschiedener Medien anstreben, einschließlich Radio, Fern- sehen und Druckmedien, und sowohl spezielle als auch allgemeine Programme umfassen..."*

Aus der Sicht des Vereins ist nicht nur das stereotype Mutterbild der Frau problematisch, sondern auch die nach wie vor existierende sexistische Darstellung von Frauen in Werbung und Medien. Eine diesbezügliche Regelung im Gleichbehandlungsgesetz ist daher wünschenswert. Dabei sollten auch andere Diskriminierungsgründe miteinbezogen werden und ein umfassender Schutz für diskriminierungsfreie Werbung und Mediengestaltung vorgenommen werden.

In den letzten Jahren haben sich mehrere internationale Menschenrechtsinstitutionen und ExpertInnen mit dem österreichischen Gleichstellungsrecht beschäftigt und einen einheitlichen Diskriminierungsschutz, einen verbesserten Zugang zum Recht und eine Verbesserung der Stellung von Gleichbehandlungsstellen empfohlen.

Exemplarisch seien genannt

- der Bericht des Menschenrechtskommissars des Europarats vom 11. September 2012¹, der auf Seite 2 feststellt: „The legal and institutional framework against discrimination is characterised by considerable fragmentation and the Commissioner calls on the Austrian authorities to keep

¹ <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2137336&SecMode=1&DocId=1919120&Usage=2> (19.09.2012)



it closely under review. Affording the same level of protection across the different grounds of discrimination should be a priority. An effort towards harmonisation and streamlining would also be highly desirable with respect to the many institutions involved in the implementation of anti-discrimination and equality legislation in Austria.”,

- die - von Österreich angenommenen - Empfehlungen des Menschenrechtsausschusses der UNO², der „die Harmonisierung aller Antidiskriminierungsgesetze zur Sicherstellung des gleichen Schutzes gegen jegliche Form von Diskriminierung“ (93.35), das „Vorantreiben des Vorschlags zur Abänderung des Gleichbehandlungsgesetzes, um die bestehenden Rechtsvorschriften zu harmonisieren, insbesondere hinsichtlich des gleichen Schutzes gegen jegliche Form von Diskriminierung“ (93.38) und „die Gewährung gleichen Schutzes gegen alle Formen der Diskriminierung, einschließlich auf Grund von Alter, Religion, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität“ (93.44) fordert und
- die Empfehlungen im Rahmen der Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts, die auf eine Ausweitung der Verbandsklage, Erweiterung der Rechtsfolgen auf Beseitigung von Barrieren, die Einführung eines Erfüllungs- und Unterlassungsanspruchs sowie eine Verbesserung der Verfahren gerichtet sind.

Der Verein österreichischer Juristinnen merkt weiters an, dass trotz des „leveling ups“ **nach wie vor nicht derselbe tatbestandsmäßige Schutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Lebensbereichen außerhalb der Arbeitswelt** wie für Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gewährt ist. Dies betrifft vor allem die Bereiche **Sozialschutz, soziale Vergünstigung, Gesundheit und Bildung**, obwohl sich österreichischer Verpflichtungen aus **Art 10, Art 11 e**

² http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik_Zentrale/Menschenrechte/Stellungnahme_UPR_Empfehlungen.pdf (19.09.2012)



und Art 12 der CEDAW ergeben. In Punkt 11. der Abschließenden Bemerkungen des Komitees zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in Österreich wird diesbezüglich folgendes angemerkt: *„Das Komitee sei besorgt darüber, dass sich derzeit die **Gesetzgebung bezüglich geschlechtsbedingter Diskriminierung von Frauen auf die Arbeitswelt konzentriert**. Das führe dazu, dass **die anderen, in der Konvention erfassten Bereiche weniger sichtbar sind und daher ihre Beseitigung weniger Beachtung zuteil wird**. Dabei nimmt das Komitee insbesondere Bezug darauf, dass in Fällen der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit auch auf andere Lebensbereiche (Anmerkung: der derzeitige Teil III des geltenden Gleichbehandlungsgesetzes) eingegangen wird. **Das Komitee drängt Österreich, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Bereichen, die von der Konvention umfasst sind, sicherzustellen.**“*

Aus der Sicht des Vereins österreichischer Juristinnen sind die weiter bestehenden Unterschiede des Schutzniveaus und die fehlenden Regelungen bezüglich Werbung und Medien in Teil III bedauerlich.

Im Hinblick auf den menschenrechtlichen Charakter des Gleichbehandlungsrechts wäre aus der Sicht des Vereins jegliche Hierarchisierung zu vermeiden.

2. Selbständigen-Richtlinie

Grundsätzlich wird die Ausweitung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf selbständig Erwerbstätige begrüßt. Auch in diesem Fall spricht sich der Verein österreichischer Juristinnen für eine umfassendere Regelung aus und erinnert auch in diesem Bereich an die internationalen Verpflichtungen. Gemäß **Art 13 der CEDAW** sollen unter anderem alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Frau in anderen Bereichen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens getroffen werden. Ein umfassender Gleichbehandlungsschutz bei selbständiger Beschäftigung ist aus der Sicht des Vereins noch nicht eindeutig gegeben (siehe auch II. zu Z3 und 6).



3. Änderungen im GBK/GAW Gesetz

Zunächst wird die Vereinfachung und Klarstellung der Rechte der Anwaltschaft für Gleichbehandlung begrüßt. Auf Grund des bereits mit der letzten Novelle erhöhten Aufgabenbereiches ist aus der Sicht des Vereins allerdings eine dringende Ressourcenaufstockung notwendig, um einen effektiven Rechtsschutz und Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene weiterhin gewährleisten zu können. Daher ist der Verein österreichischer Juristinnen verwundert über die Bemerkungen im Vorblatt darüber, dass keine Ressourcenaufstockung vorgesehen ist.

Der Verein österreichischer Juristinnen weist weiters dringend auf den **Bericht des Menschenrechtskommissars, Nils Muiznieks, über den Besuch in Österreich im Juni 2012** hin. Dabei wird in **Punkt 12 und 61** die nach wie vor **fehlende Kompetenz der Anwaltschaft für Gleichbehandlung Fälle auch vor Gericht zu vertreten** im Hinblick auf den Rechtszugang bemängelt.

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt grundsätzlich die Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission. Im Hinblick auf die nun vorgesehene gemeinsame Befragung vor den Senaten ist allerdings folgendes anzumerken. Der Verein zeigt sich besorgt über die immer stärkeren Angleichungen der Gleichbehandlungskommission an den Zivilprozess. Gerade in Diskriminierungsfällen erscheint dem Verein die grundsätzlich verwaltungsverfahrenrechtliche Ausrichtung, die sich unter anderem in der materiellen Wahrheitsfindung, der amtswegigen Wahrnehmung, der Ermittlungsmöglichkeiten und Auskunftspflichten zeigt, ein geeignetes Mittel zur effektiven Rechtsdurchsetzung. **Aus der Sicht des Vereins wären daher auch weiterhin getrennte Befragungen im sensiblen**



Bereich der Antidiskriminierung und Gleichbehandlung notwendig (siehe dazu auch II. Z 14).

Nichtsdestotrotz wäre es aus der Sicht des Vereins gerade in Einzelfallprüfungen überlegenswert die Gleichbehandlungskommission rechtlich zu stärken und z.B. eine **Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag** zu gestalten. Nach Abschluss eines Verfahrens mit Bescheid sollte eine Art **sukzessive Kompetenz an die Gerichte** möglich sein, wobei sich der Verein auch explizit für eine Möglichkeit der Vertretung vor Gericht durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ausspricht.

Als **äußerst dringende Maßnahme** erscheint dem Verein österreichischer Juristinnen die **Einführung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes im GBK-Verfahren**. Da hier die Glaubwürdigkeit von Personen beurteilt wird, ist es aus rechtsstaatlicher Sicht dringend notwendig, dass dieselben Personen, die die Personen gehört haben, auch über das Vorliegen einer Diskriminierung entscheiden. Die **Soft-Law-Mechanismen sollten allerdings daneben bestehen bleiben**. So soll es weiterhin möglich sein, Aufträge zu erteilen, Berichte zu fordern und Gutachten zu verfassen.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen

Artikel 1: Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Zu Z 2 und 5

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Erweiterungen im Bereich der **Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung** außerhalb eines Arbeitsverhältnisses.



Es wird aber daraufhin gewiesen, dass der Belästigungstatbestand (§§ 6, 7, 21) nach wie vor eine ausdrückliche Abhilfeverpflichtung nur für ArbeitgeberInnen vorsieht, und nicht für sonst Verantwortliche für eine Diskriminierung. Dies betrifft alle Gleichbehandlungsgebote in der sonstigen Arbeitswelt (Berufsberatung und –ausbildung, selbstständige Erwerbstätigkeit, Berufsgruppenorganisationen). Für einen umfassenden Diskriminierungsschutz ist daher das Gesetz dringend um die Wortfolge: „**oder den/die sonst Verantwortliche/n**“ zu ergänzen.

Zu Z 3 und 6

Der Verein österreichischer Juristinnen spricht sich für eine klare Regelung dahingehend aus, dass das Gleichbehandlungsgebot unmissverständlich für den gesamten Bereich der **selbständigen Erwerbstätigkeit** gelten soll.

Zu Z 4, 18 und 27

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Aufnahme des Begriffs „**Personenstand**“, sodass hier nun auch eingetragene Partnerschaften iSd. Eingetragene Partnerschaft–Gesetzes ebenfalls vom Diskriminierungsschutz im GIBG umfasst sein werden.

Zu Z 7

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Ausdehnung der Verpflichtung zur **Angabe des Mindestentgelts** auch auf jene Arbeitsplätze, für die es kein kollektivvertragliches, durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltendes Mindestentgelt gibt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Regelung für den gesamten Anwendungsbereich des GIBG im Hinblick auf die Festsetzung des Entgelts gilt. Die Angabe des Mindestentgelts in Ausschreibung ist eine sinnvolle Maßnahme, um zu fairen Bedingungen für BewerberInnen beizutragen.



Der Verein spricht sich zudem dafür aus, sowohl bei diskriminierenden Stellenausschreibungen, als auch bei fehlender Angabe des Mindestentgelts, beim ersten Verstoß keine Verwarnung, sondern gleich eine Verwaltungsstrafe vorzusehen.

Zu Z 11, 26 und 29

Der Verein österreichischer Juristinnen erkennt die Notwendigkeit, Kriterien zur **Bemessung des immateriellen Schadenersatzes** in das GIBG aufzunehmen. Denn nach wie vor erscheint die Bemessung des immateriellen Schadenersatzes in Diskriminierungsfällen, aber auch in sonstigen Bereichen sehr gering auszufallen. Bisher haben sich die österreichischen Gerichte bei der Bemessung des immateriellen Schadenersatzes sehr schwer getan. In einem Fall (ZRS Wien 35R68/07w) orientierte sich das Gericht an der Haftentschädigung. In einem anderen Fall (HG Wien 60 R 101/10y), bei der ein Wiener Lokal zum zweiten Mal (!) wegen diskriminierender Einlassverweigerung verurteilt wurde, setzte die zweite und letzte Instanz den Schadenersatz von 1.500,- auf 250,- Euro herab. Im ersten Fall wurde somit ein unpassendes Kriterium herangezogen, im zweiten Fall wurde der immaterielle Schadenersatz so niedrig angesetzt, dass er weder als angemessen noch als abschreckend bezeichnet werden kann. **Daher sind Kriterien zur Bemessung des immateriellen Schadenersatzes und ein ziffernmäßig umschriebener Mindestschadenersatz bei allen Diskriminierungsarten dringend nötig.**

Die Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU sehen bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vor, dass Sanktionen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen. Aus diesem Grund ist im GIBG – ebenso wie im BEinstG und im BGStG – bei Belästigung ein nach oben offener Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro vorgesehen.



Der Entwurf sieht für die Arbeitswelt vor, dass in den §§ 12 und 26 jeweils ein Abs. 14 ergänzt werden soll, der ausdrücklich klarstellt, dass die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen ist, „dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung abschreckend und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist.“

Die Intention dieser Bestimmungen ist zwar zu begrüßen, muss aber in zweifacher Sicht als unzureichend beurteilt werden:

- Den Gerichten fehlten bisher Hinweise im Gesetz und/oder den Erläuternden Bemerkungen, welche Höhe des immateriellen Schadenersatzes angemessen und abschreckend sein könnte. Das BGStG erwähnt als Bemessungskriterien etwa die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung. Darüber hinaus sollten der Schadenersatz auch bei wiederholter Diskriminierung angehoben werden, um die spezialpräventive Wirkung sicherzustellen. Im Sinn der Abschreckung und Angemessenheit sollte auch die finanzielle Leistungsfähigkeit der diskriminierenden Person berücksichtigt werden. Im Fall einer Einlassdiskriminierung in ein Lokal wäre aus Sicht des Klagsverbands mindestens der Umsatz des entsprechenden Tages angemessen.
- In den §§ 12, 26 und 38 fehlt für die Fälle unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung ein Mindestschadenersatz, der bei Belästigung mit 1.000,- Euro festgeschrieben ist. Diese Summe stellt wohl das Minimum dar, bei dem eine Sanktion als abschreckend und angemessen bezeichnet werden kann.

Der Verein österreichischer Juristinnen regt daher an,

- **als Bemessungskriterien für den immateriellen Schadenersatz die Dauer der Diskriminierung, die Schwere der Beeinträchtigung, allfällige wiederholte Diskriminierungen und die finanzielle Leistungsfähigkeit der diskriminierenden Person heranzuziehen und**



- **in den §§ 12, 26 und 38 auch für Fälle von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung einen Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro einzufügen.**

Der Verein österreichischer Juristinnen erachtet außerdem das Fehlen des immateriellen Schadenersatzes im Falle einer **Kündigungsanfechtung** als richtlinienwidrig. Es ist außerdem darauf hinzuweisen, dass im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes seit 2009 ein immaterieller Schadenersatz in § 18c Abs 1 B-GIBG vorgesehen ist.

Zu Z 12

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Verlängerung der Geltendmachungsfrist für sexuelle Belästigung auf drei Jahre. Es ist allerdings sehr bedauerlich, dass die Neuregelung nicht die übrigen Belästigungstatbestände in der Arbeitswelt umfasst. Bei geschlechtsbezogener Belästigung und Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters gilt nach wie vor die weit kürzere Frist von einem Jahr.

Auch im Hinblick darauf, dass in Teil III GIBG für alle Diskriminierungstatbestände die dreijährige Verjährungsfrist gilt und unterschiedliche Fristen bei sehr ähnlichen Tatbeständen in der Praxis unweigerlich zu Problemen in der Rechtsdurchsetzung führen, spricht sich der Verein dringend für die **Festlegung einer einheitlichen, dreijährigen Geltendmachungsfrist für alle Belästigungstatbestände** im Gleichbehandlungsgesetz aus.



Zu Z 16 bis 25, 17 bis 19

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes für die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, inklusive Wohnraum.

Um ein unterschiedliches Schutzniveau bei verschiedenen Diskriminierungsgründen und damit eine Ungleichbehandlung innerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes zu vermeiden, sollte für die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung der Geltungsbereich des GIBG allerdings **auch die Bereiche Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Gesundheitsdienste umfassen.**

Ein umfassender Schutz im Hinblick auf **Werbung und Medien** wäre aus der Sicht des Vereins ebenfalls wünschenswert.

Zu Z 22

Im Bereich außerhalb der Arbeitswelt ist derzeit nicht klar geregelt, dass auch „Dritte“ – also auch KundInnen und zufällig Anwesende – als diskriminierende Personen haften, wenn sie den Tatbestand der Belästigung erfüllen. Aus Sicht des Vereins österreichischer Juristinnen sollte im Teil III GIBG klargestellt werden, dass auch **„Dritte“, für (sexuelle) Belästigungen** in den geschützten Bereichen des Teil III GIBG haften.

Ebenso enthält Teil III GIBG im Gegensatz zum Bereich der Arbeitswelt keinen Hinweis auf eine Abhilfeverpflichtung für die AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wenn eine Belästigung vorkommt.



Auch hier wäre aus der Sicht des Vereins eine Bestimmung aufzunehmen, nach der die **schuldhafte Unterlassung von angemessenen Abhilfemaßnahmen** gegen Belästigungen durch Dritte eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt.

Zu Z 30

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Regelung, wonach die Gerichte Urteile, in denen sie sich mit einem Gutachten oder Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission (GBK) befasst haben, an diese zu übermitteln haben. Dies kann aber nur ein erster Schritt sein. Zur Verbesserung des Rechtszugangs und zur umfassenden Information regt der Verein über die bislang vorgesehene Formulierung an, dass jedes Urteil in Gleichbehandlungsfragen an die Gleichbehandlungskommission übermittelt werden soll **und ein eigener Bereich im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) eingerichtet wird.**

Zu Z 31, Zu Art 4 Änderung des Bunde-Behindertengleichstellungsgesetzes

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die Einführung eines strukturierten Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen und spricht sich in diesem Zusammenhang für eine breite Einladungs politik aus. Dabei wird außerdem angeregt den strukturierten Dialog, gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung zu bekämpfen und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern, zusammenzulegen.

Insbesondere die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung und das Zusammenspiel einer Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Behinderung benötigt eine intersektionell besetzte ExpertInnengruppe. Ein getrennter Konsultationsmechanismus mit Vertretern der Diskriminierungsgründe Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung auf der einen Seite und Behinderung auf der anderen Seite ist dem Ziel der umfassenden Partizipation von diskriminierten Menschen – und auch dem in der



vorliegenden Novelle intendierten „Levelling up“ des Schutzes vor Diskriminierung – abträglich.

Artikel 2: Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Zu Z 2, 4, 5, 10, 12 und 15

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt grundsätzlich die **Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission** und die **Neuorganisation und Vereinfachung der organisationsbezogenen Regelungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung**.

Zu Z 4

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt im Gegensatz zu Senat I der Gleichbehandlungskommission über **keine gesetzliche Kompetenz** verfügt, auch in Fällen von anderen Diskriminierungsgründen als das Geschlecht zu beraten und zu unterstützen. Fälle von Mehrfachdiskriminierung werden daher gemäß den gesetzlichen Kompetenzen sowohl durch den/die AnwältIn für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I), als auch durch den/die AnwältIn für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Teil II) beraten und unterstützt.

Die vorliegende Regelung sieht nun vor, dass lediglich ein/e AnwältIn an den Sitzungen des Senates teilnehmen kann. Der Verein österreichischer Juristinnen geht nicht davon aus, dass die Teilnahmerechte der/des AnwältIn aus Teil II bei Fällen von Mehrfachdiskriminierung in Senat I beschränkt werden sollen. In den Materialien



wird explizit festgehalten, dass die Änderung der Aufgaben der Anwaltschaft durch die Straffung des GBK/GAW-Gesetzes gerade nicht vorgesehen ist, dennoch werden auf der anderen Seite die Teilnahmerechte beschränkt. Diese Regelung dazu führen, dass der Anwaltschaft auch in Zukunft immer weniger Ressourcen trotz Aufgabenzuwachs bereitgestellt werden und z.B. auch keine weiteren RegionalvertreterInnen für Teil II und III eingesetzt werden, weil die bereits vorhanden RegionalanwältInnen für Teil I dies „mit beraten und unterstützen“ sollen. Es ist nach den vorliegenden gesetzlichen Kompetenzregeln allerdings derzeit **gesetzlich gar nicht möglich, dass die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt einen gesamten Fall von Mehrfachdiskriminierung in Senat I** vertritt.

Der Verein österreichischer Juristinnen merkt hierzu insbesondere an, dass gerade bei Mehrfachdiskriminierung ein intersektionelles Verständnis benötigt wird, das nur durch die Expertise und Teilnahme der einzelnen AnwältInnen in ihrem/seinem sachlichen Wirkungsbereich abgedeckt ist.

Der Verein österreichischer Juristinnen fordert daher dringend die **Aufnahme des Passus „im sachlichen Wirkungsbereich“**, da ansonsten wesentliche Teilnahme- und Rederechte der Anwaltschaft beschnitten werden würde.

Zu Z 4

Das Auskunftsrecht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung dient der Unterstützung von sich diskriminiert erachteten Personen und zur Sammlung notwendiger Indizien, um die Glaubhaftmachung eines Falles darlegen zu können. Den Betroffenen steht es offen, ob diese ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission oder eine Klage vor den zuständigen Gerichten führen wollen. Gerade das mit der letzten Novelle hinzugekommene Auskunftsrecht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung gegenüber den Sozialversicherungen betreffend die Beitragsgrundlage von Vergleichspersonen



für Fälle von Entgeltdiskriminierung hilft der Höhe nach strittige Einkommensunterschiede klarzustellen. Es ist allerdings vorgesehen, dass die Anwaltschaft diese Informationen den Betroffenen nur in **anonymisierte Weise** weitergeben können. De facto kann die betroffene Person die Unterlage dann nur in anonymisierter Form für ein etwaiges Gerichtsverfahren verwenden.

Der Verein österreichischer Juristinnen spricht sich klar für eine Streichung des Wortes „anonymisiert“ aus, um einen effektiven Rechtszugang zu gewährleisten

Zu Z 11

Der Verein österreichischer Juristinnen begrüßt die geplante Änderung vorbehaltlos. Gerade die Möglichkeit der Gleichbehandlungskommission, Berichte von Unternehmen zu fordern, die den Gleichbehandlungsgrundsatz übertreten haben, kann zu einem über den Einzelfall hinausgehenden Bewusstseinsänderungsprozess in den Unternehmen führen. Darin liegt auch die Stärke des Soft-Law-Systems. Dass nun auch bei „**nicht ausreichender**“ **Berichtslegung** durch ArbeitgeberInnen bzw. Verantwortliche vermuteter Diskriminierungen eine wirksame Sanktionsmöglichkeit besteht, stärkt die Möglichkeit der strukturellen Veränderung.

Der neu eingeführte Verbesserungsauftrag stellt sicher, dass die Sanktion nicht unverhältnismäßig ist und das eigentliche Ziel der Bestimmung, nämlich eine vollständige Berichtslegung an die Kommission, effizienter als bisher erreicht wird.

Zu Z 14

Der Verein österreichischer Juristinnen spricht **sich klar gegen die – außer in Fällen sexueller Belästigung – ersatzlose Streichung des Rechts auf getrennte Befragung für AntragsstellerInnen, AntragsgegnerInnen und Auskunftspersonen aus**. Wie bereits in den grundsätzlichen Bemerkungen ausgeführt, ist es aus der Sicht des Vereins nicht zielführend, das GBK-Verfahren



noch näher an den Zivilprozess anzugleichen. Dies führt nach Ansicht des Vereins dazu, dass die AntragsstellerInnen eher vermehrt die Nachteile eines Soft-Law-Systems tragen, als die Vorteile.

- Mit dem in Kraft treten der letzten Novellierung des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 1.3.2011, wurde der Grundsatz der Vertraulichkeit der Verfahren aufgehoben und das Prinzip der gemeinsamen Befragung eingeführt, wobei gewährleistet wurde, dass die Möglichkeit einer getrennten Befragung von AntragsstellerInnen, AntragsgegnerInnen und Auskunftspersonen nach wie vor besteht. Bisher wurden in den drei Senaten der Gleichbehandlungskommission erst relativ wenige Verfahren nach diesen neuen Verfahrensvorschriften durchgeführt. Dementsprechend erscheint, eine neuerliche Änderung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission ohne, dass eine Evaluierung der letzten Änderung der Verfahrensvorschriften der Gleichbehandlungskommission erfolgt ist, verfrüht.
- Der Charakter des spezialisierten Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission als niederschwelliges und der Situation von Diskriminierungsopfern besonders Rechnung tragendes Verfahren wird damit nicht mehr gewahrt. Die persönliche Begegnung und Konfrontation mit AntragsgegnerInnen ist in Einzelfällen Diskriminierungsopfern auch bei anderen Tatbeständen als Belästigung nicht zumutbar, kann aber in Hinkunft nicht mehr vermieden werden. Dies erscheint umso bedenklicher, wenn AntragsgegnerInnen mit anwaltlicher Vertretung zur Befragung kommen, während AntragstellerInnen die Möglichkeit des Verfahrens häufig nur in Anspruch nehmen können, da dieses für sie kostenfrei ist und eine anwaltliche Vertretung für sie aus Kostengründen nicht möglich ist. Durch diese meist einseitige anwaltliche Vertretung besteht bei einer gemeinsamen Befragung ein noch deutlicheres Machtungleichgewicht, als dies – vor allem zwischen



ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – häufig ohnehin bereits gegeben ist. Dies wirkt sich in Diskriminierungsfällen besonders stark zu Lasten von AntragstellerInnen aus.

- Auch Auskunftspersonen, die häufig noch im Unternehmen beschäftigt sind oder sonst in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Diskriminierungsverantwortlichen stehen, würden noch mehr vor einer Befragung durch die Gleichbehandlungskommission zurückschrecken, als dies seit Einführung des neuen Verfahrens mit Wegfall der Vertraulichkeit ohnehin bereits der Fall ist. Auskunftspersonen sind aber für die Wahrheitsfindung durch die Gleichbehandlungskommission in vielen Fällen entscheidend.
- Überdies ist die Beibehaltung der grundsätzlich getrennten Befragung nur in Fällen sexueller Belästigung – nicht aber wie bisher bei allen Belästigungen – nicht sachlich. Auch alle anderen im Gleichbehandlungsgesetz verpönten Belästigungen haben persönlich herabwürdigenden Charakter, dies ist gerade ihr Spezifikum. Warum daher bei anderen Belästigungen nicht – so wie bisher – der Verfahrensablauf der grundsätzlich getrennten Befragung vorgesehen ist, erscheint nicht nachvollziehbar.

III. Sonstige Anregungen

1. Ausgestaltung der Verwaltungsstrafbestimmungen im GIBG als Offizialdelikt und Erweiterung der Parteistellung

Die Verwaltungsstrafbestimmungen im GIBG sind anders als die anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit Ausnahme der Privatanklagedelikte, nicht als Offizialdelikte ausgestaltet. Die Strafbestimmungen bei diskriminierenden Ausschreibungen sind deshalb derzeit wenig wirksam.



Das liegt daran, dass

- nur betroffene Personen und die Anwaltschaft für Gleichbehandlung Anzeige erstatten dürfen,
- nur die Gleichbehandlungsanwaltschaft Parteistellung im Verfahren hat,
- außerhalb der Arbeitswelt nur Wohnungsinserate (und nicht auch Ausschreibungen für andere Güter und Dienstleistungen) umfasst sind,
- die Höhe der Strafbestimmungen mit maximal 360,- Euro nicht angemessen und abschreckend und somit **richtlinienwidrig** sind,
- bei der ersten Anzeige in den meisten Fällen nur eine Ermahnung vorgesehen ist und
- keine Behörde mit der Führung einer Verwaltungsstrafevidenz betraut ist und der wiederholte Verstoß gegen die Strafbestimmungen der §§ 10, 24 und 37 in vielen Fällen nicht nachweisbar ist.

Um eine breitere und effektivere Anwendung dieser Verwaltungsstrafbestimmungen zu gewährleisten, spricht sich der Verein dafür aus, dass

- **alle Personen diskriminierende Ausschreibungen anzeigen können,**
- **die Höhe der Verwaltungsstrafe beim ersten Verstoß mit bis zu 1090,- Euro, im Wiederholungsfall mit bis zu 2180,- Euro zu bestrafen ist,**
- **§ 37 auf die Ausschreibung aller Güter und Dienstleistungen ausgeweitet wird,**
- **die Ermahnung beim ersten Verstoß gestrichen wird,**
- **eine Behörde mit der Führung einer Verwaltungsstrafevidenz beauftragt wird und**
- **anzeigenden qualifizierten Organisationen Parteistellung gegeben wird, um zu verhindern, dass Anzeigen ohne sachlichen Grund zurückgelegt werden.**



2. Feststellungsklage

Nach wie vor steht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung nur in denjenigen Fällen, in denen das Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission durch die Anwaltschaft eingeleitet wurde, das Recht zu, eine Feststellungsklage zu erheben, wenn sich die Entscheidung des Senats nicht mit der Auffassung der Anwaltschaft deckt.

Die Feststellungsklage dient dazu, das Prozessrisiko der Betroffenen zu verringern, wenn eine negative Entscheidung der Gleichbehandlungskommission vorliegt, und die Anwaltschaft für Gleichbehandlung dennoch auf Grund des Verfahrensverlaufes vor der Gleichbehandlungskommission der Meinung ist, dass eine Diskriminierung vorliegt. Faktisch wird es für die Einzelperson schwierig sein auf der Grundlage einer negativen Entscheidung durch die GBK eine Leistungsklage vor den Gerichten anzustrengen.

Es ist aus der Sicht des Vereins nicht nachvollziehbar, weshalb die Erleichterung des Rechtszugangs und das einzige „quasi-Rechtsmittel“ gegen Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission nur denjenigen Personen zu Gute kommen sollen, die den Weg über die Anwaltschaft für Gleichbehandlung vor die Gleichbehandlungskommission gefunden haben und gerade denjenigen, die eventuell sogar ohne vorherige Beratung und Unterstützung ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission eingeleitet haben, nicht offenstehen soll.

Es wird im Hinblick auf einen gleichen Rechtszugang für alle angeregt, den Mitgliedern der Anwaltschaft für Gleichbehandlung auch in Fällen, in denen das Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission nicht durch die Anwaltschaft eingeleitet wurde, das Recht einzuräumen, eine Feststellungsklage zu erheben, wenn sich die Entscheidung des Senats nicht mit ihrer Auffassung deckt. Dies würde einer Änderung von 12 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz bedürfen.



3. Stärkung der Rechte von NGOs im Verfahren vor der GBK

Aus der Sicht des Vereins österreichischer Juristinnen sollten dringend NGO-VertreterInnen das Recht eingeräumt werden, in den Sitzungen der GBK anwesend zu sein und Fragen an die für die Diskriminierung vermutlich Verantwortlichen zu stellen. Ebenso muss ihnen ermöglicht werden, darzulegen, warum ihres Erachtens eine Diskriminierung vorliegt oder nicht vorliegt. Eine grundsätzliche Aufnahme von VertreterInnen von NGOs als Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission würde seitens des Vereins österreichischer Juristinnen ausdrücklich begrüßt.

4. Verbandsklage im KSchG

Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), z.B. bei Reise- oder Haftpflichtversicherungen, enthalten manchmal diskriminierende Klauseln. Auch Anweisungen, die sich an die Allgemeinheit richten und den Zugang zu Dienstleistungen regeln, wie z.B. Schilder an Campingplätzen „Keine Zigeuner“ oder „Nur inländisches Publikum“, können vor Gericht derzeit nicht bekämpft werden, wenn nicht Betroffene das finanzielle Risiko eines Individualverfahrens auf sich nehmen. Die angemessene Möglichkeit, gegen solche, an die Allgemeinheit gerichtete Klauseln vorzugehen, die zugleich Kontrahierungsbedingungen darstellen, wäre eine Verbandsklage. Das KSchG sieht vor, dass bestimmte Verbände Personen, die im geschäftlichen Verkehr gesetzes- oder sittenwidrige AGB verwenden oder zum Vertragsinhalt zu machen versuchen, auf Unterlassung klagen können. Aus der Sicht des Vereins österreichischer Juristinnen sollte auch NGOs wie z.B. dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern Verbandsklagerechte ausdrücklich eingeräumt und § 29 Abs 1 KSchG entsprechend ergänzt werden. **Die Forderung nach einer Verbandsklage wurde übrigens auch von der Volksanwaltschaft in ihrer Stellungnahme zur GIBG-Novelle 2011 erhoben!**



5. Klage bei Diskriminierung im Teil III auch am Wohnsitz ermöglichen

Gemäß § 65 JN sind Klagen vorbehaltlich eines besonderen Gerichtsstands bei dem Gericht einzubringen, bei dem der/die Beklagte den allgemeinen Gerichtsstand hat. Praktisch führt das immer wieder zum Problem, dass Menschen, die diskriminiert werden, in weit entfernten Städten, in denen etwa BetreiberInnen eines Lokals den Sitz haben, klagen müssen oder dass sich im Laufe eines Verfahrens herausstellt, dass eine andere Person als ursprünglich angenommenen Beklagte/r ist.

Insbesondere bei Diskotheken und Clubs wird im Laufe des Verfahrens mangelnde Passivlegitimation eingewendet. Diese wird mit dem in der Branche üblichen häufigen Wechsel der BetreiberInnen argumentiert. Das führt nicht nur dazu, dass der/die Beklagte wechselt, sondern oft auch zu einer örtlichen Unzuständigkeit des Gerichts und zu einer Verzögerung des Verfahrens. Als Folge davon sind auch die Prozesskosten oft schwer einzuschätzen. Das hält regelmäßig Menschen davon ab, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Daher regt der Verein an – analog zu § 10 Abs. 3 BGStG – in **§ 38 einen Abs. 7** einzufügen: **„(7) Eine Klage nach den Abs. 1 und 2 kann auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt der betroffenen Person befindet.“**

Dr.ⁱⁿ Anja Oberkofler

Vorsitzende des Vereins österreichischer Juristinnen

