



Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Stubenring 1
1040 Wien

BUNDEARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0
DVR NR 1043384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Telefon	Fax	Datum
BMASK- 462.207/0020- VI/B/8/2012	BAK/GSt-FF	Ruth Ettl	501 65 DW 2166	501 65 DW 42166	20.9.2012

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das GIBG, GBK/GAW-Gesetz, BEinstG und BGStG, geändert werden

Die wesentlichen Anmerkungen der Bundesarbeitskammer (BAK) zum Entwurf lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der vorliegende Entwurf sieht eine Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vor. Damit kommt es zu einer wesentlichen Verbesserung im III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes, was von der Bundesarbeitskammer ausdrücklich begrüßt wird. Die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (einschließlich Wohnraum), auf die Diskriminierungsmerkmale Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und somit auf alle Diskriminierungsmerkmale des Gleichbehandlungsgesetzes – das so genannte „Levelling up“ – stellt einen essentiellen Schritt dar, umfassenden Diskriminierungsschutz gewährleisten zu können.
- Jedoch sollte aus Sicht der Bundesarbeitskammer auch diskriminierende Werbung vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst sein, um effektiv und umfassend gegen „Sexismus und Rassismus“ im öffentlichen Raum vorgehen zu können.
- Als wichtig im Sinne der Förderung der Einkommenstransparenz wird von der Bundesarbeitskammer die Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten auf alle ArbeitgeberInnen, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, angesehen.

- Die gesetzlichen und freiwilligen ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen sollten jedoch die Möglichkeit zur Anzeige erhalten, um eine effektive Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen zu ermöglichen.
- Angeregt wird allerdings auch eine gesetzliche Verpflichtung zur Einkommenstransparenz in Stellenausschreibungen auch für die Länder und Gemeinden als ArbeitgeberInnen zu schaffen.
- Im Hinblick auf einen effektiveren Schutz von Opfern von sexueller Belästigung wird die Anhebung der Verjährungsfrist von einem Jahr auf 3 Jahre ausdrücklich begrüßt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass von sexueller Belästigung Betroffene aufgrund der erfahrenen Traumatisierung oft länger als ein Jahr brauchen, um sich zu rechtlichen Schritten durchringen zu können.
- Die Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission und die Normierung der grundsätzlich gemeinsamen Befragung im Verfahren vor der Kommission werden im Sinne eines ersten Schrittes Richtung Verkürzung der Verfahrensdauer begrüßt.

Anzumerken ist hier jedoch leider, dass viele der Forderungen der Bundesarbeitskammer nicht in den vorliegenden Entwurf Eingang gefunden haben:

- **Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge**, um das Erfordernis einer effektiven und abschreckenden Sanktion iSd EU-RL zu erfüllen.
- **Aufnahme von Kriterien für die Bemessung des ideellen Schadenersatzes in das Gesetz.**
- **Ausdehnung der Anfechtungsfrist** bei der diskriminierenden Beendigung von Dienstverhältnissen auf zumindest 4 Wochen.
- **Überdenken der bestehenden Beweislastregelung**, da die Praxis hinter den europarechtlichen Vorgaben oft zurückbleibt.
- Ersatz der **Prozesskosten** in gerichtlichen Anfechtungs- oder Feststellungsverfahren wegen vermuteter diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kostenersatz erst vor dem OGH.
- **Ideeller Schadenersatz und Vermögensschaden bei Anfechtungen** im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinien.
- **Verbandsklagerecht** zur Erleichterung in der Rechtsdurchsetzung und Entlastung von Einzelpersonen.

Allgemeines

Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Ein zentrales Element des vorliegenden Entwurfs sieht die Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vor. Diesem sogenannten „Levelling up“ liegt 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 zugrunde.

Zudem nahm Österreich die Empfehlung des Menschenrechtsrates der Vereinten Nationen im Rahmen der universellen Staatenprüfung 2011 zur Harmonisierung des Schutzniveaus gegen alle Formen der Diskriminierung („Levelling up“) in der nationalen Rechtsordnung an.

Die Bundesarbeitskammer begrüßt ausdrücklich diese Erweiterung des Schutzbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes und die damit verbundene umfassendere Implementierung des Gleichbehandlungsgedankens.

Vom vorliegenden Entwurf sind jedoch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung für die Merkmale Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung weiterhin nicht vom Diskriminierungsschutz umfasst, obwohl auch in diesem Bereich Schutzbedarf vorhanden ist.

Die Bundesarbeitskammer schlägt zudem vor, auch diskriminierende Werbung vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes zu erfassen.

Erstreckung des Diskriminierungsschutzes auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung

Ebenfalls als bedeutsames Element zur Schaffung eines durchgängigen Schutzes vor Diskriminierung wird die Ausdehnung des Gleichbehandlungsgesetzes auf alle Phasen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung angesehen.

Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf die „Erweiterung“ der selbstständigen Tätigkeit

Begrüßt wird auch die Regelung, dass zur Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, vom 7. Juli 2010 (Selbstständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) nicht mehr nur der Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, sondern auch deren Erweiterung vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst wird.

Diese Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes wird – vor allem im Hinblick auf die zunehmende Zahl von WerkvertragsnehmerInnen – von der Bundesarbeitskammer befürwortet.

Nicht ausreichend klar ist jedoch, was unter dem Begriff „Erweiterung“ alles zu verstehen ist bzw. ob damit nun der gesamte Bereich der Tätigkeit und Vertragsbeziehungen umfasst sein soll. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer sollte ein umfassender Schutz gesetzlich gewährleistet sein.

Schutz des Personenstandes

Die Angleichung des Schutzniveaus im Gleichbehandlungsrecht für eingetragene Partnerschaften durch Aufnahme des Personenstandes in das Gesetz wird ausdrücklich begrüßt.

Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe der Entlohnung in Stellenausschreibungen

Als positiv betrachtet die Bundesarbeitskammer auch die Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeber/innen, auch wenn kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht. Schon die bisherige Regelung hat zu mehr Transparenz bei Stelleninseraten geführt, was einen wichtigen Faktor zur Bekämpfung von Einkommensdiskriminierungen darstellt.

Um eine effektive Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen zu ermöglichen, sollten die ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen (AK und Gewerkschaften) die Möglichkeit zur Anzeige erhalten.

Die Bundesarbeitskammer regt außerdem an, gesetzliche Regelungen zur Gehaltsangabe bei Stelleninseraten der Länder und Gemeinden zu treffen.

Harmonisierung im Behindertengleichstellungsrecht

Die Harmonisierung der Schutzniveaus im Behindertengleichstellungsrecht, hinsichtlich Bildung, selbstständiger Erwerbstätigkeit und der Definition von Belästigung wird ebenfalls ausdrücklich befürwortet.

GBK/GAW-Gesetz

Die Bundesarbeitskammer anerkennt, dass durch die Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission und die grundsätzliche gemeinsame Befragung der AntragstellerInnen und AntragsgegnerInnen (außer in Fällen der sexuellen Belästigung) ein Schritt in Richtung Verkürzung der langen Verfahrensdauer bei der GBK gesetzt wird.

Die Beschleunigung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission und schlankere Verwaltungsstrukturen dieser Institution sind seit Jahren ein wichtiges Anliegen der Bundesarbeitskammer, da nur so für die Betroffenen Rechtssicherheit im Sinne einer raschen und effektiven Lösung ihres Falles und somit Rechtssicherheit ermöglicht wird. Die Verkleinerung der Senate wird von der Bundesarbeitskammer als adäquates Mittel angesehen, dieses Ziel zu erreichen.

In die Diskussion wurde immer wieder auch ein alternatives Modell zur Umstrukturierung der Zusammensetzung der Senate der Gleichbehandlungskommission eingebracht, das die Beibehaltung der Zusammensetzung der Senate bei Rechtsfragen von erheblicher Bedeutung vorsieht und in anderen Einzelprüfungsverfahren die Zuständigkeit von kleineren Senaten bzw Ausschüssen vorschlägt.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer wäre dies nur die zweitbeste Lösung, da sich hieraus neue Fragen und Probleme der Kompetenzabklärung ergeben könnten, die wiederum die Gefahr von mehr Verwaltungs- und Zeitaufwand in sich bergen.

Deshalb wird seitens der Bundesarbeitskammer das im vorliegenden Entwurf vorgesehene Modell der Verkleinerung der Senate bevorzugt. Bei einer Verkleinerung der Senate ist jedenfalls auf einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent bei den ordentlichen Mitgliedern als auch bei den Ersatzmitgliedern zu achten.

Dringend wird angeregt, die Tätigkeit des Vorsitzes aller 3 Senate als hauptberufliche zu gestalten, um Ressourcen zu eröffnen, vermehrt amtswegige Verfahren einleiten oder Gutachten erstellen zu können. Dies wäre neben Öffentlichkeitsarbeit eine weitere Möglichkeit, ein gesellschaftliches Bewusstsein für das Thema zu entwickeln bzw zu verstärken.

Vermehrt sollten auch Fachleute für Gutachten beigezogen werden, die Entgeltlichkeit der Leistung soll ins Gesetz aufgenommen werden.

Diesen positiven Aspekten des vorliegenden Entwurfs stehen die im folgenden beschriebenen Probleme im Gleichbehandlungs- und Behindertengleichstellungsrecht gegenüber, deren Behebung das gegenständliche Gesetzgebungsvorhaben nicht vorsieht, aber weiterhin Forderungen der Bundesarbeitskammer bleiben:

Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge

Die Anhebung der Schadenersatzleistungen bei Diskriminierung ist ein Anliegen der Bundesarbeitskammer, um das Erfordernis einer effektiven und abschreckenden Sanktion iSd EU-RL zu erfüllen.

Kriterien für die Bemessung des ideellen Schadenersatzes sollen in das Gesetz aufgenommen werden.

Beispielsweise:

- Dauer, Schwere des Verschuldens, Erheblichkeit der Beeinträchtigung (BGStG), Mehrfachdiskriminierung
- Nachwirkung der Diskriminierung
- Die abschreckende Wirkung ist eigens zu berücksichtigen, wobei Augenmerk auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des/der Diskriminierenden zu legen ist.
- Grad des Verschuldens
- Wiederholte Handlungen
- Schuldeinsicht

Der alleinige Hinweis im Entwurf auf die Bestimmungen der einschlägigen Gleichbehandlungsrichtlinien, die die Regelung von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen vorgeben, erscheint aus Sicht der Bundesarbeitskammer nicht ausreichend.

Anfechtungsfrist

Die Bundesarbeitskammer regt an, die Anfechtungsfrist bzw die Frist zur Einbringung einer Feststellungsklage bei diskriminierenden Beendigungen von 14 Tagen auf zumindest 4 Wochen auszudehnen. Die kurze Frist von 14 Tagen erschwert es, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Schnellschüsse bei der Klageeinbringung bei Gericht aber auch bei der Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission könnten bei einer längeren Frist vermieden werden. ArbeitnehmerInnen, die diskriminiert wurden, soll mehr Zeit gegeben werden, zu überlegen, ob sie tatsächlich an einer Weiterbeschäftigung nach bestimmten Vorfällen interessiert sind.

Erleichterungen bei der Beweislast

Aus der Beratungserfahrung ergibt sich, dass es ArbeitgeberInnen aufgrund ihrer Nähe zur betrieblichen Organisation oft leichter fällt „zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“. Für Betroffene gestaltet es sich hingegen schwieriger eine Diskriminierung vor Gericht ausreichend zu begründen, da ihnen eben diese „Nähe zum Beweis“ fehlt. Die Regelungen über die Verteilung der Beweislast entsprechen nicht zur Gänze den Erfordernissen der Beweislastverteilung in den umzusetzenden RL 2000/78/EG, 2000/43/EG und 2006/54/EG. So hat nach der Richtlinie der/die Beklagte den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die jeweiligen gesetzlichen Regelungen, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines anderen glaubhaft gemachten nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleiben insbesondere in der praktischen Umsetzung der genannten nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück.

Prozesskosten

Eine große Hürde im Zuge der Rechtsdurchsetzung stellen die Prozesskosten dar. Anders als in den Verfahren nach den Bestimmungen des § 105 ArbVG, wo gemäß § 58 Abs 1 ASGG, in Abweichung von dem im Zivilprozess an sich üblichen Erfolgshaftungsprinzip, der obsiegenden Partei in Rechtsstreitigkeiten nach § 50 Abs 2 ASGG einen Kostenersatzanspruch gegen die unterlegene Partei nur im Verfahren vor dem OGH zusteht, trägt der/die Arbeitnehmer/in im Kündigungsanfechtungs- bzw Feststellungsverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz das volle Kostenrisiko. Da die Kosten nicht eingeschränkt und auch schwer einschätzbar sind, scheuen Betroffene häufig den Gang zu Gericht. Gerade eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses wiegt besonders schwer und ist wertungsmäßig der Beendigung aufgrund eines verpönten Motivs nach § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG gleich zu halten. Es sollte daher eine Regelung ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden, wonach in gerichtlichen Anfechtungs- oder Feststellungsverfahren wegen vermuteter diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kostenersatz erst vor dem OGH zusteht.

Ideeller Schadenersatz bei Anfechtungen

Insbesondere regen wir auch an, gesetzlich klarzustellen, dass bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses der betroffenen Person auch im Fall der Anfechtung der Beendigung oder der Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses nicht nur Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens, sondern auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gebührt.

Verbandsklagerecht

Die Bundesarbeitskammer ersucht darüber hinaus zusätzliche Verbesserungen im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes zu schaffen, indem wirksame, effektive Sanktionen und Erleichterungen in der Rechtsdurchsetzung normiert werden. So sollte die Möglichkeit einer Verbandsklage zur Entlastung von Einzelpersonen eröffnet werden.

Ausgewogene Besetzung der Senate

Auch im Bereich des Verfahrens vor dem Arbeits- und Sozialgericht könnten durch eine geschlechtsbezogene ausgewogene Besetzung der Senate und laufende Aus- und Weiterbildungen der RichteramtswarterInnen und RichterInnen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung Verbesserungen herbeigeführt werden.

Anreize für Unternehmen für Gleichstellungsmaßnahmen

Als zusätzliche wirksame Anreize für Unternehmen positive Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen, empfiehlt sich die Bindung von Wirtschaftsförderungen zwingend an bestimmte Förderungsmaßnahmen oder die Koppelung von Vergaberecht und Gleichstellungsgebot. Sinnvoll wäre aus Sicht der Bundesarbeitskammer ein Maßnahmenkatalog, der konkret festlegt, wann

ein Betrieb als förderungswürdig im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen ist und unter welchen Bedingungen Förderungen zu gewähren bzw zu entziehen sind.

Im Zusammenhang mit den Einkommensberichten wird angeregt, Maßnahmenkataloge zum Abbau der nach wie vor bestehenden Lohnschere zwischen Frauen und Männern etwa in Form von Aktionsplänen in die Berichte zu integrieren sowie eine Evaluierung der Einkommensberichte vorzusehen.

Information und Sensibilisierung zum Gleichbehandlungsgesetz

Angeregt werden Informationskampagnen der Bundesregierung zum Diskriminierungsschutz. Auch Schulungen bzw Weiterbildungen für Senatsmitglieder sollten angedacht werden, um die Gleichstellungsexpertise laufend zu vertiefen.

Ausbau der Ressourcen für die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Bundesarbeitskammer regt an, die personellen und finanziellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission aufzustocken, um die Wartezeiten der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu verkürzen. Die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaften sowie die Regionalisierung der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission wären ebenso voranzutreiben, um den Zugang zum Recht durch Beratung vor Ort zu erleichtern.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

Artikel 1

Z 1 und 16 bis 25 Teil III GIBG

Die Bundesarbeitskammer regt an, den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auch hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung auf Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung auszudehnen.

Die Regelungen zum im Entwurf enthaltenen „Levelling up“ enthalten Ausnahmen für die Merkmale Religion oder Weltanschauung und Alter. Diese erscheinen im Hinblick auf die in den Erläuternden Bemerkungen angeführten Beispiele sinnvoll, etwa die Zulässigkeit von Altersgrenzen bei Sport- und Kulturveranstaltungen oder die Möglichkeit eines Abstellens auf ein Höchst- oder Mindestalter im Zusammenhang mit der Preisgestaltung.

Hinsichtlich der Ausnahmebestimmungen zu Religion und Weltanschauung werden in den Erläuterungen beispielsweise Bildungs- oder Informationsveranstaltungen der angeführten Einrichtungen genannt.

Zu betonen ist jedoch, dass all diese Beschränkungen – wie auch in den Erläuternden Bemerkungen festgehalten – im Einklang mit den in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union festgelegten Kriterien angemessen und erforderlich zu sein haben.

Begrüßt wird die Einführung des Gebots des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum in Bezug auf die Merkmale Alter, sexuelle Orientierung und Religion oder Weltanschauung.

Unklar ist jedoch die in § 36 normierte Ausnahmebestimmung, die sich auf den Wohnraum bezieht. In den Erläuternden Bemerkungen zur letzten Novelle wurde zwar ausgeführt, dass damit die Gestaltung von Wohnprojekten für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe (zB Frauen), die auf die Bedürfnisse dieser Gruppe besonders Rücksicht nimmt, weiterhin möglich sein soll und die Ausnahme auch jene Fälle umfasst, wenn durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis begründet wird. Es ist jedoch nicht nachvollziehbar und in den Rechtsfolgen unklar, weshalb sich diese Ausnahmebestimmungen lediglich in der Regelung zur diskriminierungsfreien Inserierung von Wohnraum befinden und nicht im § 33, in dem allgemein die Ausnahmen normiert sind. Eine diesbezügliche Klarstellung etwa in den aktuellen Erläuterungen wäre wünschenswert.

§ 30 Abs 3 Z 2

Die Bundesarbeitskammer regt an, hinsichtlich der Ausnahmebestimmung für Medien und Werbung zumindest die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und ethnische Herkunft vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes in diesen Bereichen zu erfassen.

Z 2 und 5 (§ 1 Abs 1 Z 2, § 4 Z 1, § 16 Abs 1 Z 2 und § 18 Z 1)

Die Regelung soll klarstellen, dass der Diskriminierungsschutz alle Phasen der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung umfasst und wird ebenfalls seitens der Bundesarbeitskammer begrüßt, da nur so umfassender Schutz gewährleistet ist.

Z 4, 18 und 27 (§ 3, § 4, § 31 Abs 1 und § 43 Abs 1)

Die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf das Merkmal Personenstand soll nach den Erläuternden Bemerkungen klarstellen, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft–Gesetz – EPG), BGBl Nr 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind. Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Angleichung an das Schutzniveau der Ehe im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz.

Ebenso wird die Aufnahme des Ehe-, Familien- oder Personenstandes in den Schutzbereich des III. Teils des GIBG befürwortet.

Z 7 und 28 (§ 9 Abs 2, § 23 Abs 2 und § 49 Abs 4)

Er wird angeregt, den ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen (AK und Gewerkschaften) die Möglichkeit zur Anzeige einzuräumen, um eine effektive Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen zu ermöglichen.

Außerhalb des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes sollten zudem gesetzliche Regelungen zur Entgeltangabe bei Stelleninseraten der Länder und Gemeinden als ArbeitgeberInnen geschaffen werden.

Nachdem die Vorgaben für Stellenausschreibungen mittlerweile hinlänglich bekannt sein sollten, erscheint die Vorschaltung einer Verwarnung jedenfalls bei einem Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung als nicht ausreichend, um derartigen Verstößen effektiv vorzubeugen. Außerdem sollte sich der mehrmalige Verstoß in der Höhe der Verwaltungsstrafe niederschlagen.

Z 11, 26 und 29 (§ 12 Abs 14, § 26 Abs 14, § 38 Abs 7 und § 51 Abs 11)

Der alleinige Hinweis im Entwurf auf die Bestimmungen der einschlägigen Gleichbehandlungsrichtlinien, die die Regelung von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen vorgeben, erscheint aus Sicht der Bundesarbeitskammer nicht ausreichend.

Sinnvoller erscheint eine Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge sowie gesetzliche Normierung bzw Hervorhebung von bereits oben angeführten Kriterien (Dauer, Schwere des Verschuldens, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des/der Diskriminierenden etc) für die Bemessung des ideellen Schadenersatzes.

Z 12 (§ 15 Abs 1)

Die Ausdehnung der Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz im Falle einer sexuellen Belästigung auf 3 Jahre wird ausdrücklich begrüßt.

Z 30 (§ 61)

Die Verpflichtung der Gerichte zur Übermittlung der Urteile an die GBK in Verfahren, in denen ein Gutachten oder ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde, erscheint als sinnvoll, um der GBK einen vollständigeren Überblick über die Judikatur zum Gleichbehandlungsgesetz zu verschaffen.

Die Bundesarbeitskammer regt an, Rechtssachen, die (auch) das Gleichbehandlungsgesetz betreffen, grundsätzlich durch die Gerichte kennzeichnen und im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramts (RIS) veröffentlichen zu lassen, um einen tatsächlich vollständigen Überblick über die einschlägige Judikatur zu ermöglichen.

Dies ist auch im Hinblick auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Gleichbehandlung sinnvoll.

Z 31 (§ 62a)

Die gesetzliche Verankerung des Dialogs des Bundeskanzlers/der Bundeskanzlerin mit VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen zum Thema der Gleichbehandlung wird von Seiten der Bundesarbeitskammer zustimmend aufgenommen.

Artikel 2

Z 2 und 3 (§ 2 Abs 2 bis 4 und 9)

Die Bundesarbeitskammer erwartet sich von der Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission eine Beschleunigung der Verfahren und einen effektiveren Einsatz der Ressourcen.

Bei einer Verkleinerung der Senate ist jedenfalls auf einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent bei den ordentlichen Mitgliedern als auch bei den Ersatzmitgliedern zu achten.

Z 4 (§ 5 Z 5)

Die Regelung, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft die im Rahmen der Auskunftserteilung durch die Träger der Sozialversicherung bekannt gewordenen Daten lediglich in anonymisierter Form an die von der behaupteten Diskriminierung betroffenen Person weitergeben darf, erscheint nicht praxisnah. Da zur Untersuchung von Entgeltdiskriminierung bereits eine Vergleichsperson feststehen muss, stellt sich die Frage der Sinnhaftigkeit einer Anonymisierung. Die Normierung einer Vertraulichkeit nach außen sollte ausreichend sein, den Schutz dieser Daten gewährleisten zu können und gleichzeitig ein effektives Verfahren zu ermöglichen.

Z 8 (§ 12 Abs 5)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft sollte auch in Verfahren, die sie nicht selbst durch einen Antrag eingeleitet hat, die Möglichkeit haben, auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu klagen.

Z 9 (§ 12 Abs 7)

Begrüßt wird die Zusendung einer Vorabinformation über den Ausgang des Verfahrens an AntragstellerIn und AntragsgegnerIn.

Zwecks einer übersichtlichen und vollständigeren Aufstellung der ergangenen Urteile zum Gleichbehandlungsgesetz erscheint aus Sicht der Bundesarbeitskammer eine Verpflichtung zur anonymisierten Veröffentlichung sinnvoller.

Z 11 (§ 13 Abs 4)

Die Regelung wird seitens der Bundesarbeitskammer begrüßt, um eine transparentere Darstellung der (Nicht-) Erfüllung der Berichtspflichten zu ermöglichen.

Z 13 (§ 14 Abs 3a)

Der Wille zur Stärkung der schlichtenden Funktion der Gleichbehandlungskommission wird grundsätzlich begrüßt. Jedoch erscheint aus Sicht der Bundesarbeitskammer im Sinne der effektiven Ermöglichung von Schlichtungen bzw einvernehmlichen Lösungen im Rahmen des GBK-Verfahrens die gesetzliche Implementierung einer eigenen Verfahrensart für sinnvoll. Ein vorstellbares Modell könnte in folgender Form angedacht werden:

Im Rahmen des GBK-Verfahrens sollte es die Möglichkeit einer Schlichtung geben. Falls seitens AntragstellerIn als auch AntragsgegnerIn Bereitschaft zur Schlichtung besteht, hat die GBK-Vorsitzende auf eine Schlichtung hinzuwirken, wobei im Bedarfsfall ein/e Mediator/in beigezogen werden kann. Beide Seiten sollten vor Unterzeichnung der Einigung die Möglichkeit haben, mit einer Interessenvertretung/NGO etc Rücksprache zu halten.

Bei der Vereinbarung soll es sich um einen klagbaren Anspruch handeln und die Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung sollten solange gehemmt bleiben, bis der/die Antragsgegner/in die Vereinbarung erfüllt. Um einen zeitlichen Rahmen vorzugeben, sollte – falls innerhalb von 3 Monaten keine Einigung erzielt werden kann – der Weg zu einem Prüfungsverfahren durch die GBK oder zum Gericht offen stehen.

Z 14 (§ 14 Abs 4)

Zwecks Beschleunigung der Verfahren vor der GBK und im Sinne der Stärkung des Unmittelbarkeitsgrundsatzes im Verfahren wird die Einführung der grundsätzlich gemeinsamen Befragung ausdrücklich begrüßt.

Dass die Befragung in Verfahren, die eine behauptete sexuelle Belästigung betreffen, grundsätzlich gesondert stattfinden soll, erscheint aufgrund der mit solch einer Belästigung regelmäßig verbundenen Traumatisierung der Betroffenen äußerst sinnvoll.

Z 16 (§ 15 Abs 2 und 3)

Da die Arbeiterkammer gesetzlich berufen ist, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern, ist die Teilnahme eines Mitgliedes aus den Kammern für Arbeiter und Angestellte auch an den Ausschüssen aller 3 Senate der GBK erforderlich.

Zudem regt die BAK an, die personellen und finanziellen Ressourcen der Gleichbehandlungskommission aufzustocken, um ua die Wartezeiten der Verfahren zu verkürzen. Die Regionalisierung der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission wären im Sinne eines erleichterten Verfahrenszugangs und der Niederschwelligkeit der Verfahren für die Betroffenen ebenso voranzutreiben.

Z 17 (§ 21 Abs 12 und 13)

Bei dem Satz „§§ 6 und 7 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft.“ handelt es sich wohl um ein redaktionelles Versehen und es ist tatsächlich der 31. Dezember 2012 gemeint.

In Abs 13 ist offensichtlich ein Fehler unterlaufen, da das genannte Datum bereits in der Vergangenheit liegt.

Behindertengleichstellungsrecht

Die BAK begrüßt die Anpassungen, die auch im Behindertengleichstellungsrecht vorgenommen werden, wünscht aber eine baldige, weitergehende Novellierung der Behindertengleichstellungsregelungen, um die in der Behindertenrechtskonvention vorgesehene gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu ermöglichen und jede Form der Diskriminierung zu beseitigen.

Sowohl die Beratungserfahrungen der Arbeiterkammer als auch die durch das BMASK beauftragte Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts bestätigen, dass noch etliche ungelöste Probleme bestehen, die durch die vorliegende Novelle nicht behoben werden (wie beispielsweise Verankerung von Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen, Verbesserung des Rechtsschutzinstrumentariums, Verringerung des Prozesskostenrisikos, Erhöhung der Schadenersatzansprüche, Schaffung eines erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestandes zur Verwirklichung der Gleichstellung in den Betrieben, Sicherstellen der Gleichstellung in den Ländern etc).

Im NAP für Menschen mit Behinderungen ist eine Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes bereits vorgesehen; dies wird von uns ausdrücklich begrüßt. Die BAK hofft daher auf eine baldige Umsetzung des NAP und wir verweisen bezüglich unserer Verbesserungsvorschläge und Anregungen iZm dem Behindertengleichstellungsrecht auf die ausführliche BAK-Stellungnahme zum NAP für Menschen mit Behinderungen vom 20.2.2012.

Artikel 3

Z 1 bis 3 und 7 (§ 7a Abs 1 Z 2 und 4, § 7b Abs 1 Z 8 und 10, § 7j und § 7n)

Auch im Bereich des Behinderteneinstellungsgesetzes wird die Erstreckung des Diskriminierungsschutzes auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung begrüßt.

Ebenso wird die Erfassung nicht nur des Zugangs sondern auch der Erweiterung der selbstständigen Tätigkeit vom Schutz vor Diskriminierung befürwortet.

Im Hinblick auf den Hinweis eines wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Schadenersatzes wird auf die Ausführungen zu Z 11, 26 und 29 des Artikel 1 verwiesen (Kriterien für die Bemessung des Schadenersatzes und Anhebung Mindestschadenersätze).

Z 4 (§ 7d)

Die terminologische Anpassung des Tatbestandes der Belästigung an das Gleichbehandlungsgesetz wird als sinnvoll erachtet. Da in der Praxis oft Frauen mit Behinderungen von sexuellen Belästigungen betroffen sind, wird angeregt für diese ein Wahlrecht zwischen der Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission und der Schlichtungsstelle einzuräumen, da sich gerade Fälle sexueller Belästigung aufgrund der oft damit einhergehenden Traumatisierung nicht für eine Schlichtung eignen.

Artikel 4

Z 1 (§ 5 Abs 3 bis 5)

Auch hier wird die terminologische Anpassung des Tatbestandes der Belästigung an das Gleichbehandlungsgesetz als sinnvoll erachtet.

Z 2 (§ 8 Abs 4)

Die gesetzliche Verankerung des Dialogs des Bundesministers / der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Bereich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wird von Seiten der BAK zustimmend aufgenommen.

Z 4 (§ 9 Abs 4)

Ebenfalls wird hier im Hinblick auf den Hinweis eines wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Schadenersatzes auf die Ausführungen zu Z 11, 26 und 29 des Artikel 1 verwiesen (Kriterien für die Bemessung des Schadenersatzes und Anhebung Mindestschadenersätze).

Die Bundesarbeitskammer ersucht, die angeführten Einwendungen und Bedenken im weiteren Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen.



Herbert Tumpel
Präsident



Alice Kundtner
IV des Direktors