



Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien
Österreich
+43 (1) 711 35-0
www.iv-net.at

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien
Per E-Mail: VII8@bmask.gv.at
Cc: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, am 21. August 2012
Dr. Burz/mg

Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden - BMASK-462.207/0020-VII/B/8/2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Entwurf im Allgemeinen

Bereits in den Jahren 2008 und 2011 erfolgten umfassende Novellierungen des Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. BGBl I 2008/98 und BGBl I 2011/7). Einige wesentliche Neuerungen traten erst mit 1. Jänner 2012 in Kraft. Vor diesem Hintergrund steht die Industriellenvereinigung einer laufenden Veränderung des Rechtsbestandes durch fortwährende Novellierungen grundsätzlich kritisch gegenüber. Im Sinne der Rechtssicherheit erscheint es sinnvoll, gesetzliche Änderungen zunächst auf deren (Aus-) Wirkungen in der Praxis zu evaluieren, bevor durch wiederholte Novellierungen Rechtsunsicherheit und eine daraus resultierende Verunsicherung der Rechtsunterworfenen entstehen.

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit setzt europarechtliche Vorgaben um. Darüber hinaus soll das Schutzniveau bei Diskriminierungen aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung und Religion oder Weltanschauung außerhalb der Arbeitswelt angehoben werden.

Die vorgeschlagene Ausweitung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, ist dahingehend zu präzisieren, dass bisher nicht erfasste arbeitnehmerähnliche Personen (§ 1 Abs 3 Z 2 GIBG) bzw. Personen, die mit Führungsaufgaben betraut sind, weiterhin nicht unter den Anwendungsbereich fallen.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

Zu Art 1 Z 2 und 5 (§ 1 Abs 1 Z 2, § 16 Abs 1 Z 2 und § 18 Z 1 GIBG):

Zur geltenden Rechtslage ist nur der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung vom Anwendungsbereich des GIBG umfasst.

Nunmehr soll der Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf alle Phasen der Ausbildung erstreckt werden.

In den Erläuterungen wird darauf hingewiesen, dass es nicht der Intention des Gesetzgebers entspricht, die inhaltliche Beurteilung von Prüfungen in den Anwendungsbereich des GIBG zu stellen. Der Wortlaut des Begutachtungsentwurfes (§ 1 Abs 1 Z 2, § 16 Abs 1 Z 2 und § 18 Z 1 GIBG) spiegelt dies jedoch nicht eindeutig wider. Insbesondere wird die inhaltliche Beurteilung von Prüfungen nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Zur Vermeidung von Unklarheiten sollte der Wortlaut des Gesetzestextes daher im Sinne der Erläuterungen ergänzt bzw. klargestellt werden.

Zu Art 1 Z 3 und 6 (§ 1 Abs 1 Z 4, § 4 Z 3, § 16 Abs 1 Z 4 und § 18 Z 3 GIBG)

Nach der geltenden Rechtslage ist der Zugang zur Selbständigkeit vom Schutzbereich des GIBG umfasst. Nunmehr wird der Schutzbereich auch auf die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit erstreckt. Diese Erweiterung entspricht der Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2010/41/EU).

Zu Art 1 Z 7 und 28 (§ 9 Abs 2, § 23 Abs 2 und § 49 Abs 4 GIBG)

Zur bisherigen Rechtslage muss ein/e Arbeitgeber/Arbeitgeberin bei Stelleninseraten Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlichen oder durch eine sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung bestimmten Mindestentgelt machen.

Die Novellierung zielt nunmehr darauf ab, auch für die Stellenausschreibung von Arbeitsplätzen, die keinem kollektivrechtlichen oder gesetzlichen Mindestentgelt unterliegen, Entgeltangaben vorzuschreiben. Durch die Ausweitung sollen den Erläuterungen zufolge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Branchen, in denen kein Mindestentgelt existiert, einbezogen werden, um für die Bewerber und Bewerberinnen eine Informationsbasis für das Bewerbungsgespräch zur Verfügung zu stellen.

Vom Wortlaut des Begutachtungsentwurfs wären jedoch darüber hinaus auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Branchen mit bestehendem Kollektivvertrag erfasst, die vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages bewusst ausgenommen wurden. Zudem würde sich die Regelung aufgrund des weiten persönlichen Geltungsbereichs des GIBG auch auf Beschäftigungsverhältnisse von arbeitnehmerähnlichen Personen iSd § 1 Abs 3 Z 2 GIBG beziehen.

Mit der Einbeziehung der Arbeitsplätze arbeitnehmerähnlicher Personen in die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten könnten unter Umständen auch freie Dienstverhältnisse umfasst sein. Eine ex ante Beurteilung, ob in Folge wirtschaftlicher Unselbständigkeit des/der Vertragspartners/Vertragspartnerin Arbeitnehmerähnlichkeit vorliegt, wäre für den/die Inserenten/Inserentin aber kaum möglich.

Aus Sicht der Industriellenvereinigung ist die vorgeschlagene Ausweitung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht, zu präzisieren: Es muss sichergestellt sein, dass bisher von § 9 Abs 2 GIBG nicht erfasste arbeitnehmerähnliche Personen (§ 1 Abs 3 Z 2 GIBG) bzw. Personen, die mit Führungsaufgaben betraut sind, weiterhin nicht unter den Anwendungsbereich fallen.



Zu Art 1 Z 8 bis 10 (§ 10 GIBG)

Die geschlechterunabhängige Zugangsmöglichkeit zur Position des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern entspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung.

Zu Art 1 Z 11, 26 und 29 (§ 12 Abs 14, § 26 Abs 14, § 38 Abs 7 und § 51 Abs 11 GIBG)

Im Einklang mit europarechtlichen Vorgaben¹ soll im Gesetzestext ausdrücklich angeführt werden, dass die Höhe des Schadenersatzes *„so zu bemessen ist, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung abschreckend und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist.“*

Bereits nach geltendem Gleichbehandlungsrecht ist eine angemessene und abschreckende Wirkung der Strafbestimmungen sichergestellt. Zudem wurden die Mindeststrafen durch die letzten Novellen erhöht. Vor diesem Hintergrund ist eine Ergänzung des Wortlautes der Strafbestimmungen zur Herstellung eines richtlinienkonformen Zustandes nicht erforderlich.

Zu Art 1 Z 12 (§ 15 Abs 1 GIBG)

Hinsichtlich der Verlängerung der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung ist zu bedenken, dass es sowohl für den/die mutmaßlich Belästigten/Belästigte als auch für die/den mutmaßliche/n Belästigerin/Belästiger nach Ablauf eines längeren Zeitraums schwieriger wird, die Belästigung glaubhaft zu machen bzw. zu widerlegen. Der tatsächlich stattgefundenen Ablauf lässt sich umso schwieriger rekonstruieren, je länger der Vorfall zurück liegt, weil sich die Sachverhaltsfeststellung nach längerer Zeit schwieriger gestaltet.

Zu Art 1 Z 31 (§ 62a GIBG)

Der Dialog zwischen dem Bundeskanzleramt und Nichtregierungsorganisationen (NGO) findet schon seit mehreren Jahren statt. Die gesetzliche Vorgabe zur Führung eines Dialogs mit NGO erscheint jedoch weder erforderlich noch zielführend. Grundlage und Wesen eines Dialogs ist immer die Freiwilligkeit aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Die gesetzliche Normierung des Dialogs ist jedenfalls kein Garant und noch weniger eine Voraussetzung für dessen Erfolg.

Zu Art 2 Z 2 (§ 2 Abs 2 bis 4 GBK/GAW-G) und Art 2 Z 16 (§ 15 Abs 2 GBK/GAW-G)

Eine Senatsverkleinerung setzt voraus, dass gleichzeitig auch die Anzahl der vor der Kommission anwesenden Mitglieder der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) entsprechend reduziert wird.

Im Begutachtungsentwurf ist vorgesehen, dass nur „ein“ Anwalt oder „eine“ Anwältin berechtigt ist, an den Sitzungen teilzunehmen. Ergänzend wäre jedoch eine konkrete Umschreibung der Teilnahmeberechtigung im Fall einer behaupteten Mehrfachdiskriminierung erforderlich. Im Sinne der Erläuterungen schlagen wir eine Präzisierung des § 5 Abs 3 GBK/GAW-Gesetzes (Art 2 Z 4 des Begutachtungsentwurfs; zur geltenden Rechtslage § 3 Abs 10 GIBG) vor, durch die klargestellt wird, dass jedenfalls nur ein Mitglied der Anwaltschaft für Gleichbehandlung berechtigt ist, an den Sitzungen der Senate der GBK und ihrer Ausschüsse teilzunehmen.

¹ Antirassismus-RL (2000/43/EG), Gleichbehandlungsrahmen-RL (2000/78/EG) und deren Neufassung (2006/54/EG), RL zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG), Selbständigen-Gleichbehandlungs-RL (2010/41/EU).

Bei behaupteten Mehrfachdiskriminierungen obliegt es der Anwaltschaft zu entscheiden, welche/r Anwältin/Anwalt oder Regionalanwältin/Regionalanwalt an der Sitzung der GBK teilnehmen soll. Alternativ wäre auch eine Lösung möglich, die sich an § 1 Abs 3 GBK/GAW-G orientiert, wonach bei Mehrfachdiskriminierung der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt eo ipso zuständig wird.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Wir übermitteln die Stellungnahme zur Kenntnis auch auf elektronischem Wege dem Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung



Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär



Dr. Helwig Aubauer
Bereichsleiter Arbeit und Soziales