

---

Rathaus, 1082 Wien

---

Telefon +43 (0)1 4000 89980

Fax +43 (0)1 4000 7135

post@staedtebund.gv.at

www.staedtebund.gv.at

---

DVR 0656097 | ZVR 776697963

---

Unser Zeichen:

000/981/2012

---

bearbeitet von:

Mag.a Aigner DW 89995 | Reisenauer

---

elektronisch erreichbar:

christina.aigner@staedtebund.gv.at

---

**Stellungnahme**

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Wien, 24. September 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 Damen und Herren!**

Bitte finden Sie anbei die Stellungnahme des Österreichischen Städtebundes.

**Zu den Zielen des Entwurfs:**

Grundsätzlich sind die Anliegen, eine Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen („Levelling up“) für alle Diskriminierungsgründe zu erreichen, die Umsetzung der Selbstständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie zu gewährleisten, das Instrumentarium zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu verbessern und das Schutzniveau auch mit dem Behindertengleichstellungsrecht zu harmonisieren, uneingeschränkt zu begrüßen. Durch diese Änderungen ist im Wesentlichen zusätzlicher Schutz vor Diskriminierungen u. a. für

Frauen zu erwarten, die entweder aufgrund des Geschlechts, aufgrund eines anderen Diskriminierungsmerkmals oder aufgrund des Zusammentreffens beider Merkmale (Mehrfachdiskriminierung) diskriminiert werden.

## **Zu Artikel 1 Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes**

### **Zu § 9 Abs. 2, § 24 Abs. 2 und Abs. 3 und § 49 Abs. 4:**

Mit der vorliegenden Novelle soll die Pflicht, in Stelleninseraten Angaben zum - kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten - Mindestentgelt zu machen, auch auf jene Arbeitsplätze erweitert werden, für die es kein solcherart festgelegtes Mindestentgelt gibt. In solchen Fällen ist nunmehr in der Stellenausschreibung jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Verhandlungen zur vertraglichen Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

Gemäß den Bestimmungen des § 10 Abs. 2 und Abs. 3 soll gelten, dass bei einem Verstoß gegen die gesetzlich normierten Anforderungen beim ersten Mal lediglich eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen ist. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

§ 9 Abs. 2 GIBG normiert die Verpflichtung für ArbeitgeberIn, private ArbeitsvermittlerIn oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

Da sich in der Praxis eindeutig gezeigt hat, dass die überwiegende Mehrheit von Stelleninseraten erst seit dem In-Kraft-Treten der entsprechenden Strafandrohung mit 1.1.2012 Angaben zum Mindestentgelt enthalten (davor war seit 1.3.2011 die Verpflichtung zwar gesetzlich verankert, aber sanktionslos)<sup>1</sup>, wäre es aus generalpräventiven Gründen im Sinne einer gesteigerten Wirksamkeit notwendig, bereits beim ersten Verstoß die vorgesehene Strafandrohung vorzusehen.

Dies gilt sinngemäß auch für die übrigen Strafbestimmungen des Gesetzes, in denen für den ersten Verstoß lediglich eine Ermahnung vorgesehen ist.

## **Zu Artikel 2 Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft:**

### **Zu § 2 Abs. 2 bis 4 und 9:**

Der geplanten Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission ist grundsätzlich nur dann zu befürworten, wenn jedenfalls sichergestellt ist, dass in Fällen von behaupteter Mehrfachdiskriminierung für jeden geltend gemachten Diskriminierungsgrund erfahrene Personen der Gleichbehandlungsanwaltschaft vertreten sind. Mehrfachdiskriminierung erfordert intersektionelles Herangehen an den Fall sowie

<sup>1</sup> Siehe die entsprechende unabhängige Untersuchung der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom Februar 2012, <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46981>

komplexes Wissen um themenspezifische Aspekte und ein solches kann nur durch Mitwirkung der entsprechend kompetenten ExpertInnen sichergestellt werden. Wie bei jedem anderen Wissensgebiet gilt auch hier, dass Expertise in einem Diskriminierungsbereich nicht einfach auf andere Diskriminierungsbereiche übertragen werden kann.

Weiters wird angemerkt, dass die in § 2 Abs. 9 vorgesehene Bestimmung „Bei der Entsendung von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern sollen mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden“ leicht umgangen werden kann, weshalb angeregt wird den Begriff „sollen“ durch den Begriff „müssen“ zu ersetzen.

**Zu § 12 Abs. 14, § 26 Abs. 14, § 38 Abs. 7 und § 51 Abs. 11:**

Die zitierten EU-Richtlinien geben die Verpflichtung vor, im Fall einer festgestellten Diskriminierung wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen, bzw. eine Regelung vorzusehen, die den Schaden tatsächlich und wirksam ausgleicht und die eine Entschädigung vorsieht, die abschreckend ist und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Angesichts der im Gesetzesentwurf gewählten, weiten Formulierung des § 12 Abs. 14 ist es allerdings fraglich, ob dieses Ziel bei Abwesenheit eines gesetzlichen Mindeststandards für Schadenersatz in der Praxis erreicht werden kann.

Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, zusätzlich zur gewählten Formulierung einen Mindestbetrag für erlittene Diskriminierung im selben Absatz zu normieren, der analog zum bereits bestehenden gesetzlichen Mindestbetrag im Falle von sexueller Belästigung ausgestaltet werden sollte und jedenfalls nicht unterschritten werden dürfte.

**Zu § 14 Abs. 4:**

Mit der Ausnahme von Verfahren vermuteter sexueller Belästigung soll nunmehr die Befragung immer in Anwesenheit von AntragstellerIn und AntragsgegnerIn erfolgen. Diese Vorgehensweise steht entgegen der Intention des Gesetzgebers, mit dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ein niederschwelliges Verfahren zur Verfügung zu stellen, um vermutete Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgesetz zu behandeln.

Die geplante Änderung würde zum Ergebnis haben, dass das Prinzip der „Waffengleichheit“ im Verfahren vor der Kommission massiv zu Lasten von Personen, die eine Diskriminierung gemäß Gleichbehandlungsgesetz behaupten, geschmälert würde. Dies deshalb, weil von Diskriminierung betroffene Personen oftmals – im Gegensatz zu den AntragsgegnerInnen - keine Rechtsvertretung haben und die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht als tatsächliche Rechtsvertretung, sondern lediglich in beratender Funktion der Antragstellenden fungieren darf (vgl. § 3 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz i.d.g.F). Diskriminierte Personen würden dadurch benachteiligt, weil sie bedingt durch strukturelle und individuelle Faktoren zumeist überproportional von niedrigeren Einkommen betroffen sind. Dies resultiert auch in Benachteiligungen in Fragen des Rechtsbeistands.

Um ein faires Verfahren zu garantieren, sollte in allen Verfahren eine getrennte Befragung der Grundsatz sein und eine gemeinsame Befragung nur auf Antrag der von Diskriminierung betroffenen Person erfolgen. Durch eine getrennte Befragung ist ein

höherer Schutz der Aussagen bzw. höhere Rücksichtnahme auf die psychischen Belastungen, die mit einer Befragung einher gehen können („Retraumatisierung“), gewährleistet. Auch sollte zu jedem Zeitpunkt gewährleistet sein, dass von Diskriminierung Betroffene nicht mit dem/der AntragsgegnerIn zusammentreffen müssen.

Letztlich wird angemerkt, dass nicht ersichtlich ist, dass durch den vorliegenden Entwurf einer der Hauptkritikpunkte an den Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes für diskriminierte Personen verbessert werden soll.

Gemäß § 12 Abs. 5 steht der Gleichbehandlungsanwaltschaft lediglich in einem von ihr selbst durch Verlangen – bzw. mit der Novelle nunmehr durch „Antrag“ – eingeleiteten Verfahren ein Klagerecht gemäß § 12 Abs. 4 auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht zu. Wenn diese Bedingung nicht erfüllt ist (z. B. durch Einleitung des Verfahrens durch eine Interessensvertretung), ist bei einem negativen Erkenntnis der Gleichbehandlungskommission keine zivilrechtliche Feststellungsklage zur Frage, ob z. B. der/die ArbeitgeberIn gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen hat, durch die Gleichbehandlungs-anwaltschaft (mit verpflichtender Zustimmung der/des ArbeitnehmerIn oder betroffenen Person) möglich. Diese Einschränkung der Klagemöglichkeit ist hingegen gemäß § 12 Abs. 4 für VertreterInnen der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen nicht vorgesehen. Um im Falle einer Diskriminierung sowohl spezial- wie generalpräventive Ergebnisse zu erzielen, wäre es dringend nötig, diese Ungleichbehandlung in Bezug auf die Möglichkeit einer Feststellungsklage zu beseitigen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein entsprechendes Klagerecht ex lege einzuräumen.

In diesem Zusammenhang sprach auch der Menschenrechtskommissar des Europarates anlässlich seines letzten Besuchs in Österreich die dringende Empfehlung aus, der Gleichbehandlungsanwaltschaft entsprechende Kompetenzen einzuräumen und sie mit adäquaten Ressourcen auszustatten (vgl. CommDH(2007)26: 53, 54).

### **Zu Artikel 3 Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes:**

#### **Zu § 7j:**

Um Rechtsicherheit zu gewährleisten wird vorgeschlagen, zusätzlich zur gewählten Formulierung einen Mindeststandard für erlittene Diskriminierung im selben Absatz zu normieren, der analog zum bereits bestehenden Mindeststandard im Falle von sexueller Belästigung ausgestaltet werden sollte und jedenfalls nicht unterschritten werden darf (siehe oben unter Artikel 2).

### **Zu Artikel 4 Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes:**

#### **Zu § 8 Abs. 4:**

Die Einführung einer verpflichtenden Konsultation mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung zu bekämpfen und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern, ist grundsätzlich zu

begrüßen. Allerdings wird dringend vorgeschlagen, diesen Konsultationsmechanismus nicht getrennt vom Konsultationsmechanismus des neu vorgeschlagenen § 62a GIBG zu führen, sondern beide Konsultationsmechanismen gemeinsam abzuhalten.

Insbesondere die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung und das Zusammenspiel einer Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Behinderung benötigt eine intersektionell besetzte ExpertInnengruppe. Ein getrennter Konsultationsmechanismus mit VertreterInnen 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 und entspricht auch im internationalen Vergleich nicht dem State-of-the-Art.

**Zu § 9 Abs. 4:**

Um Rechtsicherheit zu gewährleisten, wird vorgeschlagen, zusätzlich zur gewählten Formulierung einen Mindeststandard für erlittene Diskriminierung im selben Absatz zu normieren, der analog zum bereits bestehenden Mindeststandard im Falle von sexueller Belästigung ausgestaltet werden sollte und jedenfalls nicht unterschritten werden dürfte (siehe oben unter Artikel 2).

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass die Verpflichtung der Gerichte, Urteile in Verfahren, in denen ein Gutachten oder ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde, dieser zu übermitteln, könnte/sollte auch in die Landes- und Gemeindegleichbehandlungsgesetze aufgenommen werden. Erstinstanzliche Urteile wären für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Gleichbehandlungskommission wichtig.

Mit freundlichen Grüßen



OSR Dr. Thomas Weninger, MLS e.h.  
Generalsekretär