

GLEICHBEHANDLUNGSAWALTSCHAFT ÖSTERREICH

An das
Parlament
Dr. Karl Renner Ring 3
1017 Wien

Per E-Mail: **begutachtungsverfahren@parlament.gv.at**

Kopie ergeht an: postl3@bmwfw.gv.at

Wien, am 23.08.2017

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Ziviltechniker**(Ziviltechnikergesetz 2018 – ZTG 2018)****GZ BMWFW-91.511/0013-I/2017**

Die ‚Praktische Betätigung‘ iSv § 6 des vorliegenden Entwurfs stellt eine der drei Voraussetzungen für die Erlangung der fachlichen Befugnis eines Ziviltechnikers oder einer Ziviltechnikerin dar. Kommt es während dieser Praxiszeit zu einer Schwangerschaft, stellt sich aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht die Frage der Berücksichtigung von damit in Zusammenhang stehenden Ausfallszeiten, konkret den Zeiten eines Beschäftigungsverbotes gemäß Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. den korrespondierenden landesgesetzlichen Bestimmungen¹ sowie Zeiten des Bezugs von Leistungen von selbstständig erwerbstätigen Frauen aus dem Versicherungsfall Mutterschaft (Betriebshilfe bzw Wochengeld).

Die Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG² sieht unter anderem ein Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit sowie dem Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsausbildung und praktischen Berufserfahrung vor (Art 14 RL 2006/54/EG).

¹ Für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband tätig sind (vgl § 1 Abs 2 MSchG).

² Umgesetzt unter anderem im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)³ stellt jede Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis aufgrund einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, da nur Frauen von einer Schwangerschaft betroffen sein können. Davon umfasst ist auch jede ungünstigere Behandlung, die sich aufgrund eines Mutterschaftsurlaubs ergibt (Art 2 Abs 2 lit c RL 2006/54/EG). Auch die MutterschutzRL 92/85/EWG hält fest, dass der Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligen darf.⁴ Nach der RL 2010/41/EU sind zudem geschlechtsbezogene Diskriminierungen im Zusammenhang mit einer selbständigen Erwerbstätigkeit, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder der Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit, untersagt (Art 4 RL 2010/41/EU) und muss auch für selbständig Erwerbstätige die Möglichkeit geschaffen werden, Mutterschaftsleistungen zu erhalten, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft erlauben (Art 8 RL 2010/41/EU).

Neben Entscheidungen betreffend der Nichteinstellung und Entlassung von schwangeren Arbeitnehmerinnen hat sich der EuGH in mehreren Rechtssachen mit der Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche oder das Dienstalter auseinandergesetzt. So dürfen Zeiten eines Mutterschaftsurlaubs nicht zu Nachteilen hinsichtlich der Berechnung des Dienstalters, welches Voraussetzung für den Zugang zu einer höheren Stufe der beruflichen Rangordnung ist, führen (EuGH Sass, C-284/02). Ebenso widerspricht es den Vorgaben der Gleichbehandlungsrichtlinie, wenn Zeiten eines Mutterschaftsurlaubs nicht zu dem für den Zugang zu einer Beamtenlaufbahn erforderlichen Dienstalter gezählt werden (EuGH Sarkatzis Herrero, C-294/04).

³ vgl u.a. EuGH Dekker, C-177/88, Mahlburg, C-207/98, Tele Danmark C-109/00.

⁴ Vgl Erwägungsgründe RL 92/85/EWG.

Auch in der Rechtssache Lewen, C-333/97⁵ hat der EuGH explizit festgehalten, dass Mutterschutzzeiten im Sinne eines Beschäftigungsverbotes Beschäftigungszeiten grundsätzlich gleichzustellen sind. Wiederholt wurde vom EuGH zudem dargelegt, dass es in diesem Zusammenhang nicht um formale, sondern inhaltliche Gleichstellung geht.⁶

Diese Grundsätze sind nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch auf die in § 6 des Entwurfs vorgesehenen Praxiszeiten zu übertragen.

Die Nichtberücksichtigung von Zeiten eines Beschäftigungsverbotes gemäß MSchG für Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen bzw. gemäß den landesrechtlichen Mutterschutzbestimmungen für Bedienstete eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes im Rahmen der nach § 6 des Entwurfs vorgesehenen Praxiszeit würde eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen. Selbständige Erwerbstätige fallen zwar nicht unter die gesetzlichen Beschäftigungsverbote gemäß MSchG, der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz von schwangeren Selbständigen und Wöchnerinnen wird aber im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, welche für den Versicherungsfall der Mutterschaft die Zurverfügungstellung einer Betriebshilfe sowie unter bestimmten Voraussetzungen den Bezug von Wochengeld vorsehen, Rechnung getragen (§§ 102f GSVG). Um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Vorgaben der oben angeführten Richtlinien zu vermeiden, muss es daher im Zusammenhang mit den zu erwerbenden Praxiszeiten aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft für selbständig Erwerbstätige ebenfalls zu einer entsprechenden Berücksichtigung von

⁵ EuGH Lewen, C-333/97, wonach für eine Weihnachtsgratifikation, welche bereits geleistete Arbeit abgelnan soll, Zeiten des Beschäftigungsverbotes aufgrund des Mutterschutzes ebenso wie Zeiten der Beschäftigung zu berücksichtigen sind. Eine anteilige Verminderung der Gratifikation um Zeiten des Mutterschutzes stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Entgelt dar.

⁶ Vgl EuGH Thibault, C-136/95, Sarkatzis Herrero C-294/04. Siehe dazu auch Art 1 RL 2006/54/EG: „Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.“

aufgrund einer Schwangerschaft und Mutterschaft entstehenden Ausfallszeiten kommen.

Der Frauenanteil im Bereich der ZiviltechnikerInnen ist sehr gering. Die letzten der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorliegenden Zahlen zeigen, dass 11,15% der aktiven ZiviltechnikerInnen Frauen sind. Die Anrechnung von Mutterschutzzeiten für die praktische Betätigung stellt dabei einen wichtigen Baustein dar, der die Chancen von Frauen in dieser Sparte erhöhen soll.

Wir begrüßen daher ausdrücklich die geplante Anrechnung von Zeiten des Mutterschutzes, wie sie in § 6 Abs 3 des Entwurfs vorgesehen ist.



Dr.in Ingrid Nikolay-Leitner
Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft