

## Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1  
1010 Wien

15.09.2003

Betrifft: Entwurf für ein Gleichbehandlungsgesetz  
(GZ: 451.007/21-III/8/03)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir erlauben uns, zu dem o.a. Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen wie folgt, und ersuchen im Hinblick auf Art. 14 der RL 2000/78/EG, uns in Hinkunft über geplante Gesetzesänderungen und ähnliche Vorhaben zeitgerecht zu informieren und zur Stellungnahme einzuladen.

### I. Grundsätzliches

Wir lehnen den Entwurf bereits von seinem Grundkonzept her ab, weil er innerhalb der Diskriminierungsopfer selbst diskriminiert. Lesben, Schwule und Bisexuelle etwa wären nach dem vorgeschlagenen Gesetz Opfer vierter Klasse.

Das Gleichbehandlungs(!)gesetz in der vom Entwurf vorgeschlagenen Form lässt nicht allen diskriminierten Gruppen den gleichen Schutz angedeihen.

Nach dem Entwurf soll es vier Klassen von Diskriminierten geben. Diskriminierter 1. Klasse werden Behinderte sein, die ein eigenes Behindertengleichstellungsgesetz erhalten sollen, das den höchsten Schutz gewährt. Danach kommen als Diskriminierte 2. Klasse rassistisch und ethnisch Diskriminierte, die nicht nur im Bereich der Arbeitswelt sondern auch darüber hinaus (etwa im Wohnungsbereich, beim Besuch von Lokalen und Geschäften, im Bereich der Sozialversicherung, der Bildung und Erziehung etc.) geschützt werden. Dahinter folgen dann die Frauen als Diskriminierte 3. Klasse, die nur mehr im Bereich der Arbeitswelt geschützt werden, für die aber zumindest auch positive, also aktive, Antidiskriminierungsmaßnahmen vorgesehen sind. An letzter Stelle (4. Klasse) folgen dann Diskriminierte auf Grund von Alter, Religion und sexueller Ausrichtung, die nur in der Arbeitswelt und nur durch Diskriminierungsverbote geschützt sind.

Daß dies nicht nur aus der Sicht einer Interessenvertretung sondern auch vom Grundanliegen eines Gleichbehandlungs(!)gesetzes her inakzeptabel ist, versteht sich von selbst.

**Kuratorium:** *ao. Univ.-Prof. Dr. Josef Christian Aigner*, Institut für Erziehungswissenschaften, Univ. Innsbruck; *Abg. z. NR a.D. Mag. Thomas Barmüller*, Liberales Forum; *LABg. a.D. Univ.-Prof. Dr. Christian Brünner*, Professor für Staats- u. Verwaltungsrecht, Univ. Graz, Liberales Forum; *BM a.D. NRBg. Dr. Caspar Einem*, SPÖ; *Prof. Erich Feigl*, Historiker, Schriftsteller, Regisseur; *Univ.-Prof. Dr. Max Friedrich*, Vorstand der Univ.-Klinik für Neuropsychiatrie des Kindes- und Jugendalters, AKH Wien; *Dr. Marion Gebhart*, Kinder- und Jugendanwältin der Stadt Wien a.D.; *Abg. z. NR Dr. Alfred Gusenbauer*, Bundesparteivorsitzender der SPÖ; *BM a.D. Dr. Hilde Hawlicek*, SPÖ; *NRBg. a.D. Dr. Elisabeth Hlavac*, SPÖ; *Dr. Lilian Hofmeister*, Expertin für Menschenrechte und Genderfragen; *Dr. Judith Hutterer*, Präsidentin des Öst. Aids-Komitees; *Abg. z. NR a.D. Dr. Volker Kier*, Liberales Forum; *Univ.-Prof. Dr. Christian Köck*; *Univ.-Prof. Dr. Kurt Lüthi*, em. Professor für Dogmatik und Ethik der evangelisch-theologischen Fakultät der Universität Wien; *Univ.-Prof. Dr. Manfred Nowak*, Leiter des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Menschenrechte, Wien, Vizepräsident der Menschenrechtskammer für Bosnien-Herzegowina; *Mag. Heinz Patzelt*, Generalsekretär, Amnesty International Österreich; *Univ.-Lekt. Mag. Dr. Rotraud A. Perner*, Österr. Gesellschaft für Sexualforschung; *Abg. z. NR Dr. Madeleine Petrovic*, Die Grünen; *Univ.-Doz. Dr. Arno Pilgram*, Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie, Univ. Wien; *DSA Monika Pinterits*, Kinder- und Jugendanwältin der Stadt Wien; *BM a. D. NRBg. Mag. Barbara Prammer*, stv. Bundesparteivorsitzende der SPÖ; *NRBg. Dr. Peter Schieder*, Präsident der Parlamentar. Versammlung des Europarates; *Dr. Anton Schmid*, Kinder- und Jugendanwalt der Stadt Wien; *Rainer Ernst Schütz*, Präsident des Clubs unabhängiger Liberaler (CULTUS), Wien; *Abg. z. NR a.D. Mag. Waltraud Schütz*, SPÖ; *Abg. z. NR Mag. Terezija Stoisits*, Justizsprecherin des Grünen Klubs im Nationalrat; *Günter Tolar*, Entertainer & Autor; *Mag. Johannes Wahala*, Österr. Gesellschaft für Sexualforschung; *Univ.-Doz. Dr. Ewald Wiederin*, Institut für Staats- und Verwaltungsrecht, Univ. Wien

Die (Legal)Diskriminierung der Diskriminierten ist auch nicht im Gemeinschaftsrecht vorgegeben, geben die entsprechenden EG-Richtlinien doch kein festes Regelungsgebäude vor sondern lediglich europaweite absolute Mindeststandards, die von den einzelnen Mitgliedstaaten überschritten werden können und sollen (RL 2000/43/EG: Erwägung 25, Art. 6; RL 2000/78/EG: Erwägung 28, Art. 8).

## **II. Art. IX EGVG, § 87 GewO**

Der Entwurf lässt die Antidiskriminierungsbestimmungen des Art. IX Abs. 1 Z. 3 EGVG und § 87 Abs. 1 Z. 3 GewO ausdrücklich unberührt (S. 2), obwohl diese Bestimmungen nach wie vor nicht gegen Diskriminierung auf Grund sexueller Ausrichtung schützen. Im Sinne einer Gleichbehandlung der Opfergruppen ist die Aufnahme der Kategorie „sexuelle Ausrichtung“ in diese Bestimmungen mit Nachdruck zu fordern.

Art. IX Abs. 1 Z. 3 EGVG ist des weiteren, wie in vielen anderen europäischen Staaten, in das gerichtliche Strafrecht zu übernehmen. Die Verwaltungsstrafbestimmung ist zahnlos und schließt das Opfer zudem völlig von jeglicher Teilnahme, die über die Anzeigeerstattung und Zeugenaussage hinausgeht, somit sogar von der Kenntnis des Ausgangs des Verfahrens, aus.

## **III. § 1**

§ 1 (1) Z. 4 des Entwurfs (ebenso § 24 Z. 5) beschränkt den Anwendungsbereich des Gesetzes im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit auf den Zugang zu solcher Tätigkeit. Das entspricht nicht den Richtlinien der EG, die auf „Arbeitsbedingungen“ generell abstellen und diesbezüglich keinerlei Einschränkungen auf unselbständige Tätigkeiten enthalten (Art. 3 Abs. 1 lit. c). Es wären daher die Bedingungen der Ausübung und der Beendigung selbständiger Tätigkeit in den Anwendungsbereich einzubeziehen.

## **IV. §§ 5, 15, 28, 51**

1. In § 5 Abs. 2 erscheinen die (uferlosen) Wendungen „unangebracht“ und „anstößig“, zusätzlich zu „unerwünscht“, überflüssig. Diese zusätzliche Anführung führt in die Bestimmung eine moralisierende Komponente ein, der es nicht bedarf und die gar zur Annahme verleitet, dass auch erwünschtes Verhalten tatbestandsmäßig sein könnte (was für einen Sinn sollte der zusätzlichen Aufzählung sonst zukommen?), was dem Konzept der gesamten Bestimmung von Grunde her jedoch massiv zuwiderlaufen würde. Die Streichung der Varianten „unangebracht“ und „anstößig“ entspräche auch den EG-Richtlinien, die diese Begriffe nicht enthalten und nur „unerwünschte Verhaltensweisen“ anführen. Auch die §§ 6 und 52 des Entwurfs beschränken sich sinnvollerweise auf den Begriff „unerwünscht“.

Diese Überlegungen gelten sinngemäß auch für die §§ 15 (2) Z.2, 28 (1) und 51 des Entwurfs.

2. Zu eng sind die Bestimmungen insoweit als sie lediglich auf die „Schaffung“ einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt abstellen. Die Richtlinien (Art. 2 Abs. 3) verlangen neben dem Bewirken einer solchen Arbeitsumwelt aber auch die Einbeziehung solcher Fälle, in denen ein derart negatives Arbeitsumfeld zwar nicht „bewirkt“ aber doch „bezweckt“ wird. Diese Variante fehlt im Entwurf und wäre einzubeziehen.

## **V. §§ 7, 53**

Entgegen den Ausführungen in den Erläuterungen des Entwurfs (S. 8) findet sich im vorgeschlagenen Wortlaut des § 7 (2) kein „Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern“. Diese Bestimmung legt vielmehr nur das Ziel von (im Sinne des Abs. 1) zulässigen positiven Maßnahmen fest. Eine Verpflichtung zur Durchführung solcher positiver Maßnahmen findet sich jedoch nicht.

## **VI. §§ 10, 16, 54, 63**

1. Die Verwaltungsstrafbestimmungen sind als zahnlos abzulehnen. Eine Strafe von maximal EUR 360,- kann nicht, auch nur entferntesten, als wirksame und abschreckende Sanktion (Art. 6 bzw. 15 der RLen) gesehen werden. Dazu soll auch noch bei jedem ersten Verstoß verpflichtend bloß eine Ermahnung erfolgen, selbst in schwerwiegenden Fällen. § 21 VStG, der ohnehin die Möglichkeit vorsieht, in geringen Fällen von Strafe abzusehen und eine Ermahnung auszusprechen, reichte völlig. Das vom Entwurf vorgesehene Konzept eines einmaligen „Freibisses“ ist im Sinne eines effektiven Diskriminierungsschutzes abzulehnen. Der Strafraum wäre daher massiv anzuheben und die obligatorische Ermahnung bei Ersttätern zu streichen.

2. Der Tatbestand selbst ist im Entwurf eines B-GIBG (§§ 10, 25) insofern viel effektiver gefasst, als er nicht nur die offen diskriminierende Ausschreibung erfasst sondern auch (indirekte) Fälle, in denen die Aufgaben und Anforderungen so formuliert werden, dass sie zu einer Diskriminierung führen oder eine Ausschreibung Anmerkungen enthält, die auf ein bestimmtes verpöhtes Auswahlmerkmal schließen lassen. Das GIBG sollte diese bessere Fassung übernehmen.

3. Im Wissen um die Ineffektivität von Strafbestimmungen in diesem Bereich (wie hoch die Sanktion auch immer sein möge), ist eine Ergänzung um einen zivilrechtlichen Unterlassungsanspruch zu fordern, der auch im Wege der Verbandsklage geltend gemacht werden kann. Das wäre effektiver Diskriminierungsschutz.

4. Wie im Entwurf zu einem B-GIBG (§ 23 Abs. 2) sollte die Ausnahme vom Gebot der neutralen Ausschreibung sehr eng gehalten werden („unverzichtbare Voraussetzung“).

## **VII. Sexuelles Verhalten**

Nach den Erläuterungen (S. 10) soll nur die innere „sexuelle Ausrichtung“ verpöhtes Diskriminierungsmerkmal sein, nicht aber „sexuelles Verhalten“. Es soll also demnach verboten sein, eine/n Arbeitnehmerin wegen seiner/ihrer homosexuellen Orientierung zu kündigen, sehr wohl aber zulässig sein, ihn/sie deswegen zu kündigen, weil er/sie seine Homosexualität auch lebt, homosexuelle Lokale besucht, homosexuelle Kontakte hat, in einer homosexuellen Partnerschaft lebt, homosexuelle Zeitschriften liest, eine Regenbogenanstecknadel trägt u.ä..

Es ist unschwer erkennbar, dass die Auslegung des Entwurfs den Diskriminierungsschutz ad absurdum führte. Sie widerspricht auch der Judikatur der europäischen Höchstgerichte. Der Europäische Menschenrechtsgerichtshof hat ganz klar (auch) das sexuelle Verhalten in den Schutzbereich nicht nur des Rechts auf Privatleben (ECtHR, 22 October 1981, *Dudgeon v. UK*, appl. n. 7525/76 und die folgende Judikatur) sondern auch des Verbots der Diskriminierung auf Grund sexueller Orientierung einbezogen (ECtHR, *L. and V. v. Austria*, 9 January 2003, appl. n. 39392/98 and 39829/98; *S.L. v. Austria*, 9 January 2003, appl. n. 45330/99; *Karner v. Austria*, 24 July 2003, appl. n. 40016/98). Auch der Europäische Gerichtshof bezieht Benachteiligungen auf Grund homosexueller Verhaltensweisen in den Begriff „Diskriminierung auf Grund sexueller Ausrichtung“ ein (*Grant v. South West Train Ltd*, Case C-249/96 [1998] ECR I-621).

Art. 2 Abs. 5 der RL 2000/78/EG wäre überflüssig, würde die Richtlinie ohnehin von vorneherein nur Eigenschaften und Veranlagungen, nicht aber Verhaltensweisen, erfassen.

Der Entwurf (S. 10) ist auch in sich selbst widersprüchlich. So verweist er ausdrücklich darauf, dass „auch das Tragen religiöser Symbole und Kleidungsstücke“ in den Schutzbereich des Gesetzes fällt. Warum für das Merkmal „sexuelle Ausrichtung“ etwas anderes gelten soll als für das Merkmal „Religion“, und hier Manifestationen des Merkmals in der Außenwelt nicht vom Schutz umfaßt sein sollen, begründet der Entwurf nicht. Desweiteren betont der Entwurf (S. 10) ausdrücklich, dass die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren unzulässig ist, womit er aber selbst an eine Verhaltensweise (das Führen einer homosexuellen Lebensgemeinschaft) anknüpft, nicht an eine innere Veranlagung.

Die entsprechende Passage in den Erläuterungen ist daher zu streichen. Der Entwurf eines B-GIBG enthält übrigens eine solche nicht (vgl. Erl zu § 19).

### **VIII. Privilegierung der Ehe**

Nach dem Entwurf (S. 10) soll eine Privilegierung der Ehe weiter generell zulässig sein. Als Begründung wird Erwägung 22 der RL 2000/78/EG herangezogen. Diese Erwägung ist aber nicht rechtsverbindlich und gibt lediglich jene Erwägungen wieder, von denen sich der Rat bei der Erlassung des normativen Teils leiten hat lassen. In diesem normativen (allein verbindlichen) Teil der RL findet sich eine solche generelle Einschränkung des Gleichbehandlungsgebots jedoch nicht. Hätte der Rat eine Regelung entsprechend Erwägung 22 normativ (verbindlich) verordnen wollen, so hätte er dies, so wie etwa hinsichtlich der Erwägung 28 (vgl. Art. 8) getan. Das ist jedoch nicht der Fall. Die Frage, ob eine Ungleichbehandlung von gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften gegenüber der Ehe unzulässig oder zulässig ist, ist daher in jedem einzelnen Fall auf Grund des normativen Teils der RL, insb. des Art. 2 Abs. 2, zu beurteilen, zumal gleichgeschlechtlichen Paaren (in Österreich) die Eheschließung (noch) nicht offen steht. Die entsprechende Passage in den Erläuterungen ist daher zu streichen.

### **IX. §§ 14, 27, 50**

#### **1. § 14 Absatz 1**

Die Ausnahme des Absatz 1 des § 14 erscheint entbehrlich. Der 1. Abschnitt des vorgeschlagenen Gesetzes kommt ebenfalls ohne einen solchen Ausnahmetatbestand aus, obwohl das einzige Beispiel, das der Entwurf für eine Rechtfertigung zu nennen vermag, eins zu eins ebenso für Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt.

Es muß nicht nur weiterhin möglich sein, „aus Gründen der Authentizität ein/e Schauspieler/in“ einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe zu engagieren, sondern auch eines bestimmten Geschlechts. Der 1. Teil des Gesetzes kommt für diesen Fall aber ohne Ausnahmebestimmung aus; warum soll das für den zweiten nicht gelten?

Wenn die Rolle eines Weißen mit einem Schauspieler weißer Hautfarbe oder die Rolle einer Schwarzen mit einer Schauspielerin schwarzer Hautfarbe besetzt wird, liegt darin bereits von vornherein ebenso wenig eine (unmittelbare oder mittelbare) Diskriminierung (§ 13) wie es eine (unmittelbare oder mittelbare) Diskriminierung (§ 4) darstellt, wenn die Rolle eines Mannes mit einem Mann und die Rolle einer Frau mit einer Frau besetzt wird. In beiden Fällen erfährt weder eine Person eines bestimmten Geschlechts oder einer bestimmten Rasse/ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person (unmittelbare Diskriminierung), noch werden dadurch Personen, die einem bestimmten Geschlecht

oder einer bestimmten Rasse/ethnischen Gruppe angehören, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt (mittelbare Diskriminierung).

Liegt also bereits keine Diskriminierung vor, bedarf es der Ausnahmebestimmung nicht. Andere (gerechtfertigte) Anwendungsbeispiele der Ausnahmebestimmung vermag der Entwurf nicht einmal zu benennen.

Absatz 1 ist daher zu streichen. Dasselbe gilt sinngemäß für § 27 und § 50.

## **2. § 14 Absatz 2 (§ 50 Abs. 2)**

Die RL 2000/78/EG schreibt vor, dass solche Ungleichbehandlungen auf Grund von Religion und Weltanschauung, wie sie durch Absatz 2 zugelassen werden, „keine Diskriminierung aus einem anderen Grund“ (Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Rasse, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter) rechtfertigen (Art. 4 Abs. 2). Diese Vorschrift fehlt im vorgeschlagenen Gesetz und wäre aufzunehmen.

## **3. § 14 Absatz 5 (§ 50 Abs. 5)**

Es wäre ausdrücklich festzulegen, dass auch Altersgrenzen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, die zu Diskriminierungen wegen anderer Merkmale als des Geschlechts (sexuelle Ausrichtung, Rasse, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung) führen, unzulässig sind.

## **X. §§ 19, 56**

1. Die Entschädigungsobergrenze von EUR 500,-- in § 19 Abs. 1 Z. 2 Abs. 5 Z. 2 ist gemeinschaftsrechtswidrig. Der EuGH hat zwar in der Entscheidung *Draehmpaehl* (Case C-180/95, *Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG* [1997] ECR I-2195) eine Begrenzung zugelassen, jedoch in der Höhe von drei Monatsentgelten. Die Summe von EUR 500,-- wird kaum jemals drei Monatsentgelten entsprechen.

Maximal (!) EUR 500,-- stellen auch in keinster Weise eine wirksame und abschreckende Sanktion dar, wie sie von den RLen gefordert werden (Art. 15 bzw. 17). Der lächerlich geringe Betrag, der von den allermeisten Unternehmen (geschweige denn großen Konzernen) ohne Wimpernzucken aus der Portokasse beglichen werden kann, stellt vielmehr geradezu eine gesetzliche Einladung zur Diskriminierung dar.

Der Entwurf eines B-GIBG enthält übrigens eine solche Beschränkung nicht (§ 26).

Eine Entschädigungsobergrenze ist aber (auch in der Höhe dreier Monatsentgelte) nicht gemeinschaftsrechtskonform, weil das österreichische innerstaatliche Recht für andere immaterielle Schäden keine (§ 87 UrhG, § 16 UWG, §§ 1324, 1325, 1328, 1329 ABGB, § Abs. 5 MRG sowie § 1328a ABGB & § 31e KSchG idF ZivRÄG 2004) oder wesentlich höhere (§§ 6ff MedienG) Höchstbeträge kennt. Entschädigungshöchstgrenzen für Verletzung von Gemeinschaftsrecht sind aber nur zulässig, wenn sie in gleicher Weise auch für vergleichbare Verletzungen nationalen Rechts vorgesehen sind (EuGH: *Draehmpaehl*).

2. Die Erläuterungen sprechen im Falle des § 19 Abs. 1 Z. 1, Abs. 5 Z. 1 von einer Mindestentschädigung in der Höhe von drei Monatsentgelten. Im vorgeschlagenen Gesetzestext ist aber nur von einem Monatsentgelt die Rede. Es sollte in diesen Fällen, analog zu den anderen Tatbeständen, auch ein wahlweiser Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustands, gewährt werden, hier also: auf Einstellung bzw. Beförderung.

3. In Abs. 7 fehlt der Anspruch auf immateriellen Schadenersatz, der durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist (EuGH: Fälle *Dekker & Draehmpaehl*). Desweiteren sollte ein/e ArbeitnehmerIn nicht gezwungen werden, in einem diskriminierenden Betrieb weiter zu arbeiten. Er/sie sollte die Wahl haben zwischen der Anfechtung der Kündigung/Entlassung oder der Geltendmachung des Vermögensschadens.

4. Dem Entwurf mangelt es an einer Bestimmung wie §§ 10 & 25 des Entwurfs zu einem B-GIBG, die Diskriminierung zur Dienstpflichtverletzung erklären. Im Sinne eines wirksamen Diskriminierungsschutzes wäre auch im GIBG eine entsprechende Bestimmung aufzunehmen.

5. Ganz generell wäre zu überlegen, über die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustands im Einzelfall und individuelle Ersatzzahlungen hinaus, *intelligente Maßnahmen* zu überlegen, um künftigen ähnlichen Diskriminierungen vorzubeugen. In Irland und in Italien etwa haben die Gerichte die Möglichkeit, diskriminierenden Unternehmen (auch) die Entwicklung einer expliziten Gleichbehandlungspolitik aufzutragen oder eine besondere Schulung der Belegschaft (oder Teilen davon) oder einen (konkreten) Zeitplan zur Beseitigung diskriminierender Praktiken. Auch die Veröffentlichung von Urteilen in einer verbreiteten Tageszeitung ist vorgesehen.

#### **XI. § 19 Abs. 12, 29 Abs. 3, 56 Abs. 9**

1. Nach den Erläuterungen soll die Beweismaßerleichterung für „alle Diskriminierungstatbestände des I. Teils gelten“. In Absatz 12 des § 19 fehlt allerdings die Aufzählung der §§ 3 und 12. Sie wären aufzunehmen.

2. Die von den Richtlinien vorgeschriebene Beweismaßerleichterung wird nicht gemeinschaftsrechtskonform umgesetzt. Macht ein Opfer Diskriminierung glaubhaft, so muß nach den Richtlinien (Art. 8 bzw. 10) der Gegner beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt; nach dem Entwurf genügt jedoch bereits die bloße Glaubhaftmachung.

#### **XII. § 22**

1. Die 14 Tagesfrist bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist zu kurz. In diesen 14 Tagen muß ein/e ArbeitnehmerIn nicht nur die Beendigung verarbeiten, sich emotionell sammeln und über den gebotenen Rechtsweg informieren und die dafür erforderlichen Vorbereitungen treffen, sondern muß auch noch, wenn vorerst ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission gewünscht ist, der Sachverhalt den Gleichbehandlungsbeauftragten vorgetragen, von diesen gesichtet und geprüft und ein Antrag oder ein Verlangen seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten an die Gleichbehandlungskommission gestellt werden. 14 Tage sind dafür unangemessen kurz, zumal Abs. 3 für die Klageerhebung nach Beendigung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission drei Monate Frist vorsieht, obwohl zu diesem Zeitpunkt der Sachverhalt bereits von allen Beteiligten ausführlich erörtert wurde und nicht mehr so umfangreiche Vorbereitungen zu treffen sind, wie unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Einschaltung der Gleichbehandlungskommission.

2. Die 6-Monatsfrist für Ansprüche gem. § 19 Abs. 1, 5 und 11 erscheint nicht nachvollziehbar, zumal für die anderen Ansprüche eine Frist von 3 Jahren gelten soll. Soll tatsächlich jemand, der infolge einer Diskriminierung nicht befördert wurde, nicht aufgenommen wurde oder „belästigt“ (also Opfer von „Psychoterror“) wurde, restriktiveren Bestimmungen unterliegen und seine Ansprüche binnen 6 Monaten geltend machen müssen, während jemand, der nicht so intensiv und existentiell diskriminiert wird, und etwa bloß von einer Berufsberatung ausgeschlossen wird, dafür drei Jahre (!) Zeit hat?

3. Diese grob unsachlichen Differenzierungen erscheinen sowohl verfassungswidrig (Art. 2 StGG) als auch gemeinschaftsrechtswidrig (Art. 9, 17 bzw. 7, 15 der RLen).

### **XIII. § 23**

Es fehlt die Sanktion für Zuwiderhandlungen, ohne die die Bestimmung zur legislativen Täuschung verkommen wird.

### **XIV. § 29**

Bloßer Geldersatz scheint hier ebenso ungenügend wie in den andern Diskriminierungsfällen. Im Sinne eines effektiven Diskriminierungsschutzes (Art. 15 bzw. 17 der RLen) wäre, wie in den Fällen des § 19, auch hier ein Anspruch auf die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes festzulegen.

### **XV. §§ 32ff**

1. Grundsätzlich erachten wir eine bloß ehrenamtlich tätige Kommission nicht als effektive Einrichtung zur Förderung der Gleichbehandlung. Meint man es ernst mit einem effektiven Diskriminierungsschutz, dann sollte die entsprechende Arbeit auch honoriert und auf eine professionelle Basis gestellt werden.

2. Es erscheint uns bedenklich, dass die Gleichbehandlungskommission zum einen aus von der Regierung bestellten BeamtInnen und zum anderen aus von den Sozialpartnern entsandten Mitgliedern bestehen soll und dass die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von Regierungsseite bestellt werden sollen. Die Zusammensetzung dieser Einrichtungen wäre damit parteipolitisch dominiert und änderte sich überdies mit jedem Regierungswechsel. Im Interesse eines wirksamen und unabhängigen Diskriminierungsschutzes wäre eine Bestellung durch den Nationalrat, auf möglichst breiter Basis und unter höchster Transparenz vorzuziehen.

3. § 33 Abs. 9 ist zu begrüßen, allerdings fehlt eine Vorschrift, wonach bei der Bestellung bzw. Entsendung der Mitglieder der Kommission auf eine angemessene Vertretung der (anderen) diskriminierten Gruppen zu achten ist. Eine Gleichbehandlungskommission, in der nur heterosexuelle, weiße, mittelalterliche KatholikInnen säßen, wäre eine Karikatur ihrer selbst.

Auch bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (§ 34) wäre zu statuieren, dass auf eine angemessene Vertretung der diskriminierten Gruppen zu achten ist.

4. Entsprechendes wäre auch im IV. Teil vorzusehen.

5. § 34 Absatz 10 erscheint uns im Sinne eines kontradiktorischen Verfahrens sehr bedenklich.

### **XVI. §§ 35, 36, 60, 62**

1. Im Sinne eines effektiven Diskriminierungsschutzes wäre in Abs. 2 und 4 der §§ 35 und 36 (§ 60 Abs. 4, § 62) nicht auf „Betrieb“ sondern auf „Unternehmen“ abzustellen (vgl. die Anmerkungen des Entwurfs zu § 41 Abs. 4).

2. Die Pflicht zur vorherigen Verständigung von der Besichtigung (§ 35 Abs. 4) ist widersinnig und läuft dem Grundanliegen der Vorschrift, sich von der realen Situation im Betrieb ein Bild machen zu können, zuwider. Angekündigte Kontrollen laufen in den allermeisten Fällen ins Leere. Eine solche Bestimmung stünde auf einer Wunschliste von DiskriminiererInnen sicher ganz oben.

## **XVII. Verbandsklage**

Im Entwurf fehlt die Möglichkeit für Interessenvertretungen diskriminierter Gruppen, im Namen einer diskriminierten Person ein Gerichtsverfahren oder ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu führen.

Die im Entwurf vorgesehene Möglichkeit, dass sich Diskriminierte vor der Gleichbehandlungskommission (nicht aber vor Gericht) von solchen Organisationen vertreten lassen können und VertreterInnen solcher Organisationen als Auskunftspersonen laden zu lassen (§ 43 Abs. 2, § 59 Abs. 2), erfüllt nur die Vorgabe der Richtlinien, dass sich diese Organisationen „zur Unterstützung“ beteiligen dürfen (Art. 7 Abs. 2 bzw. 9 Abs. 2). Nicht umgesetzt ist damit die weitere geforderte Variante, dass diese Organisationen in den Verfahren auch „im Namen“ von Diskriminierten tätig werden dürfen (Art. 7 Abs. 2 bzw. 9 Abs. 2).

Ganz im Gegensatz dazu sieht der Entwurf für die Sozialpartner und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr wohl eine Verbandsklagebefugnis vor (§ 43 Abs. 4 & 5, § 59 Abs. 3). Im Einklang mit den Richtlinien wäre diese Befugnis auch den Interessenvertretungen diskriminierter Gruppen einzuräumen.

Wir ersuchen, den Entwurf in diesem Sinne zu überarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Helmut GRAUPNER  
(Präsident)

John D. MARSHAL e.h.  
(Generalsekretär i.V.)