



## Vorschläge zur Weiterentwicklung des GIBG und GBK/GAW-G

### Überblick

#### 1. Gleiche Rechte für alle

- Vereinfachung des Gesetzes
- Veröffentlichung aller Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission
- Diskriminierungsverbot aufgrund aller Merkmale beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Verwaltungsstrafbestimmung auch für diskriminierende Inserate außerhalb der Arbeitswelt
- Allgemeine Anzeigemöglichkeit bei diskriminierenden Inseraten
- Strafbarkeit diskriminierender Stellenausschreibungen auf Medien ausdehnen
- Zweckbindung der Verwaltungsstrafen
- Lücken bei Schadenersatz schließen
- Völlige Neugestaltung der Rechtsfolgen im III. Teil (Antirassismus)
- Klare Regelung der Staatsbürgerschaftsausnahme
- Beweislastverteilung

#### 2. Institutionen, Stellung der Zivilgesellschaft und Verbesserung des Verfahrens

- Strukturierter Dialog Staat-Zivilgesellschaft
- Stärkere Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen in Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- Beschleunigung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission
- Verbandsklage statt Nebenintervention
- Präzisere Aufträge der Gleichbehandlungskommission und Förderung der Feststellungsklagen
- Streichen des Kostenersatzes bei Anfechtungen von Kündigungen und Entlassungen nach dem GIBG
- Anfechtung von Kündigung/Entlassung durch Betriebsrät/innen
- Dokumentation der Klagen durch das Bundesministerium für Justiz
- Prozessbegleitung für Klagen vor dem Arbeits- und Sozialgericht und den anderen Zivilgerichten
- Verfassungsrechtlich einwandfreie Unabhängigkeit der Gleichbehandlungs-anwaltschaft



## 1. Gleiche Rechte für alle

### 1.1 Vereinfachung des Gesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) ist ein aushangspflichtiges Gesetz. Es sollte von allen Arbeitnehmer/innen gelesen und verstanden werden können. Die derzeitige Verschachtelung und Verdopplung von Bestimmungen, die langen Aufzählungen (die teilweise sogar den legislatischen Leitlinien des Bundeskanzleramts widersprechen) und Verweise sollten vereinfacht werden.

### 1.2 Veröffentlichung aller Entscheidungen der GBK

Die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK) haben die Aufgabe, rasche und unbürokratische Entscheidungen über Fragen der Diskriminierung zu treffen und einen Beitrag zur öffentlichen Bewusstseinsbildung zu leisten.

§ 11 Abs 3 Gleichbehandlungs-Kommissions-/Gleichbehandlungsanwaltschafts-Gesetz (GBK/GAW-G) sieht vor, dass Gutachten der Senate in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Website des BMGF kostenlos zur Verfügung zu stellen sind. Für die Prüfungsergebnisse in Einzelfällen fehlt eine solche ausdrückliche Regelung. Die drei Senate verhielten sich anfangs unterschiedlich. Während die Senate 2 und 3 ihre Prüfungsergebnisse in anonymisierter Form auf der Website veröffentlichten, gab es die Prüfungsergebnisse des Senats 1 stets nur in gekürzter Form und mit mehrjähriger Verspätung. Außerdem fehlen in der Zusammenfassung durchgehend die Aufforderung an den/die Arbeitgeber/in, die Diskriminierung abzustellen und der Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-G. Das ist umso bedauerlicher, da Fälle der Mehrfachdiskriminierung in der Arbeitswelt, die auch den Diskriminierungsgrund des Geschlechts umfassen, vom Senat 1 behandelt werden. Inzwischen sind auch die Senate 2 und 3 dazu übergegangen, lediglich Zusammenfassungen der Prüfungsergebnisse zu veröffentlichen.

Daher wird angeregt, § 11 Abs 3 GIBG folgendermaßen zu fassen:

„(3) Gutachten **und Prüfungsergebnisse** des Senats sind von der Gleichbehandlungskommission in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zur Verfügung zu stellen.“

Außerdem wird vorgeschlagen, auch einschlägig tätigen NRO das Antragsrecht für Gutachten zu erteilen, das derzeit nur der Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Interessensvertretungen zukommt.

### 1.3 Diskriminierungsverbot aufgrund aller Merkmale beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Derzeit sind nur Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Damit wird zwar den Mindestanforderungen der Antidiskriminierungs-Richtlinien entsprochen, die unterschiedliche Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe ist aber sachlich nicht zu rechtfertigen. Das haben auch die meisten Bundesländer so gesehen, die im Rahmen ihrer Umsetzung über diesen Mindeststandard hinausgegangen sind und den Diskriminierungsschutz in diesem Bereich teilweise sogar auf alle Gründe ausgedehnt haben (siehe: [www.klagsverband.at/recht.php](http://www.klagsverband.at/recht.php)).



**Daher wird angeregt, das Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf alle im GIBG genannten Gruppen auszudehnen.**

#### **1.4 Verwaltungsstrafbestimmung auch für diskriminierende Inserate außerhalb der Arbeitswelt**

Derzeit sind diskriminierende Inserate nur bei der Anbahnung eines Dienstverhältnisses verboten. Inserate in der sonstigen Arbeitswelt und beim Zugang zu Dienstleistungen unterliegen diesem Verbot nicht und können daher im Diskriminierungsfall nicht von der Bezirksverwaltungsbehörde bestraft werden. Diese Ungleichbehandlung lässt sich weder aus den Richtlinien, noch sonst erklären und sollte beseitigt werden.

**Der Klagsverband schlägt daher vor, auch diskriminierende Inserate außerhalb der Arbeitswelt ausdrücklich zu verbieten und dieses Verbot mit einer Verwaltungsstrafe zu bewehren.**

#### **1.5 Allgemeine Anzeigemöglichkeit bei diskriminierenden Inseraten**

Derzeit haben nur Stellenwerber/innen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Regionalanwältinnen die Möglichkeit diskriminierende Stellenanzeigen anzuzeigen (§§ 10, 24 GIBG). Dabei handelt es sich um eine seltene Regelungstechnik, da verwaltungsrechtliche Verbote nicht nur Rechte von Einzelpersonen, sondern auch die allgemeine Ordnung schützen sollen. Insbesondere der Begriff „Stellenwerber/innen“ stellt die Verwaltungsbehörden vor Probleme. So bleibt unklar, ob alle Personen, die sich für eine Stelle interessieren könnten, gemeint sind oder tatsächlich eine Bewerbung vorliegen muss.

**Deshalb wird vorgeschlagen, die Befugnis zur Anzeige auf alle Personen, zumindest aber auf Nichtregierungsorganisationen, die statutengemäß die Interessen von diskriminierten Personen befördern, auszudehnen. Darüber hinaus sollen die Bezirksverwaltungsbehörden auch die Möglichkeit erhalten, von Amts wegen vorzugehen.**

#### **1.6 Strafbarkeit diskriminierender Stellenausschreibungen auf Medien ausdehnen**

Gemäß §§ 10 und 24 GIBG können nur Arbeitgeber/innen und private Arbeitsvermittler/innen bestraft werden, wenn sie entgegen §§ 9 und 23 GIBG in diskriminierender Weise einen Arbeitsplatz ausschreiben. Diskriminierende Stellenausschreibungen werden in den meisten Fällen nicht von Arbeitsvermittler/innen, sondern von Unternehmen selbst in Medien platziert. Da Medien im Print- und Onlinebereich einen guten Teil ihrer Einnahmen durch Inserate erzielen, wäre es sachgerecht und im Sinne der Effektivität zweckmäßig, diese für diskriminierende Ausschreibungen haftbar zu machen. Dabei sollten sie genauso wie Arbeitsvermittler/innen behandelt werden und bereits im Erstfall mit einer Verwaltungsstrafe bedroht sein. Diese Regelung findet sich in einer Reihe von einschlägigen Gesetzen von Mitgliedstaaten der EU und hat sich dort bestens bewährt.

#### **1.7 Zweckbindung der Verwaltungsstrafen**

Die Verwaltungsstrafen, die bei Übertretung des Gebots der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung verhängt werden, sollten für die Unterstützung von Diskriminierungsopfern zweckgebunden werden. So könnte damit ein Klagsfonds gespeist werden.



### **1.8 Lücken bei Schadenersatz schließen**

Schadenersatz ist die häufigste Rechtsfolge bei Diskriminierungen im GIBG.

Derzeit bestehen aber zwei Lücken: Im Fall einer diskriminierenden Beendigung (Kündigung oder Entlassung) und bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist kein Schadenersatz vorgesehen.

Im Fall einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses ist nur die Anfechtung der Kündigung/Entlassung vorgesehen. Wenn diese erfolgreich ist (also eine Diskriminierung festgestellt wurde), sollte auch der immaterielle Schaden ersetzt werden, da die persönliche Beeinträchtigung wohl nicht geringer sein wird als in anderen Fällen, in denen ein Ersatz vorgesehen ist.

Das Benachteiligungsverbot der §§ 13 und 27 besagt lediglich, dass niemand als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden darf. Dieses Verbot kann zwar mittels Anfechtung oder Unterlassungsbegehren durchgesetzt werden, und es findet sich der Verweis, dass die Beweislastverschiebung der §§ 12 Abs 12 bzw 26 Abs 12 anzuwenden ist. Die persönliche Beeinträchtigung wird aber auch in diesem Fall nicht ersetzt. Dasselbe gilt für das Benachteiligungsverbot des § 36.

In allen drei Fällen wird angeregt, den Ersatz für eine allfällige persönliche Beeinträchtigung zu ermöglichen. Diese Forderung wurde auch in der Lehre gestellt (Kletecka in Tomandl/Schrammel, Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote 107).

Da der OGH inzwischen entschieden hat (9ObA4/05m), dass die Auflösung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit einer Beendigung des Dienstverhältnisses gleichzuhalten ist, sollten die §§ 3 Z 7 und 17 Abs 1 Z 7 zur Klarstellung folgendermaßen lauten:

„7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **einschließlich der Auflösung während der Probezeit**“.

### **1.9 Völlige Neugestaltung der Rechtsfolgen im III. Teil (Antirassismus)**

Der III. Teil des GIBG ist wohl am meisten verbesserungsbedürftig. Insbesondere sollte der Rechtsfolgenkatalog des § 35 überarbeitet werden. Mit der derzeitigen Regelung lassen sich zB Probleme der Verweigerung des Zugangs zu einem Gut oder einer Dienstleistung oder deren Leistung zu schlechteren Bedingungen nicht lösen.

Daneben sollte die Möglichkeit einer Verbandsklage geschaffen werden, damit Nichtregierungsorganisationen, die statutengemäß die Interessen von diskriminierten Personen befördern, Allgemeine Geschäftsbedingungen, diskriminierende Aufschriften, uä bekämpfen können. Insbesondere die im Konsumentenschutzgesetz (KSchG) vorgesehene Möglichkeit zur Unterlassungsklage (§ 28 Abs 1 KSchG) und zur Abgabe einer mit angemessener Konventionalstrafe besicherten Unterlassungserklärung (§ 28 Abs 2 KSchG) könnten übernommen werden. Der Klagsverband zur Durchsetzung von Diskriminierungsopfern würde sich aufgrund seiner Befassung mit allen Diskriminierungsgründen analog zum Verein für Konsumenteninformation im KSchG anbieten.

Schließlich ist noch auf die Bestimmung des § 35 Abs 4 hinzuweisen, die mit der Novelle BGBl I Nr 82/2005 eingefügt wurde. Sie sieht vor, dass Ansprüche, die sich neben der ethnischen Zugehörigkeit auch auf den Grund der Behinderung im Sinne des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) begründen, nach dem Verfahren nach dem



BGStG durchzusetzen sind. Das bedeutet, dass beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen ein Schlichtungsversuch unternommen werden muss. Erst wenn dieser scheitert, kann ein Gericht angerufen werden.

Das bedeutet, dass das Opfer einer Mehrfachdiskriminierung schlechter gestellt wird. Wer sich nur auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen beruft, hat die freie Wahl, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen oder das Gericht anzurufen. Wer sich aufgrund zweier Gründe diskriminiert erachtet, geht einer solchen Wahlmöglichkeit verlustig. Diese Ungleichbehandlung verstößt wohl gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der Bundesverfassung, der vorsieht, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden soll.

**Daher wird angeregt, die Schlichtungsmöglichkeit beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen und die sofortige Anrufung des Gerichts in das freie Ermessen der Person, die sich diskriminiert erachtet, zu stellen.**

### **1.10 Klare Regelung der Staatsbürgerschaftsausnahme**

Eine unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt, gelten gemäß §§ 17 Abs 2 und 31 Abs 2 nicht als Diskriminierung.

Art 3 Abs 2 der Antirassismus-RL, dem diese Bestimmungen nachempfunden sind, stellt eine salvatorische Klausel für das so genannte „Fremdenrecht“ dar.

Deshalb sollte klargestellt werden, dass diese Ausnahme nur für den Gesetzgeber gilt und Unterscheidungen nach der Staatsbürgerschaft keine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bewirken dürfen

**Für den privaten Rechtsverkehr ist klar zu stellen, dass Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit nur dann erlaubt sind, wenn sie sich auf die Anwendung zwingender rechtlicher Bestimmungen – zB des Ausländerbeschäftigungsgesetzes – beschränken.**

### **1.11 Beweislastverteilung**

Die Beweislastregeln der §§ 12 Abs 12, 26 Abs 12 und 35 Abs 3 genügen nicht den Ansprüchen der AntirassismusRL, der GleichbehandlungsrahmenRL und der BeweislastRL. Insbesondere sind sie sprachlich verunglückt, da der Beweis einer Wahrscheinlichkeit praktisch nicht durchführbar erscheint. **Es wird daher angeregt, die Formulierungen der Richtlinien zu übernehmen.**

## **2. Institutionen, Stellung der Zivilgesellschaft und Verbesserung des Verfahrens**

### **2.1 Strukturierter Dialog Staat-Zivilgesellschaft**

Die AntirassismusRL und die GleichbehandlungsrahmenRL sehen neben dem sozialen Dialog zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen den Dialog mit Nichtregierungsorganisationen vor. Während ersterer allgemein in der Sozialpartnerschaft und im Antidiskriminierungsbereich speziell im Rahmen der Senate 2 und 3 der GBK verwirklicht ist, gibt es zum Dialog mit den NRO bisher nur Ansätze. Dazu zählt der von der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen im Mai 2006 begonnene Dialog mit NRO.



Erfahrungsgemäß finden es Ministerien und Sozialpartnerorganisationen aufgrund der Vielzahl von NRO schwierig, einen regelmäßigen und strukturierten Dialog mit NRO zu etablieren. Im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich ist diese Schwierigkeit aufgrund der sechs Diskriminierungsgründe, die in mehreren Gesetzen geregelt sind und verschiedene Institutionen und Verfahren zur Rechtsdurchsetzung kennen, besonders ausgeprägt.

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern ist derzeit aus Vereinen, die sich mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung und der Religion beschäftigen, zusammengesetzt. Er ist in intensiven Gesprächen, um auch die beiden anderen Diskriminierungsgründe Geschlecht und Alter abzudecken. Somit ist der Klagsverband ein idealer Ansprechpartner für einen solchen Dialog, da er Erfahrungen aus allen Bereichen bündelt und Kontakte zu Expert/innen zu den verschiedenen Gründen und Themenfeldern (Arbeit, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen,...) besitzt.

Die dargestellten Elemente stellen aus unserer Sicht die Mindestanforderungen an einen solchen Dialog dar, können sich aber nicht in diesem erschöpfen. Inhaltlich sollten die Entwicklung der Rechtsprechung, der Austausch von „Good Practice“, die Abstimmung von Strategien zur Gleichstellung benachteiligter Gruppen und legislative Neuerungen fixe Bestandteile darstellen.

## **2.2 Stärkere Einbeziehung von NRO in GBK-Verfahren**

Im Sinne des Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen sollten auch in den Senaten der GBK Nichtregierungsorganisationen eingebunden werden.

Im ersten Entwurf zur Novelle des GIBG 2004 waren diese noch eingebunden. In der parlamentarisch beschlossenen Novelle blieb davon nur übrig, dass sich Antragsteller/innen von NRO vertreten lassen können und sie Fachexpert/innen aus NRO zuziehen können.

Nach § 12 Abs 2 in Verbindung mit § 14 Abs 4 GBK/GBA-G können Antragsteller/innen zwar Fachleute namhaft machen, die „mit beratender Stimme“ an den Sitzungen teilnehmen können. Die „Teilnahme mit beratender Stimme“ ist in vielen (arbeitsmarktbezogenen) Gesetzen vorgesehen. Sie wird so interpretiert, dass eine Person zeitlich beschränkt Mitglied des Gremiums wird und an der gesamten Sitzung teilnehmen darf. Nur bei der Abstimmung wird ihre Stimme nicht gezählt.

Entgegen diesem unbestrittenen Verständnis (vgl insbesondere das Gutachten von Muzak) stellen sich die Senate der GBK auf den Standpunkt, dass wegen der Vertraulichkeit die Fachleute nur zur Beantwortung konkreter Fragen an den Sitzungen teilnehmen. Insbesondere werden sie von der Befragung von Antragsteller/innen, Antragsgegner/innen und Zeug/innen sowie der Beratung, die den Abstimmungen vorausgeht, ausgeschlossen.

Da es gegen diese offensichtlich rechtswidrige Vorgehensweise kein Rechtsmittel gibt, wird angeregt, die Einbeziehung von NRO in den Senat ausdrücklich gesetzlich festzuschreiben. Alternativ wäre es möglich, einschlägig tätige NRO als Interessensvertretung anzuerkennen.

## **2.3 Beschleunigung des GBK-Verfahrens**

Der Sinn des GBK-Verfahrens ist eine unbürokratische, rasche und kostenfreie Überprüfung von Diskriminierungsvorwürfen. Die bisherigen Erfahrungen mit den Senaten 2 und 3 zeigen allerdings, dass von Einbringung eines Antrags bis zur Zustellung des Prüfungsergebnisses durchschnittlich mehr als 12 Monate vergehen! Obwohl für diesen Zeitraum der Ablauf von Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung gehemmt wird, ist es für Opfer von



Diskriminierung unzumutbar, auf ein nicht bindendes Ergebnis mehr als ein Jahr zu warten. Sollte nämlich ein/e Arbeitgeber/in trotz Feststellung einer Diskriminierung nicht zur Beseitigung der Diskriminierung bereit sein, ist ein gerichtliches Verfahren nötig. In einem solchen Fall vergehen mindestens 18 Monate, bis ein Diskriminierungsopfer ein durchsetzbares Urteil in Händen hält.

Einer der Gründe für die lange Dauer der Verfahren liegt darin, dass bei unentschuldigtem Fernbleiben von Antragsgegner/innen die Anhörung bis zu 2 mal vertagt wird. Das widerspricht der Beweislastverteilung der Antidiskriminierungs-Richtlinien und des GIBG, die vorsehen, dass bei Glaubhaftmachung einer Diskriminierung der/die Gegner/in beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt. Daher sollte bei nachweislicher Zustellung einer Ladung ein Prüfungsergebnis auch ohne Anhörung des/der ohne Erklärung ferngebliebenen Antragsgener/in erlassen werden.

Schließlich soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass Prüfungsergebnisse und Gutachten in einer einfachen und verständlichen Sprache abgefasst sein sollten, damit sie auch für die betroffenen Personen verständlich sind. Nur so können sie eine Bewusstseins bildende Funktion haben und über den Einzelfall hinaus wirken.

#### **2.4 Verbandsklage statt Nebenintervention**

§ 62 GIBG sieht vor, dass der Klagsverband (im Gesetz versehentlich Klageverband genannt) einem Rechtsstreit zur Durchsetzung nach Ansprüchen aufgrund des GIBG beitreten kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Nebenintervention geeignet ist, Diskriminierungsopfer moralisch zu unterstützen und Beklagte von der Rechtmäßigkeit der Klage zu überzeugen. Derzeit ist es dem Klagsverband aber nicht möglich, die Kläger/innen vom Prozessrisiko zu befreien. Daher wäre die Bereitstellung eines Klagsfonds sinnvoll, aus dem Klagen von allgemeinem Interesse finanziert werden können.

Eine Rechtsschutzlücke besteht darüber hinaus in Fällen, in denen in öffentlichen Ankündigungen oder Allgemeinen Geschäftsbedingungen Diskriminierungen stattfinden. Solche Fälle werden den Beratungsstellen regelmäßig gemeldet. Beispiele sind:

- „Keine Zigeuner“-Schilder beim Eingang eines Campingplatzes
- Restriktive Türpolitiken in Diskotheken, Clubs und anderen Lokalen

In diesen Fällen ist es unzumutbar, im Wissen der bevorstehenden Diskriminierung den Zugang zu einer Dienstleistung anstreben zu müssen. Nach dem Vorbild des § 28 KSchG sollten Interessensvertretungen und der Klagsverband die Möglichkeit erhalten, von diskriminierenden Organisationen mit angemessener Konventionalstrafe besicherte Unterlassungserklärungen zu fordern und Unterlassungsklagen einzubringen. Daher wird vorgeschlagen, dem Klagsverband neben der Nebenintervention des § 62 GIBG auch eine Möglichkeit zur Verbandsklage einzuräumen.

#### **2.5 Präzisere Aufträge der GBK und Förderung der Feststellungsklagen**

§ 12 Abs 3 GBK/GAW-G sieht vor, dass die Senate der GBK bei Einzelfallprüfungen im Falle einer festgestellten Diskriminierung einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und zur Beendigung der Diskriminierung aufzufordern haben.

Diese beiden „Aufträge“ (§ 12 Abs 4 GBK/GAW-G) sollten möglichst klar formuliert und mit einer Frist verbunden werden. Die bisherigen Prüfungsergebnisse enthalten keine klaren



Aufträge oder Leerformeln (Teilweise wird sogar nur die Lektüre des GIBG angeraten).  
Fristen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind – soweit ersichtlich – in keinem einzigen Prüfungsergebnis enthalten.

Klare, nachvollziehbare und überprüfbare Aufträge sind auch eine unumgängliche Grundlage für die Möglichkeit zur Einbringung einer Feststellungsklage im Sinne des § 12 Abs 4 und 5 GBK/GAW-G. Die ungenügenden Aufträge sind sicher ein Grund, dass bisher von dieser Möglichkeit kaum Gebrauch gemacht wurde.

Außerdem sollten neben den Interessensvertretungen und der GBA auch NRO die Möglichkeit erhalten, eine solche Feststellungsklage einzubringen.

Folgende Ergänzungen des § 12 GBK/GAW-G werden daher angeregt:

Dem (3) soll folgender Satz angefügt werden:

**„Der Vorschlag und die Aufforderung sind klar und unter Setzung einer Frist zu formulieren.“**

Nach § 5 soll folgender Abs 6 eingefügt werden:

**„(6) Das Klagerecht gemäß Abs 4 steht auch Nichtregierungsorganisationen zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der betroffenen Person eingebracht werden darf.“**

## **2.6 Streichen des Kostenersatzes bei Anfechtungen von Kündigungen und Entlassungen nach dem GIBG**

Bei Anfechtungen von Kündigungen und Entlassungen nach den §§ 105, 106 ArbVG steht gemäß § 58 Abs 1 ASGG (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) in Verbindung mit § 50 Abs 2 ASGG den Parteien ein Kostenersatzanspruch gegen die unterliegende Partei nur im Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof zu. Bei Anfechtungen nach dem GIBG tragen die Kläger/innen aber das volle Kostenrisiko. Diese Schlechterstellung des Klägers/der Klägerin im Verfahren nach dem GIBG kann sachlich nicht gerechtfertigt werden, weshalb die Anfechtungen nach dem GIBG in § 58 Abs 1 ASGG aufgenommen werden sollten.

§ 58 Abs 1 sollte daher folgendermaßen ergänzt werden:

**„In Rechtsstreitigkeiten nach § 50 Abs. 2 und den §§ 12 Abs. 7 und 26 Abs 7 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004, steht einer Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere nur im Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof zu.“**

## **2.7 Anfechtung der Kündigung/Entlassung durch Betriebsrät/innen**

Gemäß §§ 105 Abs 4 und 106 Abs 2 hat der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin eine Kündigung/Entlassung anzufechten. Eine solche Möglichkeit sollte auch im GIBG vorgesehen werden, da diese Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt werden kann. Es wird vorgeschlagen, die §§ 12 und 26 GIBG durch folgenden (7a) zu ergänzen:

**„(7a) Der/Die Betriebsinhaber/in hat den Betriebsrat vom Ausspruch einer Kündigung und von jeder Entlassung unverzüglich zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung oder Entlassung diese beim Gericht anfechten.“**



## **2.8 Dokumentation der Klagen durch das BMJ**

Derzeit gibt es keinen Überblick, wie viele Klagen nach dem „neuen“ GIBG eingebracht wurden. Gerade in einem Rechtsbereich, der in die österreichische Rechtsordnung viele Neuerungen einfügt und die Effektivität des Gesetzes in Hinblick auf allfälligen Novellierungsbedarf beobachtet werden muss, wäre eine Dokumentation nötig. Es sollte zumindest erhoben werden, wie viele Klagen eingebracht werden und wie diese Verfahren verlaufen (Zurückweisung, Abweisung, Urteil, Vergleich).

Auch die Erhebung der zugesprochenen Schadenersatzsummen wäre interessant, da die Richtlinien dem Schadenersatz hier – entgegen der österreichischen Tradition – auch einen abschreckenden Zweck einräumen.

**Der Klagsverband regt daher an, das BMJ zur jährlichen Dokumentation der Gerichtstätigkeit nach dem GIBG zu verpflichten.**



## **2.9 Prozessbegleitung für Klagen vor dem ASG und den anderen Zivilgerichten**

Ähnlich der Prozessbegleitung für Gewaltopfer im Strafverfahren sollten

Diskriminierungsopfern für die Gerichtsverfahren kostenlos eine Rechtsanwältin, ein Rechtsanwalt beigelegt werden. Sämtliche Bestimmungen über die Rechte von Diskriminierungsopfern werden nur dann auch umgesetzt werden, wenn die Betroffenen ihre Rechte bei Gericht erfolgreich durchsetzen können. Ohne rechtskundige Unterstützung stehen sie aber einem in vielerlei Hinsicht übermächtigen Gegner gegenüber. Für diese spielen die mit einem solchen Prozess verbundenen Kosten keine so große Rolle wie für die Betroffenen selber. Notgedrungen werden die Beträge, die als Schadenersatz geltend gemacht werden dann aus Gründen der Kostenminimierung eher niedrig gehalten. Mit dem Institut der Verfahrenshilfe wird alleine nicht das Auslangen gefunden werden können.

Rechtsträger für die Beistellung einer rechtskundigen Person könnte der Klagsverband sein. Dieser kann aufgrund seiner einschlägigen Erfahrung feststellen, ob ein Verfahren mit Aussicht auf Erfolg geführt werden kann oder nicht.

Eine Möglichkeit zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern vor Gericht könnte auch darin bestehen, dass die im § 62 GIBG bestehende Möglichkeit der Nebenintervention in eine weitaus sinnvollere Möglichkeit zur Vertretung vor dem ASG gem. den Bestimmungen des § 40 Abs.1 ASGG. ausgebaut und für die nicht unter die Zuständigkeit der ASG gehörenden Fälle eine dementsprechende Möglichkeit in den §§ 26ff ZPO verankert wird.

## **2.10 Verfassungsrechtlich einwandfreie Unabhängigkeit der Gleichbehandlungs-anwaltschaft**

Art 13 AntirassismusrL sieht vor, dass jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft bezeichnet. Diese Stellen sollen Opfer von Diskriminierung in unabhängiger Weise unterstützen, unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen und unabhängige Berichte veröffentlichen.

Gemäß § 20 Abs 2 B-VG sind Verwaltungsorgane, soweit nicht verfassungsgesetzlich anderes bestimmt wird, an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe gebunden und diesen für ihre amtliche Tätigkeit verantwortlich. Die Einrichtung einer solchen unabhängigen Stelle wäre daher durch Verfassungsbestimmung vorzunehmen. Das GIBG versteht offensichtlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft als diese unabhängige Stelle. §§ 4 Abs 1, 5 Abs 1 und 6 Abs 1 sehen zwar vor, dass die Gleichbehandlungsanwältinnen in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig sind, doch handelt es sich dabei um einfache Gesetzesbestimmungen, nicht um solche in Verfassungsrang. Es wird daher angeregt, diese Bestimmungen in Verfassungsrang zu heben.

Darüber hinaus wird angeregt, die Gleichbehandlungsanwaltschaft als unabhängige Einrichtung direkt dem Nationalrat zu unterstellen. Damit könnten Bedenken ausgeräumt werden, die sich aus der Einrichtung innerhalb des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zwangsläufig ergeben. Diese Lösung würde auch im internationalen Vergleich besser bestehen.