

Ingrid Nikolay-Leitner

Das neue Gleichbehandlungsrecht in Österreich

Die Umsetzung der EU-rechtlichen Vorgaben

Österreich hat die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG, also die Vorgaben der Europäischen Union zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und zur Gleichbehandlung hinsichtlich der ethnischen Zugehörigkeit (Rasse) auch darüber hinaus, mit 1.7.2004 umgesetzt.

Gleichzeitig wurden die Vorgaben der Richtlinie 2002/73/EG (Änderungsrichtlinie 76/207/EWG) sozusagen „vorzeitig“ (also vor Ablauf der Umsetzungsfrist) mit in das neue Gleichbehandlungsrecht aufgenommen.

Damit wurden aus dem 25 Jahre alten österreichischen „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“ (BGBl 108/1979) und dem 1993 in Kraft getretenen „Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“ (BGBl 100/1993) für die öffentlich Bediensteten¹, Gesetze, mit denen Menschen in der Arbeitswelt auch vor Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung geschützt sind².

Während sich diese Erweiterung im Rahmen der bisherigen systematischen Einordnung der Gleichbehandlungsgesetze als Teil des Arbeitsrechts bewegte, bewirken die Bestimmungen über die Gleichbehandlung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit in Bezug auf Soziale Sicherheit, Gesundheitsdienste, Bildung und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen eine zweite Erweiterung, die mit dieser traditionell in Österreich selbstverständlichen Systematik nicht mehr übereinstimmt.

Ob sich diese „Durchmischung“ von Arbeitsrecht mit rein zivilrechtlichen Bestimmungen bewährt, wird die Praxis der Umsetzung zeigen.

Die Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung von Personen, die sich aus den in den Richtlinien des Jahres 2000 genannten Gründen diskriminiert fühlen, wurden mit 1.3.2005 geschaffen.

Die neuen Gleichbehandlungsgesetze

Die rechtlichen Kompetenzen der nun aus drei inhaltlich unabhängigen Teilen bestehenden Anwaltschaft für Gleichbehandlung³, die im übrigen seinerzeit

nicht gleichzeitig mit dem „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“ geschaffen, sondern erst 1991 eingerichtet wurde, als sich herausgestellt hatte, dass die Betroffenen das Gesetz ohne entsprechende spezialisierte rechtliche Unterstützung nicht nützen, beziehen sich auf die Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft.

Der Schwerpunkt der Darstellung liegt daher in den weiteren Ausführungen auf dem „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung“ – GIBG, das die materiellrechtlichen Bestimmungen enthält, sowie dem „Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft“, das die Institutionen und Verfahren regelt.

Auf das „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes“ – B-GIBG für die öffentlich Bediensteten wird dort Bezug genommen, wo die Bestimmungen wesentlich abweichen.

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung – GIBG

Das Gesetz besteht nun aus fünf Teilen, von denen der erste die Bestimmungen über die Gleichbehandlung (und aktive Gleichstellung – siehe unten) der Geschlechter in der Arbeitswelt, Teil II die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und Teil III die Regelungen über den Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit in Bezug auf Soziale Dienste, Gesundheitsdienste, Bildung und Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen enthält.

Teil IV und V bilden die Grundsatzgesetzgebung für die Land- und Forstwirtschaft und die Schlussbestimmungen.

Eine der wesentlichsten – und in ihren Auswirkungen auf den Bedarf an rechtlicher Beratung und Unterstützung noch nicht absehbaren – Neuerungen ist die *starke Ausweitung des Geltungs- und damit Schutzbereichs* des Gleichbehandlungsgesetzes in der Arbeitswelt, also in Teil I und Teil II des Gesetzes.

Waren bisher nur Geschehnisse im Zusammenhang mit einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis

1 Auf landes- und gemeindegesetzlichen Regelungen wird hier nicht eingegangen.
Gesetzestexte finden Sie unter: www.ris.bka.gv.at
Nähere Informationen über Institutionen und Verfahren unter: www.bmgf.gv.at

2 Für den Schutz vor Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung wird ein eigenes Behindertengleichstellungsgesetz geschaffen, das allerdings noch nicht in Kraft ist.

3 Anmerkung d. Redaktion: Anwaltschaft für Gleichstellung meint die Institution und nicht die RechtsanwältInnen.

(also grob gesagt der Bereich vom Stelleninserat bis zur Kündigung) unstrittig vom Geltungsbereich umfasst und die Geltung für arbeitnehmerInnenähnliche Beschäftigungsverhältnisse umstritten, so sind all diese nun ausdrücklich unter den Schutz des Gesetzes gestellt.

Gleichbehandlung ist darüber hinaus geboten beim Zugang zur Berufsberatung, bei der Berufsausbildung, bei der beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses; bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder Berufsorganisation einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen; und bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

In Österreich bestimmen beispielsweise die Ärztekammern wesentlich mit, wer einen Kassenvertrag bekommt und damit eine Kassenpraxis eröffnen kann. Das hat schon bisher immer wieder zu Beschwerden von Ärztinnen über geschlechtsspezifische Diskriminierung geführt, für rechtliche Verfahren fehlte allerdings die gesetzliche Grundlage.

Auch die Besetzung von Funktionen in Interessenvertretungen wird wohl bald der Gegenstand von Beschwerden sein.

Beschwerden über sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ohne Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis sind in der Anwaltschaft ebenfalls nicht neu.

All diese Personen – und vermutlich noch viele darüber hinaus – können nun die volle Bandbreite der rechtlichen Beratung, Unterstützung und Begleitung bei Verfahren in Anspruch nehmen.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist das ausdrückliche *Verbot einer Benachteiligung* als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder darauf, dass jemand eine solche Beschwerde unterstützt.

Benachteiligungsverbot bedeutet, dass die Benachteiligung eine neue Diskriminierung darstellt und eine neue Beschwerde bzw. Klage ermöglicht. Es entspricht einer langjährigen Forderung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und wird sich diskriminierten fühlenden Personen eine Beschwerde in Zukunft erleichtern.

Neu ist auch die Möglichkeit, sich nicht nur gegen eine sexuelle Belästigung, sondern auch gegen eine *geschlechtliche oder eine Belästigung wegen eines der in Teil II des Gesetzes genannten Gründe* mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr zu setzen.

Auch die *Anweisung zu einer Diskriminierung* stellt nach dem neuen Gesetz eine Diskriminierung dar.

Die Definitionen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung hat das österreichische Gesetz wörtlich aus den Richtlinien übernommen. Hier der Vollständigkeit halber sinngemäß alle drei Richtlinien zusammenfassend:

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nach dem Gesetz dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder aufgrund eines im Gesetz erwähnten Merkmals in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts bzw. einer diskriminierungsgefährdeten Gruppe in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und erforderlich und sind durch nicht auf das Geschlecht/Merkmal bezogene Gründe gerechtfertigt.

Die Bestimmungen in *Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes* (Schutz vor Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit im Bereich Soziales/Bildung/Güter und Dienstleistungen) sind – trotz des völlig anderen Schutzbereichs – mit Ausnahme des Fehlens einer Bestimmung über Diskriminierung durch sexuelle Belästigung sehr ähnlich.⁴

Nach Informationen von NGOs, die schon bisher Opfer rassistischer Diskriminierung beraten und unterstützt haben, sind auch in diesem Bereich bald erste Beschwerden an die neue Ombudsstelle mit den entsprechenden rechtlichen Kompetenzen zu erwarten. Genaueres darüber weiter unten im Zusammenhang mit dem Institutionengesetz.

Besonders interessant aus Sicht von Gender-Spezialistinnen ist die in Teil I enthaltene Bestimmung, nach der *Ziel des Teils I des Gleichbehandlungsgesetzes die Gleichstellung von Frauen und Männern* ist.

Für die bis zur Novelle vom 1.7.2004 ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständige Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen – nunmehr als Teil der umfassenden Anwaltschaft für Gleichbehandlung – „Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ genannt, ist die über die Gleichbehandlung hinausgehende aktive Gleichstellung der Geschlechter seit langem ein wichtiges Ziel.

Definitionsgemäß bedeutet die schon seit 1979 im Gesetz verankerte *Gleichbehandlung* der Geschlechter, dass Frauen nicht schlechter behandelt

4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung außerhalb der Arbeitswelt ist in Österreich strafrechtlich sanktioniert (§218

StGB) wobei die Strafbarkeitsschwelle wesentlich höher liegt als jene für den Schadenersatzanspruch in der Arbeitswelt.

werden dürfen, wenn sie die gleichen Voraussetzungen erfüllen wie Männer. Dies wurde durch den Diskriminierungsschutz des Gesetzes individuell durchsetzbar gemacht.

Ein *Frauenfördergebot*, das es in Österreich nur im Bereich der Gleichbehandlungsgesetze für die öffentlich Bediensteten gibt, berücksichtigt darüber hinaus Besonderheiten, die das Erreichen gleicher Voraussetzungen erschweren (z.B. Berufsunterbrechungen wegen Betreuungspflichten oder Teilzeitarbeit), und die nicht diskriminierend gewertet werden dürfen.

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft erlaubt (in allen drei Teilen) *positive Maßnahmen*, kennt aber kein Fördergebot.

An zwei Themen lässt sich der *Unterschied zu aktiver Gleichstellung* zeigen:

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern schließt sich nicht. Weder Qualifikation noch beruflicher Einsatz, nicht einmal die entsprechende Karriere schützen Frauen vor Einkommensdiskriminierung.

Entgeltgleichbehandlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit kann – lückenlos verwirklicht – die innerbetrieblichen, direkten Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Einstiegsgehälter, Vorrückungen, Prämien, Überstundenabgeltungen und ähnlichem beseitigen.

Schon das Kriterium innerbetrieblicher „Gleichwertigkeit“ von Arbeit ist aber auf gesetzli-

cher Ebene nicht präzise zu formulieren, ganz zu schweigen von der Bewertung typisch männlich und typisch weiblich konnotierter Tätigkeiten und Berufe.

All diese Kriterien müssen aber überprüft und verändert werden, wenn diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung – eine der Grundvoraussetzungen für das Schließen der Einkommensschere – möglich werden soll. Dies ist auf Dauer nicht den betroffenen Frauen im Wege der individuellen Rechtsdurchsetzung aufzuhalten.

Aktive Gleichstellung stellt demgegenüber das gewünschte Ergebnis ins Zentrum der Aufmerksamkeit: Gleiche Anteile von Frauen und Männern an der Lohnsumme eines Betriebes.

Das schwedische Gleichstellungsgesetz etwa verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, jährlich die Verteilung der Lohnsumme auf Frauen und Männer zu überprüfen und Maßnahmen in Richtung gleicherer Verteilung zu ergreifen.

Ebenso verhält es sich bei der *Repräsentation der Geschlechter in Führungsfunktionen*. Während das Gleichbehandlungsgesetz einzelnen Frauen ein Beschwerderecht und einen Schadenersatzanspruch zugesteht, wenn sie trotz besserer Qualifikation in der Konkurrenz um Führungspositionen zurückgesetzt werden, steht bei der aktiven Gleichstellung das gewünschte strukturelle Ergebnis – Gleichverteilung der Führungspositionen auf Frauen und Männer – im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Ein aktives Gleichstellungsgebot (das es im zuletzt genannten Bereich auch in Schweden noch nicht gibt) würde daher auch bei diesen – besonders belastenden, weil zumeist sehr emotional geführten – Verfahren die Betroffenen von der individuellen Rechtsdurchsetzung entlasten und eine Vielfalt innerbetrieblicher Gleichstellungsprojekte, Maßnahmen und Techniken erlauben.

Ein Gebot der aktiven Gleichstellung enthält das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (noch) nicht, aber das *Gleichstellungsziel in § 2* – unter dessen Blickwinkel alle Bestimmungen des Teils I zu interpretieren sind – stellt einen ersten Schritt in Richtung des gewünschten Ergebnisses dar: Gleichverteilung hinsichtlich Ressourcen und Repräsentation zwischen den Geschlechtern.

Einen Beitrag dazu kann auch das erweiterte Gleichbehandlungsgebot in Teil I leisten, das nun lautet: „Auf Grund des Geschlechts, *insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand*, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“

Diese Bestimmung wird vor allem Fragen nach dem Privatleben in Einstellungsgesprächen schwieriger machen, unter deren rollenstereotypen Folgen – von der Nichteinstellung bis zum Einkommensnachteil und der Nichteinbeziehung in Nachwuchspools – junge Frauen nach wie vor zu leiden haben.

Ausnahmen und sachliche Rechtfertigung

Bei direkter Diskriminierung kennt das neue österreichische Gleichbehandlungsrecht im Unterschied zum bisherigen keine Möglichkeit einer sachlichen Rechtfertigung mehr.

Relativiert wird dies allerdings durch den Bezug auf die ‚vergleichbare Situation‘.

Eine mittelbare Diskriminierung ist dadurch zu rechtfertigen, dass die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot finden sich in Teil II für kirchliche und weltanschauliche Organisationen und in Bezug auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, sofern dies nicht zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts führt.

Die meisten Ausnahmen gibt es in Bezug auf das Merkmal Alter: Dabei ist grundsätzlich festzuhalten, dass jedes Alter geschützt ist, also weder nur die Älteren gegenüber den Jüngeren noch umgekehrt. Dennoch sollen beschäftigungspolitische, arbeitsmarktpolitische und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für bestimmte (Alters)gruppen weiterhin möglich sein.

Die Festsetzung eines Höchstalters bei der Einstellung stellt nur aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand keine Diskriminierung mehr dar.

Die einzige Ausnahmebestimmung in Teil III ist jene, die eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit erlaubt. Diese Ausnahme gilt im übrigen zusätzlich auch für Teil II.

Beweislast

Die Umsetzung der Beweislastrichtlinie (RL 97/80/EG) hat in Österreich seit ihrem Inkrafttreten besondere Schwierigkeiten bereitet. Dabei ging es im wesentlichen um die Frage, ob die bisher im Gesetz vorgesehene beiderseitige Glaubhaftmachung mit dem Obsiegen des/derjenigen, die die größere Wahrscheinlichkeit für sich hat, nicht ohnehin für den oder die Beklagte schwierigere Bedingungen beinhaltet oder – so die Meinung der Gleichbehandlungsspezialistinnen –, die Richtlinie aus 1997 nicht umgesetzt sei.

Zu einer ganz klaren Regelung konnte sich der Gesetzgeber auch diesmal nicht durchringen, die Bestimmung lautet nun: Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es *zu beweisen*, dass es bei Abwägung aller Umstände *wahrscheinlich* ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war ...

Rechtsfolgen und Fristen

Aufgrund der Vielfalt der Beträge und Fristen wird hier auf einzelne Bestimmungen nicht eingegangen, eine Übersicht findet sich am Ende dieses Beitrages.

Hier nur die wichtigsten Änderungen: Schadenersatz bleibt die zentrale Rechtsfolge. Das Gesetz sieht mit Ausnahme der Zurücksetzung eines Bewerbers oder einer Bewerberin um einen Arbeitsplatz oder eine Führungsfunktion, die sie oder er auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, Mindestbeträge vor, nach oben ist eine Bemessung offen.

Neu ist die bei allen Diskriminierungstatbeständen mit Ausnahme der Anfechtung einer Kündigung vorgesehene, über den Ersatz des Vermögensschadens hinausgehende *Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung*.⁵

Die einzige Strafe im Gleichbehandlungsgesetz bleibt weiterhin die *Verwaltungsstrafe*, die bei nicht diskriminierungsfreien Stelleninseraten verhängt werden kann. Diese Sanktion trifft nun auch die (bisher zwar vom Gebot der geschlechtsneutralen Stel-

lenausschreibung, nicht aber von der Sanktion erfasst) Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die allerdings zunächst verwarnt werden müssen.

Bei den *Fristen* stellt aus Sicht der Beraterinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Verlängerung der Frist für eine Beschwerde wegen sexueller (und geschlechtlicher) Belästigung von einem halben auf ein Jahr eine Neuerung dar, die vielen Frauen, die lange brauchen, um eine Belästigung zu verarbeiten und zu einer Entscheidung bezüglich rechtlicher Schritte zu kommen, bei der individuellen Rechtsdurchsetzung helfen wird.

Verfahren und Akteurinnen

Eine Person, die sich in Österreich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlt, hat eine Vielzahl von Möglichkeiten, dies – mehr oder weniger formell, je nach Tatbestand und mit sehr unterschiedlichen rechtlichen und persönlichen Konsequenzen – geltend zu machen.

Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Interessenvertretungen im Bereich der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die Arbeits- und Sozialgerichte, jetzt auch die Zivilgerichte, die Bezirksverwaltungsbehörden oder – ebenfalls neu – NGOs.

Auch eine direkte Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission ist möglich.

In den weitaus meisten Fällen wenden sich Menschen, die sich diskriminiert fühlen, an die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder an die Frauenabteilungen der Bundesarbeitskammer oder der Arbeiterkammern in den Ländern, in denen meist spezifisch sensibilisierte Juristinnen tätig sind.

Die wesentlichsten Gründe für die Konzentration der Beschwerden auf diese beiden Stellen sind:

Das Erkennen von Diskriminierung und Diskriminierungsmustern (dies eine Voraussetzung für eine effiziente Unterstützung von Diskriminierungsopfern) erfordert spezialisierte Expertise, die vor allem durch die Beschäftigung mit vielen Diskriminierungsproblemen erworben wird.

Vertraulichkeit in Verbindung mit Niedrigschwelligkeit ist in vielen Fällen die *conditio sine qua non*, überhaupt über Diskriminierung zu sprechen.

Und vor allem:

Klare rechtliche Kompetenzen geben insbesondere der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Möglichkeit, sich als Einrichtung des Staates zur Umsetzung des Menschenrechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung sowohl gegenüber den Adressa-

ten und Adressatinnen des Gleichbehandlungsgesetzes, als auch in der Öffentlichkeit zu positionieren.

Die Gleichbehandlungskommission als zweite, speziell auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes ins Leben gerufene Institution, hat durch ihre rechtsunverbindlichen Gutachten eine wichtige Zwischenposition zwischen den informellen Verhandlungen, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft (oder andere Akteure und Akteurinnen meist mit ihrer Unterstützung) führen und den formellen Rechtsverfahren der Gerichte.

In diesem Zusammenhang interessant ist die neu ins Gesetz aufgenommene Verpflichtung der Gerichte, sich mit einem Gutachten oder einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Urteil zu begründen.

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz

Die Kompetenzen der bisherigen *Anwältin für Gleichbehandlungsfragen* (nunmehr *Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt*) als nun auch schon dreizehn Jahre alte und aus einer Zentrale und vier Regionalbüros in den Ländern mit insgesamt 18 Mitarbeiterinnen bestehende Institution beziehen sich auf drei Bereiche:

Die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen umfasst das Recht auf Information durch ArbeitgeberInnen und Betriebsrat, Verhandlungen im Vorfeld eines formellen Verfahrens und Unterstützung bei innerbetrieblicher Konfliktbewältigung und Prävention.

In den rechtlichen Verfahren hat die Anwältin das Recht der Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission, ein Anwesenheits- und Rederecht in ihren Sitzungen und auf Ermittlungstätigkeit in Betrieben in ihrem Auftrag sowie das Recht, die Beiziehung von Fachleuten zu Verfahren zu beantragen und eine Feststellungsklage anzustrengen, wenn sie mit Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission nicht einverstanden ist.

Im Verwaltungsverfahren hat die Anwältin das Recht der Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörden bei nicht geschlechtsneutralen Stelleninseraten.

Der dritte Kompetenzbereich umfasst Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Politikbera-

5 Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt die Ansicht, dass auf Grund dieses fehlenden Schadenersatzanspruchs das EU-Recht nicht vollständig umgesetzt ist und wird versuchen, dies gemein-

sam mit einer Fachgewerkschaft in einem Musterverfahren zu klären.

tung und wird durch Vorträge, Seminare, Workshops und Medienarbeit, durch Beratung und Unterstützung bei betrieblichen Gleichstellungsvorhaben, aber auch durch die Berichte an das Parlament wahrgenommen.

Neu hinzugekommen ist die Möglichkeit unabhängiger Spezialberichte und unabhängiger Forschung.

Für Beschwerden nach Teil II und Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes wurden nun zwei neue Ansprechpartnerinnen geschaffen, deren Kompetenzen denen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt entsprechen.

Es sind dies die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GIBG) und die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III GIBG).

Mehrfach diskriminierte Personen werden in Kooperation unterstützt, die inhaltliche Koordination und dienstrechtliche Leitung der inhaltlich unabhängigen Anwälte/Anwältinnen wurde der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt übertragen.

Die Personalressourcen der neuen Einrichtungen bestehen derzeit aus jeweils nur einer Person. Nach dem Bericht des Gleichbehandlungsausschusses im Nationalrat wird der Bedarf an personellen Ressourcen bei den Gerichten und in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung nach einem Jahr evaluiert.

Entsprechend dieser Neuordnung wird die bisher bestehende *Gleichbehandlungskommission* in drei Senate aufgefächert, die sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen befassen, das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne von Teil I, II und III des Gleichbehandlungsgesetzes prüfen und darüber ein Gutachten erstellen.

Das Gleichbehandlungsgesetz für die öffentlich Bediensteten sieht hingegen nur zwei Senate vor (einen für Geschlechtergleichbehandlung und einen zweiten für alle anderen Tatbestände) und macht die bisher nur für Geschlechtergleichbehandlung zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen für alle Diskriminierungsgründe (mit Ausnahme der Behinderung) zuständig.

Kommt ein Senat der Gleichbehandlungskommission zu dem Ergebnis, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, so hat er dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem oder der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn oder sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin auch zu einer umfassenden Berichtslegung über die Situation in seinem oder ihrem Betrieb in Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz aufgefordert werden.

Für mehrfache Diskriminierungen ist – anders als bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft – eindeutig der Senat I zuständig, der somit Teil I und Teil II des Gesetzes anwendet und dessen Vorsitzende/Vorsitzender auch die Tätigkeit der Senate koordiniert.

Die Zusammensetzung der Senate ist – wie die bisherige Gleichbehandlungskommission – stark sozialpartnerschaftlich geprägt. Dazu kommen VertreterInnen der Ministerien, die insbesondere in Senat III überwiegen.

Nichtstaatliche Organisationen sind als ständige Mitglieder nicht vorgesehen, BeschwerdeführerInnen können sich aber von VertreterInnen von NGOs im Verfahren vertreten lassen.

Darüber hinaus gibt eine Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz einem Zusammenschluss von NGOs, dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, das Recht auf Nebenintervention, also das Recht, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervenient beizutreten.