



An das
Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 3 Verfassung und Inneres
Burgring 4
8010 Graz
Per E-Mail: verfassungsdienst@stmk.gv.at

Wien, am 20. Februar 2023

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetzes geändert wird

Der Klagsverband dankt für die Möglichkeit im Rahmen des derzeit laufenden Begutachtungsverfahrens zum Entwurf Stellung nehmen zu können und bittet ausdrücklich diese unter www.landtag.steiermark.at zu veröffentlichen. Der Klagsverband setzt sich umfassend für Gleichstellung und Antidiskriminierung betreffend aller sieben gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale ein und bietet rechtliche Beratung und Unterstützung im Bereich sämtlicher österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze.

1. Allgemeine Anmerkungen

Der Klagsverband begrüßt die Ausweitung des Schutzbereiches des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (StLGBG), mit der künftig auch Karenz(-urlaub) zur Betreuung eines Kindes, Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Pflege eines noch nicht schulpflichtigen Kindes, Pflegezeit, Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen und Pflegefreistellung vom Schutzbereich umfasst sein werden.

Jedoch weist der Klagsverband darauf hin, dass die Richtlinie (EU) 2019/1158 ein umfassendes Schutzniveau für die Inanspruchnahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben fordert. Dem wird der aktuelle Gesetzesentwurf durch das Fehlen des Diskriminierungsschutzes für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten für Betreuungs- und Pflegezwecke, der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes und der Familienhospizfreistellung nicht in allen Punkten gerecht.

Weiters regt der Klagsverband an, die geplante Novelle des StLGBG 2023 auch für eine Anpassung der derzeit zum Teil vergleichsweise sehr kurzen Fristen für die Durchsetzung der Gleichbehandlungsansprüche zu nutzen (siehe im Detail unten 2.2).

Der Klagsverband regt zudem an, den Mindest-Schadenersatz von 1.000 Euro, der als Ausgleich für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigung bei Diskriminierung durch Belästigung vorgesehen ist, auf alle Diskriminierungsgründe auszuweiten.

Schließlich regt der Klagsverband an, den § 28 Abs 3 und 4 StLGBG auszuformulieren und einen Direktverweis auf die Richtlinien zu vermeiden, um Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen zu schaffen.

2. Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen

2.1. Gleichbehandlungsgebot (§ 5)

Artikel 4 Richtlinie (EU) 2019/1158 schafft neue Diskriminierungsgründe, die von Bundes- und Landesgesetzgebern in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Der Klagsverband begrüßt die Initiative der Landesgesetzgebung die Richtlinie in der Steiermark umzusetzen, ist jedoch der Ansicht, dass, um den Ansprüchen der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Gänze gerecht zu werden, die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten zur Betreuung eines Kindes sowie zur Pflege von Angehörigen, die Familienhospizfreistellung sowie der Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes in den Katalog der Diskriminierungsgründe aufgenommen werden müssten.

Hinzuweisen ist hierbei darauf, dass der Bedarf flexible Arbeitszeiten zu beanspruchen nicht ausschließlich im Zusammenhang mit einer Karenzierung bestehen kann. So können auch Vollzeitbeschäftigte die Notwendigkeit empfinden zur Wahrnehmung ihrer Betreuungspflichten flexible Arbeitszeiten in Anspruch nehmen zu müssen, wobei sie im Zuge dessen mit Diskriminierung konfrontiert werden könnten. Nach dem aktuellen Entwurf des StLGBG wären diese Personen nicht vom Diskriminierungsschutz umfasst, was Artikel 9 Richtlinie (EU) 2019/1158 widersprechen würde. Der Klagsverband regt also an, die flexiblen Arbeitszeiten gemäß Artikel 9 Richtlinie (EU) 2019/1158 in den § 5 Abs 2 StLGBG aufzunehmen. Sollte der Landesgesetzgeber die flexiblen Arbeitszeiten nicht im StLGBG schützen wollen, wird seitens des Klagsverbands angeregt, den Diskriminierungsschutz zeitnah an geeigneter Stelle umzusetzen.

Obwohl die Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes bereits bundes- und landesgesetzlich geregelt ist, wird in der Praxis dem nicht-gebärenden Elternteil diese Möglichkeit oftmals vom Arbeitgeber durch Androhung negativer Konsequenzen bei Inanspruchnahme erschwert oder gänzlich verwehrt. Die Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes wird in den Bedienstetengesetzen des Landes und der Gemeinden unter dem Begriff der Frühkarenz geregelt. Die Frühkarenz nach §§ 71a L-DBR, 56h GBG, 31a Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz

ist sprachlich dem § 1a Väter-Karenzgesetz nachmodelliert und bei diesem umgangssprachlich als „Papamonat“ bezeichneten Anspruch wird explizit darauf verwiesen, dass es sich dabei um keinen Karenzanspruch handelt. Deshalb besteht die Möglichkeit, dass die sogenannte „Frühkarenz“ trotz ihres Namens nicht vom Schutzbereich des StLGBG umfasst sein könnte. In diesem Fall würde die Novelle des StLGBG 2023 Artikel 4 iVm Artikel 11 der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht vollständig umsetzen. In diesem Zusammenhang möchte der Klagsverband ebenso darauf hinweisen, dass die Richtlinie (EU) 2019/1158 für die Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes einen finanziellen Vergütungsanspruch vorsieht, der mindestens dem Krankengeld zu entsprechen hat. Dies wäre – auch wenn nicht im StLGBG – zeitnah an geeigneter Stelle umzusetzen.

Bei der Sterbebegleitung für Kinder und nahe Angehörige, im Zuge deren eine Familienhospizfreistellung zu gewähren ist, handelt es sich zweifellos um Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Da die Richtlinie (EU) 2019/1158 ein umfassendes Schutzniveau für die Inanspruchnahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben fordert, wäre es geboten die Familienhospizfreistellung in den Katalog der Diskriminierungsgründe aufzunehmen. Hinzuweisen ist darauf, dass auch andere Landesgesetzgeber (bspw. Kärnten) die Notwendigkeit gesehen haben, die Inanspruchnahme einer Familienhospizfreistellung im Zuge der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu schützen.

Um den umfassenden Diskriminierungsschutz der Richtlinie (EU) 2019/1158 umzusetzen und Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen zu schaffen, regt der Klagsverband an, die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten, die Frühkarenz gemäß §§ 71a L-DBR, 56h GBG und 31a Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962 sowie die Familienhospizfreistellung in den Katalog des § 5 Abs 2 StLGBG aufzunehmen sowie die gesetzliche Grundlage für die Vergütung der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes an geeigneter Stelle zu schaffen.

2.2. Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen (§ 27)

Nach § 27 Abs 3 des StLGBG können gewisse Ansprüche in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis nur binnen 6 Monaten geltend gemacht werden. Diese Frist erschwert Diskriminierungsbetroffenen, ihre Ansprüche effektiv zu verfolgen und begrenzt ihre Ansprüche unter Umständen auch auf eine nicht mit den Vorgaben eines adäquaten und abschreckenden Schadenersatzes zu vereinbarende Weise. Während eine Frist von 6 Monaten bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Besetzung einer Stelle oder einer Beförderung insbesondere aus Beweisbarkeitsgründen nachvollziehbar ist, braucht es z.B. gerade bei Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen oder freiwilligen Sozialleistungen in der Regel länger, bis Betroffene überhaupt die notwendigen Informationen einholen können. Sowohl das Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 Abs 1 letzter Satz GIBG), das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (§ 20 Abs 1a B-GIBG), als auch zahlreiche Landes-Gleichbehandlungsgesetze (bspw. Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz) sehen für Ansprüche, die aus der Diskriminierung bei der

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erwachsen, daher eine dreijährige Verjährungsfrist vor, die sich auf § 1486 ABGB gründet.

Der Klagsverband regt daher an, im Zuge der geplanten Novelle auch eine Ausdehnung der Fristen für Gleichbehandlungsansprüche betreffend freiwillige Sozialleistungen, der Aus- und Weiterbildung und der sonstigen Arbeitsbedingungen auf eine dreijährige Verjährungsfrist zu prüfen.

2.3. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (§§ 17ff)

Während sowohl die Gleichbehandlungsgesetze als auch die entsprechenden europarechtlichen Vorgaben vorsehen, dass Sanktionen bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen, sind in der Praxis sehr geringe Schadenersatzzahlungen nach wie vor weitverbreitet.

Gerade bei Gebietskörperschaften, die grundsätzlich größere finanzielle Möglichkeiten als Einzelpersonen haben, kann bei sehr geringen Schadenersatzsummen nicht von wirksamen und abschreckenden Sanktionen im Sinne der Richtlinien 2006/54/EG, 2000/78/EG und 2019/1158 ausgegangen werden. Aus diesem Grund regt der Klagsverband an, den Mindestschadenersatz von 1.000 Euro, der als Ausgleich für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigung bereits bei Diskriminierung durch Belästigung vorgesehen ist, auf alle Diskriminierungsgründe auszuweiten.

2.4. Rechtssicherheit (§ 28 Abs 3 und 4)

Um das Benachteiligungsverbot gemäß Art. 12 und Art. 14 der Richtlinie (EU) 2019/1158 sowie Art. 17 und Art. 18 der Richtlinie (EU) 2019/1152 umzusetzen, entschied sich die Landesgesetzgebung im Gesetzestext des StLGBG direkt auf die entsprechenden Richtlinien zu verweisen.

Dies sieht der Klagsverband insofern problematisch, als sich die Rechtsunterworfenen, um ihre Rechte zu kennen, nicht nur mit dem StLGBG, sondern auch mit den Richtlinien (EU) 2019/1152 sowie 2019/1158 auseinandersetzen müssten.

Der Klagsverband rät daher, um Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen zu schaffen, die Tatbestände in § 28 Abs 3 und 4 StLGBG auszuformulieren und direkte Verweise auf die Richtlinien zu vermeiden.

3. Der Klagsverband regt daher an:

- die Frühkarenz gemäß §§ 71a L-DBR, 56h GBG und 31a Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962 in den Schutzbereich des StLGBG aufzunehmen sowie die gesetzliche Grundlage für die Vergütung der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes an geeigneter Stelle zu schaffen.
- die Fristenregelung in § 27 dahingehend abzuändern, dass für Ansprüche, die aus Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes in Bezug auf freiwillige Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung oder sonstige Arbeitsbedingungen resultieren, die für Betroffene günstigere dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB gilt.
- einen Mindestschadenersatz von 1.000 Euro als Ausgleich für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigungen für alle Diskriminierungsgründe vorzusehen.
- die Art. 12 und Art. 14 der Richtlinie (EU) 2019/1158 sowie Art. 17 und Art. 18 der Richtlinie (EU) 2019/1152 im § 28 Abs 3 und 4 StLGBG entsprechend auszuformulieren, um Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen zu schaffen.

Der Klagsverband hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zu Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit in der Steiermark zu leisten!

Mag.^a Lisa Derntl
Beratung und Rechtsdurchsetzung
Klagsverband