



An den
Sozialausschuss des österreichischen Parlaments
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Wien, am 10. Juli 2023

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021, das Kinderbetreuungsgeldgesetz sowie das Familienzeitbonusgesetz geändert werden

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern dankt für die Möglichkeit zum vorliegenden Entwurf Stellung nehmen zu können. 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 Gleichbehandlungsgesetz mit der künftig auch Diskriminierungsverbote in Bezug auf Sorgetätigkeiten umfasst sein werden (Elternkarenz, Elternteilzeit, Änderung der Lage der Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes, Sterbebegleitung, Begleitung von schwersterkrankten Kindern, Pflegekarenz, Pflegeteilzeit und Freistellung aus wichtigem Grund). Im Sinne der Rechtssicherheit für Rechtsunterworfenen und der Lesbarkeit wird jedoch angeregt, den § 5a GIBG auszuformulieren und bloße Verweise auf andere Gesetze zu vermeiden.

Leider wurde verabsäumt, die von der Richtlinie intendierte – und im Sinne einer umfassenden Gleichstellung der Geschlechter dringend gebotene – Möglichkeit zu nutzen, die Eltern-

karenz so zu gestalten, dass der Anspruch zwischen den Eltern in der Praxis künftig möglichst gleich verteilt ist.

Zudem sollte die geplante Novelle genützt werden, um bestehende Defizite im Gleichbehandlungsgesetz zu beheben: die Normierung eines gesetzlichen Mindestschadenersatz ist eines der unerlässlichen Mittel für einen effektiven Schutz vor Diskriminierung. Nach wie vor gibt es zudem leider keinen umfassenden und einheitlichen Schutz für alle Diskriminierungs-betroffenen. Der Klagsverband regt daher an, die Novelle des GIBG für eine Vereinheitlichung des Schutzniveaus auch außerhalb der Arbeitswelt zu nutzen.

Um eine umfassende Umsetzung der Vereinbarkeits-Richtlinie zu gewährleisten, regt der Klagsverband zudem an, die geplante Novelle zu nutzen, um auch der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Zuständigkeit für Diskriminierungsfälle im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu übertragen.

2. Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen

2.1. Nicht übertragbarer Karenzanspruch des zweiten Elternteils (§§ 15ff MSchG, §§ 2ff VKG)

Artikel 5 Abs 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 besagt, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sein dürfen. Dieser Vorgabe kam die Bundesgesetzgebung in den §§ 15ff MSchG sowie §§ 2ff VKG nach. Leider wurde jedoch verabsäumt, die Umsetzung so zu gestalten, dass damit eine tatsächliche **gleichberechtigte Beteiligung beider Elternteile**, in der Praxis insbesondere von Vätern, an familiärer Sorgearbeit – als eines der wesentlichen Mittel für Geschlechtergleichstellung – gefördert wird. Der Klagsverband bedauert, dass diese Chance nicht genutzt wurde.

2.2. Rechtssicherheit (§ 5a GIBG)

Der Schutz vor Benachteiligungen aufgrund der Inanspruchnahme einer Freistellung aus wichtigem Grund, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit, der Sterbebegleitung, der Begleitung von schwersterkrankten Kindern, der Pflegekarenz sowie der Pflegezeit, wird im vorliegenden Entwurf durch bloße Verweise auf entsprechende Regelungen im Angestelltengesetz, dem ABGB und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz normiert.

Dies macht diese neuen Schutzbestimmungen schlecht lesbar. Um Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen zu schaffen, rät der Klagsverband, die Tatbestände in §§ 5a Abs 2 und Abs 4 GIBG auszuformulieren und **reine Verweise auf andere Gesetze zu vermeiden**.

2.3. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (§ 12, § 26 und § 38 GIBG)

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 und damit ein effektiver Schutz vor Diskriminierungen in vielen Fällen nicht gewährleistet.

Dies betrifft insbesondere Gebietskörperschaften und Unternehmen, die grundsätzlich größere finanzielle Möglichkeiten als Einzelpersonen haben. Aus diesem Grund regt der Klagsverband an, für alle Fälle von Diskriminierung einen ausreichenden gesetzlichen Mindestschadenersatz für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigung zu normieren. Eine Anpassung des seit 2011(!) unverändert verankerten Mindestschadenersatzes für Belästigungen iHv € 1.000 ist dafür unter anderem dringend geboten. Der Klagsverband fordert, für alle Diskriminierungstatbestände einen **Mindestschadenersatz von € 1.500** zu verankern.

Dem wurde aktuell zum Beispiel im Landes-Gleichbehandlungsgesetz Steiermark Rechnung getragen: dort beträgt der gesetzlich normierte Mindestschadenersatz für Belästigungen seit kurzem € 1.500 (§ 25 Abs 3 StLGBG 2023 idF LGBl Nr 46/2023).

2.4. Fehlende Zuständigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Bundesbedienstete wurden zwar im Zuge der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 vor Diskriminierungen im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 geschützt, jedoch wurde der Bundes-Gleichbehandlungskommission bisher keine Zuständigkeit für die Behandlung dieser Fälle übertragen. Personen in Beschäftigungsverhältnissen zum Bund sind somit auf den Dienst- oder Zivilrechtsweg angewiesen, während Personen mit Diskriminierungserfahrungen, die außerhalb des Bundes beschäftigt sind, die Möglichkeit haben, die Senate der Gleichbehandlungskommission anzurufen. Der Klagsverband regt daher an, die Sammelnovelle zu nutzen, um in Umsetzung es Artikel 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch die Zuständigkeit für Diskriminierungsfälle aufgrund von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übertragen.

3. Der Klagsverband regt daher an, im Zuge des vorliegenden Entwurfs einer Novellierung des GIBG folgende Punkte zu berücksichtigen:

- einen Mindestschadenersatz von 1.500 Euro als Ausgleich für die erlittenen persönlichen Beeinträchtigung für alle Diskriminierungstatbestände vorzusehen.
- die Schutzbestimmungen in §§ 5a Abs 2 und Abs 4 GIBG entsprechend auszuformulieren, um Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen zu schaffen.
- die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes zu nutzen, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz für alle Diskriminierungsmerkmale auch außerhalb der Arbeitswelt zu schaffen.

- das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dahingehen abzuändern, dass der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Zuständigkeit für Diskriminierungsfälle aufgrund der Richtlinie (EU) 2019/1158 übertragen wird.

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

Mag.^a Theresa Hammer

Leitung der Rechtsdurchsetzung und fachliche Geschäftsführung

Klagsverband