

Wesentliche Neuerungen im B-GIBG¹

- Die **Definitionen** von sexueller Belästigung sowie geschlechtsbezogener Belästigung und Belästigung, die mit ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung in Zusammenhang steht (§§ 8, 8a, 16 B-GIBG) werden insofern ausgedehnt, als nunmehr auch Verhaltensweisen, die eine Belästigung lediglich **bezwecken** bzw. **beabsichtigen**, als Belästigung und damit als Diskriminierung gelten.
- Verlängerung der **Fristen** für die Geltendmachung von Ansprüchen, die aus Belästigungen (§§ 8, 8a, 16 B-GIBG) entstehen, von 6 Monaten auf 1 Jahr.
- Die Bestimmung betreffend die Vertretung von Frauen in **Kommissionen** (§ 10 Abs 1 B-GIBG) wird in zweierlei Hinsicht geändert:
 - Erweiterung auch auf Senate, Kollegialorgane und Beiräte
 - Es hat von den vom Dienstgeber oder der Dienstgeberin zu bestellenden Mitgliedern mindestens 1 Mitglied weiblich und 1 Mitglied männlich zu sein.
- Einführung des Gebots der **sprachlichen Gleichbehandlung** in Bezug auf an Bedienstete gerichtete Schriftstücke
 - In **allgemeinen Personalangelegenheiten**² müssen beide Geschlechter sprachlich sichtbar gemacht werden oder eine geschlechtsneutrale Form gewählt werden.
 - In Schriftstücken in **individuellen Personalangelegenheiten** wird die Verwendung jener Formulierung vorgeschrieben, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.
- Klarstellung, dass sich der Diskriminierungsschutz bei Beendigung von Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen auch auf die **Nichtverlängerung** eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. auf Beendigung in der **Probezeit** erstreckt.³
- **Rechtsfolgen** einer Diskriminierung bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses oder Probendienstverhältnisses – **Wahlrecht**:
 - **Anfechtung** der Beendigung
Diese kann für ungültig erklärt werden bzw es kann (bei befristeten Dienstverhältnissen) auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.
 - **Akzeptanz** der Beendigung und Einfordern von **Schadenersatz**
Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.
- Schadenersatz bei **Mehrfachdiskriminierung**: Bei Vorliegen einer Mehrfachdiskriminierung⁴ ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

¹ Treten mit 1. September 2008 in Kraft.

² Das sind allgemeine Regelungen auf Grund bestehender Vorschriften, die sich auf alle oder eine Mehrzahl der Bediensteten beziehen.

³ Dies greift, wenn aus sachlichen Gründen der Dienstvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Dienstverhältnis schwanger geworden ist.

⁴ Gleichzeitiges Vorliegen von zwei oder mehr Diskriminierungsgründen (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung).