



22/SN-144ME

1010 WIEN, ROTENTURMSTRASSE 13 (ERTLGASSE 2), POSTFACH 612, TELEFON 63 27 18, DW 23

GZ. 1453/85

L Hayk

Setzt... SETZENI WU...  
33 -GE/19 85  
Datum: 5. JULI 1985  
Verteilt 8. Juli 1985 2026

10 10      W i e n

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird.

Gegen den vorliegenden Entwurf bestehen erhebliche Bedenken. Dies gilt vor allem für das Verbot einer geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung. Abgesehen davon, daß dieses Verbot einen schweren Eingriff in das Wirtschaftsgeschehen bedeutet, kann eine derartige Bestimmung einer ernstlichen Prüfung nicht standhalten. In den Erläuternden Bemerkungen wird zugegeben, daß der Arbeitgeber nicht gezwungen werden kann, eine Frau an Stelle eines Mannes anzustellen oder umgekehrt. Wenn daher von vornherein, unabhängig von der allenfalls geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, der Arbeitgeber sich für eine Frau oder einen Mann bereits entschieden hat, so ist es beim besten Willen nicht zu verstehen, warum in einem solchen Falle eine Stellenaus-

- 2 -

schreibung geschlechtsneutral sein soll. Dies bedeutet doch nur eine unnötige Belastung, sowohl für den Arbeitgeber wie auch für die interessierten Dienstnehmer, die zur Vorstellung vorsprechen, um dann zu erfahren, daß ihr Geschlecht nicht den Vorstellungen des Arbeitgebers entspricht. Die Beurteilung darüber muß aber doch wohl dem Arbeitgeber überlassen bleiben, der noch immer die Verantwortung und Haftung für den von ihm zu führenden Betrieb hat. Sohin würde aber eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung nur als Selbsttäuschung oder Alibihandlung zu qualifizieren sein, was sicherlich nicht Inhalt eines Gesetzes sein darf.

Daran ändert auch die Einschränkung nichts, daß dieses Verbot nicht gilt, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt. Eine derartige unverzichtbare Voraussetzung wird nur äußerst selten gegeben sein.

Wenn z.B. ein Rechtsanwalt eine Sekretärin sucht, müßte er die Stellenausschreibung geschlechtsneutral gestalten, d.h. es würden sich auch Männer melden können, weil für diese Tätigkeit ein bestimmtes Geschlecht keine unverzichtbare Voraussetzung bildet. Man stelle sich die Folgen, die sich daraus ergeben und die unnötigen Leerläufe vor und beurteile dann die Zweckmäßigkeit einer derartigen gesetzlichen Bestimmung.

Ähnliches gilt auch für die Betriebsaus- und Weiterbildung.

Man kann sich des Eindruckes nicht erwehren, daß im gegenwärtigen Zeitpunkt die sogenannte Gleichbehandlung der Geschlechter übertrieben wird.

Eine weitere unzumutbare Belastung für den Leiter des Betriebes stellt schließlich eine allfällige Berichterstattung an die

- 3 -

Gleichbehandlungskommission dar. Mit diesem Gesetz würde diese Kommission zwangsläufig weiter ausgebaut, was wiederum mit Kosten verbunden ist, worauf Bedacht genommen werden sollte. Wenn man aber schon meint, auf eine derartige Beschäftigung der Gleichbehandlungskommission und die erwähnte Berichterstattung nicht verzichten zu können, dann sollte man doch die Berichtspflicht dem interessierten Personenkreis, nämlich dem Betriebsrat, auferlegen oder ihm einen allfälligen Bericht freistellen.

Mit diesen Problemen aber noch dazu Gerichte zu befassen und eine Feststellungsklage darüber zu ermöglichen, ist unverständlich und wird daher abgelehnt.

Aus all diesen Gründen muß dem vorliegenden Gesetzesentwurf die Zustimmung versagt werden.

Wien, am 15. Mai 1985

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Dr. SCHUPPICH  
Präsident

