



PHARMAZEUTISCHER REICHSVERBAND FÜR ÖSTERREICH

ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31, 1091 WIEN 9, POSTFACH 85

GEGRÜNDET 1891

TEL. 42 03 69, 42 56 76/DW 283

APOTHEKERBANK-KONTO NR. 1482

POSTSCHECK-KONTO NR. 1665.114

Zl. 1341

Dr.Mo./Ak

Wien, den 25.10.1989

An das
Präsidium des NationalratesDr.Karl Renner Ring 3
1017 WienEinschreiben

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	82. GEZ. 9. 89
Datum:	2. NOV. 1989
Verteilt:	10. Nov. 1989

R 6358 9

L. Hoyer

In der Anlage übermitteln wir Ihnen 25 Kopien unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird.

Das Original wird mit gleicher Post an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

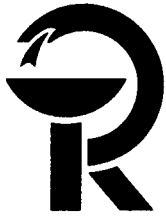


Der Präsident:

Mag.pharm. Inge Steibl

Der Direktor:

Mag.pharm. et iur. Albert Ullmer



PHARMAZEUTISCHER REICHSV ERBAND FÜR ÖSTERREICH

ORGANISATION DER ANGESTELLTEN APOTHEKER ÖSTERREICHS

SPITALGASSE 31, 1091 WIEN 9, POSTFACH 85

GEGRÜNDET 1891

TEL. 42 03 69, 42 56 76/DW 283

APOTHEKERBANK-KONTO Nr. 1482

POSTSCHECK-KONTO Nr. 1665.114

Zl. 1295

Dr.Mo./Mag.St./Ak

Wien, den 25.10.1989

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

EinschreibenBetrifft: Stellungnahme zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Der Pharmazeutische Reichsverband für Österreich begrüßt grundsätzlich die Intentionen des vorliegenden Entwurfes.

Die Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung in allen Bereichen des Arbeitslebens erscheinen uns aber zum Teil problematisch. Besondere Bedenken haben wir im Hinblick auf die Sanktionen, die einen Arbeitgeber bei Verletzung der Gleichbehandlungsbestimmungen treffen.

Eindeutig positiv nehmen wir zur Beweislastumkehr bei Verletzung der Gleichbehandlungsvorschriften in laufenden Dienstverhältnissen Stellung. Dies deshalb, weil dem Dienstgeber die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung stehen und ihm daher eher zuzumuten ist, seinen Standpunkt zu untermauern.

Bei der Neueinstellung eines Dienstnehmers befürchten wir aber, daß die Kumulierung von Beweislastumkehr, Schadenersatz und Pönale von 6 Monatsgehältern in Einzelfällen zu Mißbräuchen führen könnte.

Außerdem ist nicht geklärt, ob überhaupt und wenn ja, in welchem zeitlichen Zusammenhang die Einstellung eines anderen Bewerbers erforderlich ist, um eine nichteingestellte Dienstnehmerin zur Klage zu berechtigen.

Sind alle nichteingestellten Dienstnehmer/-innen klageberechtigt und können damit im Einzelfall auch mehrere Bewerber Ansprüche geltend machen?

Die Regelung scheint uns alles in allem nicht sehr praktikabel und in dieser Form nicht geeignet, die Gleichbehandlung zu garantieren.

Besonders problematisch ist die Einschränkung der freien Beweiswürdigung des Gerichtes durch die in § 2a Abs. 8 vorgesehene Zweifelsregelung, gegen die wir uns entschieden aussprechen.

In jedem Verfahren mit noch so klarer Rechtslage bleibt immer die Beweisproblematik die größte Schwierigkeit bei der Rechtsverwirklichung.

Es wäre möglich, bei einem Einstellungsgespräch eine Situation herbeizuführen, die ein Zustandekommen des Dienstverhältnisses verhindert, ohne letztlich klare sachliche Kriterien, dann einen Betrag in der Höhe von 6 Monatsgehältern einzuklagen und diesen mit Hilfe der Zweifelsregelung auch zugesprochen zu erhalten.

Die Sanktionen für den Dienstgeber müßten so gestaltet werden, daß er von einer Verletzung der Bestimmungen abgehalten wird, ohne andererseits Mißbräuche unmittelbar zu induzieren.

- 2 - Zl. 1295 vom 25.10.1989

Unbedingt zu erreichen wäre unserer Meinung nach ein Einbeziehen der Dienstverhältnisse mit dem Bund in den Geltungsbereich des Gesetzes, eine Ausnahme aus kompetenzrechtlichen Gründen kann keine befriedigende Antwort zu dieser Frage sein. Gerade im öffentlichen Bereich könnte die Gleichbehandlung in vorbildhafter und erzieherischer Weise am wirkungsvollsten vorexerziert werden.

Letztendlich wird eine Gleichstellung nur durch Bewußtseinsveränderung und nicht durch Zwang von Vorschriften erreicht werden können.

Die Einrichtung einer "Ombudsperson" bewerten wir sehr positiv, da eine direkte Ansprechperson, die auch von sich aus Erhebungen vornehmen kann, ohne wie der Betroffene mit Repressalien rechnen zu müssen, den Bestimmungen eine größere Chance auf Umsetzung in die Realität gibt.

Nicht gerechtfertigt erscheint uns allerdings, daß diese Vertrauensperson nur von Frauen in Anspruch genommen werden kann.


Die Fälle, in denen Männer zu Betroffenen werden, sind sicher zahlenmäßig gering, aber nicht gänzlich auszuschließen, sodaß auch Männern der Zugang zu den entsprechenden Stellen offenstehen muß.

Wir wollen auch anmerken, daß wir das Wort "Ombudsperson" für keine sehr glückliche Wortschöpfung halten. Das schwedische Wort "Ombudsman" ("man" bedeutet auch "Mensch") bedeutet so viel wie Treuhänder, Sachwalter, "en ombud" ist der Vermittler, wobei es im Schwedischen grammatikalisch keine Unterscheidung zwischen maskulin und feminin gibt, sodaß "en ombud" sowohl der Vermittler als auch die Vermittlerin sein kann. Entweder behält man das Fremdwort als terminus technicus (dann natürlich nur mit einem "n") bei, oder man findet ein deutsches gleichbedeutendes Wort, wie etwa "Vertrauensperson".

Ein Fremdwort zur Hälfte zu übernehmen und zur Hälfte abzuändern ist sicher keine taugliche Maßnahme, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu erreichen, sondern geht an dem Problem vorbei.

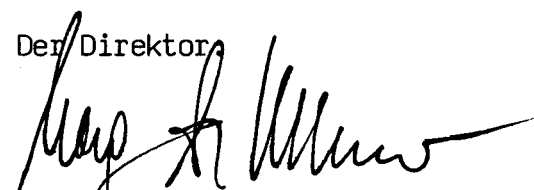
Unter einem Übermitteln wir 25 Kopien an die Parlamentsdirektion.

Der Präsident:


Mag. pharm. Inge Steibl



Der Direktor:


Mag. pharm. et iur. Albert Ullmer