

VERWALTUNGSGERICHTSHOF
PRÄSIDIUM
Präs 1810-1419/89

Wien, am 23. Nov. 1989
1014 Wien, Judenplatz 11
Tel. 63 77 91, Dw.

Geänderte Telefonnummer:
0222 / 53 111

An das
P R Ä S I D I U M des Nationalrates

Parlament
1017 W i e n

Schrift	GESETZENTWURF
Z.	22. - GE '9
Datum:	27. NOV. 1989
Verteilt:	4. Dez. 1989

Ful

St. Kozjak

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

Zu dem vom Bundesminister für Arbeit und Soziales
mit Schreiben vom 10. Oktober 1989, Zl. 30.800/97-V/3/1989,
übersandten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleich-
behandlungsgesetz geändert wird, übermittle ich in Ent-
sprechung des Ersuchens des Bundesministers für Arbeit und
Soziales 25 Ausfertigungen der am heutigen Tag zur selben Zahl
erstatteten Äußerung mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Der Präsident:

i.V.

K O B Z I N A

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

MF

VERWALTUNGSGERICHTSHOF
PRÄSIDIUM
Präs 1810-1419/89

Wien, am 23. Nov. 1989
1014 Wien, Judenplatz 11
Tel. 63 77 91, Dw.

Geänderte Telefonnummer:
0222 / 53 111

An das
Bundesminister für Arbeit und
Soziales

Stubenring 1
1010 W i e n

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird;

Stellungnahme

Bezug: Schreiben des Bundesministers für Arbeit
und Soziales vom 10. Oktober 1989,
Zl. 30.800/97-V/3/1989

Der mit dem oben angeführten Schreiben zugeleitete
Entwurf gibt mir zu folgenden Bemerkungen Anlaß:

Zu § 2 Abs. 3 zweiter und dritter Satz:

Eine einfachgesetzliche Regelung, die vorsieht, daß be-
stimmte Maßnahmen in Gesetzen getroffen werden können und
aufzuheben sind, wenn ihr Ziel erreicht ist, erscheint nicht
sinnvoll, weil der Gesetzgeber einerseits einer solchen Er-
mächtigung nicht bedarf und andererseits, solange die Be-
stimmung nicht im Verfassungsrang steht, an das Aufhebungsge-
bot nicht gebunden ist.

Zu § 2a Abs. 1:

Diese Bestimmung ist in mehrfacher Hinsicht bedenklich.
Sie erweckt den Anschein, als ob dem Stellenwerber ein - bis-
her nicht bestehender, die Dispositionsfreiheit des Arbeit-
gebers einschränkender - Rechtsanspruch auf die Begründung

./.

- 2 -

eines Arbeitsverhältnisses eingeräumt werden soll, so etwa auch dann, wenn der Arbeitgeber überhaupt von der Einstellung eines Arbeitnehmers absieht, wenn sich z.B. nur Frauen um eine Stelle bewerben, weil er, wenn auch aus unsachlichen Erwägungen, einen Mann vorgezogen hätte. In diesem Fall ergäbe sich die Frage, ob - wie aus dem Wortlaut der Bestimmung geschlossen werden könnte - alle nicht zum Zug gekommenen weiblichen Stellenwerber zur Geltendmachung der in dieser Bestimmung normierten Ersatzansprüche berechtigt sind, obwohl doch auch bei Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes nicht mit allen das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden können. Ferner bleibt offen, ob der nicht zum Zug gekommenen Stellenwerberin der volle sechsmonatige Entgeltsanspruch auch dann zusteht, wenn sie innerhalb von sechs Monaten eine andere Stelle annimmt oder ohne triftigen Grund anzunehmen verabsäumt. Die vom Wortlaut der Norm her durchaus vertretbare Bejahung dieser Frage wäre abzulehnen, weil dies zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Bereicherung der Stellenwerberin führen würde. Zur Klarstellung sollte eine dem § 1304 ABGB entsprechende Schadensminderungspflicht des übergangenen Stellenwerbers statuiert werden, wenn nicht überhaupt auf die Einführung der in Rede stehenden Sanktion verzichtet wird.

Zu § 2a Abs. 5:

Der letzte Satz dieser Bestimmung, wonach allfällige weitere Schadenersatzansprüche unberührt bleiben, läßt den möglicherweise nicht beabsichtigten Umkehrschluß zu, daß ein derartiger Vorbehalt bei den anderen Verletzungstatbeständen ausgeschlossen ist.

Zu § 2a Abs. 8:

Diese Bestimmung schlägt auch bei Nichtvorliegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zum Nachteil des Arbeitgebers aus, wenn die maßgebenden Kriterien für eine bestimmte Maßnahme beim männlichen und weiblichen Arbeitnehmer völlig gleichgelagert sind. Entscheidet sich der Arbeitgeber in diesem Fall für den Mann, so wäre er nicht

- 3 -

in der Lage, einen Beweis dafür zu führen, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigten. Im übrigen schließt der Wortlaut dieser Bestimmung ihre Anwendung auf den Fall des § 2a Abs. 1 aus, weil ein nicht berücksichtigter Stellenwerber kein "Arbeitnehmer" ist.

Zu § 3a Abs. 2:

Da das Gleichbehandlungsgesetz nicht nur Frauen, sondern auch Männer vor Diskriminierungen schützen soll, ist es nicht verständlich, die Zuständigkeit der Ombudsperson auf die Beratung und Unterstützung von Frauen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen, einzuschränken.

Zu § 3a Abs. 9:

Gegen diese Bestimmung bestehen grundsätzliche Einwände. Der darin vorgesehene Appell an die Öffentlichkeit gegen eine von der Ombudsperson nicht goutierte Entscheidung der Kommission bedeutet einen Bruch mit der österreichischen Rechtskultur und der Rechtsstaatlichkeit, soll doch dadurch unter Ausschaltung verfassungsgemäßer Kontrollen offenbar die Ausübung unsachlicher und unkontrollierten Druckes ermöglicht werden (Drohung mit "Medienjustiz"), noch dazu unter Preisgabe des in § 10 Abs. 3 mit gutem Grund vorgesehenen Schutzes von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen und sogar gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers!

Zu § 10 Abs. 1:

Sieht man von der rechtspolitisch zu beantwortenden Frage ab, ob die Einführung von Verwaltungsstraftatbeständen in Anbetracht der in § 2a Abs. 8 vorgesehenen Beweislastumkehr überhaupt erforderlich erscheint, so fällt die unbegründete Disproportionalität der Untergrenze des im Wiederholungsfall zur Anwendung gelangenden Strafsatzes auf.

./.

- 4 -

Zu den §§ 12 ff.

Die obigen Bemerkungen gelten sinngemäß auch für die entsprechenden Grundsatzbestimmungen.

Der Präsident:

i.V.

K O B Z I N A

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.