

MD-2319-1 und 2/89

Wien, 24. November 1989

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Gleichbehandlungs-
gesetz geändert wird;
Stellungnahme

An das
Präsidium des Nationalrates

Sachrf. GESETZENTWURF
ZL 82 GE/93
Datum: 28. NOV. 1989
Verteilt: 4. Dez. 1989

Si Hayek

Das Amt der Wiener Landesregierung beeht sich, in der Beilage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zu übermitteln.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilagen

H. Peischl
Dr. Peischl
Magistratsvizedirektor



Dienststelle

MD-Büro des Magistratsdirektors

Adresse

1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer

42 800-4229**MD-2319-1 und 2/89****Wien, 24. November 1989**

**Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Gleichbehandlungs-
gesetz geändert wird;
Stellungnahme**

zu Zl. 30.800/97-V/3/1989

**An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

Auf das Schreiben vom 10. Oktober 1989 beeckt sich das Amt der Wiener Landesregierung, zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf folgende Stellungnahme bekanntzugeben:

In grundsätzlicher Hinsicht darf bemerkt werden, daß sich der vorliegende Entwurf bei näherer Betrachtung in einigen Bestimmungen, in denen er neue Diskriminierungsmöglichkeiten schafft und damit den Zielen des Gleichbehandlungsgebotes zuwiderläuft, als zu einseitig ausgerichtet erweist. Dies wird schon im § 2 Abs. 3, in dem nur von Arbeitnehmerinnen die Rede ist, verdeutlicht und zeigt sich im besonderen in der Bestimmung des § 3a, wonach die Ombudsperson nach Möglichkeit eine Frau sein soll und für die Beratung und Unterstützung von Frauen zuständig ist. Wenn auch gegen den Ausbau der Gleichbehandlungsgebote im § 2 Abs. 1 kein Einwand besteht, so erweist sich der Entwurf in bezug auf die Mittel, die zur Erreichung des Ziels der Gleichbehandlung Anwendung finden sollen, nach Ansicht des Amtes der Wiener Landesregierung doch als zu weitgehend.

- 2 -

Zu Art. I Z 1 (§ 2 Abs. 1 und 3):

Gegen die Erweiterung der Bereiche, die vom gesetzlich vorgesehenen Gleichbehandlungsgebot betroffen sind, bestehen keine grundsätzlichen Bedenken, ist es doch eine Tatsache, daß am Arbeitsmarkt nach wie vor erhebliche Präferenzen zugunsten des Mannes bestehen. Der Mann wird nicht schwanger, er kann in viel größerem Ausmaß zur Nachtarbeit herangezogen werden und die Intensität des Arbeitsschutzes für Frauen macht diese in einer Reihe von Branchen zur wenig willkommenen Arbeitskraft. Es seien in diesem Zusammenhang die Ausführungen von Herrn Univ.-Prof. Dr. Theo Mayer-Maly im Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien 1981, Seite 28, erwähnt, der dabei auch auf die Ansicht von Schwerdtner in der deutschen Juristenzeitung 1974, Seiten 476 und 478, verweist. Nach dieser Auffassung könnte ein besonders stark ausgebauter Sonderschutz für die berufstätige Frau das sicherste Mittel sein, ihr den Weg zur Chancengleichheit im Arbeitsleben zu verbauen.

Im Rahmen der Überlegungen bezüglich des Ausbaues der Gleichbehandlungsgebote, insbesondere der Gleichbehandlung in bezug auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, des beruflichen Aufstieges und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sollte auch auf das Problem des unterschiedlichen Pensionsalters von Mann und Frau Bedacht genommen werden. Gerade bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg kann nämlich nicht ausgeschlossen werden, daß ein Arbeitgeber damit argumentiert, daß ihm eine weibliche Arbeitskraft infolge des früheren Pensionsalters in der Regel nur für einen geringeren Zeitraum zur Verfügung steht, als dies eine vergleichbare männliche Arbeitskraft tätigt. Unabhängig vom gegenständlichen Entwurf scheint es daher im Sinn der Gleichbehandlung der Geschlechter zu liegen, auch die Frage der Gleichbehandlung in bezug auf das Pensionsalter einer eingehenden Überprüfung zu unterziehen.

- 3 -

Erhebliche Einwände sind gegen die nunmehr vorgesehenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau (§ 2 Abs. 3) vorzubringen. Die Erläuterungen führen als Beispiel die Einführung von Quotenregelungen bei der Einstellung, Beförderung oder betrieblichen Aus- und Weiterbildung an. Dies muß insofern auf erhebliche Bedenken stoßen, als mit der vorgesehenen Quotenregelung und im Zusammenhang mit der Textierung des § 2 Abs. 3 offensichtlich daran gedacht ist, bei mehreren unterschiedlich qualifizierten Bewerbern (Bewerberinnen) oder Arbeitnehmern (Arbeitnehmerinnen) auch den schlechterqualifizierten zu bevorzugen, nur um die gesetzliche Quote zu erreichen. Eine solche Vorgangsweise ist abzulehnen. Maßgebend für die Einstellung, Beförderung oder betriebliche Aus- und Weiterbildung sollen die Eignung, fachliche Qualifikation, bessere Befähigung und bessere Verwendbarkeit sein. Es ist schlechthin unverständlich, daß Angehörige eines bestimmten Geschlechts ohne Rücksichtnahme auf diese Maßstäbe nur zur Erfüllung einer bestimmten Quotenzahl bevorzugt werden sollen. Dies gilt selbstverständlich gleichermaßen für Mann und Frau.

Zu Art. I Z 2 (§ 2a):

Der Entwurf sieht schwerwiegende Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vor. Nach ha. Auffassung sind diese Konsequenzen zum Teil zu weitgehend. So legt § 2a Abs. 1 unter anderem bei einer vom Arbeitgeber zu vertretenen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, daß der Arbeitgeber - über einen Schadenersatz hinaus - verpflichtet ist, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können. Für einen Arbeitnehmer (eine Arbeitnehmerin) kann dies eine lukrative Sache werden, wenn er (sie) wenige Tage nach der Nichtberücksichtigung bei der Stellenbewerbung bereits eine andere - unter Umständen besser bezahlte - Stelle antritt. Eine ent-

- 4 -

sprechende Anrechnungsbestimmung ist dem § 2a nicht zu entnehmen. Die doch schwerwiegenden Folgen, die im § 2a Abs. 1 und beispielsweise auch im Abs. 5 und Abs. 7 vorgesehen sind, erscheinen auch im Zusammenhang mit der Regelung des § 2a Abs. 8 bedenklich. So reicht es nach § 2a Abs. 8 aus, daß der Arbeitnehmer Tatsachen behauptet, die eine benachteiligende Differenzierung wegen des Geschlechtes vermuten lassen. Damit geht der Entwurf über vergleichbare Regelungen, etwa in der BRD, hinaus, nach denen der Arbeitnehmer zumindest die Tatsachen "glaubhaft" zu machen hat, die die Vermutung der Benachteiligung hervorrufen. Eine Glaubhaftmachung der benachteiligenden Differenzierung durch den Arbeitgeber wäre auch hier zu fordern. Im übrigen ist gegen die Umkehr der Beweislast nichts einzuwenden. Wie schon Mayer-Maly (aaO Seite 55) ausführt, ist der Arbeitgeber oft näher zum Beweis. Er ist es, der in der Regel die Unterlagen besitzt, aus denen die Gründe für die Bevorzugung der einen oder anderen Person leichter ersichtlich sind. Schwere Bedenken sind jedoch bezüglich des § 2a Abs. 8 letzter Satz anzuführen, wonach bei verbleibendem Zweifel zugunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden ist. Bewerben sich verschiedengeschlechtliche, aber sonst völlig gleichwertige Personen um einen Arbeitsplatz, so wird es in der Regel öfters Zweifel darüber geben, ob eine diskriminierende Bevorzugung des Angehörigen des einen oder des anderen Geschlechtes vorliegt oder nicht; der gegenteilige Beweis wird vom Arbeitgeber oft schwer zu führen sein. In diesem Fall würde nach dem Wortlaut des Entwurfs die Behauptung des Nichtaufgenommenen genügen, um die Rechtsfolgen des § 2a herbeizuführen. Maßstab sollte jedoch nur die Beurteilung des Gerichtes sein, das zur Überzeugung kommen muß, daß auf Grund des Geschlechtes eine Person diskriminiert wurde. Eine gesetzliche Beweisregel aufzustellen, ist abzulehnen.

Zu Art. I Z 6 (§ 3a):

Der Gesetzentwurf geht offensichtlich davon aus, daß nur Frauen im Berufsleben einer Diskriminierung unterliegen.

- 5 -

Da im Bereich der Gemeinde Wien völlige Gleichbehandlung von Mann und Frau gegeben ist, bestehen ha. keine Erfahrungswerte. Folgt man der Tendenz des Gleichbehandlungsgesetzes, die Gleichbehandlung von Mann und Frau möglichst in allen Bereichen zu erreichen, können jedoch auch Diskriminierungen von Männern nicht ausgeschlossen werden. Im weitesten Sinn ist hier auf die in der Vergangenheit geführte Diskussion über die Einführung von Witwerpensionen, auf die eingangs erwähnte Problematik des Pensionsalters und auf die Frage des Karenzurlaubes auch für Männer zu verweisen.

Zu Art. I Z 17, 18 und 20 (§ 12, 13 und 15a):

Die Ausführungen zu Z 1, 2 und 6 (§ 2, § 2a und § 3a) gelten sinngemäß.

Der Vollständigkeit halber sei abschließend noch darauf hingewiesen, daß die in Aussicht genommene Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes auch zum Anlaß genommen werden könnte, in diesem Gesetz die Bezeichnung "Bundesminister(ium) für Arbeit und Soziales" einheitlich an die Stelle der noch mehrmals verwendeten Bezeichnung "Bundesminister(ium) für soziale Verwaltung" zu setzen.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:



Dr. Peischl
Magistratsvizedirektor