

**BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT,  
JUGEND UND FAMILIE****Präsidium**

Zl. 53 0201/68-Pr.1/89

A-1015 Wien, Himmelpfortgasse 8  
Postfach 10  
Telefon 51 433 / 1427  
Durchwahl

Sachbearbeiter: Mag. Wallner

Begutachtungsverfahren;  
Bundesgesetz betreffend Novelle des  
Gleichbehandlungsgesetzes -  
Stellungnahme des Bundesministeriums  
für Umwelt, Jugend und Familie

An das  
Präsidium des Nationalrates

Parlament  
1017 W I E N

Schriftl. GESETZENTWURF	
Z:	82. GE. 9. 89
Datum:	28. NOV. 1989
Verteilt:	4. Dez. 1989

*Furt*  
*S. Kage*

Im Sinne der Entschliebung des Nationalrates, betreffend die Begutachtung der an die vorberatenden Körperschaften und Zentralstellen versendeten Gesetzentwürfe beehrt sich das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie in der Anlage seine Stellungnahme zu dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellten und mit Schreiben vom 10. Oktober 1989, Zl. 30.800/97-V/3/1989, versendeten Entwurf eines Bundesgesetzes, betreffend Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, in 25-facher Ausfertigung zu übermitteln.

Anlage: 25 Kopien

23. November 1989  
Für den Bundesminister:  
Dr. H o r a k

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*31. Kellg*

**BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT,  
JUGEND UND FAMILIE***Präsidium*

A-1015 Wien, Himmelpfortgasse 8  
Postfach 10  
Telefon 51 433  
Durchwahl 1427

Zl. 53 0201/68-Pr.1/89

Sachbearbeiter: Mag. Wallner

Begutachtungsverfahren;  
Bundesgesetz betreffend Novelle  
des Gleichbehandlungsgesetzes -  
Stellungnahme des Bundesministeriums  
für Umwelt, Jugend und Familie

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1011 W I E N

Zum Schreiben vom 10. Oktober 1989, Zl. 30.800/97-V/3  
/1989. beehrt sich das Bundesministerium für Umwelt,  
Jugend und Familie folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wird grund-  
sätzlich begrüßt. Die Ausdehnung des Diskriminierungs-  
verbots auf die Begründung und Beendigung des Arbeits-  
verhältnisses sowie auf den beruflichen Aufstieg und  
sonstige Arbeitsbedingungen stellt sicherlich einen  
großen Fortschritt dar.

Es ist nicht einzusehen, warum das Gleichbehandlungsge-  
setz weiterhin nur für privatrechtliche Arbeitsver-  
hältnisse gelten soll und Arbeitsverhältnisse zu den Ge-  
bietskörperschaften weiterhin ausgenommen sind. In den  
Erläuterungen (Seite 19) werden hiefür kompetenzrechtli-  
che Gründe angeführt. Da aber für das Beamtendienstrecht  
der Bundesbediensteten auch der Bundesgesetzgeber zu-  
ständig ist, kann es sich hierbei lediglich um die Auf-  
gabenverteilung nach dem Bundesministeriengesetz handeln,  
nach dem das Bundeskanzleramt für das Dienstrecht der  
Bundesbediensteten zuständig ist. Es wird daher vorge-

- 2 -

schlagen, durch Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt zu einer Ausweitung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes zu kommen.

Die Einführung einer "Gleichbehandlungsombudsperson", die vom Betroffenen direkt angesprochen werden kann, Kontrollrechte hat und die Fälle vor der Gleichbehandlungskommission vorträgt, ist als sehr positiv zu bewerten, wenngleich die Bezeichnung etwas umständlich ausgefallen ist. Der Versuch, geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu finden, ist zwar sehr erfreulich, ob die Bezeichnung "Gleichbehandlungsombudspersonen" eine Lösung ist, bleibt allerdings dahingestellt.

Weiters ist grundsätzlich positiv zu bemerken, daß sich ein Gleichbehandlungsgesetz nicht in der Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit erschöpft, sondern bereits bei der Bewerbung und dem Auswahlverfahren für eine Anstellung ihren Ausgang nimmt und auch der berufliche Werdegang und das Ende des Arbeitsverhältnisses einer der Gleichbehandlung von Mann und Frau entsprechenden Regelung unterworfen werden.

Diese positive Tendenz scheint jedoch durch die §§ 2a und 2c stark gefährdet, wonach eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen gerechtfertigt ist, wenn "das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist".

Die Erläuterungen nehmen zu dieser Bestimmung nicht Stellung. Es wird nicht festgelegt, um welche Tätigkeiten es sich (beispielsweise) handeln könnte, und auch nichts darüber ausgesagt, wer darüber zu bestimmen hat, ob ein bestimmtes Geschlecht unabdingbar für eine Tätigkeit ist.

Eine derartige Regelung erscheint nur dann akzeptabel,

- 3 -

wenn eine gesetzliche Bestimmung die Heranziehung von Angehörigen eines bestimmten Geschlechtes für bestimmte Tätigkeiten zwingend vorsieht. Ansonsten wäre der Umgehung dieses Gesetzes Tür und Tor geöffnet.

Weiters erscheint die Realisierung eines Gleichbehandlungsgesetzes nur dann gegeben, wenn zugleich der wahlweise Karenzurlaub für Männer und Frauen sowie ein Anspruch auf Teilnahme an der betrieblichen Fortbildung während der Zeit eines Karenzurlaubes gesetzlich geregelt wird.

Die im künftigen § 2 a Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Schadenersatzregelung und die in dessen Abs. 8 vorgeschlagene Beweislastumkehr werden begrüßt; gleiches gilt für die Schaffung einer Ombudsperson und ihrer kompetenzmäßigen Ausstattung.

Zum künftigen Art. I Z. 5 (§ 3 Abs. 3 Entw.) sollte erwogen werden, die Gleichbehandlungskommission paritätisch aus Männern und Frauen zusammenzusetzen.

Verwaltungsstrafen (Art. I Z. 16 Entw. - § 10 c Entw., sowie § 18 als Grundsatzbestimmung) verfolgen auch generalpräventive Zwecke, nämlich ein geeignetes Mittel der Abschreckung für normwidriges Verhalten zu sein; im Hinblick auf die Höhe der vorgesehenen Verwaltungsstrafen, die eher niedrig angesetzt sind, erscheint dies fraglich. Dazu kommt noch, daß im grundsatzgesetzlichen Bereich (vgl. § 18 Entw.) Verwaltungsstrafen nicht einmal zwingend vorgesehen sind; nach der Entwurfsfassung müßte die Landesgesetzgebung keine Verwaltungsstrafbestimmungen erlassen. Im § 18 Entw. sollte überdies ausgeschlossen werden, daß der Landesgesetzgeber Primärfreiheitsstrafen vorsehen darf. Im übrigen sollte die Anwendung des Ver-

- 4 -

waltungsstrafrechts nur subsidiär zulässig sein, und zwar in der Richtung, daß die Straftat nicht nach anderen Bestimmungen mit einer strengeren Strafe bedroht ist.

Im vorgeschlagenen § 2 a Abs. 7 und im § 13 Abs. 7 findet sich im Zusammenhang mit den zutreffenden Hinweisen auf den § 105 Abs. 3 Z. 1 ArbVG und § 210 Abs. 3 Z. 1 Landarbeitsetz 1984 jeweils der Ausdruck "Motivkündigungen". Dieser Ausdruck wird zwar in der arbeitsrechtlichen Dogmatik verwendet, ist aber selbst kein Gesetzesausdruck, so daß er deshalb ersatzlos gestrichen werden könnte.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

23. November 1989

Für den Bundesminister:

Dr. H o r a k

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

