

## ■ VERBAND

ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER  
UND ZEITUNGSVERLEGER

V.O.Z., SCHREVOGELGASSE 3, 1010 WIEN I • TEL. 0 22 2/533 61 78-0\* • FAX 533 61 78-22 • FS 11-4223 • TELEGRAMME: ZEITUNGSVERBAND WIEN

GENERALSEKRETARIAT

An das Bundesministerium  
für Arbeit und SozialesStubenring 1  
1010 Wien

Wien, 27. November 1989

Iv/ne/K:G

Betrifft:	GESETZENTWURF
7	32 GE/9
Datum:	28.NOV.1989
Verteilt:	4. NOV. 1989

*Jayes*

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Zahl: 30.800/97-V/3/1989

Der gefertigte Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger als Interessenvertretung der österreichischen Tageszeitungen, Wochenzeitungen und sonstigen Zeitungen beeht sich, zum d.a. Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz BGBI. Nr. 108/1979 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. Nr. 290/1985 geändert wird, seine folgende Stellungnahme zu überreichen:

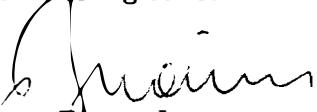
Gegen die Bestimmungen des § 2 (1) Ziffer 1 und 5 sowie des § 2a Abs. 1, 5 und 8 des geplanten Gesetzes bestehen folgende Bedenken:

1. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt durch den Arbeitsvertrag und beruht somit auf dem freien Willen der Vertragspartner. Da das Gesetz den Arbeitgeber nicht verpflichten kann, Arbeitsplätze gleichmäßig oder verhältnismäßig auf die Geschlechter aufzuteilen, liegt deren Vergabe in seinem Ermessen und ist nicht erzwingbar. Dem zugesuchten Entlohnungsersatz fehlt daher jegliche Rechtsgrundlage, für allfällige Schadenersatzansprüche reichen aber die bestehenden Gesetze aus.
2. Im allgemeinen besteht kein Anspruch auf beruflichen Aufstieg oder auf Beförderung. Diese beruhen vielmehr auf einer Änderung des Arbeitsvertrages und daher auf dem freien Willen auch des Arbeitgebers. Da das Gesetz den Arbeitgeber nicht verpflichten kann, Beförderungen gleichmäßig oder verhältnismäßig nach Geschlechtern vorzunehmen, sind sie seiner Entscheidung überlassen und nicht erzwingbar. Dem zugesuchten Höherentlohnungsersatz fehlt die adäquate Leistung und daher jegliche Rechtsgrundlage. Sollten aber durch eine Verletzung des Gleichheitsgebots vertragliche Aufstiegs- oder Beförderungsansprüche verzögert oder vereitelt werden, so gibt § 2a Abs. 6 in der Fassung der geplanten Novelle ohnehin einen Erfüllungsanspruch und bedarf es daher nicht der Regelung im Absatz 5, dessen Höherentlohnungsersatz aber auch in diesem Fall die adäquate Leistung und damit die Rechtsgrundlage fehlt.

3. Die Beweislastverteilung zugunsten der klagenden Partei verstößt gegen die herrschende Unschuldsvermutung und verlangt vom beklagten Arbeitgeber einen unzumutbaren Unschuldsbeweis; das Gebot, im Zweifel zugunsten des Klägers bzw. der Klägerin zu entscheiden, beeinträchtigt die freie Beweisführung und steht dem international geltenden Grundsatz entgegen, daß im Zweifel zugunsten des Beklagten entschieden wird.
4. Aus den dargelegten Gründen sprechen wir uns gegen die in den oben angeführten Punkten kritisch erörterten Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes aus. Abgesehen davon erscheint es aber höchst unbillig, den privaten Arbeitgebern weitere und strengere Vorschriften zur beruflichen Gleichbehandlung der Geschlechter aufzuerlegen, wenn und insolange der Bund, die Bundesländer, die Gemeinden und die Gemeindeverbände weiterhin vom Gleichbehandlungsgesetz ausgenommen werden.

Wir ersuchen, unsere Stellungnahme zur Kenntnis zu nehmen und bei der Gesetzesvorlage zu berücksichtigen.

Mit vorzüglicher Hochachtung



Mag. Franz Ivan  
(Generalsekretär)

25 Exemplare dieser Stellungnahme werden wunschgemäß direkt dem Präsidium des Nationalrates übersendet.