

**VEREINIGUNG  
ÖSTERREICHISCHER  
INDUSTRIELLER**

Präsidium  
des Nationalrates

Parlament  
1017 Wien

*mit Gesetzentwurf*  
Z 82-Ge 9/89

Datum: 30. NOV. 1989

Verteilt 4. Dez. 1989 *Fkt*

*A. Hayek*

1989 11 28

Dr.Du/Sve

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer  
Stellungnahme zu obigem Gesetzentwurf.

VEREINIGUNG OESTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

*H. Tritremmel*  
Dr. Tritremmel

*A. Dungl*  
Dr. Dungl

Beilagen

VEREINIGUNG  
ÖSTERREICHISCHER  
INDUSTRIELLER



Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

21.30.800/97-V/3/1989

1989 11 27

Dr.Du/Sve

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Wir danken für die Übermittlung obigen Entwurfes und gestatten uns, hiezu zunächst grundsätzlich wie folgt Stellung zu nehmen:

Wir müssen vorerst unser Befremden darüber ausdrücken, daß der vorliegende Entwurf, der einen sehr sensiblen Bereich der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft, entgegen bisheriger Praxis ohne vorherige Befassung der Sozialpartner bzw ohne Erörterung in der Gleichbehandlungskommission zur Begutachtung ausgesandt wurde. Diese Vorgangsweise überrascht uns umso mehr, als in der Kommission bisher trotz naturgemäß gegebener Interessensgegensätze ein gutes Arbeitsklima vorherrschte. Ergebnis der Nichtbefassung ist nun, daß ein Entwurf vorliegt, in dem Regelungen, aber auch unausgegorene, zum Teil nicht mehr aktuelle Regelungsvorschläge und gewisse Rechtsprechungstendenzen aus dem Ausland, insbesondere dem EG-Bereich, ohne Bemühung um eine Anpassung an österreichische Verhältnisse angehäuft und in ihrer Wirkung durch völlig neue Ideen noch zusätzlich verschärft werden. Es wird auf einen gesetzgeberischen Paukenschlag und hohe, die Gleichbehandlungsproblematik geradezu kriminalisierende Strafsätze gesetzt und völlig übersehen, daß selbst die bestehenden Gesetzes- und Rechtsgrundlagen bisher in keiner Weise ausgeschöpft wurden.

- 2 -

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz sind wir der Überzeugung, daß es grundsätzlich keiner neuen Gesetze bzw Gesetzesausweitungen dieser Art bedarf, um die Situation der Frauen im Arbeitsleben zu verbessern. Überzogene gesetzliche Regelungen müssen sich sogar zum Nachteil der Frauen auswirken. Notwendig ist vielmehr ein Einstellungs- und Verhaltenswandel der gesamten Bevölkerung. Diesen nach Kräften zu fördern waren wir immer bereit und werden es auch in Zukunft schon im Interesse der Wirtschaft sein, die heute mehr denn je alle verfügbaren Qualifikations- und Innovationspotentiale im Mitarbeiterbereich nützen muß. Als erfolgversprechende Wege zur Erreichung vor allem der Chancengleichheit erscheinen uns insbesondere eine entsprechende Bildungs- und Berufsinformation, Hilfen nach familienbedingten Unterbrechungen der Berufstätigkeit, die Überwindung von Vorurteilen bezüglich der Eignungsfaktoren weiblicher Arbeitnehmer (die sich vielfach weniger bei Arbeitgebern als bei Arbeitskollegen und bei Kunden als notwendig erweist) sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa durch flexiblere Arbeitszeiten. Darüber hinaus muß allerdings auch die Beseitigung überholter Beschäftigungsverbote, wie des Nachtarbeitsverbots für Frauen, als Mittel zur Erreichung größerer Chancengleichheit gesehen werden.

Zum vorliegenden Entwurf sei noch angemerkt, daß die ursprüngliche Aufgabenstellung der Gleichbehandlungskommission bei seiner Realisierung derart gravierend verändert würde, daß unsererseits die Art und Weise einer weiteren Mitarbeit in der Kommission diskutiert werden müßte.

Zur Anpassung an bestehende EG-Regelungen möchten wir grundsätzlich feststellen, daß derartige Bestrebungen zweifellos nicht punktuell ansetzen können, sondern vor dem Hintergrund des gesamten einschlägigen EG-Rechts erörtert werden müssen.

- 3 -

Zu einzelnen Bestimmungen des Art I des Entwurfes möchten wir wie folgt Stellung nehmen:

Vorausgeschickt sei, daß die Beibehaltung der Ausnahme des öffentlichen Dienstes durch Anführung kompetenzrechtlicher Gründe nur unzureichend begründet werden kann. Was dem privaten Arbeitgeber zugemutet wird, müßte auch vom Bund als Dienstgeber eingehalten werden können.

Zu Z 1 (§ 2):

In Abs 1 wird ohne nähere Begründung lediglich unter Hinweis auf ausländische Regelungen eine erhebliche Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes vorgesehen. Abgesehen davon, daß bei einer Harmonisierung mit EG-Richtlinien das gesamte EG-Recht, zB also auch die bestehenden Freizügigkeitsregelungen mitdiskutiert werden müßte, stößt diese Neuerung auch auf schwerwiegende praktische Bedenken. So kann zB gerade bei Einstellungen oder Beförderungen eine Vielzahl von Motiven dafür ausschlaggebend sein, daß die Wahl auf einen männlichen oder weiblichen Arbeitnehmer fällt. Die Motive können in der Erhaltung eines guten Betriebsklimas liegen, in der Beachtung von Kundenpräferenzen, uU aber auch rein persönlicher Natur sein. Eine nachprüfende gerichtliche Kontrolle derartiger Entscheidungen sowie an einen Kontrahierungzwang heranreichende Regelungen wären mit dem Grundsatz der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit in Fragen der Führung und Organisation des Betriebes unvereinbar. Völlig inakzeptabel wird die Regelung aber bei Bedachtnahme auf die vorgesehenen Rechtsfolgen bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots.

Abs 2 ist schon insofern bemerkenswert, als er in den offenbar einem EuGH-Urteil folgenden Erläuterungen eine Bedeutung erhält, die man aus dem Gesetzestext nicht unbedingt ableiten würde. Aus dieser Sicht ist zur Regelung zunächst anzumerken, daß sie der

- 4 -

Komplexität des Lohnfindungsprozesses nicht Rechnung trägt. Hierbei spielen nicht nur die angesprochenen arbeitswissenschaftlichen Kriterien eine Rolle, sondern etwa auch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Motive. Zudem ist es unmöglich, ein objektives Arbeitsbewertungssystem anzuwenden, da objektive Kriterien fehlen und es sich bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten um Werturteilsfragen handelt. Vom in Österreich bewährten und bisher anerkannten System der Kollektivvertragsautonomie abzugehen, besteht keinerlei Anlaß, zumal - auch als Ergebnis des Gleichbehandlungsgesetzes - Ungleichbehandlungen in Kollektivverträgen praktisch nicht mehr vorkommen.

Die in Abs 3 vorgesehene Regelung, die zumindest vorübergehend eine Diskriminierung männlicher Arbeitnehmer ermöglichen soll, ist entschieden abzulehnen. Wenn in den Erläuterungen von der Empfehlung des Rates vom 13.12.1984 die Rede ist, so sollte sich das Interesse daran insb darauf beziehen, daß hier von der vollen Beachtung der Zuständigkeiten der Sozialpartner die Rede ist, ferner von Informations- und Aufklärungsarbeit, Studien, einer Diversifizierung der Berufswahl, verbesserter Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, einer Neugestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit uam. Diese Maßnahmen bedürfen keiner gesetzlichen Erlaubnis im vorgeschlagenen Sinne. Die Entwurfsverfasser haben aber offenbar vorrangig Quotenregelungen im Auge, die jedoch strikt abzulehnen sind. Solche Regelungen würden Unruhe und neue Ungerechtigkeiten in die Betriebe hineinragen, zu einer untragbaren Verbürokratisierung führen und Frauen generell zu einer Problemgruppe am Arbeitsmarkt abstempeln.

Zu Z 2:

Die Regelung der Rechtsfolgen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes muß nachdrücklich abgelehnt werden. Hier wird das Bestreben deutlich, sich nicht nur an ausländische Regelungen

- 5 -

anzupassen, sondern diese möglichst auch noch zu übertreffen. Die Schadenersatzregelungen bei Nichteinstellung bzw. -beförderung etwa würden geradezu eine Aufforderung an nicht berücksichtigte Bewerber bzw. Arbeitnehmer darstellen, unter Hinweis auf eine vermeintliche Diskriminierung Ansprüche zu stellen. Dabei ist offenbar nicht ausgeschlossen, daß sogar mehrere Personen solche Ansprüche stellen können. Schon aus rechtssystematischen Gründen abzulehnen ist die Regelung des Abs 7.

Vollends unzumutbar werden die Regelungen über Rechtsfolgen aber im Zusammenhang mit der vorgesehenen Beweislastumkehr. Die Berufung auf einen Vorschlag der EG-Kommission geht hier insofern ins Leere, als dieser Vorschlag selbst im EG-Bereich derzeit nicht mehr weiterverfolgt wird. Aber auch die Fakten bieten keinen Anlaß für ein leichtfertiges Abgehen von bisher unbestrittenen Rechtsgrundsätzen. So beweisen etwa zahllose Entscheidungen zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, daß Arbeitnehmer ihre Ansprüche bei Verstoß gegen denselben durchsetzen können. In Einzelfällen mögliche Beweisschwierigkeiten können keinesfalls einen so schwerwiegenden Eingriff wie die vorgesehene Beweislastumkehr rechtfertigen. Diese würde zudem zu unabsehbaren Verbürokratisierungen betrieblicher Abläufe führen, wäre doch der Arbeitgeber gezwungen, bei allen personellen Maßnahmen entsprechende Aufzeichnungen hinsichtlich nicht berücksichtigter Bewerber bzw. Arbeitnehmer zu führen, um für einen eventuellen Prozeß gerüstet zu sein.

Zu Z 6:

Das Erfordernis einer sog Gleichbehandlungsombudsperson ist nicht einzusehen. Das in den Erläuterungen vorrangig erwähnte Motiv eines Abbaues vermuteter Barrieren überzeugt in keiner Weise. Diesem könnte ebenso durch die Gleichbehandlungskommission bzw. deren Vorsitzende Rechnung getragen werden. Durch eine weitere

- 6 -

Aufblähung des Verwaltungsapparates und zusätzliche Kompetenzsplitterung wird die Situation der Frauen im Arbeitsleben sicherlich nicht verbessert werden können. Die der Ombudsperson eingeräumten, äußerst weitreichenden Befugnisse haben überdies nichts mehr mit solchen Einrichtungen üblicherweise zukommenden Rechten zu tun und erinnern eher an polizeistaatliche Methoden. Mit dem Gedanken einer Art "Gleichbehandlungsoberkommissarin", die zudem vor allem durch die Regelung des Abs 9 die Arbeit der Gleichbehandlungskommission erheblich entwerten würde, können wir uns keinesfalls anfreunden.

Zu Z 16:

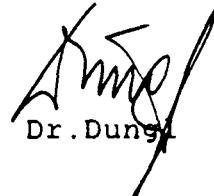
Die in den Erläuterungen nicht begründete Fristenregelung (§ 10 b) muß schon aus Gründen der Rechtssicherheit entschieden abgelehnt werden. In gleicher Weise muß die in § 10 c zum Ausdruck kommende Kriminalisierung der Gleichbehandlungsproblematik durch unausgewogene und dem bisherigen Arbeitgeberverhalten gegenüber der Gleichbehandlungskommission nicht Rechnung tragende Strafbestimmungen zurückgewiesen werden. -

Abschließend möchten wir nochmals hervorheben, daß wir uns mit den Zielen der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit für männliche und weibliche Arbeitnehmer durchaus identifizieren und zu Gesprächen über zur Erreichung dieser Ziele tatsächlich geeignete Maßnahmen jederzeit bereit sind.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

  
Dr. Tritremmel

  
Dr. Dungl