



Handelsverband

Verband österr. Mittel- u. Großbetriebe
des Einzelhandels

1080 Wien, Alser Straße 45

Telefon 42 74 61, 43 22 36

Telefax 486481

Telex 113288 hvb a

DVR 0562157

An den
Präsidenten des Nationalrates
Hr. Rudolf PÖDER
c/o Parlament

Dr. Karl Renner-Ring 3
A - 1 0 1 7 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	82 - GE 9 89
Datum:	3 0. NOV. 1989
Verteilt	4. Dez. 1989 <i>Tut</i>

Wien, am 29.11.1989
Z

Betrifft: Gleichbehandlungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Beilage übermitteln wir 25 Fotokopien unserer an das
Bundesministerium für Arbeit gerichteten Stellungnahme zu Zl.
30.800/97-V/3/1989 betreffend

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Gleichbehandlungsgesetz 1981

geändert wird.

Wir hoffen, Ihnen hiermit gedient zu haben und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

HANDELSVERBAND

H. A. Tunde ja

Beilage erwähnt

**Handelsverband**Verband österr. Mittel- u. Großbetriebe
des Einzelhandels

1080 Wien, Alser Straße 45

Telefon 42 74 61, 43 22 36

Telefax 48 64 81

Telex 113 288 hvb a

DVR 0562157

An das
Bundesministerium f. Arbeit
u. Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, am 22. November 1989
Dr.Th./e

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das
Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem uns übermittelten Entwurf Zl. 30.800/97-V/3/1989
erlauben wir uns, in offener Frist wie folgt Stellung zu
nehmen.

Die Gleichbehandlung weiblicher und männlicher Arbeit-
nehmer ist zwar sicher noch nicht in allen Bereichen aus-
nahmslos und vollständig gewährleistet, aber die auf diesem
Gebiet in den letzten Jahren festzustellenden Änderungen
lassen mit Sicherheit erwarten, daß die völlige Gleichstellung
in nächster Zukunft erfolgen wird. Gerade der Handel kann
hier als Vorbild gelten, denn hier standen etwa mit Stich-
tag 31.1.1989, 178.132 beschäftigte Männer 206.085 beschäftig-
ten Frauen gegenüber.

Auf Grund dieser Tatsache sind wir allein schon der Meinung,
daß so einschneidende und praxisfremde Bestimmungen wie sie
der vorliegende Entwurf vorsieht, nicht nur unnötig sind,
sondern geradezu geeignet wären, die gute Absicht in das
Gegenteil zu verkehren.

Wir sind überzeugt, daß das Gleichbehandlungsgesetz in seiner

- 2



- 2 -

derzeitigen Fassung durchaus genügt, um dem berechtigten Verlangen des Gesetzgebers nach weiterem schrittweisen Ausbau bis zur völligen Herstellung der Gleichbehandlung zum Durchbruch zu verhelfen.

Der vorliegende Entwurf muß daher zur Gänze abgelehnt werden, weil er die klar zu erkennende positive Entwicklung vermutlich eher stören als fördern kann.

Der Hinweis auf das Recht im Bereich der Europäischen Gemeinschaft ist insbesondere deshalb verfehlt, weil es dort nirgends derart weitgehende und für den Arbeitgeber völlig unzumutbare Bestimmungen gibt, wie sie im vorliegenden Entwurf aufscheinen.

Der vorgesehene § 2 a (Abs.1) gibt gegebenenfalls offenbar vielen nicht berücksichtigten Stellenwerbern, die sich subjektiv geschlechtsbedingt diskriminiert fühlen, das einklagbare Recht auf vollen Schadenersatz zuzüglich 6 Monatsentgelten. Dabei wird übersehen, daß für eine offene Stelle ja üblicherweise nur einer der Bewerber eingestellt werden kann und daher nach den Gesetzen der Logik nur ein Bewerber oder eine Bewerberin diskriminiert worden sein kann. Die dadurch für kleinere Unternehmen bestehende, geradezu existenzbedrohende Gefahr, wird noch durch den Umstand vergrößert, daß gemäß Abs.8 im Streitfall die bloße Behauptung des Arbeitnehmers und ein verbleibender Zweifel zum Nachteil des Arbeitgebers auszulegen ist.

Die Umkehr der Beweislast steht mit den fundamentalen Grundsätzen unserer Rechtsordnung im eklatanten Widerspruch und muß daher schärfstens abgelehnt werden.

Im übrigen muß dem Arbeitgeber, der schließlich auch für den gesamten Betriebserfolg und damit für die Sicherheit aller Arbeitsplätze verantwortlich ist, überlassen bleiben, wen er einstellt, befördert oder ausbildet.

Gemäß § 2 a (Abs.5) wird die Nichtberücksichtigung beim beruflichen Aufstieg unter Sanktion gestellt. Sie ist praktisch unabsehbar, da neben der 6-monatigen Entgeltdifferenz auch weitere Schadenersatzansprüche vorbehalten bleiben. Wer hält den Arbeitgeber etwa schadlos, wenn er, um das künftige Gesetz buchstäblich zu erfüllen, gegen sein besseres subjektives Empfinden einer sachlich qualifizierter scheinenden weiblichen Mitarbeiterin Prokura erteilen muß, anstatt

- 3



- 3 -

einem männlichen Kandidaten, zu dem der Unternehmer mehr Vertrauen hätte, der aber nach objektiven Kriterien hinter die weibliche Kandidatin zu reihen wäre, wenn die neue Prokuristin ihre Vollmacht später zum Nachteil des Unternehmens mißbraucht?

Eine Pikanterie am Rande bildet § 3a(1), wonach die Gleichbehandlungsombudsperson "nach Möglichkeit eine Frau sein soll". Man könnte in diesem Gesetzesauftrag eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zum Nachteil des männlichen Geschlechtes erblicken.

Die Befugnisse der Ombudsperson werden zweifellos zu einer unzumutbaren Belastung für die Arbeitgeber, zu einer Störung des ordnungsgemäßen Geschäftsablaufes und zur Gefährdung von Betriebsgeheimnissen führen.

Aus all den angeführten Gründen bitten wir, nochmals reiflich zu überlegen, ob es überhaupt zweckmäßig und zielführend ist, das derzeitige Gleichbehandlungsgesetz zu novellieren. Sollte eine Novelle endgültig ins Auge gefaßt werden, dürfte dies jedoch jedenfalls nicht in der vorgesehenen Form erfolgen.

Mit vorzüglicher Hochachtung


KommR Dkfm. Paul Mailáth-Pokorny
(Präsident)


Dr. Hildegard Fischer
(Geschäftsführerin)