

**PRÄSIDENTENKONFERENZ  
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN  
ÖSTERREICH**

An das  
Präsidium des Nationalrates  
  
Parlament  
1010 Wien

Betreff: GESETZENTWURF  
Z! 82 GE 9 88  
  
Datum: 5. DEZ. 1989  
  
Verteilt 20. Dez. 1989 Präsident  
Stajek  
  
wien, am 1.12.1989

Ihr Zeichen/Schreiben vom:  
- Unser Zeichen: Durchwahl:  
S-1089/N 479

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreich beeckt sich, dem Präsidium des Nationalrates die beiliegenden 25 Abschriften ihrer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, mit der Bitte um Kenntnisnahme zu überreichen.

Für den Generalsekretär:

25 Beilagen

*R. Hunkeler*

ANPFEILUNG

• PRÄSIDENTENKONFERENZ  
DER LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN  
ÖSTERREICHS

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

Wien, am 1.12.1989

Ihr Zeichen/Schreiben vom:  
30.800/97-V/3/1989 10.10.1989

Unser Zeichen: Durchwahl:  
S-1089/N 479

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

Die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs beeckt sich, zum vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Der Entwurf sieht eine erhebliche Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes

- auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- auf den beruflichen Aufstieg,
- auf sogenannte sonstige Arbeitsbedingungen und
- auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Dazu kommt eine erhebliche Ausweitung der Sanktionen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes in den einzelnen Bereichen, insbesondere sind gravierende Schadenersatzansprüche vorgesehen. Eine weitere wesentliche Neuerung ist die vorgesehene Umkehr der Beweislast. Weiters ist die Einrichtung einer Ombudsperson und einer Stellvertretung als

- 2 -

direkte Ansprechstelle für Frauen vorgesehen. Offenbar soll damit die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungskommission gefördert werden. Es werden schließlich zusätzliche Strafbestimmungen eingeführt. Die Verhängung von Geldstrafen durch die Bezirksverwaltungsbehörde in der Höhe von S 5.000,- bis S 15.000,-, im Wiederholungsfall S 20.000,- bis S 30.000,- ist vorgesehen.

Allgemein ist festzustellen, daß es fraglich ist, ob Normen in der vorgeschlagenen Formulierung tatsächlich zur Verwirklichung eines anerkannten Ziels beitragen können, oder doch eher erhebliche negative Auswirkungen mit sich bringen und zu einer ungewollten Polarisierung führen.

Die geplanten Neuregelungen gehen so weit, daß ein Unternehmer, vor allem ein kleiner Unternehmer, in seiner Entscheidungsmöglichkeit weitgehend eingeschränkt und zunehmend in einen gesetzlichen Zwangsrahmen gedrängt wird. Bei jeder personellen Entscheidung muß er befürchten, in ein Verfahren hineingezogen und allenfalls sogar erheblich schadenersatzpflichtig zu werden. Dazu kommen noch die möglichen Verwaltungsstrafen.

Arbeitnehmerinnen könnten infolge der geplanten Schadenersatzregelungen versucht werden, auch dann, wenn eine tatsächliche Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht vorliegt, eine solche zumindest zu behaupten und zu versuchen, einen Anspruch durchzusetzen, vor allem deshalb, weil ihnen die Umkehr der Beweislast einen Prozeßvorteil verschafft.

Der Entwurf enthält in den Ziffern 17 bis 21 Grundsatzbestimmungen für das Landarbeitsrecht, welche derart detaillierte Regelungen enthalten, daß dem Landesgesetzgeber fast kein Spielraum für die Ausführungsgesetzgebung gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG überlassen wird. Es müssen daher verfassungsrechtliche Bedenken wegen Überbestimmtheit der

grundsatzgesetzlichen Bestimmungen angemeldet werden.

Grundsätzlich ist festzustellen, daß im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sämtliche Bestimmungen in den Kollektivverträgen im Einklang mit dem geltenden Gleichbehandlungsgesetz formuliert wurden und eine weitere Novellierung des Gesetzes für den Bereich des Landarbeitsgesetzes nicht erforderlich erscheint.

Die Präsidentenkonferenz lehnt daher den vorliegenden Entwurf aus den angeführten Gründen ab.

Zu einzelnen Bestimmungen bemerkt die Präsidentenkonferenz folgendes:

Zu § 2 Abs. 1:

Durch diese Bestimmung soll das Diskriminierungsverbot auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeweitet werden.

Sind nun eine Frau und ein Mann völlig gleich qualifiziert, aber nur eine Person kann aufgenommen werden, aufsteigen oder weiter beschäftigt werden, so ist der Arbeitgeber vor ein unlösbares Problem gestellt, daß sich wegen der geschlechtsneutralen Regelung die nicht berechtigte Person jedenfalls diskriminiert fühlen wird. In einem sich daraus ergebenden Streitfall hat der Arbeitgeber gemäß § 2 a Abs. 8 den Beweis zu führen, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für seine Entscheidung ausschlaggebend waren. Bei Gleichqualifizierten ist diese Beweisführung praktisch unmöglich. Verschärfend kommt hinzu, daß bei verbleibendem Zweifel in der Beweisführung zugunsten des Arbeitnehmers entschieden wird. Nach der vorliegenden Formulierung muß eine Person nicht berücksichtigt und damit diskriminiert werden. Bei den in § 2 a dieses Entwurfs

- 4 -

festgelegten extrem weitreichenden Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind die davon betroffenen Bestimmungen für einen Arbeitgeber einfach unzumutbar.

Zu § 2 a:

Die Rechtsfolgen sind insbesondere auch im Hinblick auf die Umkehr der Beweislast zu weitreichend. Über den Schadenersatz hinaus soll der Ersatz des Entgeltes geleistet werden, das der Stellenwerber bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten 6 Monaten ab Arbeitseintritt hätte erzielen können.

Die in Abs. 8 enthaltene Umkehr der Beweislast wird entschieden abgelehnt. Nach der Formulierung müßte der Arbeitgeber beweisen, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Ausdrücklich heißt es: "Der verbleibende Zweifel wird zugunsten des Arbeitnehmers entschieden."

Zu § 3 a:

Diese Bestimmung trägt den Titel "Gleichbehandlungs-Ombudsperson". Damit wird den ohnehin schon unübersichtlich vielen Institutionen zum Schutz der Arbeitnehmer, wie Betriebsrat, Jugendbetriebsrat, Sicherheitsbeauftragter usw. eine weitere hinzugefügt, über deren Sinnhaftigkeit berechtigte Zweifel bestehen. Jedenfalls wird damit eine weitere öffentliche Stelle eingerichtet und eine weitere Aufblähung der Sozialverwaltung erreicht. Die Zweifel an der Notwendigkeit dieser Einrichtung sind insofern berechtigt, als die dieser Person übertragenen Aufgaben vorrangig in die Agenden eines Betriebsrates fallen. Daher ist die Schaffung einer "Gleichbehandlungs-Ombudsperson" überflüssig.

- 5 -

Die Bestimmung ist aber auch legislativ mangelhaft. Zunächst ist nirgends geregelt, für welchen örtlichen Bereich eine derartige Person vom Bundesminister zu bestellen ist. Damit bleibt unklar, ob für das ganze Bundesgebiet nur eine Person oder für jedes Bundesland oder jeden Bezirk solche Personen zu bestellen sind. Im übrigen verstößt der Entwurf selbst gegen den Gleichheitsgedanken, wenn in § 3 a Abs. 1 normiert wird, daß als Gleichbehandlungs-Ombudsperson "nach Möglichkeit Frauen" bestellt werden sollen. Da die Gleichbehandlung geschlechtsneutral zu beurteilen ist, werden mit dieser Entwurfsbestimmung die Männer diskriminiert. Eine weitere Diskriminierung der Männer ist darin zu sehen, daß die Ombudsperson von sich aus "Untersuchungen über die Situation der Arbeitnehmerinnen in den Betrieben durchführen kann" – warum nicht über die Situation der Arbeitnehmer?.

Die in Abs. 10 vorgesehene Berechtigung der Ombudsperson in einem Rechtsstreit über Ansprüche nach diesem Gesetz als Nebeneintervent beizutreten, erscheint aus zivilprozessualer Sicht problematisch.

Zu § 6 a Abs. 1:

Die Ausweitung der Berichtspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf die Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes wird abgelehnt. Bisher ist es noch nicht zu einem Bericht eines Arbeitgebers an die Kommission gekommen.

Zu § 10 c:

Die angeführten Strafsätze werden als zu hoch abgelehnt.

Für die in den Grundsatzbestimmungen enthaltenen Regelungen, die das Landarbeitsrecht betreffen, gelten analog die bereits gemachten Ausführungen.

- 6 -

25 Abschriften dieser Stellungnahme werden wunschgemäß gleichzeitig dem Präsidium des Nationalrates zugeleitet.

Der Präsident:



Der Generalsekretär:

