



KAMMER DER WIRTSCHAFTSTREUHÄNDER

1031 WIEN VIII, BENNOPLATZ 4/1

//

TELEFON 421672-0*

TELEX 112264

TELEGRAMMADRESSE WITREUKA WIEN

TELEFAX 42167255

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Betreff: GESETZENTWURF

Z: 82 Ge 9 89

Datum: 12. DEZ. 1989

Verteilt: 20. Dez. 1989 *Präsident*

IHR ZEICHEN

IHRE NACHRICHT VOM

UNSER ZEICHEN

DATUM

1420/89/Dr.Schn/Si

4.12.1989

BETRIFFT: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird.

Unter Bezugnahme auf die Übersendungsnote des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 10.10.1989, Zl. 30.800/97-V/3/1989, übermittelt Ihnen die Kammer wunschgemäß 25 Ausfertigungen der Stellungnahme zu oa. Betreff mit der Bitte um Kenntnisnahme.



Der Kammerdirektor:

Beilagen

**KAMMER DER WIRTSCHAFTSTREUHÄNDER****1080 Wien, Bennoplatz 4 # Telefon 0222/42-16-72/0**

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, am 26.11.1989/Dr.B1

**Betrifft: Stellungnahme zum
Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Gleichbehandlungsgesetz
geändert wird (Zl.30.800/97-V/3/1989)**

Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Entwurfs zum Gleichbehandlungsgesetz und erlaubt sich, dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Grundsätzlich ist sehr zu begrüßen,
- daß Österreich zum Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben weitergehende Regelungen vornimmt,
- daß man auf diesem Gebiet den weiterreichenden internationalen Regelungen, insbesondere der Europäischen Gemeinschaften, entgegenkommt,
- und daß eine Ombudsperson als persönliche Ansprechstelle eingerichtet wird.

Zu Art.I Z 2 (§ 2a Abs.1)

Wird das Arbeitsverhältnis unter Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht begründet, so muß der Arbeitgeber dem Stellenwerber den Vertrauensschaden und eine Zahlung in Höhe von 6 Monatsgehältern leisten.

Diese Zahlung erscheint pauschal zu hoch. Im Zuge eines erweiterten Vertrauensschadens (Entgang des Gewinns aus dem versäumten Geschäft in diesem Fall ohne die Erfordernis des groben Verschuldens) wäre es besser, eine derartige Zahlung innerhalb eines Rahmens für den Einzelfall durch das Gericht festsetzen zu lassen.

Zu Art.I Z 2 (§ 2a Abs.8)

Die Beweislastumkehr ist insbesondere bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses (§2 Abs.1 Z 1 des Entwurfes) extrem problematisch.

Nach dem vorliegenden Entwurf ist der Arbeitgeber bei Aufnahme eines Mitarbeiters zum Nachweis verpflichtet, daß sachliche Gründe für die Nicht-Einstellung aller anderen Bewerber (des anderen Geschlechtes) um einen Arbeitsplatz vorliegen.

Jeder nicht eingestellte Bewerber kann somit den Arbeitgeber auf Schadenersatz klagen, sofern dieser einen Bewerber des anderen Geschlechtes an seiner Stelle aufgenommen hat.

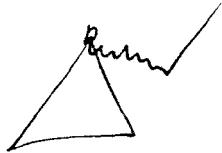
Der Nachweis, daß für die Entscheidung sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe maßgebend waren, wird sicherlich schwer zu erbringen sein, denn für eine Einstellungsentscheidung sind auch Gründe maßgebend, die in der Persönlichkeit eines Bewerbers liegen und nicht "objektiv" meßbar sind.

Für eine Beweisführung wird in solchen Fällen wenig mehr vorliegen als die Bewerbungsunterlagen und etwaige Aufzeichnungen über ein oder mehrere Bewerbungsgespräche.

Aufgrund der Beweislastumkehr könnte der Arbeitgeber bei Einstellung eines Mitarbeiters möglicherweise gegenüber mehreren nicht eingestellten Bewerbern gleichzeitig zu einer Zahlung in Höhe von je sechs Monatsgehältern verpflichtet werden! Diese Regelung erscheint untragbar und dem muß entschieden entgegengetreten werden.

Bei den Ziffern 2-7 des § 2 Abs.1 (während eines aufrechten Dienstverhältnisses) ist die Beweislastumkehr vertretbar und hier sollte man sich an dem in Kraft tretenden EG-Recht orientieren.

Der Präsident:



Der Kammerdirektor: