

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR  
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

DRINGEND

WIEN, 14. DEZ. 1989

10.902/04-IA10/89

An das  
Präsidium des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

Betreff:	GESETZENTWURF
ZL	82 GE 92
Datum:	15. DEZ. 1989
Verteilt:	20. Dez. 1989 Entdecker

Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes

Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des BKA-Verfassungsdienst vom 13. Mai 1976, GZL. 600.614/3-VI/2/76, beehtet sich das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in der Anlage 25 Ausfertigungen der ho. Stellungnahme zur Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes zu übermitteln.

Beilagen

Für den Bundesminister:  
Dr. Küllinger

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Denkner*

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR  
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

WIEN, 14. DEZ. 1989

Zl. 10.902/04-IA10/89

Sachbearbeiter: Dr. Küllinger

Telefon: 71100 Kl. 6649 Dw.

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

i m H a u s e

Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes  
zu Zl. 30.800/97-V/3/1989

Unter Bezugnahme auf die do. Note vom 10. Oktober 1989 nimmt  
das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft zum Entwurf  
eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz ge-  
ändert wird, wie folgt Stellung:

1. Zu § 2 Abs. 1 und § 2 a Abs. 8:

Diese Bestimmungen bringen eine wesentliche Erweiterung des  
Diskriminierungsverbotes und überdies im Streitfall eine Um-  
kehr der Beweislast. Dadurch muß der Arbeitgeber befürchten,  
bei personellen Entscheidungen – die oftmals nicht leicht zu  
treffen sind und bei denen zumeist das Wohl des Betriebes  
und der dort Beschäftigten im Vordergrund steht – in ein  
Verfahren hineingezogen zu werden mit allen im Gesetz veran-  
kerten Rechtsfolgen (Schadenersatzpflicht, Verwaltungs-  
strafen). Stehen z.B. bei Begründung eines Arbeitsverhält-  
nisses 2 Bewerber verschiedenen Geschlechtes zur Auswahl,  
die der Arbeitgeber für gleich qualifiziert erachtet und  
strengt der nicht berücksichtigte Bewerber (Bewerberin) ein  
Verfahren an, bietet der letzte Satz des § 2 a im Streitfall  
eine Handhabe, zu Gunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden.

- 2 -

Die beabsichtigte Umkehr der Beweislast wird daher entschieden abgelehnt. Ebenso müßte im Zweifel - wenn also eine Diskriminierung nicht erwiesen ist - angenommen werden, daß der Arbeitgeber das Gesetz nicht verletzt hat.

2. Zu § 2 a Abs. 1 und Abs. 5:

Die in diesen Bestimmungen verankerten Schadenersatzansprüche werden als zu weitgehend abgelehnt.

3. Zu § 2 a Abs. 7:

Die Zitierung des "§ 2 Abs. 1 z. 7" sollte besser entfallen, da diese Bestimmung jegliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfaßt, während hier nur der Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber geregelt wird.

4. Zu § 3 a:

Die sachliche Notwendigkeit der Schaffung einer neuen Einrichtung, nämlich einer "Gleichbehandlungsombudsperson" wird bezweifelt. Es sollte primär geprüft werden, die vorgesehenen Aufgaben an bereits bestehende Einrichtungen (Betriebsrat etc.) zu übertragen. Überdies ist der Ausdruck "Gleichbehandlungsombudsperson" wenig geeglückt, die örtliche Zuständigkeit nicht geregelt und die Feststellung, daß diese Person nach Möglichkeit eine Frau sein soll, eine Diskriminierung der Männer. Um allfällige Diskriminierungen untersuchen zu können, müßte diese Person nicht allein die Situation der Arbeitnehmerinnen untersuchen, sondern die Situation aller Arbeitnehmer (Gesamtsituation) im jeweiligen Betrieb.

- 3 -

5. Zu § 8 Abs. 2 und § 10 Abs. 1:

Der Klammerausdruck "Stellvertretung" erscheint verfehlt, da nicht das Institut der Stellvertretung sondern die Person des Stellvertreters geregelt werden soll.

6. Zu § 10 c:

Die angeführten Strafsätze - vor allem die selbst bei geringfügigen Verstößen vorgesehene Mindeststrafe - werden als zu hoch empfunden und daher abgelehnt.

7. Zu § 15 a Abs. 5:

Der Ausdruck "freiwillig" sollte sich nicht auf die Tätigkeit der Ombudsperson sondern auf die Einhaltung des Gesetzes durch den Arbeitgeber beziehen. Die Formulierung sollte daher lauten:

"Die Ombudsperson soll den Arbeitnehmer zur freiwilligen Einhaltung dieses Gesetzes bewegen".

Abschließend wird zu den grundsatzgesetzlichen Bestimmungen bemerkt, daß diese so detaillierte Regelungen enthalten, daß für Ausführungsbestimmungen durch die Länder kein Spielraum bleibt. Es bestehen daher verfassungsrechtliche Bedenken, insbesondere hinsichtlich § 15 a, der Regelungen über die Gleichbehandlungsombudsperson enthält und die Länder bei der Einrichtung einer Verwaltungsbehörde präjudiziert.

Dem do. Wunsche gemäß wurden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Bundesminister:

Dr. Küllinger

Für die Richtigkeit

der Ausfertigung:

*Denkner*