

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

| | |
|----------|---------------|
| Betrifft | GESETZENTWURF |
| Zl. | 82-GE-9-89 |
| Datum: | 15. DEZ. 1989 |
| Verteilt | 20. Dez. 1989 |

Leitner

Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes

Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des BKA-Verfassungsdienst vom 13. Mai 1976, GZl. 600.614/3-VI/2/76, beehrt 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:

Denner

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 geändert 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 Umkehr 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 verankerten Rechtsfolgen (Schadenersatzpflicht, Verwaltungsstrafen). Stehen z.B. bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses 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 geglückt, 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 - vorallem 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:

Denner