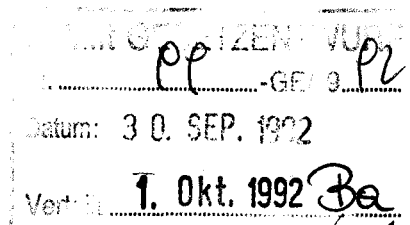
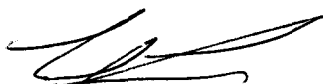
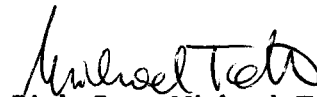
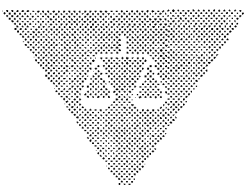


*Rechtskomitee***Lambda**Vereinigung zur Wahrung der  
Rechte gleichgeschlechtlich  
lebender Frauen und MännerAn das  
Präsidium des österreichischen  
NationalratsDr. Karl Renner Ring  
1014 Wien

September 27, 1992

*L. Hayek***Betrifft: Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)-Begutachtung****Sehr geehrte Damen und Herren!****Wie vom Bundesministerium für Inneres gewünscht übersenden wir Ihnen  
25 Ausfertigungen unseres Gutachtens zum Entwurf eines  
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG).****Mit vorzüglicher Hochachtung**  
Mag. Helmut Graupner  
(Präsident)  
Dipl.-Ing. Michael Toth  
(Generalsekretär i.V.)**Beilagen erwähnt**

Linke Wienzeile 102, A - 1060 Wien \* Tel.: 911 30 39 \* BTX: 912 21 7777

**Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.**  
(Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN Generalversammlung, 1948)**Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung  
Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz.**  
(UN Fakt über bürgerliche und politische Rechte, 1966)**Echte Moral blüht nur in der Freiheit.**(Kommissionsberichterstatter Prof. Logoz im Schweizer Nationalrat, 1929; Debatte über die Entkriminalisierung  
gleichgeschlechtlicher Beziehungen)Bankverbindung: Bank Austria, BLZ 20151, Kto. Nr.: 609 489 901  
[www.parlament.gv.at](http://www.parlament.gv.at)

Rechtskomitee

# Lambda



Vereinigung zur Wahrung der  
Rechte gleichgeschlechtlich  
liebender Frauen und Männer

An den Herrn  
Bundesminister für Soziales  
Josef Hesoun

Stubenring 1  
1010 Wien

September 23, 1992

**Betrifft: Begutachtung des Entwurfs eines Arbeitsvertragsrechts-  
Anpassungsgesetzes - AVRAG (Zahl: 56.717/3-1/1992)**

Sehr geehrter Herr Bundesminister!

Wir danken für die Übermittlung des Entwurfes zu einem  
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) und nehmen dazu wie folgt  
Stellung.

**Auch menschenrechtswidrige Kündigungen müssen anfechtbar sein**

Zu Artikel II ("Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes" [ArbVG]) Punkt  
3 des Entwurfs schlagen wir vor, in § 105 (3) ArbVG (Anfechtung von  
motivwidrigen Kündigungen) die folgenden lit. j, k und l anzufügen:

[§ 105 (3) Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn:  
1. die Kündigung ...]

*j) wegen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen  
Orientierung, der Religion, der politischen oder sonstigen  
Anschauungen, der nationalen oder sozialen Herkunft, der  
Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder wegen der  
Geburt des Arbeitnehmers oder seiner Angehörigen;*

*k) wegen der politischen oder religiösen Betätigung des  
Arbeitnehmers oder seiner Angehörigen;*

[erfolgt ist ...].

Linke Wienzeile 102, A - 1060 Wien \* Tel.: 911 30 39 \* BTX: 912 21 7777

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.  
(Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN Generalversammlung, 1948)

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung  
Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz.  
(UN Fakt über bürgerliche und politische Rechte, 1966)

Echte Moral blüht nur in der Freiheit.

(Kommissionsberichterstatter Prof. Logoz im Schweizer Nationalrat, 1929; Debatte über die Entkriminalisierung  
gleichgeschlechtlicher Beziehungen)

Bankverbindung: Bank Austria, BLZ 20151, Kto. Nr.: 609 489 901

[www.parlament.gv.at](http://www.parlament.gv.at)

*oder die Kündigung*

*1) als Diskriminierung auf Grund der Sprache oder eines sonstigen Status des Arbeitnehmers oder seiner Angehörigen*

*erscheint [...]*

Im § 132 ArbVG ("Betriebe mit besonderer Zweckbestimmung und Verwaltungsstellen juristischer Personen des öffentlichen Rechts") sind dementsprechend die Absätze (1), (2) und (4) folgendermaßen zu ergänzen:

[§ 132.

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen, ferner auf Verwaltungsstellen von juristischen Personen des öffentlichen Rechts und der Oesterreichischen Nationalbank sind die §§ 110 bis 112 nicht anzuwenden. ...]

*§ 105 (1) lit. k) ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Kündigung aus den dort genannten Gründen dann zulässig ist, wenn dem Arbeitgeber aus der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ein unverhältnismäßig größerer Nachteil erwüchse als dem Arbeitnehmer aus der Auflösung.*

[(2) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen, sind die §§ 108 bis 112 insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen und Betriebe beeinflussen. ...]

*§ 105 (1) lit. k) ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Kündigung aus den dort genannten Gründen dann zulässig ist, wenn dem Arbeitgeber aus der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ein unverhältnismäßig größerer Nachteil erwüchse als dem Arbeitnehmer aus der Auflösung.*

[... (4) Auf Unternehmen und Betriebe, die konfessionellen Zwecken einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgemeinschaft dienen, sind die Bestimmungen des II. Teils nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens oder Betriebes dem entgegensteht.]

*§ 105 (1) lit. j), k) und l) sind jedenfalls anzuwenden; jedoch mit der Maßgabe, daß eine Kündigung aus den in lit. k) genannten Gründen dann zulässig ist, wenn dem Arbeitgeber aus der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ein unverhältnismäßig größerer Nachteil erwüchse als dem Arbeitnehmer aus der Auflösung.*

Kündigungen wegen der Rasse, der Religion etc. sind nach der geltenden Rechtssprechung weder anfechtbar noch nichtig und somit gültig. Diese Rechtslage ist untragbar und wurde auch in der Lehre als "unerklärlicher Wertungswiderspruch" heftig kritisiert (Spielbüchler, Karl & Floretta, Hans: *Arbeitsrecht I*, Wien 1984, S. 198).

Wir weisen daraufhin, daß sich Österreich sowohl zur Wahrung des Rechts auf Gleichbehandlung (Art. 2 *UN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte* 1966) als auch zur Wahrung des Rechts auf Arbeit (Art. 6 *UN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte* 1966; Art. 1 *Europäische Sozialcharta* 1965) (international) verpflichtet hat. Die Gleichgültigkeit des Staates i.S.d. geltenden Rechtslage stellt eine massive Verletzung seiner Schutzpflichten dar. Der Wahrnehmung dieser Pflichten dienen unsere Vorschläge.

Der Katalog der verpönten Kündigungsmotive ist der *Europäischen Menschenrechtskonvention* (Art. 14) entnommen. Den dort genannten Merkmalen ist die "sexuelle Orientierung" hinzugefügt worden, was der aktuellen europäischen Rechtsentwicklung entspricht (Europa-Parlament-Resolution A3-0172/92).

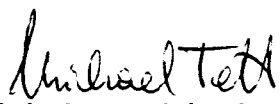
Die Ergänzung des § 132 ArbVG dient der Bedachtnahme auf die besonderen Verhältnisse in "Tendenzbetrieben".

Ansonsten bestehen von unserer Seite keine Einwände gegen den vorliegenden Entwurf.

Wir hoffen mit dieser Stellungnahme zu einem guten Gelingen des Gesetzeswerkes beitragen zu können und verbleiben

mit vorzüglicher Hochachtung

  
Mag. Helmut Graupner  
(Präsident)

  
Dipl.-Ing. Michael Toth  
(Generalsekretär i.V.)

P.S.: 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme ergehen wunschgemäß an das Präsidium des Nationalrates