

**GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ■ ÖSTERREICH**

An das  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz  
z.H. Herrn. MMag. Josef Furtlehner  
per e-mail  
[vi1@bmask.gv.at](mailto:vi1@bmask.gv.at)

Wien, 2.4.2012

Betrifft: Bundesgesetz, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das  
Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-  
Anpassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das  
Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden –  
GZ: BMASK-433.001/0001-VI/AMR/1/2012

Sehr geehrter Herr MMag. Furtlehner!

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nimmt zum vorliegenden  
Gesetzesentwurf wie folgt Stellung und ersucht um Berücksichtigung ihrer  
Anmerkungen:

Artikel I - Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Zu 4. (§ 6a)

Die Klarstellung, dass hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten  
auch der Beschäftigte als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinne der  
Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote gilt, wird sehr begrüßt.  
Es wird jedoch angeregt, ausdrücklich festzuhalten, dass – als Folge dieser in Abs. 1  
getroffenen Klarstellung – der Beschäftigte auch zur angemessenen Abhilfe  
verpflichtet ist und ein schuldhaftes Unterlassen dieser Abhilfe diskriminierend ist.  
Eine solche Verdeutlichung erscheint angebracht, weil sonst Unsicherheit darüber  
entstehen könnte, ob der Beschäftigte tatsächlich zur Abhilfe verpflichtet ist. Aus Abs  
1 ergibt sich das zwar implicit, weil er ja als Dienstgeber gilt; aus Abs 3 könnte jedoch  
geschlossen werden, dass weiterhin nur der Überlasser zur Abhilfe verpflichtet ist, da  
nur dieser im Zusammenhang mit der Abhilfeverpflichtung ausdrücklich genannt wird.  
Die Abhilfeverpflichtung des Beschäftigten ist jedenfalls aus der sachlichen Nähe zur  
zugrundeliegenden Diskriminierung gerechtfertigt, sofern sich eine solche während  
der Überlassung in seinem Betrieb ereignet. Abs 3 – die Verpflichtung des  
Überlassers - könnte dann subsidiär zur Anwendung kommen, wenn der Beschäftigte  
untätig bleibt.

E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

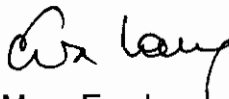
Abs 4 könnte nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch präziser gefasst werden und lauten: „Führt die Diskriminierung durch den Beschäftiger zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls als diskriminierend zu beurteilen.“ Damit wäre besser sichergestellt, dass der Überlasser nicht andere Gründe erfolgreich vorschieben kann, die das ursprünglich zugrundeliegende Motiv zu verdunkeln geeignet sind.

Zu 10. (§ 10a)

Es wäre wünschenswert, wenn auch für die aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte klargestellt würde, dass § 6a auch für sie gilt.

Diese Anregungen gelten sinngemäß auch für Artikel 2 – Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984 (§ 40g und § 40e).

Mit freundlichen Grüßen



MMag. Eva Lang