

GLEICHBEHANDLUNGSAWANWALTSCHAFT ÖSTERREICH

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
z.H. Herrn. MMag. Josef Furtlehner
per e-mail
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 Beschäftigers auch der Beschäftiger 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 Beschäftiger 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 Beschäftiger 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 Abhilfe verpflichtung ausdrücklich genannt wird. Die Abhilfe verpflichtung des Beschäftigers 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 Beschäftiger untätig bleibt.

E-Mail: gaw@bka.gv.at

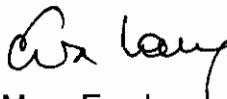
Abs 4 könnte nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch präziser gefasst werden und lauten: „Führt die Diskriminierung durch den Beschäftiger zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls als diskriminierend zu beurteilen.“ Damit wäre besser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