

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ÖSTERREICH

An das
BMASK
II/7

Per e-mail:
VII7@sozialministerium.at
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, 17.10.2016

GZ: BMASK-462.301/0023-VII/B/7/2016

Stellungnahme zur BMASK-Sammelnovelle (Entfall der Auflagepflicht)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erlaubt sich, im Rahmen des Begutachtungsverfahrens darauf hinzuweisen, dass Artikel 7 der geplanten Novelle unserer Ansicht nach europarechtswidrig ist.

Gemäß Art 7 Z 2 der Novelle entfällt § 60 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) samt Überschrift. Die gegenwärtig gültige Regelung normiert die Pflicht von ArbeitgeberInnen, das GIBG im Betrieb an geeigneter, für die Beschäftigten leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

Der Entfall der Verpflichtung von ArbeitgeberInnen, Gesetze und Verordnungen zum ArbeitnehmerInnenschutz im Betrieb aufzulegen oder elektronisch zur Verfügung zu stellen, wird mit einer Reduzierung von Kosten begründet, die mit erforderlichen Aktualisierungen der gegenständlichen Normen verbunden seien. Gleichzeitig verweisen die Erläuterungen zur Sammelnovelle darauf, dass die Sonderregelungen in § 17c AZG und § 22d ARG nicht entfallen können, da Art 9 der Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransportes ausüben, eine entsprechende Unterrichtung verlangt.

E-Mail: gaw@bka.gv.at

§ 60 GIBG beruht ebenso auf unterschiedlichen EU-Richtlinien, die eine entsprechende Pflicht zur Bekanntmachung gleichbehandlungsrelevanter Normen vorsehen. In diesem Zusammenhang nennen Hopf/Mayr/Eichinger unter anderem Art 8 der GleichbehandlungsRL 76/207/EWG (Stammfassung). Diese verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, dafür Sorge zu tragen, dass die in Anwendung der betreffenden RL ergehenden Maßnahmen ebenso wie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften ArbeitnehmerInnen beispielsweise in Betrieben in jeder geeigneten Form bekannt gemacht werden. Diese Anordnung ist auch durch die ÄnderungsRL 2002/73/EG unberührt geblieben. Darüber hinaus bestehen im Wesentlichen gleichlautende Regelungen durch das Erfordernis der „Unterrichtung“ in Art 10 AntirassismusRL 2000/43/EG, Art 12 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG und Art 12 Erweiterte GleichbehandlungsRL 2004/113/EG sowie der „Verbreitung von Informationen“ in Art 30 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG (Neufassung). Die angeführten Vorschriften sind allen Betroffenen in geeigneter Form bekannt zu machen (Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG, § 60 Rz 1).

Diese europarechtliche Vorgabe ist durch § 60 GIBG lediglich teilweise umgesetzt worden, da der betreffende Paragraph ausschließlich die Pflicht von ArbeitgeberInnen statuiert, ihren Beschäftigten das GIBG zugänglich zu machen. Außerhalb der Arbeitswelt gilt hinsichtlich der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen keine Bekanntmachungspflicht des (Teil III) GIBG vor (Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG, § 60 Rz 2).

Der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zufolge besteht jedoch eine klare gemeinschaftsrechtliche Verpflichtung Österreichs, dafür Sorge zu tragen, dass die in Umsetzung der erwähnten RL ergangenen gesetzlichen Vorschriften und Maßnahmen in geeigneter Form bekannt gemacht werden. „In geeigneter Form“ bedeutet nicht allein die bloße Kundmachung eines für ArbeitnehmerInnen relevanten Gesetzes im Bundesgesetzblatt. Eine derartige Kundmachung reicht auch nicht aus, um das gesellschaftliche Bewusstsein für einschlägige Gesetze zu schärfen und ArbeitnehmerInnenrechte zu schützen. Daher hat der Gesetzgeber für zahlreiche, ArbeitnehmerInnen betreffende Schutzvorschriften eine explizite Aushangspflicht festgelegt. Der Aushang von Bundesgesetzen soll sicherstellen, dass ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gegeben wird, sich in vertraulicher Weise und an leicht zugänglicher Stelle im Betrieb über einschlägige Gesetze wie das GIBG, das MSchG oder das AZG zu informieren. Daher erfüllt auch die Gewährung einer Einsicht in gegenständliche Gesetzesmaterialien durch ArbeitgeberInnen auf Verlangen von ArbeitnehmerInnen nicht den gesetzgeberischen Zweck.

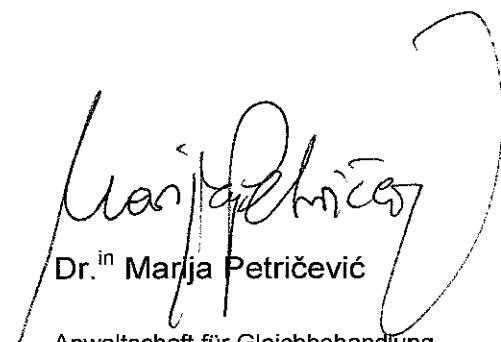
Als dem Aushang eines Gesetzes gleichwertig werden in § 60 GIBG moderne, elektronische Formen der Zugänglichmachung genannt. Die darin enthaltene Aufzählung ist nicht taxativ, sondern soll darstellen, dass auch eine zeitgemäße Form der Zugänglichmachung, wie etwa durch einen Intranet-Zugang, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel dem Sinn und Zweck des Gesetzes gerecht wird. Das gemeinsame Ziel aller Zugangswege ist es, dass sich ArbeitnehmerInnen leicht und in vertraulicher Form umfassende Informationen über relevante Gesetze verschaffen können. Darunter wird ebenso die Möglichkeit einer Zugänglichmachung mittels eines Datenträgers samt Ablesevorrichtung genannt. Da vor allem ArbeitnehmerInnen privat häufig über keine spezifische Ablesevorrichtung (wie zB einen eigenen Computer) verfügen, ist es umso wichtiger, sie in einer Anlage zum Arbeits- bzw. Dienstvertrag darauf hinzuweisen, wo die betreffenden Gesetze im Betrieb zu finden sind und auf welche Weise bzw. mithilfe welcher Ablesevorrichtung ArbeitnehmerInnen Einsicht nehmen können. Zur Sicherstellung der bestehenden Auflagepflicht normiert daher zusätzlich § 90 Abs 1 Z 1 ArbVG die Möglichkeit des Betriebsrates, auf die Einhaltung der betreffenden Vorschriften zu drängen.

Dem Vorbringen einer Kostensenkung für Unternehmen gilt es entgegenzusetzen, dass bereits die vom Gesetzgeber eröffnete Option zur elektronischen Veröffentlichung von Novellierungen zur Kostensenkung beitragen kann. Ein gänzlicher Entfall der Informationspflichten von ArbeitgeberInnen über gleichbehandlungsrelevante Normen führt zu einer massiven Beschneidung von ArbeitnehmerInnenrechten. Beispielsweise enthalten die §§ 6, 7, 21, 46, 47 GIBG bei sexueller, geschlechtsbezogener oder Belästigung aus anderen gleichbehandlungsrelevanten Gründen eine Abhilfeverpflichtung für ArbeitgeberInnen. Die Information über diese Schutz- und Sorgfaltspflichten der ArbeitgeberInnen ist von höchster Wichtigkeit.

Darüber hinaus statuieren zahlreiche von der Sammelnovelle betroffene Gesetze wechselseitige Treuepflichten von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, sodass die Bekanntmachung auch im Interesse des Unternehmens ist. Daher spricht sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Nachdruck gegen einen Entfall des § 60 GIBG und eine diesbezügliche Änderung des GIBG aus.



Mag.^a Claudia Lugger



Dr. in Marja Petričević

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11

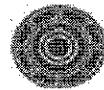
1040 Wien

Tel.: (+43 1) 5322868

Fax: (+43 1) 5320246

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Web: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at



GleichbehandlungsApp