



ÖSTERREICHISCHE NOTARIATSKAMMER

Wien, am 20. November 1989
GZ. 670/89, T.

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Schiff GESETZENTWURF	
Z	82 - GE 9 89
Datum:	28. NOV. 1989
Verteilt:	4. Dez. 1989 <i>Tuf</i>

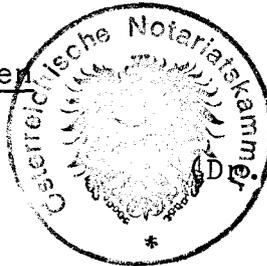
A. Hajek

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, zu GZ. 30.800/97-V/3/1989 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Die Österreichische Notariatskammer übersendet in der Anlage 25 Ausfertigungen ihrer Stellungnahme zu obigem Gesetzentwurf.

Der Präsident:

25 Beilagen



Nikolaus Michalek
Dr. Nikolaus Michalek



ÖSTERREICHISCHE NOTARIATSKAMMER

Wien, am 23. November 1989
GZ. 670/89

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betr.: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
----- das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, zu GZ.
30.800/87-V/3/1989

Die gefertigte Notariatskammer dankt für die Zusendung des Gesetzesentwurfes und erlaubt sich, innerhalb offener Frist nachstehende Stellungnahme abzugeben:

Obwohl die im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Motive begrüßt werden, darf zunächst darauf hingewiesen werden, daß schon auf Grund der geltenden Rechtslage eine Diskriminierung der Geschlechter praktisch unmöglich ist. Dies ergibt sich aus dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz und seiner privatrechtlichen Drittwirkung.

zu § 2a

Gemäß § 2a Abs. 1 soll der Arbeitgeber für den Fall, daß durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ein Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt, dem Stellenwerber das Entgelt ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten 6 Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

In den erläuternden Bemerkungen wird festgelegt, daß es zweckmäßig erscheint, "in Österreich die Festlegung des Schadenersatzanspruches nicht den Gerichten zu überlassen, sondern durch Gesetz eine einheitliche Regelung zu schaffen."

Weiters wird auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes verwiesen und sogar ein Urteil zitiert, wonach im Fall eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgesetz eine Entschädigung als Sanktion gewährt werden kann, wobei jedoch diese Sanktion, "damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadensersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten hinausgehen" soll.

Mit dem nunmehr eingeführten pauschalierten Schadensersatz in der Höhe von 6 Monatsgehältern wird der in der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes angesprochene Ermessensspielraum zwischen erlittenem Schaden und angemessener Sanktion vollkommen beseitigt. Es besteht im Gegensatz zu den erläuternden Bemerkungen auch in Österreich keinerlei Grund, die Festsetzung des Schadensersatzanspruches nicht den Gerichten zu überlassen. Vielmehr sollte im Einklang mit der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes je nach Einzelfall unter Abwägung des erlittenen Schadens und dem Grad der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes eine angemessene Sanktion festgelegt werden können.

Auch aus einem anderen Grund spricht sich die Österr. Notariatskammer gegen die Bestimmung des § 2a Abs. 1 aus. Aus dem Entwurf geht hervor, daß die Verpflichtung, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser in den ersten 6 Monaten hätte erzielen können, generalpräventiven Charakter haben soll. Aus diesem Grund ist jedoch bedenklich, daß gleichsam "eine Strafe" für das Zuwiderhandeln gegen ein staatliches Gebot unabhängig von dem dem Betroffenen tatsächlich entstandenen Schaden diesem finanzielle Vorteile bringen soll. Auch auf die Möglichkeit des Mißbrauchs durch Stellenwerber sei diesbezüglich verwiesen. Wenn schon der Gesetzgeber der Meinung ist, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Ziff 2 durch Strafandrohung besser hintanhalten zu können, so sollte die zu verhängende Strafe in einen eigenen Fonds für bedürftige Arbeitnehmer einfließen, nicht jedoch dem Stellenwerber zustehen. Natürlich bleibt der Anspruch des Stellenwerbers auf Ersatz des ihm

entstandenen Schadens unberührt. Die Festlegung dieses Schadens sollte jedoch den Gerichten überlassen bleiben.

Die Beweislastregel des § 2 Abs. 8 erscheint gleichheitswidrig.

Zu § 3a Abs. 1

Im § 3a Abs. 1 wird angeregt, daß die Gleichbehandlungsombudsperson nach Möglichkeit eine Frau sein sollte. Da dies nur eine Willenserklärung sein kann, die ihrerseits gleichheitswidrig ist, sollte dieser Satz im Entwurf ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 3a Abs. 2

Gemäß § 3a Abs. 2 ist die Ombudsperson zuständig für die Beratung und Unterstützung von Frauen. Nicht ersichtlich ist, warum die Zuständigkeit der Ombudsperson lediglich auf Frauen eingeschränkt sein soll, da die Gleichbehandlungsgebote für Männer und Frauen gleichermaßen gelten. Es gibt auch viele Berufe, in denen Frauen männlichen Bewerbern vorgezogen werden. Auch hier sollte die Möglichkeit einer Anrufung bzw. eine Zuständigkeit der Ombudsperson gegeben sein.

Zu § 3a Abs. 4

Der Ombudsperson werden zur Durchführung ihrer Aufgaben bestimmte Rechte eingeräumt. Gem. § 3a Abs. 4 soll die Ombudsperson auch die Möglichkeit haben, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen.

Zwar ist im Gesetz ausdrücklich eine Verschwiegenheitspflicht der Ombudsperson statuiert; dennoch sollte dieses Einsichtsrecht in die Unterlagen der Betriebe auf jene Bereiche beschränkt werden, die für eine Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes notwendig sind.

Eine Einsichtnahme in die Bilanzen zum Beispiel wäre auszuschneiden.

Zu § 3a Abs. 9

Gemäß § 3a Abs. 9 soll die Ombudsperson berechtigt sein, ihren Standpunkt in der Öffentlichkeit schriftlich oder mündlich darzulegen, wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Ombudsperson vorgelegten Fall nicht mit der Auffassung der Ombudsperson deckt.

Seitens der Österr. Notariatskammer wird diese Bestimmung abgelehnt, da sie neben der Kommission gleichsam einen eigenen Entscheidungsträger einführt. Da die Behauptung einer Verletzung des Gesetzes durch die Ombudsperson unter Umständen sogar in den Medien zu einer Verurteilung in der Öffentlichkeit führen kann, die durch eine Meldung, daß die Kommission keinen Verstoß feststellen konnte, nicht zur Gänze entkräftet wird, ist die Bestimmung abzulehnen. Für das Recht der Ombudsperson, ihren Standpunkt öffentlich, schriftlich oder mündlich darzulegen, besteht keinerlei Notwendigkeit, da die Ombudsperson als Kommissionsmitglied in der Kommission ihre Ansicht klar und deutlich darlegen kann. Wenn die Kommission dessen ungeachtet keine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes sieht, dann hat dies die Ombudsperson als demokratischen Entscheidungsfindungsprozeß zur Kenntnis zu nehmen und ist es für die Sache sicherlich nicht dienlich, wenn sich die Ombudsperson zur Rechtfertigung ihres Standpunktes auf der Grundlage einer gesetzlichen Bestimmung an die Öffentlichkeit wenden kann.

Zu § 10 c

Im § 10 c fällt im Vergleich zu § 18 auf, daß hier keine offenen Strafrahmen vorgesehen sind. Um den Handlungsspielraum der Behörde offen zu halten, wäre es hier unter Umständen angeraten, die Mindeststrafe gänzlich wegzulassen und nur Geldstrafen bis S 15.000,--, im Wiederholungsfall bis S 30.000,-- vorzusehen.

Korrespondierend mit dieser Änderung könnte unter Umständen als § 10 c Abs. 4 eine Rechtsmittelbefugnis der Kommission vorgesehen werden.

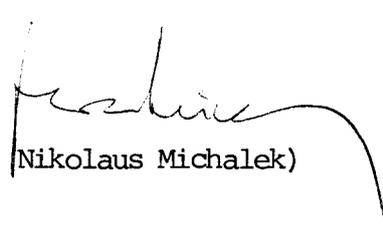
Abschließend darf bemerkt werden, daß einerseits die Wirkungen der geplanten Novelle jederzeit durch Kündigungen umgangen werden können, andererseits erscheinen Diskriminierungen schon auf Grund der geltenden Rechtslage nur schwer möglich.

Die gefertigte Notariatskammer gibt daher zu bedenken, daß nach ihrer Ansicht, eine Erreichung der angestrebten Ziele auch mit einem wesentlich geringeren gesetzgeberischen Aufwand möglich sein müßte.

Gleichzeitig gehen 25 Ausfertigungen des obigen Gesetzesentwurfes an das Präsidium des Nationalrates.



Der Präsident


(Dr. Nikolaus Michalek)