



Österreichische
Rektorenkonferenz

Die Gleichbehandlungsbeauftragten

Wien, am 13.2.1992

An das Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
z.H. Frau Dr. Stvan JAGODA

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	69 -GE/19 P2
Datum:	17. FEB. 1992
Verteilt	20.2.92 [Signature]

[Signature]

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Auftrag des Vorsitzenden der österreichischen Rektorenkonferenz, Univ.-Prof.. Dr. Alfred EBENBAUER, übersenden wir Ihnen unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird.

Mit gleicher Post übersenden wir 25 Exemplare dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen

[Signature]

Dr. Eva Brantner

STN zur Gleichbehandlungsgesetznovelle 1992

In der Präambel zur Gesetzesnovelle ist die Absichtserklärung der projektierten Wiederverlautbarung des Gesetzes festgehalten. Gleichzeitig wird festgestellt, daß eine geschlechtsneutrale Formulierung aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht möglich ist.

Hiezu ist anzumerken, daß gerade im Fall der Wiederverlautbarung eine geschlechtsneutrale Formulierung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur möglich ist, sondern dieses Gesetz geradezu prädestiniert erscheint, hier Vorbild zu sein. Es erscheint geradezu absurd, in einem Gleichbehandlungsgesetz nahezu ausschließlich männliche Formen zu verwenden.

§ 2:

a./ Begrüßenswert ist die Klarstellung, daß mittelbare Diskriminierung explizit in die Novelle aufgenommen wurde und im Sinne des beabsichtigten EG-Beitrittes auch unerlässlich ist. (§2Abs. 1) Eine genaue Definition der mittelbaren Diskriminierung ist somit erfolgt.

b./ § 2 Abs. 1 a: Der Tatbestand der sexuellen Belästigung ist erstmals in einen Gesetzestext aufgenommen und wird erstmals sanktioniert; wichtig erscheint die geschlechtsneutrale Formulierung dieses Absatzes. Diskussionswürdig ist jedoch die subjektive Formulierung im Punkt 2 des §2 Abs 1 a...."eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt...", da in diesem sehr sensiblen Bereich doch wohl nicht auf die persönlichen Möglichkeiten des Dienstgebers/ der Dienstgeberin einzugehen ist, sondern von der objektiven Verpflichtung des Dienstgebers/ der Dienstgeberin zur Abhilfe auszugehen wäre.

c./ § 2 Abs.2: Es ist nicht einsichtig, warum die Textpassage "...oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird..." lautet, und nicht der im heutigen Sprachgebrauch geläufigere und nicht so sehr zu Mißinterpretationen führende Ausdruck "gleichwertige Arbeit" verwendet wird.

§ 2a:

a./ Abs. 1: Neu ist hier die Schadenersatzregelung mit der Entgeltszahlung in der Höhe von 6 Monatsgehältern. Analog den EG-Richtlinien kann bei 6-Monatsgehältern durchaus von einer "spürbaren Sanktion" gesprochen werden. Fraglich ist hier lediglich die Bemessungsgrundlage. Wird das projektierte Bruttogehalt herangezogen oder der Nettobetrag, den der Dienstgeber/ die Dienstgeberin hätte ausbezahlen müssen. Die Bemessungsgrundlage ist m.E. ein nicht unwesentlicher Faktor.

b./ Abs. 1 a: Diese Norm macht deutlich, daß der 6-Monatsbezug hier sicher nur als Untergrenze gedacht ist und es dem Ermessen des Gerichtes überlassen bleiben dürfte, die Schadenersatzansprüche - wenn sie zu teilen sind - zu erhöhen.

c./ Abs. 2: Auch hier wäre in Analogie zu den Ausführungen zu §2 Abs. 2 wieder der Ausdruck "gleichwertige Arbeit" statt "... Arbeit der gleicher Wert beigemessen wird" zu verwenden.

d./ Neu im Gesetzesentwurf ist die Schadenersatzregelung betreffend den beruflichen Aufstieg und pro futuro sicherlich eine unverzichtbare Bestimmung.

e./ Abs. 7 ist revolutionär für unsere Rechtsordnung, da die sexuelle Belästigung erstmals als "schadenersatzwürdig" festgehalten wird. Begrüßenswert ist der Vorstoß in Richtung Ersatz

des ideellen Schadens, doch sollte keine ziffernmäßige Untergrenze festgesetzt werden, da dadurch a priori die Möglichkeit gegeben wird, sexuelle Belästigung in "Geld" zu bewerten. Es sollte jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen werden, daß sämtliche, nach ABGB zustehenden Ansprüche, die über jene des Gleichbehandlungsgesetzes hinausgehen, von diesen Normen unberührt bleiben.

f./ Abs. 8 Wesentlich erscheint auch der Kündigungsschutz und die Möglichkeit der Anfechtung bei Gericht.

g./ Abs. 9 ist sicherlich eine der Schlüsselstellen der Novelle, da hier die Beweislastumkehr normiert wird. Hier ist unbedingt darauf zu verweisen, daß auch §2 Abs 1a von der Beweislastumkehr erfaßt sein muß, da sonst die Novelle Gefahr läuft, "zahnlos" zu werden. Die Beweislastumkehr ist nicht nur essentiell, sondern gerade in Bezug auf die sexuelle Belästigung unerlässlich. Sollte es jedoch - aus welchen Gründen immer - nicht möglich sein die Beweislastumkehr im Gesetz zu normieren, ist insbesondere darauf hinzuweisen, daß es auf die Glaubhaftmachung ankommt, sodaß es nicht - ungewollt - zu einer Verschärfung der bestehenden Bestimmungen kommen kann (im Sinne der Beweisbarkeit).

§3 Abs. 5a:

Die Gleichbehandlungskommission ist lt. Novelle zu 50 % mit Frauen zu beschicken, dies ist sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung, nur müßte - um den Erfolg der neuen Bestimmung zu gewährleisten - in der Folge auch die Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission geändert werden, denn wenn der Gedankengang stringent weitergeführt wird, darf das Kriterium ja nicht nur die Beschickung der Kommission sein, sondern die Abstimmungsmodalitäten sollen im Vordergrund stehen. Beschlußfähig ist die Kommission dann, wenn mehr als 50 % der Mitglieder anwesend sind, nun sollte analog zu §3 Abs. 5 a normiert werden (in der Geschäftsordnung), daß die Kommission erst dann beschlußfähig ist, wenn mehr als die Hälfte aller Mitglieder anwesend ist, und davon der Frauenanteil mindestens 50 % beträgt.

§ 5 Abs 3, §6 Abs.4 und §6a Abs. 4: Übernahme des Verlautbarungsgesetzes. Hier erhebt sich die Frage der Sinnhaftigkeit der anonymisierten Veröffentlichung, da durch eine anonyme Veröffentlichung sicher kein wie immer gearteter Druck auf das betreffende Unternehmen ausgeübt werden kann.

Andererseits stellt sich bei § 6a Abs. 4 die Sinnfrage bei Veröffentlichung vor Ende der Rechtfertigungsfrist des Dienstgeber / der Dienstgeberin grundsätzlich.

§ 10 b Abs. 1 und 2:

Neu hiebei ist das Klagerecht der GAW (Gleichbehandlungsanwältin) und deren Möglichkeit als Nebenintervenientin dem Verfahren beizutreten. Hier stellen sich allerdings einige verfahrensrechtliche Fragen:

- a. / Ist daran gedacht, die Nebenintervention im Sinne der StPO zu regeln?
- b./ Möglichkeit der Inanspruchnahme der Verfahrenshilfe?
- c./ Kompetenzen und verfahrensrechtliche Stellung (genaue Definition) der GAW ?
- d./ Gebührenbefreiung für Klagserhebung durch GAW. (GKM)

Positiv ist die relative Vereinheitlichung der Antragsfristen und die Hemmung der Fristen hiedurch, auch wenn eine Unterbrechung der Fristen die AntragstellerInnen besser stellen würde.

§ 10 c:

Ebenfalls wesentlich ist die Neuerung der Verpflichtung, das Gesetz im Betrieb aufzulegen .

§ 10 d:

Ebenso wichtig ist die Aufnahme von Strafbestimmungen, da sanktionslose Normen immer Gefahr laufen "sinn- und zahnlose" Normen zu werden. Die Strafhöhe ist diskutierbar, doch sollten auch hier - eingedenk des EG Beitrittsansuchens - die "spürbaren Sanktionen" im Auge behalten werden.