

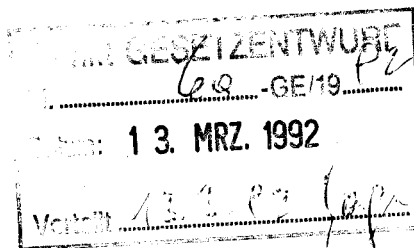
ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER  
UND ZEITUNGSVERLEGER

V.Ö.Z., SCHREYVOGELGASSE 3, 1010 WIEN I • TEL. 0 22 2/533 61 78-0\* • FAX 533 61 78-22 • TELEGRAMME: ZEITUNGSVERBAND WIEN

GENERALSEKRETARIAT

An das  
Präsidium des  
Nationalrates

Parlament  
1017 Wien



*Dr. Schaffelhofer*

Wien, 11. März 1992  
Sch/lu/w:NR

Betrifft: Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz  
Zl. 53.310/4-3/91

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wunschgemäß überreiche ich Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme  
zum o.a. Gesetzesentwurf und ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

*Dr. Walter Schaffelhofer*  
Dr. Walter Schaffelhofer  
(Generalsekretär)

Beilagen

ÖSTERREICHISCHER ZEITUNGSHERAUSGEBER  
UND ZEITUNGSVERLEGER

V.Ö.Z., SCHREYVOGELGASSE 3, 1010 WIEN I • TEL. 0 22 2/533 61 78-0\* • FAX 533 61 78-22 • TELEGRAMME: ZEITUNGSVERBAND WIEN

GENERALSEKRETARIAT

An das  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1011 Wien

Wien, 11. März 1992

Betrifft: Gesetzentwurf für eine Novelle  
zum Gleichbehandlungsgesetz  
Zl. 53.310/4-3/91

Sehr geehrter Herr Bundesminister,  
sehr geehrte Damen und Herren!

Der gefertigte Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger als Interessen- und Berufsvertretung der österreichischen Tages-, Wochen- und sonstigen Zeitungen beehrt sich, zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit welchem das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert wird, seine nachstehende Stellungnahme zu überreichen:

1.) Zur Änderung des § 2 Abs. 1 und des § 12 Abs. 1 des Gesetzes:

Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist in der EG-Richtlinie vom 9.2.1976 (Gleichbehandlungsrichtlinie) weder definiert noch normiert. Wenn dazu in den Erläuterungen zum gegenständlichen Gesetzentwurf auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes verwiesen und dessen Urteil in der Rechtssache 96/80 vom 31.3.1981 und in der Rechtssache 170/84 vom 13.3.1986 zitiert werden, so muß der Ordnung halber darauf hingewiesen werden, daß keines der angeführten Urteile von einer mittelbaren Diskriminierung spricht; dieser Begriff findet sich nämlich nur in der Fragestellung des Deutschen Bundesarbeitsgerichtes zum Thema der Rechtssache 174/84. Wenn aber der Europäische Gerichtshof in den genannten Fällen eine mittelbare Diskriminierung erblickt hat, ohne diesen Begriff zu verwenden oder zu definieren, so ergibt sich daraus, daß eine gesetzliche Definition dieses Begriffes gar nicht erforderlich ist, sondern die derzeitige Formulierung in § 2 Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes absolut ausreicht, auch eine mittelbare Diskriminierung, wenn sie vorliegen sollte, zu erfassen.

Daher sprechen wir uns gegen eine Erweiterung des Begriffes der Diskriminierung und dessen Aufsplitterung im § 2 Abs. 1 des Gesetzes aus, weil dies nur zu einer Begriffsverwirrung führen würde.

2.) Zu § 2a Abs. 1 und 1a sowie § 13 Abs. 1 und Abs. 1a des Gesetzes:

Die im Gesetzentwurf eingefügte Bestimmung, daß der Arbeitgeber jedenfalls verpflichtet wird, dem übergangenen Stellenbewerber ein Entgelt für die ersten 6 Monate des nichtbegründeten Arbeitsverhältnisses zu bezahlen, ist völlig ungerechtfertigt. Wenn sich mehrere Personen um einen Arbeitsplatz bewerben, so liegt es in der Natur der Sache, daß nur ein Bewerber und nicht mehrere diesen Arbeitsplatz erlangen können. Dies kann schon nach gegenwärtiger Rechtslage zu einem Schadenersatzanspruch übergangener Stellenbewerber führen, doch setzt das eine schuldhaftige Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes voraus. Durch die Betonung, daß der Arbeitgeber jedenfalls zu einer Entgeltersatzleistung verpflichtet wäre, ist der Zusammenhang mit dem Schadenersatztitel kaum noch zu erkennen, dies insbesondere, wenn nicht von einer vom Arbeitgeber verschuldeten, sondern von einer von ihm zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Rede ist. Ein Ent-

geltersatzanspruch ohne Gegenleistung für 6 Monate, der mit Sonderzahlung praktisch einem solchen für 7 Monate gleichkommt, ist seiner Natur nach mehr als ein Schadenersatzanspruch und könnte daher als eigenständiger und selbständiger Anspruch ausgelegt und umfunktionierte werden, was jedweden Mißbrauch ermöglichen könnte.

Die Bestimmung im Abs. 1a, daß das Gericht, wenn mehrere Bewerber Ansprüche auf Entgeltersatz klageweise geltend machen, die Summe dieser Ansprüche auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen kann, steht im diametralen Widerspruch zu § 405 der österreichischen Zivilprozeßordnung.

Wir sprechen uns entschieden gegen die geplante Änderung der Rechtslage im § 2a Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes aus.

3.) Zu § 2a, Abs. 5 und § 13 Abs. 5 des Gesetzes:

Der bisher wegen des Unterbleibens eines beruflichen Aufstiegs bestimmte Schadenersatzanspruch wird im Gesetzentwurf zu einem eigenständigen Anspruch auf eine Entgeltendifferenz umfunktionierte und damit seines Charakters als Schadenersatzanspruch entkleidet. Hierbei wird übersehen, daß ein beruflicher Aufstieg oder eine berufliche Beförderung nicht gleichzeitig allen oder mehreren Arbeitnehmern zukommen kann, ausgenommen im öffentlichen Dienst, der aber sonderbarerweise von den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen ist.

4.) Zu § 2a, Abs. 9 und § 13 Abs. 9 des Gesetzes:

Die Umkehr der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers verstößt gegen die allgemein anerkannte Unschuldsvermutung, verlangt vom beklagten Arbeitgeber einen unzumutbaren Unschuldsbeweis, beeinträchtigt die freie Beweiswürdigung und widerspricht geltenden Rechtsgrundsätzen.

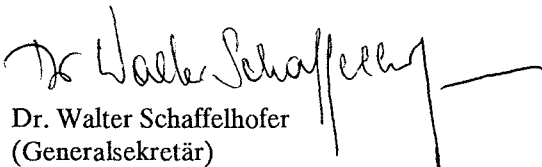
5.) Zu § 10b:

Daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als Organ des Bundeskanzleramtes Ansprüche nach § 2a des gegenständlichen Gesetzes durch Klage bei Gericht geltend machen und dort auch als Nebenintervenientin auftreten kann, kollidiert mit Grundsätzen des Österreichischen Zivilprozeßrechtes, wenn im Gesetz nicht klargestellt wird, in wessen Namen, in wessen Vertretung und auf wessen Rechnung sie dies tun kann und ob sie dort als Partei oder als Parteienvertreterin auftritt.

Zusammenfassend muß schließlich gesagt werden, daß die Begründung, die Gestaltung und die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nach geltender Rechtsordnung in einem demokratischen Staat sowohl auf Seiten des Arbeitgebers, wie auf Seiten des Arbeitnehmers auf deren freiem Willensakt beruhen, dessen Erzwingung ungesetzlich ist, weil das Gesetz kein prozentuelles Verhältnis für die Beschäftigung der Geschlechter vorschreibt. Es reicht daher die geltende Regelung für Schadenersatzansprüche übergangener Stellenbewerber absolut aus, die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsbereich zu gewährleisten, weshalb wir uns gegen den Gesetzesentwurf und insbesondere gegen die oben im einzelnen dargestellten Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes aussprechen. Es wäre vielmehr an der Zeit, auch den öffentlichen Dienst unter dieses Gesetz zu stellen.

Wir ersuchen, unsere Einwände vollinhaltlich zu berücksichtigen und übersenden wunschgemäß 25 Kopien dieser Stellungnahme an das Präsidium des Österreichischen Nationalrates.

Mit vorzüglicher Hochachtung

  
Dr. Walter Schaffelhofer  
(Generalsekretär)