



Handelsverband

Verband österr. Mittel- u. Großbetriebe
des Einzelhandels

1080 Wien, Alser Straße 45

Telefon 427461, 432236

Telefax 486481

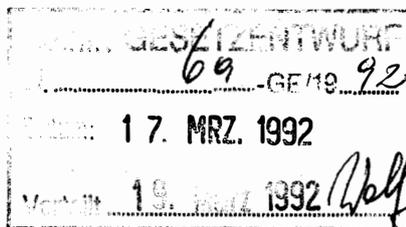
Telex 113288 hvb a

DVR 0562157

19/SN-119/ME

An das
Präsidium des Nationalrates
c/o Parlament

Dr. Karl Renner-Ring 3
A - 1017 Wien



Wien 16.3.1992

Z

Betrifft: Entwurf Gleichbehandlungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Beilage übermitteln wir 25 Fotokopien unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gerichteten Stellungnahme zu

Zl. 53.310/4-3/91

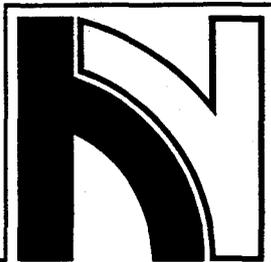
Wir hoffen, Ihnen hiermit gedient zu haben und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

HANDELSVERBAND

H. Hajek

§Beilage erwähnt



Handelsverband

Verband österr. Mittel- und Großbetriebe
des Einzelhandels

1080 Wien, Alser Straße 45
Telefon 42 74 61, 43 22 36
Telefax 408 64 81
DVR 0562157

An das
Bundesministerium für Arbeit u. Soziales

Zl 53.310/4-3/91

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 16. März 1992
Dr. Th./e

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungs-
gesetz geändert wird

Wir danken für die an uns ergangene Einladung zur Stellungnahme zu dem gegenständlichen Entwurf und müssen uns in offener Frist ganz entschieden gegen einzelne vorgesehene Bestimmungen aussprechen.

Unbillig ist zunächst die vorgesehene Beweislastumkehr, die es dem sich diskriminiert fühlenden Arbeitnehmer erlauben soll, durch bloße Glaubhaftmachung von Diskriminierungstatbeständen den belangten Arbeitgeber zu zwingen, eine negative und damit erfahrungsgemäß sehr schwere und oft unmögliche Beweisführung anzutreten. Bei den vielfachen Diskriminierungstatbeständen wäre es durchaus zumutbar, daß dem angeblich diskriminierten Kläger die Beweislast auferlegt wird, wie es die Zivilprozeßordnungen der Rechtsstaaten grundsätzlich generell vorsehen. Die Aufnahme des Begriffes der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgebot läßt die prozessuale Stellung des beklagten Arbeitgebers schlechthin unzumutbar erscheinen.



- 2 -

Der pauschalierte Schadenersatzanspruch von 6 Monatsverdiensten, der durch die Beweislastumkehr allzu leicht erlangbar erscheint, wird Anlaß für unzählige, mutwillige Arbeitsgerichtsprozesse sein.

Der Entwurf übersieht auch völlig, daß bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg oft Erwägungen mitentscheiden, deren sachliche eindeutige Richtigkeit sich nicht immer im Sinne klarer, zivilprozessualer Beweisführung belegen läßt. Wie soll schließlich der Arbeitgeber beweisen, daß er etwa bei der Einstellung eines Kassiers oder bei der Bestellung eines Prokuristen zu dem einen Bewerber oder der einen Bewerberin gefühlsmäßig glaubt, mehr Vertrauen haben zu können, als zu dem oder der anderen.

Wer ersetzt schließlich dem Arbeitgeber den Schaden, der ihm dann entsteht, wenn bei buchstabengetreuer Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes und außer Achtlassung des Gefühles oder des Vertrauens (weil beides nicht beweisbar) der oder die unwürdige Bewerber oder Bewerberin vorgezogen wird und den übertragenen Arbeitsplatz oder die eingeräumte Verfügungsmacht nicht ordnungsgemäß ausfüllt bzw. gar dolos mißbraucht.

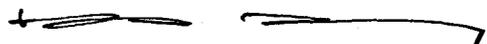
Bezüglich der sexuellen Belästigung müßte doch wohl zumindest auch verlangt werden, daß der sexuell belästigte Arbeitnehmer keine Veranlassung (weder mittelbar noch unmittelbar) gegeben hat, um sexuelle Belästigung zu provozieren oder zu solcher einzuladen. Auch in diesen Fällen muß verlangt werden, daß dem angeblich diskriminierten Arbeitnehmer die volle Beweislast obliegt. Für den Schadenersatz der mindestens S 5.000,-- betragen soll, müßte jedenfalls eine Obergrenze festgesetzt werden.

Im übrigen glauben wir nicht, daß es der vorgesehenen Novelle bedarf, da in den vergangenen Jahren deutlich zu erkennen war, daß die Gleichbehandlung der Geschlechter am Arbeitsplatz schnelle Fortschritte macht und diese Tendenz zweifellos anhaltend ist. Mit überspitzten Geboten, mit der Androhung drakonischer Strafen und unseren Rechtsgrundsätzen widersprechender Beweislastumkehr kann die positive Entwicklung nicht gefördert sondern eher nur beeinträchtigt werden.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahmen übermitteln wir wunschgemäß dem Präsidium des Nationalrates.

Abschließend bitten wir unsere Erwägungen in Betracht zu ziehen und verbleiben

hochachtungsvoll


KommR Dkfm. Paul Mailath-Pokorny
(Präsident)


Dr. Hildegard Fischer
(Geschäftsführerin)