



VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Präsidium  
des Nationalrates

Parlament  
1017 W i e n

BUNDES-GESETZENTWURF	
...-GE/19...	
Datum: 17. MRZ. 1992	
Vorname: ...	

*Handwritten signatures and initials*

1992 03 12  
Dr. Du/Sve

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

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu obigem Gesetzentwurf.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

*Signature of Dr. Tritremmel*  
Dr. Tritremmel

*Signature of Dr. Dunaj*  
Dr. Dunaj

Beilagen





## VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

Zl. 53.310/4-3/91

1992 03 11  
Dr. Du/Sve

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

Wir danken für die Zusendung obigen Entwurfes und gestatten uns,  
dazu vorerst folgende grundsätzliche Feststellungen zu treffen:

Der vorliegende Entwurf ist Teil eines Belastungspakets, welches  
in seinen Auswirkungen die Konkurrenzfähigkeit der österreichi-  
schen Unternehmen schwerstens gefährden würde und von uns daher  
nachdrücklich zurückgewiesen wird. Der Bogen der in den letzten  
Wochen in Ministerialentwürfe aufgenommenen Neuerungen spannt  
sich von einer umfassenden Novellierung des Gleichbehandlungsge-  
setzes über die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Angestell-  
tengesetzes, die Reglementierung der Teilzeitarbeit und die An-  
gleichung der Rechtsstellung der Arbeiter an jene der Angestell-  
ten bis zu einer grundlegenden Reform des Mutterschutzrechtes. In  
Diskussion stehen ferner ua Änderungen des Arbeitsverfassungsges-  
etzes, des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes, des Heimarbeits-  
gesetzes und des Arbeitsinspektionsgesetzes sowie der Entwurf  
eines Dienstfreistellungsgesetzes, die mit weiteren erheblichen  
finanziellen und administrativen Belastungen für die Unternehmen  
verbunden wären. Es liegt auf der Hand, daß die Verwirklichung  
der vorliegenden Gesetzesvorhaben die Leistungskraft der öster-



- 2 -

reichischen Wirtschaft bei weitem überfordern und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit auch durch Verbürokratisierung und Überreglementierung erheblich beeinträchtigen würde. Vor diesem Hintergrund ist auch unsere Ablehnung scheinbar nur "geringfügiger" oder an sich nicht ungerechtfertigter Änderungsvorhaben zu sehen.

Soweit diese Vorhaben damit begründet werden, daß die Vereinheitlichung des Pensionsanfallsalters auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Maßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau in der Berufswelt erfordere, so halten wir fest, daß die durch ein Urteil des Verfassungsgerichtshofes erforderliche Vereinheitlichung in einem Teilbereich des Pensionsrechtes nicht dafür herhalten kann, nunmehr alle mit der Frauenbeschäftigung in Zusammenhang stehenden, in den letzten Jahren aufgestellten und aus guten Gründen bisher nicht verwirklichten arbeitsrechtlichen Forderungen zu realisieren.

Was die Begründung einzelner Vorhaben mit künftig anzuwendendem EG-Recht betrifft, so halten wir es zwar durchaus für sinnvoll, rechtzeitig Überlegungen zu einem künftigen Anpassungsbedarf anzustellen und sich bei der Neuregelung von Materien an der EG-Rechtsslage zu orientieren, sprechen uns aber grundsätzlich dagegen aus, künftiges Recht bereits jetzt vorwegzunehmen, zumal wenn dies selektiv in die Arbeitgeber einseitig belastender Weise und derart geschehen soll, daß Österreich selbst gegenüber den "langjährigen" EG-Mitgliedern eine Vorreiterrolle zukäme.

Schließlich ist aber auch kritisch anzumerken, daß langjährige legitime Wünsche der Arbeitgeberseite insbesondere im Bereich der

- 3 -

Arbeitszeitflexibilisierung, der im übrigen auch im Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung als reformbedürftig angesprochen wird, bei den geplanten Neuerungen in keiner Weise berücksichtigt wurden.-

Zum vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, gestatten wir uns zunächst vorweg folgendes zu bemerken:

Wesentlicher Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes sind auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlungskommission. Diesen lag nach unserem Verständnis primär das Bestreben zugrunde, eine paritätisch durch die Sozialpartner beschickte Einrichtung zu schaffen, die sich im Vorfeld der Gerichtsbarkeit mit Fragen der Gleichbehandlung befassen sollte, um - neben der Erstattung von Gutachten über Fragen der Diskriminierung - vor allem Arbeitnehmerinnen durch Vermeidung eines gerichtlichen Verfahrens bei aufrechtem Arbeitsverhältnis die Durchsetzung von Entgeltansprüchen zu erleichtern. Dieses Verständnis, die mittlerweile erfolgte Ausweitung des Anwendungsbereiches des Gleichbehandlungsgebotes und die Erfahrungen mit der aktuellen Kommissionstätigkeit veranlassen uns dazu, für eine Einschränkung der von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnden Fälle einzutreten.

Zunächst geht es dabei um die Behandlung behaupteter Diskriminierungen im Einzelfall nach bereits beendetem Arbeitsverhältnis. Nach dem Gesetz hat die Kommission nach festgestellter Diskriminierung dem Arbeitgeber einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Daß aber zB ein Vorschlag, eine bereits ausgeschiedene Arbeitnehmerin in betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen, ins Leere gehen muß, ist offenkundig. Probleme dieser Art können sich auch bei anderen Gleichbe-

- 4 -

handlungstatbeständen ergeben, weshalb eine entsprechende Einschränkung der Kommissionsarbeit auf Fälle mit aufrechtem Arbeitsverhältnis angezeigt wäre.

Des weiteren halten wir es für unzweckmäßig, durch die Kommission Fälle behandeln zu lassen, die bereits bei Gericht anhängig sind. Schon der Umstand, daß dem Gericht wesentlich geeignetere Methoden zur Sachverhaltsermittlung zur Verfügung stehen und die weitgehende Vermeidung von Auffassungsdivergenzen zwischen Kommission und Gericht und ihrer problematischen Folgen rechtfertigen eine entsprechende Einschränkung der Kommissionstätigkeit. Ferner ist das Bemühen um vermittelnde Lösungen, das nach unserer Auffassung im Vordergrund der Kommissionsarbeit stehen sollte, bei gleichzeitiger Gerichtsanhängigkeit meist von vorneherein zum Scheitern verurteilt. Es wird dadurch das Kommissionsverfahren vielmehr zunehmend einem gerichtlichen Prozeß angenähert, wodurch sich auch vermehrt schwerwiegende Fragen nach der Rechtsstaatlichkeit der Kommissionstätigkeit stellen.

Die geforderten Einschränkungen würden die Kommission selbstverständlich nicht daran hindern, sich mit ihr bekanntgewordenen einschlägigen Problemstellungen zu befassen und hierüber Gutachten zu erstellen.

Zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfes gestatten wir uns wie folgt Stellung zu nehmen:

Zu Z 1 (§ 2 Abs 1):

Wir halten es für problematisch, das Gesetz mit Definitionen zur mittelbaren Diskriminierung zu überfrachten, zumal die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nach einem EG-Beitritt Österreichs ohnehin verbindlich wäre. Außerdem hindert der geltende Gesetzestext die Gerichte nicht daran, sachlich nicht ge-

- 5 -

rechtfertigte Differenzierungen dieser Art als gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßend zu erkennen.

Zu Z 2, 8 (§ 2 Abs 1 a, § 2 a Abs 7):

Unabhängig von der Frage, ob die vorgesehenen Regelungen überhaupt dazu geeignet sind, am Arbeitsplatz ein - durchaus anzustrebendes - Klima zu schaffen, das sexuelle Belästigungen hintanhält - eine entsprechende Bewußtseinsänderung wird nach unseren Informationen auch von maßgeblichen Gewerkschafterinnen als wichtigstes Ziel angesehen, während Geldstrafen "nur im Extremfall und als letztes Mittel" verhängt werden sollen -, sprechen wir uns entschieden gegen eine Konstruktion aus, die dem Arbeitgeber einseitig Schadenersatzleistungen aufbürdet. Bei aller Anerkennung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers - deren Verletzung im übrigen schon nach geltendem Recht auch im vorliegenden Zusammenhang sanktioniert wird - darf ein allfälliger Schadenersatz jedenfalls nur den jeweiligen Belästiger treffen. Über die Höhe eines Schadenersatzes und die Definition der sexuellen Belästigung wäre im übrigen ebenso noch zu diskutieren wie über - von uns als weit wichtiger angesehene - positive Maßnahmen, die Verhaltensweisen und Einstellungen derart ändern, daß sexuelle Belästigungen überhaupt nicht vorkommen (siehe hiezu zB die einschlägige EG-Kommissionsempfehlung vom 27.11.1991, 92/131/EWG).

Zu Z 3, 6 (§ 2 Abs 2, § 2 a Abs 2):

Im Interesse der Rechtssicherheit wäre es angezeigt, zumindest in den Erläuterungen klarzustellen, was unter "Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird" verstanden wird bzw nach welchen Maßstäben sich die Beurteilung der Gleichwertigkeit richten soll.

Zu Z 4, 5, 7, 10 (§ 2 a Abs 1, 1 a, 5, 9):

Die hier vorgesehenen Regelungen über einen Schadenersatz von sechs Monatsentgelten bei Nichtbegründung eines Arbeitsverhält-

- 6 -

nisses bzw Nichtbeförderung (hier die Entgeltdifferenz) wurden von uns ebenso wie die Beweislastumkehr schon anlässlich der Begutachtung des letzten Entwurfes im Jahre 1989 entschieden abgelehnt. An dieser Beurteilung hat sich nichts geändert.

Zu Z 9 (§ 2 a Abs 8):

Es besteht nach unserer Auffassung keinerlei sachliche Rechtfertigung dafür, für Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz eine vom allgemeinen Kündigungsschutz abweichende Sonderregelung zu treffen.

Zu Z 11 (§ 3 Abs 5 a):

Eine Bestimmung über die geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission könnte unsererseits allenfalls als Sollvorschrift akzeptiert werden.

Zu Z 12, 18 (§ 4, § 10 d):

Bezüglich der Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung erscheinen uns aufklärende Informationen und Hilfestellungen bei Formulierung geschlechtsneutraler Berufsbezeichnungen als durchaus geeigneter und letztlich auch erfolgreicher Weg. Strafandrohungen, zumal mit Geldstrafen in völlig unangemessener Höhe, sind nachdrücklich abzulehnen.

Zu Z 13 bis 15 (§ 5 Abs 3, § 6 Abs 4, § 6 a Abs 4):

Die Bestimmungen über Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission sollten primär den Zweck haben, die Praxis über die von ihr entwickelten Maßstäbe zu informieren, nicht jedoch, einzelne Arbeitgeber an den Pranger zu stellen. Unter Beachtung dieser Zielsetzung treten wir für eine Überprüfung der betreffenden Regelungen ein.

- 7 -

Zu Z 17 (§ 10 b):

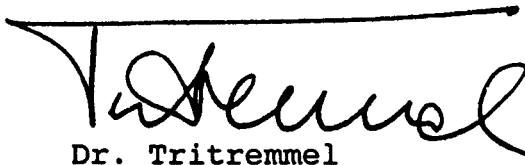
Zur Problematik der gleichzeitigen Befassung von Kommission und Gericht verweisen wir auf unsere einleitenden, der Stellungnahme zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfes vorangestellten Ausführungen. Die in den Erläuterungen zu Abs 1 vorgenommene Beurteilung der Bedeutung der Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission stützt im übrigen unsere Forderung, gerichtsanhängige Fälle nicht auch durch die Kommission beraten zu lassen.

Die vorgesehene Erweiterung der Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, insbesondere die Einräumung einer Klageberechtigung - offenbar unabhängig von der Einwilligung der Arbeitnehmerin -, muß mit aller Entschiedenheit abgelehnt werden. Es besteht keinerlei sachliche Rechtfertigung dafür, eine vom allgemein geltenden Verfahrensrecht abweichende, überaus problematische Sonderregelung zu schaffen.

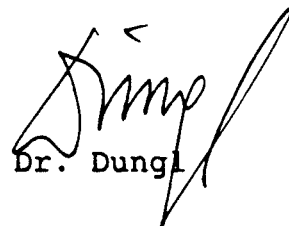
Die Einführung der Verjährungsfrist nach dem ABGB für die Geltendmachung von Ansprüchen wird von uns - wie schon anlässlich der Begutachtung des Entwurfes aus 1989 - schon aus Gründen der Rechtssicherheit nachdrücklich abgelehnt.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

VEREINIGUNG OESTERREICHISCHER INDUSTRIELLER



Dr. Tritremmel



Dr. Dungl