



27/SN-119/ME

# ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

An die  
Republik Österreich  
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 W i e n

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	CE -GE/19 <sup>92</sup>
Datum:	24. MRZ. 1992
Verteilt	25. März 1992 <i>Leudo</i>

Zl. 30/92

*L. Hajek*

Betr.: Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz  
Zl. 53.310/4-3/91

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag dankt für die Über-  
sendung des Entwurfes der oben angeführten Novelle und gibt  
fristgerecht nachfolgende

## s t e l l u n g n a h m e

ab:

1)

Der Gesetzesentwurf führt in § 2 Abs. 1 auch das Verbot der so-  
genannten "mittelbaren" Diskriminierung ein, während bisher die  
Diskriminierung schlechthin verboten ist. Er stützt sich hiebei  
auf die Gleichbehandlungsrichtlinien der EG vom 9.2.1976,  
welche auch eine mittelbare Diskriminierung verbietet, ohne  
aber zu definieren, was darunter zu verstehen ist. In den  
erläuternden Bemerkungen der geplanten Novelle wird auf die  
Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes verwiesen, der eine  
"mittelbare" Diskriminierung darin erblickt, daß in einem  
Betriebe die Teilzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn  
bekommen als die Vollbeschäftigten. Da im gleichen Betrieb die

Teilzeitbeschäftigten aber überwiegend Frauen waren, so ergibt sich daraus, daß diese de facto (also mittelbar) geschlechtsspezifisch schlechter gestellt wurden. Der Entwurf geht aber einen Schritt weiter und meint, daß nicht nur generell die mittelbare Diskriminierung anzuführen ist, sondern auch noch durch zwei Beispiele demonstrativ erläutert werden soll (der Absatz nach Punkt 7 des § 2 Abs. 1). Demnach liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn sie nicht unmittelbar wegen des Geschlechtes, sondern nach Merkmalen erfolgt, die ausschließlich oder überwiegend auf ein Geschlecht zutreffen oder wenn eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Frauen und Männer angewendet wird, diese aber für die Person eines Geschlechtes erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet, als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der "Geschlechtsrolle" basieren. Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag ist der Meinung, daß die Aufnahme einer "mittelbaren" Diskriminierung in den Gesetzestext nicht nötig ist. Der bisher verwendete allgemeine Ausdruck "Diskriminierung" ist ja der übergeordnete Begriff, der alle geschlechtsspezifischen Benachteiligungen durch mittelbare oder unmittelbare Maßnahmen erfaßt. Der Begriffsinhalt des bisherigen gesetzlichen Merkmales "Diskriminierung" wird also durch die Aufspaltung in "mittelbar" und "unmittelbar" sogar verwässert, ist aber auf jeden Fall unnötig. Wenn der Gesetzgeber jedoch unbedingt eine solche Aufspaltung will, so genügt es aber, im Sinne der EG-Richtlinie vom 9.2.1976 (s. oben) nur die mittelbare Diskriminierung zu erwähnen, ohne demonstrative Beispiele anzuführen. Die Entscheidung, ob eine Diskriminierung vorliegt, wird immer kasuistisch vom Gericht je nach der Lage des einzelnen Falles zu treffen sein, sodaß keine Vorgabe für die Tendenz der Rechtssprechung bei der Mannigfaltigkeit der Möglichkeiten einer Diskriminierung gegeben werden sollte. Es würde nach Meinung des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages durchaus genügen, wenn in den kundgemachten Gesetzesmaterialien etwa erläuternd einzelne Beispiele angeführt werden. Am Rande sei bemerkt, daß auch, sollte es bei dem vorgeschlagenen Text bleiben, Bedenken gegen die Verwendung des Begriffswortes "Geschlechtsrolle" bestehen. Da de facto in der

Gesellschaft schon in weiten Bereichen eine Gleichstellung zwischen Mann und Frau besteht (vgl. "Hausmann"), so könnte unter Bezugnahme auf die "Geschlechtsrolle" die Judikatur unter Umständen ausufern oder aber zu eng sein. Es muß das Gericht die Möglichkeit haben, ohne jede ins Detail gehende Definition im Gesetz, immer im konkreten einzelnen Fall nach den bestehenden Gegebenheiten im Betrieb und nach der gesellschaftlichen Auffassung zu urteilen, ob eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt. Es wird also abschließend nochmals die Meinung vertreten, daß die in dieser Gesetzesstelle vorgenommene Erweiterung nicht erforderlich ist. Wenn es jedoch im Sinne der EG-Richtlinien geschieht, so sollte die beispielsweise Aufzählung, genauso wie in diesen Richtlinien, wegfallen.

2)

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag spricht sich entschieden gegen die Aufnahme des Absatz 1 a nach § 2 Abs. 1 in der vorliegenden Form aus und gegen die daraus resultierende Bestimmung des geplanten § 2 a Abs. 7 des Entwurfes einschließlich der korrespondierenden Grundsatzbestimmungen in den §§ 19 ff.

a)

Es wird als Diskriminierung *expressis verbis* ein neuer Tatbestand aufgenommen. Demnach liegt eine Diskriminierung vor, wenn ein Arbeitnehmer "im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis" vom Arbeitgeber oder von einem "Dritten" sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt. Nach dem Wortlaut der beabsichtigten Novelle liegt eine Belästigung dieser Art vor, wenn ein der Sexualsphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, daß der betroffenen Person erkennbar unerwünscht und geeignet ist, die Würde der Person gröblich zu verletzen oder eine einschüchternde oder demütigende Arbeitswelt für die betroffene Person schafft.

Um Mißdeutungen zu vermeiden, sei vorweggeschickt, daß das oben dargestellte tatbestandsmäßige Verhalten des aktiven Teiles auch vom Österreichischen Rechtsanwaltskammertag ethisch

verurteilt wird und zwar nicht nur am Arbeitsplatz, sondern nach unserem abendländischen Moralkodex auch in jedem Lebensbereich. Das Problem ist nur, ob der in der Novelle relevierte Tatbestand im Einzelfall praktisch erfaßbar ist und welche arbeitsrechtliche Sanktionen daran geknüpft werden können. Zunächst wird darauf hingewiesen, daß die vorgeschlagene Formulierung so viele unbestimmte und schwer definierbare normative Begriffe enthält, daß eine prozessuale Feststellung der gesetzlich deminierten Diskriminierung in einem Prozeß schwer feststellbar ist und vom Arbeitgeber in der Praxis vernünftigerweise kaum Vorkehrungen gegen solche Diskriminierungen getroffen werden können, wenn diese nicht vom Dienstgeber selbst ausgehen.

Die sexuelle Belestigung muß "im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis" stehen. Heißt dies, daß das Verhalten am Arbeitsplatz oder im Betrieb erfolgen muß? Oder ist eine solche Belästigung auch außerhalb des Betriebes möglich? Schließlich würde es auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, wenn ein Arbeitnehmer eine Kollegin am Arbeitsplatz kennenlernt und sie "außerhalb der Arbeitsstätte" belästigt. Dies sollte schon zu Ersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber führen? Wie soll in diesem Fall der Arbeitgeber "mögliche" Abhilfe schaffen? Er müßte ja in diesem Fall in seinem Betrieb laufende schriftliche oder mündliche Belehrungen der Arbeitnehmer durchführen, wie sich ein Mann gegen eine Frau oder umgekehrt im Bezug auf die Sexkualsphäre im Zusammenhang mit einem Arbeitskollegen zu verhalten hat. Es wird daher die Ansicht vertreten, daß nur eine sexuelle Belästigung von Bedeutung sein kann, die im Betriebe geschieht, in welchem die Arbeit geleistet wird, allenfalls auch bei Verrichtung von dienstlichen Tätigkeiten an einem Platz außerhalb des Unternehmens.

b)

Entgegen der Meinung in den erläuternden Bemerkungen trifft es nicht zu, daß dem Arbeitgeber Kraft seiner Betriebsorganisationsgewalt und seiner Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung stehen, die nach Grundsätzen

der Verhältnismäßigkeit anzuwenden sind, wobei auch die Möglichkeit der Ermahnung, der Versetzung und als ultima ratio der Kündigung und Entlassung angeführt werden. Diese Ausführungen gehen an dem Problem vorbei. Nach dem derzeitigen Wortlaut des Gesetzes liegt eine Diskriminierung mit dem daraus folgenden immateriellen Schadenersatzansprüche gegen den Dienstgeber schon bei der ersten sexuellen Belästigung durch einen Dritten (nicht einmal nur durch einen Arbeitskollegen, sondern z. B. auch durch einen im Betrieb sich aufhaltenden Lieferanten von Waren oder einen Kunden) vor. Das heißt doch, daß der Arbeitgeber schon vor einer allfälligen Belästigung die ihm mögliche Abhilfe treffen muß. Dies ist aber praktisch nicht möglich, da er nicht in jedem Arbeitsraum eine Person ausschließlich damit betrauen kann, zu überprüfen, wie sich die Arbeitnehmer in sexueller Hinsicht wechselweise bei Gesprächen, etc. verhalten. Es wäre allenfalls nichts dagegen einzuwenden, wenn das Gesetz den Arbeitgeber verpflichten würde, bei einer festgestellten gröblichen Belästigung durch einen Arbeitskollegen den betreffenden zu ermahnen und im Wiederholungsfall die Entlassung anzudrohen, diese dann aber auch auszusprechen. Es müßte aber dieses Verhalten eines Arbeitnehmers ausdrücklich als Entlassungsgrund nach erfolgter Ermahnung im Gesetze normiert werden. Da jedoch nach dem Gesetzestext schon von vorn herein der Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung zu treffen hat und dies kaum praktikabel ist, so liegt geradezu eine "lex imperfecta" vor. Schon aus diesem Grunde spricht sich der Österreichische Rechtsanwaltskammertag gegen die vorliegende Formulierung aus. Es sei nur darauf hingewiesen, daß selbst getrennte Arbeitsräume für weibliche und männliche Arbeitnehmer nicht genügen würden, da ja auch homosexuelle Belästigungen zwischen gleichgeschlechtlichen Kollegen nach der Formulierung des Gesetzes durchaus mögliche Belästigungen sind. Gesetzesbegriffe wie "Würde", "gröblich", "einschüchternde Arbeitsumwelt" und "demütigende Arbeitsumwelt" sollen in dieser allgemeinen Form in einem Gesetz nicht verwendet werden, sondern ist eine präzisere Umschreibung nötig, da sonst nach der jeweiligen Ansicht des Gerichtes die gesetzlichen Begriffe verschieden ausgelegt werden und einer uneinheitlichen Rechtssprechung Tür

und Tor geöffnet werden. Man denke nur daran, welche Schwierigkeiten dem Strafgericht die Auslegung des Tatbestandsmerkmals "unzüchtig" in der Vergangenheit bereitetete und dies zu einer sich stets ändernden Rechtssprechung führte. Zumindestens wäre eine demonstrative Aufzählung der vom Gesetzgeber gemeinten Belästigungen ins Gesetz aufzunehmen, um dem Gericht eine Handhabe zur sittlichen Beurteilung des Verhaltens einer Person geben, worauf ja der beabsichtigte Tatbestand hinausläuft. Wie soll schließlich weiters die "erkennbare" Unerwünschtheit festgestellt werden? Wird das Gericht nicht bei der Beweiswürdigung hier überfordert, sodaß auch eine praktikable Anwendung fast unmöglich scheint. Wie soll etwa ein Arbeitnehmer von vorherein erkennen, daß das Erzählen eines mehr oder weniger unflätigen Witzes eine andere Person in sittlicher Hinsicht "gröblich" verletzt? Wo liegt hier die Grenze? Es sei nochmals darauf hingewiesen, daß es nach Meinung des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages zweifellos der Anstand gebietet, daß ein Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber) oder irgend ein zufällig anwesender "Dritter" nicht die sexuelle Würde eines anderen Arbeitnehmers (Arbeitnehmerin) verletzt. Dies ist aber eine sittlich programmatische Forderung, deren Aufnahme in einer noch dazu nicht praktikablen Umschreibung in einem Gesetz nichts zu suchen hat.

c)

Völlig unakzeptabel ist jedoch die geplante Bestimmung des § 2 a Abs. 7. Demnach hätte der sexuell beleidigte Dienstnehmer gegen den Arbeitgeber (also nicht gegen die belästigende Person) einen Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschaden und, falls ein solcher nicht vorliegt, auf einen dem Schmerzensgeld entsprechenden in Geld ausgedrückten immateriellen Schaden in der Höhe von mindestens S 5.000,--.

Nach dem Grundsatz des österreichischen Schadenersatzrechtes ist es primär der Schädiger, der dem Beschädigten den verursachten Schaden zu ersetzen hat. Aus Gründen der Verkehrssicherheit tritt in Ausnahmefällen neben dem Schädiger als Haftender eine zum Schädiger in einem Naheverhältnis

bestehende Person ein und haftet mit dem Schädiger solidarisch. So etwa der Unternehmer für das Verschulden seines Erfüllungsgehilfen gem. § 1313 a ABGB oder der Halter eines Kraftfahrzeuges für das Verschulden des Lenkers, dem er das Betriebsmittel "Auto" überlassen hat. Diese Fälle sind aber stets nur Ausnahmen, da ohne diese gesetzliche Mithaftung jener Personen, welche die schadensbringende Quelle geschaffen haben, eine Einbringlichkeit der Schadenersatzforderung gegen den unmittelbaren Schädiger unter Umständen erschweren würde. Dies trifft aber auf den gegenständlichen Fall sicher nicht zu. Wenn man das Verhalten eines Arbeitnehmers oder eines Dritten gegen einen anderen Arbeitnehmer in sexueller Hinsicht als einen Verstoß gegen die sittliche Menschenwürde ansieht und dadurch ein Schadenersatzanspruch besteht, so kann doch dieser nur gegen die beleidigende Person geltend gemacht werden, nicht aber ausschließlich gegen den Arbeitgeber. Der Beleidiger selbst darf also völlig unbestraft andere Personen sittlich belästigen und verpflichtet dadurch den unbeteiligten Arbeitgeber zur Schadenersatzleistung. Eine solche Regelung widerspricht den rechtsstaatlichen Grundsätzen des österreichischen Schadenersatzrechtes und wird daher entschieden abgelehnt.

Nur am Rande sei erwähnt, daß der Betrag von S 5.000,-- nach dem Gesetzeswortlaut ein Mindestbetrag für die Verletzung der sittlichen Würde eines Arbeitnehmers ist. Grundsätzlich hat er angemessen zu sein. Das heißt aber, daß dem Gerichte nach oben keine Grenzen gesetzt sind. Derart weitgehende Befugnisse hat nicht einmal der Strafrichter bei der Verhängung einer Geldstrafe.

d)

Es ist nicht Sache des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages, Vorschläge zu erstatten, wie ein sexuell sittenwidriges Verhalten eines Arbeitnehmers zu einem Arbeitskollegen wirksam verhindert werden kann. Man könnte sich aber vorstellen, daß im Fall eines solchen Verhaltens eines Arbeitnehmers, welches allerdings präziser als im Entwurf definiert werden müßte, der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer nachweislich

abzumahnern und bei Wiederholung eines solchen Verhaltens zu entlassen, wobei die Durchsetzbarkeit dieser Verpflichtung des Arbeitgebers gesetzlich festgelegt werden müßte. Ebenso könnte man sich einen Anspruch auf eine Buße vorstellen, wenn die sexuelle Belästigung vom Arbeitgeber selbst ausgeht.

Es muß aber zur Diskussion gestellt werden, ob überhaupt ein Schutzbedürfnis von Arbeitnehmern gegen sexuelle Belästigungen besteht, die nicht gerichtlich strafbar sind. Es kann angenommen werden, daß jeder Arbeitnehmer, sowie jeder Mensch im allgemeinen sozialen Verkehr, genug Persönlichkeit sein muß, um sich gegen solche nicht strafrechtliche relevante Belästigungen wirklich zur Wehr zu setzen. Handelt es sich dabei um Verletzungen des Strafgesetzes, so bietet das Strafgesetzbuch und die entsprechenden Normen des Schadenersatzrechtes des ABGB ausreichende Sicherung. Letzenendes könnte eine durch dieses Gesetz eingeleitete Tendenz dazu führen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, dafür zu sorgen, daß weibliche Arbeitnehmer verhalten werden, eine durchaus gebilligte modische Kleidung in der Arbeit zu tragen, die aber sehr oft sexuelle Erregungen geradezu herausfordert. Eine derartige rückschrittliche Reglementierung wird aber sicher von niemandem gewollt.

3)

Zu § 2 Abs. 2 wird folgendes bemerkt:

Nach dem bisherigen Text wurde vorgeschrieben, daß in Kollektivverträgen zur Festsetzung des Entgeltes Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frau und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden. Nach der Neufassung des Absatzes 2 wurde im ersten Halbsatz (bis zur 5. Zeile Mitte) der Grundsatz "gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit" ohne Bezugnahme auf das Geschlecht festgelegt. Der darauf folgende zweite Halbsatz ist wieder geschlechtsspezifisch. Diese Neuregelung im ersten Halbsatz geht über die programmatische Feststellung des § 2 Abs. 1 des Gesetzes hinaus, wonach aufgrund des Geschlechtes niemand bei Festsetzung des Entgeltes

diskriminiert werden darf. Es paßt daher der erste Halbsatz des geplanten Absatzes 2 systematisch nicht in dieses Gesetz, weil er den in der Judikatur allerdings verankerten "Gleichbehandlungsgrundsatz" auch für Entgelte von Arbeitnehmern einer geschlechtlich nicht differenzierten Gruppe gesetzlich verankert. Auch der Hinweis auf die konforme Regelung in Artikel 1 der EG-Richtlinien vom 10.2.1975, worin diese den Grundsatz des gleichen Entgeltes für "some work or work which equal value is attributed" anführen, zeigt, daß es sich hier um eine Richtlinie über die Anwendung des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen handelt. Da die Verfasser des Entwurfes die gesetzlichen Bestimmungen offenbar nur den EG-Richtlinien anpassen wollten und nicht eine generelle und nicht geschlechtsspezifische Definition des Gleichbehandlungsgrundsatzes schaffen wollten, wäre folgende Formulierung zweckmäßiger:

"Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnung Kriterien ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers den Grundsatz des gleichen Entgeltes für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit der gleiche Wert beigemessen wird, zu beachten und ....".

Die Einführung der Präpositon "... ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers" würde die Absicht des Gesetzgebers verdeutlichen. Eine gesetzliche Regelung des in der Rechtssprechung allgemein verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern wäre einer Kodifikation des Arbeitsrechtes vorzubehalten.

4)

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag spricht sich gegen den letzten Satz des geplanten § 2 a Abs. 1 aus (Punkt 4 des Entwurfes).

Bisher war es so geregelt, daß dann, wenn ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht begründet wurde, der benachteiligte Stellenwerber den Schaden

ersetzt verlangen kann, den er dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dagegen ist nichts einzuwenden.

Nunmehr wird ein Mindestschadenersatz eingeführt, der sechs Monatsgehälter ausmacht. Grundsätzlich muß aber davon ausgegangen werden, daß es sich bei den Ansprüchen des Stellenbewerbers nach § 2 a Abs. 2 um einen Schadenersatzanspruch und nicht um eine Bußzahlung handelt. Es ist theoretisch denkbar, daß der ungerecht abgewiesene Stellenbewerber unmittelbar nach der Ablehnung eine andere Arbeit erhält, mit welcher sogar ein höheres Entgelt verbunden ist. Würde er trotzdem volle sechs fiktive Monatsgehälter verlangen können, wäre er bereichert, was den Grundsätzen des Schadenersatzrechtes widerspricht. Es müßte daher zumindest noch ein letzter Satz aufgenommen werden, wonach sich der Stellenbewerber einen anderwertigen Verdienst während der sechs Monate auf seine Schadenersatzansprüche anrechnen lassen muß. Das gleiche gilt für den Bezug einer Arbeitslosenunterstützung. Der Hinweis auf die in den Erläuterungen erwähnte Judikatur der Bundesrepublik Deutschland, wonach abgewiesene Stellenwerber nach der Rechtssprechung Schmerzensgeld verlangen können im Ausmaß von sechs Monatsgehälter ist dem österreichischen Schadenersatzrecht nicht entsprechend.

5)

Gem. § 2 a Abs. 1 kann das Gericht die Summe dieser Schadenersatzansprüche, wenn sie von mehreren Stellenwerbern geltend gemacht werden können, bis auf insgesamt sechs Monate begrenzen und auf den diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen. Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag spricht sich gegen das Wort "kann" aus, weil dem Gericht dadurch eine nicht determinierte Ermessensentscheidung ermöglicht wird. Nach der vorliegenden Formulierung kann das Gericht aber auch jeden der Mitbewerber sechs Monatsentgelte zusprechen. Fühlen sich etwa sechs Bewerber diskriminiert, so könnte das Gericht insgesamt 6 mal Schadenersatz bewilligen. Entweder ist das Wort "kann" durch das Wort "hat" zu ersetzen, oder hat das Gericht durch

beispielsweise Anführung zu determinieren, wann und in welcher Weise das Gericht ein Ermessen ausüben kann.

6)

Nach der Fassung des vorgeschlagenen § 2 a Abs. 9 hat der wegen eines Diskriminierungstatbestandes klagende Arbeitnehmer diesen im Prozeß nur "glaubhaft" zu machen, während der Arbeitgeber dann "nachzuweisen" hat, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für seine Maßnahme entscheidend waren. Praktisch kommt dies einer Umkehrung der Beweislast gleich. Praktisch können Glaubhaftmachungen allenfalls in einem Vollstreckungsverfahren (einstweilige Verfügung) von Bedeutung sein. Es ist jedoch kein Grund dafür angegeben, warum in einem Prozeß wegen Diskriminierung die sonst geltenden Beweisregeln abgeändert werden sollen. Der Kläger hat seinen Anspruch zu beweisen.

7)

Es soll ein neuer § 10 b geschaffen werden, wonach Ansprüche wegen einer Diskriminierung nach § 2 a entweder vom Arbeitnehmer bzw. Stellungswerber oder von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen geltend gemacht werden können. Diese soll auch im Direktprozeß als Nebenintervenientin beitreten können. Das heißt also, daß die Anwältin für Gleichberechtigung auch gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers bzw. Stellenwerbers klagen könnte. Es ist aber durchaus denkbar, daß der betroffene Arbeitnehmer den Prozeß aus bestimmten persönlichen Gründen überhaupt nicht führen will. Es wäre daher klarzustellen, daß die Klage seitens der Gleichbehandlungsanwältin nur mit Ermächtigung des unmittelbar betroffenen Bewerber oder Arbeitnehmers eingebracht werden kann.

8)

Gegen die übrigen Bestimmungen des Gesetzes bestehen keine Einwendungen. Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag möchte jedoch nochmals hinweisen, daß er schon in den früheren Stellungnahmen die Ansicht vertreten hat, daß die gesetzliche Vorschrift, wonach das Organ zur Überprüfung der Einhaltung des

Gesetzes nur eine Frau sein darf, nämlich die Gleichbehandlungsanwältin, ungerecht ist. Es geht das Gesetz offenbar von der unerschwelligen Annahme aus, daß es überwiegend für Frauen geschaffen ist. Das mag vielleicht derzeit zutreffen, liegt jedoch keineswegs in der Richtung unserer sozialen Entwicklung. Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag vertritt sohin die Meinung, daß im Gegensatz zur Absicht des Gesetzes gerade hier eine gesetzliche Diskriminierung der männlichen Arbeitnehmer erfolgt. Welch sachlich gerechtfertigter Grund besteht, daß nur eine Frau als Organ für die Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes geeignet ist? Es wird daher nochmals eruscht, das aufgezeigte Problem zu überprüfen und in die Novelle aufzunehmen, daß für die Bestellung zum Gleichbehandlungsanwalt das Geschlecht unmaßgeblich ist. Allenfalls wäre ein zweiter männlicher Anwalt zu installieren.

Wien, am 19. März 1992

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG



**Dr. Schuppich**  
Für die Richtigkeit der Ausfertigung  
der Generalsekretär