



ÖSTERREICHISCHE NOTARIATSKAMMER

A-1010 Wien, Landesgerichtsstraße 20

Telefon: 402 45 09 /0, Telefax: 43 34 75

Wien, am 12. März 1992
G.

An das
Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 W i e n

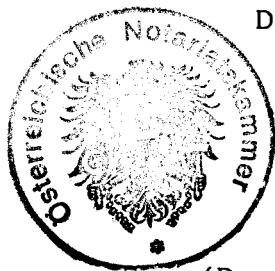
betrifft GESETZENTWURF	
Zl. <u>00</u>	-GE/19- <u>92</u>
Datum: 2 3. MRZ. 1992	
Verteilt <u>25. März 1992</u> <i>Kern</i>	

S. Hojnik

Betrifft: Stellungnahme zum Gleichbehandlungsgesetz
Zl. 53.310/4-3/91

Die Österreichische Notariatskammer übersendet in der Anlage 25
Ausfertigungen ihrer Stellungnahme zu obigem Gesetzentwurf.

25 Beilagen



Der Präsident:

[Handwritten signature]

(Dr. Georg Weißmann)



ÖSTERREICHISCHE NOTARIATSKAMMER

A-1010 Wien, Landesgerichtsstraße 20

Telefon: 402 45 09 /0, Telefax: 43 34 75

Wien, am 12. März 1992
GZ. 77/92, G.

An die
Republik Österreich
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft: Stellungnahme zum Gleichbehandlungsgesetz
Zl. 53.310/4-3/91

Die Österreichische Notariatskammer dankt für die Übersendung des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert werden soll, und gibt dazu die folgende

S t e l l u n g n a h m e

ab:

1.) Die Österreichische Notariatskammer spricht sich gegen die vorliegende Fassung des neuen Absatz 1 a nach § 2 Abs. 1 in Verbindung mit den Bestimmungen des § 2 a Abs. 7 des Entwurfes aus und begründet dies wie folgt:

a) Sexuelle Belästigung eines Arbeitnehmers "im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis" durch den Arbeitgeber selbst oder durch einen Dritten liegt nach diesem Entwurf dann vor, wenn "der Arbeitgeber eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt". "Im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis" kann ein Arbeitnehmer nicht nur an der Arbeitsstelle selbst, also im Betrieb oder an Arbeitsstätten außerhalb des Betriebes, sondern auch z.B. in einem Lokal, in welchem die Angehörigen desselben Betriebes etwa in der Mittagspause zusammentreffen, belästigt werden. Welche Vorkehrungen kann ein Arbeitgeber gegen eine derartige Belästigung treffen? Mehr als schriftlich oder mündlich das anständige Verhalten auf diesem Gebiet einzufordern, kann ein Dienstgeber wohl nicht, will er nicht hinter jeden möglicherweise sexuell gefährdeten Arbeitnehmer (männ-

lichen oder weiblichen Geschlechts) einen Aufpasser zur Verhinderung einer solchen Belästigung stellen.

Wenn der Gesetzgeber schon glaubt eine solche Bestimmung einführen zu müssen, so dürfte sich diese Maßnahme wohl ausschließlich auf den Arbeitsplatz selbst, wo der Dienstgeber eine zumindest theoretische Einflußmöglichkeit besitzt, beschränken. Damit der Dienstgeber diese Bestimmungen auch gegenüber jenen Dienstnehmern, die sich solcher sexueller Belästigung schuldig machen, durchsetzen kann, müßte ein neuer Grund für eine fristlose Entlassung arbeitsrechtlich normiert werden. Damit hätte der Dienstgeber wenigstens gegenüber seinen Dienstnehmern die Möglichkeit, dieses Gesetz durchzusetzen. Anders verhält es sich mit den Besuchern eines Betriebes (z.B. Kunden oder Lieferanten), gegen welche der Dienstgeber keinerlei Sanktionsmöglichkeit besitzt.

b) Die Bestimmung des § 2 a Abs. 7 wird von der Österreichischen Notariatskammer ebenfalls als den bisher in Österreich geltenden Grundsätzen widersprechend abgelehnt. Es kann doch wohl nicht so sein, daß der Belästiger nach dieser Gesetzesbestimmung völlig straffrei und ohne Verpflichtung zur Schadenersatzleistung ausgeht, hingegen der Dienstgeber zu einer solchen Schadenersatzleistung verpflichtet ist. Die in dieser Gesetzesstelle normierte Mindestschadenshöhe von S 5.000,-- kann mangels einer gesetzlichen Obergrenze vom Richter in völlig freiem Ermessen in unbegrenzter Höhe verhängt werden. Eine solche Bestimmung ist verfassungsrechtlich bedenklich.

2.) Zu § 2 a Abs. 1 des Entwurfes:

Die in dieser Bestimmung normierte Schadenersatzpflicht von sechs Monatsgehältern stellt dann eine Bereicherung des Dienstnehmers dar, wenn der Dienstnehmer eine andere Stelle erhält oder Arbeitslosenunterstützung bezieht. Hier hätte das Gesetz eine Bestimmung vorzusehen, daß dem geschädigten Arbeitnehmer all das anzurechnen ist, was er aus einem anderen Dienstverhältnis während der sechs Monate nach seiner Ablehnung bezieht oder als Arbeitslosenentschädigung erhält.

3.) Die Bestimmung des Abs. 1 a nach § 2 a Abs. 1 räumt dem Gericht einen Ermessensspielraum ein, wonach es bei einer Mehrheit von Geschädigten jedem Geschädigten das entgangene Entgelt für sechs Monate zusprechen kann.

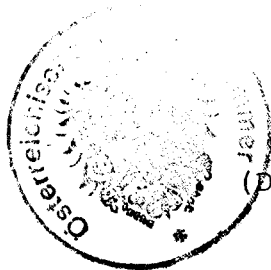
4.) Zu § 2 a Abs. 9 in der Fassung der Novelle stellt die Österreichische Notariatskammer fest, daß die ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber gleichfalls verfassungsrechtlich sehr bedenklich ist. Denn die Bestimmung, daß der klagende Arbeitnehmer den Diskriminierungstatbestand lediglich glaubhaft zu machen hat, der Arbeitgeber jedoch das Nichtvorhandensein dieses Diskriminierungstatbestandes nachzuweisen hat, ist wohl die ungleiche Behandlung der beiden Prozeßparteien.

5.) Zu § 10 b erlaubt sich die Österreichische Notariatskammer die Festzustellung, daß sich in einem Gesetz über die Gleichbehandlung die Schaffung der Stellung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als Organ des Bundeskanzleramtes sehr merkwürdig ausnimmt. Hier führt der Gesetzgeber unzweideutig eine Ungleichbehandlung der Männer in einem Gesetz zur Vermeidung von Diskriminierung ein. Zur Beseitigung dieses möglicherweise ungewollten Eindruckes bieten sich hier zwei Möglichkeiten an:

Entweder wird der Begriff geschlechtsneutral gefaßt oder es gibt auch einen Gleichbehandlungsanwalt für Männer. Anders wäre den hohen ethischen Anforderungen des vorliegenden Gesetzentwurfs nicht entsprochen.

Gleichzeitig ergehen 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates.

Der Präsident:



(Dr. Georg Weißmann)