



# AMT DER SALZBURGER LANDESREGIERUNG

Postfach 527, A-5010 Salzburg Fax (0662)8042-2160 Tlx 633028 DVR: 0078182

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales  
Stubenring 1  
1010 Wien

G E S E T Z E N T W U R F	
Zl. 09	-GE/19
Datum:	2. APR. 1992
Verteilt	03. April 1992

Zahl  
0/1-870/38-1992

Chiemseehof  
(0662) 8042 Datum  
Nebenstelle 2982 31.3.1992  
Mag. Margon

## Betreff

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird; Stellungnahme

Bzg.: Do. Zl. 53.310/4-3/91

Zum obbezeichneten Gesetzentwurf gibt das Amt der Salzburger Landesregierung folgende Stellungnahme bekannt:

Im allgemeinen erscheint es widersprüchlich, daß gerade das Gleichbehandlungsgesetz, das auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau abzielt, bei allen personenbezogenen Bezeichnungen als gewählte Form die in der Rechtssprache übliche männliche Form wählt.

### Zu einzelnen Bestimmungen wird ausgeführt:

#### Zu Z. 2:

Die Erläuterungen zum Gesetzesentwurf verweisen auf die beabsichtigte Angleichung an das EG-Recht. Dazu wird vorgeschlagen, die Formulierung der sexuellen Belästigung an die Definition des Europäischen Parlaments entsprechend der EntschlieÙung des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 29. Mai 1990 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz anzugleichen.

Der Ausdruck "mögliche Abhilfe" im Abs. 1a Z. 2 soll durch den Ausdruck "angemessene Abhilfe" ersetzt werden. Der Ausdruck

- 2 -

"mögliche Abhilfe" stellt auf die subjektive Einschätzung des konkreten Arbeitgebers ab, also auf seine Beurteilung, ob und welche Abhilfe möglich ist. Die Formulierung "angemessene Abhilfe" erfordert eine objektive Betrachtung durch den Arbeitgeber, welche Maßnahmen notwendig und möglich sind. Auch bei Wahl dieser Formulierung sind die Kenntnis des Arbeitgebers von der sexuellen Belästigung und der Verlauf einer angemessenen Frist Voraussetzung für dessen Haftung.

Zu Z. 4:

Der Ersatz des Vertrauensschaden ist zu begrüßen.

Allerdings bleibt unklar, ob der im zweiten Satz formulierte Anspruch auch dann besteht, wenn überhaupt kein Vertrauensschaden eingetreten ist. Liegt ein solcher vor, aber in geringerer Höhe als der Anspruch nach dem zweiten Satz, steht wohl dieser Anspruch in voller Höhe zu. Es handelt sich dann nicht um Schadenersatzrecht, sondern um Normen mit Strafcharakter.

Es stellt sich weiter die Frage nach der Wirksamkeit der Strafdrohung für den Fall eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Das stattfindende Auswahlverfahren für die Besetzung eines Arbeitsplatzes ist mit einer Strafdrohung jedoch nicht effektiv beeinflussbar. Vermutlich wäre die Formulierung einer geschlechtsneutralen Ausschreibung ausschließlich zu dem Zweck die Folge, einer Strafe zu entgehen, nicht aber, um Frauen und Männer für eine Bewerbung um eine bestimmte Stelle gleichermaßen anzusprechen.

Zu Z. 10:

Die Beweislastumkehr ist zielführend, um die Gleichbehandlungskommission mit Diskriminierungstatbeständen befassen zu können.

Zu Z. 17:

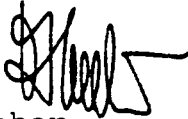
Die Erweiterung der Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwältin, einem Rechtsstreit über Ansprüche nach § 2a als Nebenintervenien-

- 3 -

tin beizutreten, wird als Verbesserung angesehen. Ebenso wird die Fristverlängerung für die Geltendmachung von Ansprüchen und der dadurch erzielten Anpassung an die Bedürfnisse der Praxis begrüßt.

Gleichschriften dieser Stellungnahme ergehen u.e. an die Verbindungsstelle der Bundesländer, an die übrigen Ämter der Landesregierungen und in 25 Ausfertigungen an das Präsidium des Nationalrates.

Für die Landesregierung:



Dr. Hueber

Landesamtsdirektor