



AMT DER TIROLER LANDESREGIERUNG
Präsidentialabteilung II/EG-Referat

Zahl: 1265/31

A-6010 Innsbruck, am 5. März 1992
Landhaus
Tel. 0512/508 Klappe 151
DVR: 0059463
Sachbearbeiter: Dr. Biechl

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. <u>60</u>	-GE/19 <u>P2</u>
Datum: 30. MRZ. 1992	
Verf. <u>03. April 1992</u> <i>Nering</i>	

Dr. Biechl

Betreff: Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz;
Stellungnahme

Zu Zahl 53.310/4-3/91 vom 13. Jänner 1992

Zum übersandten Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wird folgende Stellungnahme abgegeben:

Zu Z. 1 (§ 2 Abs. 1):

Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung dürfte in der Praxis zu Auslegungsschwierigkeiten führen. Nach der derzeitigen Definition wird nicht immer eindeutig und leicht erkennbar sein, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt oder nicht. Es wird daher eine sprachliche Neufassung der Legaldefinition, die leichter verständlich ist, angeregt.

Zu Z. 4 (§ 2a Abs. 1):

Der Anspruch eines Stellenwerbers auf Ersatz des erzielbar gewesen Entgeltes wegen Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses unter Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z. 1 sollte nicht undifferenziert den Ersatz jenes Entgeltes umfassen, das der Stellenwerber bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in

den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können. Es müßte vielmehr berücksichtigt werden, ob der Stellenwerber unmittelbar nach dem Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses bzw. innerhalb der nächsten sechs Monate ein anderes Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist.

Weiters wird darauf hingewiesen, daß nach den Erläuternden Bemerkungen durch die genannte Gesetzesstelle ein über den Ersatz des bloßen Vertrauensschadens hinausgehender Schadenersatzanspruch eingeräumt werden soll. Im Gesetzestext selbst ist hingegen nur von einem Ersatz des Vertrauensschadens die Rede. Auf die unterschiedliche Diktion zwischen dem § 2a Abs. 1 in der Fassung dieses Entwurfes und jenes, der am 10. Oktober 1989 zur Begutachtung ausgesandt wurde, wird hingewiesen.

Zu Z. 5 (§ 2a Abs. 1a):

Diese Regelung scheint verfehlt zu sein, da bei mehreren abgelehnten Stellenbewerbern immer nur eine tatsächlich einen Schaden erlitten haben kann. Das Arbeitsverhältnis wäre ja bei Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebotes letztlich mit den bestqualifizierten von mehreren Bewerbern abgeschlossen worden. So ist auch nur dieser Person tatsächlich ein Schaden erwachsen.

Zu Z. 8 (§ 2a Abs. 7):

Die Ausführungen in den Erläuternden Bemerkungen zu dieser Bestimmung scheinen im Gesetzestext keine Deckung zu finden. Abgesehen davon stellt sich die Frage, welcher Schaden im Sinne der Terminologie des § 1323 ABGB (Schadenloshaltung, volle Genugtuung) geltend gemacht werden kann. Weiters scheinen die sexuell belästigten Arbeitnehmer/innen insofern ungleich behandelt zu werden, als nicht jedem von ihnen zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils ein Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der mindestens 5.000,-- Schilling beträgt, zukommt, sondern nur jenen, soweit deren Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht.

Zu Z. 10 (§ 2a Abs. 9):

Die vorgesehene Beweislastumkehr gibt zu grundsätzlichen Bedenken Anlaß. Gelingt dem Arbeitgeber in einem solchen Verfahren der Entlastungsbeweis nicht und bleiben somit Zweifel an der Diskriminierung bestehen, so kann diesbezüglich wohl nicht von vornherein eine Entscheidung zugunsten des Arbeitnehmers gefällt werden.

Zu Z. 11 (§ 3a Abs. 5a):

Durch die Forderung, daß bei der Nominierung der Ersatzmitglieder Frauen in einem Ausmaß von mindestens 50 % zu berücksichtigen sind, kommt es offensichtlich schon im Gleichbehandlungsgesetz zu einer Ungleichbehandlung der Geschlechter. Eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Kommission kann nur durch eine 50 %-ige Besetzung mit Frauen erreicht werden.

Zu Z. 17 (§ 10b):

Gegen die Einführung einer dreijährigen Verjährungsfrist für Ansprüche nach § 2a Abs. 2, 3, 4, 6 und 7 bestehen grundsätzliche Bedenken. Auch in diesen Fällen müßte eine sechsmonatige Verjährungsfrist ausreichend sein. Jedenfalls wird eine dreijährige Verjährungsfrist als zu lange angesehen.

Zu § 10:

Bei der Gleichbehandlungskommission fällt auf, daß sich die im § 10 Abs. 3 geregelte Verschwiegenheitspflicht für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nur auf die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse bezieht, die ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind. Diese begrenzte Verschwiegenheitspflicht scheint gerade im Zusammenhang mit den nunmehr vorgesehenen Regelungen über die sexuelle Belästigung und die damit verbundene Nähe zur Intimsphäre von Personen bei den Besprechungen nicht mehr tragbar zu sein. Es wird daher angeregt, die Verschwiegenheitspflicht entsprechend zu erweitern.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem der
Parlamentsdirektion zugeleitet.

Für die Landesregierung:

Landesamtsdirektor

Abschriftlich

An alle Ämter der Landesregierungen

gesondert an die Verbindungsstelle der Bundesländer
beim Amt der Niederösterr. Landesregierung, Wien

an das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst, Wien

an das Präsidium des Nationalrates, Wien, 25 Ausf.

an alle National- und Bundesräte in Tirol

an das Büro des Föderalismusministers

zur gefälligen Kenntnisnahme.

Für die Landesregierung:

Dr. G s t r e i n

Landesamtsdirektor

F.d.R.d.A.:

J. Sachau