



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien



Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1041 Wien, Postfach 534
☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen
53.310/4-3/91

Unser Zeichen
FF/2711/Bei/Zi

☎ Durchwahl 2425
☎ FAX 2230

Datum
27.3.1992

Betreff:

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

Die Bundesarbeitskammer erlaubt sich, einleitend zur Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf zunächst auf grundsätzliche, zuletzt anlässlich der zweiten Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes getroffene Überlegungen zurückzukommen. Nach wie vor besteht die Notwendigkeit, die Verwirklichung des Verfassungsgrundsatzes der rechtlichen Gleichheit von Frauen und Männern für das Arbeitsleben einzufordern; nach wie vor besteht ein Handlungsbedarf zur Stärkung des Gleichbehandlungsgedankens nicht nur durch die Mittel arbeitsrechtlicher Gesetzgebung, sondern auf mehreren Ebenen; nach wie vor läßt sich durch statistische Hinweise unterstreichen, daß die Lebenswirklichkeit von Frauen durch Einkommensdifferenzen bis zu 30 %, geringere Pensionen, längere Verweildauer in der Arbeitslosigkeit und eine weithin wirksame gesellschaftliche Arbeitsteilung, die Frauen die Hauptlast der Hausarbeit und Kindererziehung zuweist, gekennzeichnet ist.

Das Gleichbehandlungsgesetz stellte in seiner ursprünglichen Fassung 1979 und auch in seiner Novelle 1985 eine Minimallösung dar; insofern läßt sich die Novelle 1990 als wichtige Erweiterung bezeichnen, deren Wirksamkeit vor allem am Tätigwerden der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und der dadurch bedingten verstärkten Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission erkennbar geworden ist.

Für die geplante dritte Novelle bleiben allerdings die angeführten grundsätzlichen Überlegungen auch aktuell, da durch das Regierungsübereinkommen, durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs über das ungleiche Pensionsalter von Frauen und Männern und durch die Perspektive des österreichischen Beitritts zum Europäischen Wirtschaftsraum die Diskussion in einigen Aspekten verstärkt, ergänzt und erweitert wurde. Exemplarisch können hier Themen genannt werden wie: betriebliche Frauenförderung; verstärkte Einbeziehung von Frauen in das System der betrieblichen Arbeitnehmervertretung; Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt; die Schaffung geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Weiters kann auf den umfassenden Forderungskatalog über Maßnahmen zum Ausgleich für Benachteiligungen von Frauen in Zusammenhang mit einer Angleichung des Pensionsanfallsalters hingewiesen werden.

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die dem Entwurf erkennbar zugrundeliegende Tendenz, einem Teil der Forderungen in Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben legislativ zu entsprechen. Es wird angemerkt, daß zum vorliegenden Entwurf Überlegungen zur Einbeziehung privatrechtlich begründeter Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes vorlagen, jedoch nicht weiter verfolgt wurden. Aus der Sicht der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein Handlungsbedarf bezüglich der Durchsetzung der Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst und einer daraus zu erwartenden generellen Verstärkung des Gleichbehandlungsgedankens zwar festzustellen, der jedoch durch eine baldige Verwirklichung des - derzeit in Verhandlung stehenden -

Entwurfs zu einem Bundesbedienstetengleichbehandlungsgesetz erfüllt erscheint.

Die Bundesarbeitskammer führt im folgenden ihre Stellungnahme zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs aus und erlaubt sich, auch auf das in der Aussendung des Entwurfs angekündigte Vorhaben einer Wiederverlautbarung bzw einer Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes einzugehen.

Zu Z 1 (§ 2 Abs 1) des Entwurfes:

Die Bundesarbeitskammer hält zunächst fest, daß das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schon bisher gemeinsam mit den Arbeitnehmerinteressenvertretungen die Rechtsansicht vertreten hat, daß die sogenannte mittelbare Diskriminierung vom Diskriminierungsbegriff des Gleichbehandlungsgesetzes, vor allem nach dessen Ausdehnung durch die Novelle 1990, erfaßt war. Die im vorliegenden Entwurf enthaltene ausdrückliche Erwähnung der mittelbaren Diskriminierung und die demonstrative Beschreibung dieses Begriffs werden als Klarstellung jedoch begrüßt, da sie der in der Praxis bedeutsamen Neigung zu einer interessenbedingt restriktiven Interpretation des Diskriminierungsbegriffs und der daraus folgenden Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgesetzes entgegenzustehen geeignet ist. In diesem Sinn ist zu Z 2 der neu vorgeschlagenen Formulierung des § 2 Abs 1 zweiter Satz allerdings anzumerken, daß das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung nicht nur auf die tatsächliche Anwendung, sondern auch auf die potentielle Anwendung bzw die Anwendbarkeit einer Regelung oder Maßnahme abstellen sollte. Die Bundesarbeitskammer schlägt daher vor, die Formulierung "angewendet wird" zu ergänzen auf: "anzuwenden ist oder angewendet wird".

Die Bundesarbeitskammer merkt an, daß die im Richtlinienentwurf enthaltene Bezugnahme auf den privaten bzw familiären Status entfallen ist. Diesbezüglich wären die Erläuterungen allenfalls zu ergänzen, wohingegen die Hinweise auf die lohn- bzw

unternehmenspolitische Rechtfertigung betrieblicher Maßnahmen in Hinblick auf die ausführliche Zitierung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes überprüft werden sollten.

Zu Z 2 (§ 2 Abs 1 a neu) des Entwurfs:

Die Verankerung einer Bestimmung gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt im Arbeitsleben im Rahmen des vorliegenden Entwurfs wird als wichtige Voraussetzung der Beseitigung diesbezüglicher gegen Frauen gerichteter Praktiken als notwendig erachtet. Allerdings haben sich gegen die vorliegende Formulierung Bedenken ergeben.

An der nunmehr im Entwurf vorliegenden Tatbestandsformulierung wird - vor allem im Vergleich zum Entwurf vom 15. Oktober 1991 - deutlich, daß eine nähere Umschreibung eine Tatbestandseinschränkung bewirkt. Insbesondere bezieht sich das auf die Tatbestandsmerkmale "gröblich", "erkennbar unerwünscht", sowie auf die Ersetzung des Begriffs "angemessene" durch "mögliche Abhilfe". Überprüfungs- bzw. erläuterungsbedürftig bleiben die Begriffe "Würde der Person", "demütigend" und "einschüchternd" - auch in der annähernd wortgenauen Entsprechung zur gemeinschaftsrechtlichen Empfehlung der Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, 92/C 27/04 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 4.2.1992, C 27/4).

Es ist davon auszugehen, daß sich ein Regelungsbedarf im Bereich von Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt im Arbeitsleben überhaupt erst daraus ergibt, daß allgemein anerkannte Grundsätze des Arbeitsrechts wie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht in rechtsstaatlich angemessener Weise angewendet werden (vgl Art 7 B-VG sowie Art 8 in Verbindung mit Art 14 EMRK; vgl auf einfachgesetzlicher Ebene § 2 Abs 1 Arbeitnehmerschutzgesetz). Die Bundesarbeitskammer schlägt daher eine Neuformulierung des Tatbestandes vor, die folgenden Grundsätzen entspricht:

1. Die Regelung muß klarstellen, daß es um sexuelle Diskriminierung und Gewalt geht - also um Angsterzeugung, Nötigung und Gewaltandrohung, die den Zugang der Frauen zum Berufsleben beschränken und insgesamt erhebliche soziale Kosten verursachen. Der Ausdruck "sexuelle Belästigung" wäre allenfalls durch die Bezeichnung "sexuelle(r) Übergriff(e)" zu ersetzen.
2. Die Regelung muß klarstellen, daß es um die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, allenfalls arbeitsvertragsrechtlicher Nebenpflichten von Arbeitnehmern in Bezug auf kollegiales Verhalten geht. Während der Arbeitnehmer, der sexuelle Übergriffe gegen Kolleginnen begeht, seitens des Arbeitgebers mit Sanktionen bis hin zu Entlassung rechnen muß, besteht für die Arbeitnehmerin, deren Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt und gegen sexuelle Übergriffe keine Abhilfe schafft, lediglich die Möglichkeit des vorzeitigen Austritts. Der Arbeitsplatzverlust ist als zusätzlicher Nachteil für die Betroffene anzusehen. Es muß mit allen legitimen Mitteln angestrebt werden, daß nicht diese Konsequenz eintritt, sondern die sexuellen Übergriffe eingestellt werden.
3. Wie bereits erwähnt, wirken genaue Definitionen und Tatbestandsbeschreibungen im gegebenen Zusammenhang tatbestandseinschränkend. Sie werden weder kulturellen noch schichtspezifischen Unterschieden in der Reaktion von Frauen auf sexuelle Diskriminierung und Gewalt gerecht noch der Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Fürsorgepflicht unter konkreten Umständen zu objektivieren. Als hinreichend bestimmt zu erachten wäre eine gesetzliche Norm, die die Unerwünschtheit sexueller Diskriminierung und Gewalt durch eine generelle Feststellung oder ein generelles Verbot statuiert. Denkbar wäre die ausdrückliche Einbeziehung des zu schützenden Rechtsguts (Eingriff in die Persönlichkeitsrechte). Weitere Hinweise sollten den Erläuterungen vorbehalten bleiben. Im übrigen ist auf § 1157 ABGB sowohl vom Inhalt - der Arbeitgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln, daß Leben und Gesundheit der Dienstnehmer

geschützt werden - als auch von der Regelungstechnik her hinzuweisen.

Zu Z 3 (§ 2 Abs 2) des Entwurfs:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die vorliegende Bestimmung als wichtige und für die Praxis bedeutsame Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gleichbehandlungsgesetzes.

Als "betriebliche Einstufungsregelungen" sind ohne Zweifel auch Vertragsschablonen oder regelmäßige interne Praktiken wie betriebsübliche überkollektivvertragliche Entlohnung anzusehen. Es wäre in den Erläuterungen klarzustellen, daß alle für die Entgeltfestsetzung in einem Betrieb systematisch bzw regelmäßig wirksamen Maßnahmen in den Anwendungsbereich dieser Bestimmung einbezogen sind.

Die Bundesarbeitskammer erhebt grundsätzlich keine Einwendungen gegen die Umschreibung "gleiche Arbeit oder eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird" (entsprechend der englischen Textierung der Lohngleichheitsrichtlinie vom 10. Februar 1975, 75/117/EWG).

Ergänzend wird - wie schon anlässlich der zweiten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz - bemerkt, daß die Erläuterungen keinerlei Bezugnahme auf völkerrechtliche Verträge wie das ILO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeit (Nr. 100), 1951, BGBl 1954/39, das ILO-Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung in Beruf (Nr. 111), 1958, BGBl 1973/111, sowie die Europäische Sozialcharta, BGBl 1969/460, enthalten. Weiters wird auf Überlegungen hingewiesen, die in zwei Berichten des Normenüberprüfungsausschusses der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu den genannten Übereinkommen getroffen werden; in Hinblick auf die bewußte Unbestimmtheit der Formulierungen wird ausdrücklich festgestellt, daß keine Verpflichtung der Unterzeichnerstaaten zur Übernahme von Arbeitsbewertungssystemen

vorliegt (vgl Art 3 Abs 1 des Übereinkommens (Nr 100), 1951 und dazu Bericht III/4 B, IAO 1986, para. 21).

Zu den Z 4 bis 8 des Entwurfes:

Die Bundesarbeitskammer erachtet die Verankerung wirksamer Sanktionen als wesentliche Voraussetzung zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Arbeitsleben.

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die in Z 4 (§ 2 a Abs 1) vorgeschlagene Regelung, erlaubt sich allerdings darauf hinzuweisen, daß der Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur zweiten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes darüber hinausgehend vorsah, daß weitere Schadenersatzansprüche unberührt bleiben, und schlägt vor, darauf zurückzukommen.

Zu Z 5 (§ 2a Abs 1a) wird bemerkt, daß diese Regelung erhebliche Schwierigkeiten bei der prozessualen Durchführung verursachen könnte.

Z 6 (§ 2a Abs 2) wird in der vorliegenden Form begrüßt.

Die der Bestimmung des Z 7 (§ 2a Abs 5) zugrundeliegende Analogie zur Pauschalierung des Schadenersatzes für das Nichtzustandekommen des Arbeitsverhältnisses ist sachlich nicht gerechtfertigt. Die Pauschalierung kann bei der diskriminierenden Nichtberücksichtigung einer Bewerbung als Entschädigung für den zur erneuten Arbeitsplatzsuche notwendig gewordenen und in zeitlicher Hinsicht typisierbaren Aufwand als sinnvoll angesehen werden. Analoge Erwägungen werden jedoch für die Diskriminierung beim beruflichen Ausstieg nicht gelten können. Die Worte "in den ersten sechs Monaten" sind daher zu streichen. Auch hier sollte auf die Unberührtheit sonstiger Schadenersatzansprüche hingewiesen werden.

Zu Z 8 (§ 2 a Abs 7) ist sinngemäß auf die Ausführungen zum Tatbestand der sexuellen Diskriminierung zu verweisen (Z 2 bzw § 2 Abs 1 a des vorliegenden Entwurfs). Als besondere Schadenersatzregelung sollte der Text des Gleichbehandlungsgesetzes jedenfalls für die Begründung einer Schadenersatzpflicht ausdrücklich definitivisch klarstellen, daß der durch sexuelle Diskriminierung und Gewalt verursachte Schaden immaterielle Aspekte einschließt, und für den Umfang der Schadenersatzpflicht, daß dieser die Tilgung der verursachten Beleidigung bzw volle Genugtuung (§ 1323 ABGB) umfaßt.

Zu Z 9 (§ 2a Abs 8) des Entwurfs:

An der Regelung wird insbesondere begrüßt, daß sie den Motivkündigungsschutz gemäß § 105 ArbVG auf die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes anwendbar macht.

Ergänzend werden dazu folgende Überlegungen getroffen:

1. Es wird angeregt, nicht nur die Schaffung eines Anfechtungstatbestandes, sondern auch die Möglichkeit der Rechtsunwirksamkeit von Kündigungen und Entlassungen aufgrund der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz zumindest zu prüfen; diese Sanktion stünde in Einklang mit den Rechtsfolgen sonstiger sittenwidriger Kündigungen und wäre auch richtlinienkonform.

2. Es wäre in den Erläuterungen klarzustellen, daß eine Befassung der Gleichbehandlungskommission - auch auf Grund eines Antrages der Gleichbehandlungsanwältin - als Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz anzusehen ist.

Zu Z 10 (§ 2 a Abs 9) des Entwurfes:

Eine Beweislastumkehr wurde bereits für die 2. Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz gefordert; es ist darauf hinzuweisen, daß Regelungen der Beweislastverteilung auf einem Interessenausgleich

beruhen, der oft in allgemeiner Form erfaßt werden kann, sodaß eine Beweislastumkehr an sich nicht als außergewöhnlich oder gar systemwidrig angesehen werden kann. Typischerweise werden Situationen eines unzumutbaren Beweisnotstandes bzw nicht ausreichend vorhandene Einsichts- und Beweismöglichkeiten berücksichtigt.

Es wird nicht verkannt, daß Regelungen der Beweislastverteilung mit schwierigen dogmatischen Überlegungen zur Abgrenzung von Schuld- und bloßem Rechtswidrigkeitszusammenhang verbunden sein können. Allerdings wird der Wertungsaspekt in der Regel für die Rechtsanwendung deutlich genug erkennbar sein (vgl § 1298 ABGB einerseits, § 1153 ABGB andererseits). Hingewiesen wird auf die Diskussion über einen Richtlinienentwurf zur Umkehr der Beweislast, auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17.10.1989, 109/88, sowie auf die dazu in Gang gekommene Diskussion im Europäischen Parlament.

Nach den nunmehr vorliegenden Erfahrungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist die persönliche Belastung der Frauen, die insbesondere Beschwerden bei der Gleichbehandlungskommission einbringen, auf Grund des derzeitigen Entscheidungsmechanismus der Kommission sehr groß. Mit Verfahren vor dem Arbeitsgericht liegen derzeit nur geringe Erfahrungen vor.

Es ist sachlich durchaus gerechtfertigt, dem Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen einer Nichtdiskriminierung generell und in deutlicherer Weise als im vorliegenden Entwurf zuzuweisen, der aber grundsätzlich als ausreichend erachtet werden könnte.

Zu Z 11 (§ 3 Abs 5 a) und Z 16 (§ 10 Abs 1) besteht Zustimmung.

Zu Z 12 (§ 4) des Entwurfes:

Die Bundesarbeitskammer erlaubt sich darauf hinzuweisen, daß die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission durch eine

Generalklausel umschrieben ist. Daß sich gemäß § 4 Gleichbehandlungsgesetz idGF die Kommission mit allen die Diskriminierung im Sinn des § 2 Gleichbehandlungsgesetz berührenden Fragen zu befassen hat, bedeutet einen gesetzlichen Auftrag zu umfassender Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsleben und im Zweifelsfall die Verpflichtung zu amtswegigem Tätigwerden. Es wird nicht verkannt, daß die gesetzliche Verankerung zusätzlicher Aufgaben im Zusammenhang mit der Wahrnehmung verwaltungsstrafrechtlicher Tatbestände rechtsstaatlich wünschenswert ist; fraglich ist hier allerdings, ob dadurch die bisherige Charakterisierung der Gleichbehandlungskommission als Kommission des Bundes, die formell gesehen durch Gutachten und Empfehlungen und inhaltlich gesehen vorwiegend schlichtend und beratend tätig wird, in Wahrheit eine signifikante Änderung in Richtung quasibehördlicher Inspektionsbefugnisse erfährt ("überwachen"), zumal die Kommission ja als solche nicht die Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens veranlassen kann (vgl § 10 d des Entwurfs). Ergänzend ist darauf hinzuweisen, daß die Gleichbehandlungskommission schon bisher ihre Zuständigkeit zu generellen Initiativen im Bereich der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung genützt hat.

Die Bundesarbeitskammer regt daher an, diesbezüglich die Erläuterungen zu überprüfen und zur Klarstellung bzw zur Hervorhebung der Generalklausel den Gesetzestext folgendermaßen zu ändern:

"Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung (§ 2) berührenden Fragen, darunter mit der Einhaltung der Gebote gemäß § 2 b und § 2 c, zu befassen".

Zu Z 13 - 15 (§ 5 Abs 3. § 6 Abs 4 und § 6a Abs 4) des Entwurfes:

Die Bundesarbeitskammer stellt zu den vorliegenden Bestimmungen und Erläuterungen fest, daß sich die Transformationsbestimmung des Art VII Abs 1 der Novelle BGBI 1991/45 zum Bundesministeriengesetz 1986 idGF (in der Folge kurz: BMG bzw BMG-Novelle 1991) auf

Zuständigkeitsbestimmungen bezieht und daher für Publikationsvorschriften nicht wirksam ist. Gutachten der Gleichbehandlungskommission (§ 5 Abs 3), rechtskräftige Urteile (§ 6 Abs 4) und die Mitteilung über einen Arbeitgeber gemäß § 6a Abs 4 Gleichbehandlungsgesetz wären demnach im Amtsblatt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu veröffentlichen.

Aus Zweckmäßigkeitserwägungen im Zusammenhang mit dem Übergang der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission in den Zuständigkeitsbereich des Bundeskanzleramtes und in Hinblick darauf, daß dieses eines amtlichen Publikationsorgans ermangelt, konnte die vorliegende Regelung jedoch angeregt werden und findet im Sinn der eingangs getroffenen Feststellung die Zustimmung der Bundesarbeitskammer.

Falls zu den §§ 5 Abs 3 und 6a Abs 4 datenschutzrechtlichen Erwägungen Rechnung zu tragen wäre, erhebt die Bundesarbeitskammer insofern keinen Einwand, als bei einer Güterabwägung zwischen den Grundrechten auf Datenschutz und Privatheit einerseits, dem Recht auf Nichtdiskriminierung andererseits letzteres hinreichend berücksichtigt wurde.

Zu Z 17 (§ 10 b) des Entwurfes:

Die Bundesarbeitskammer stellt fest, daß im Zusammenhang mit der 2. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes das Tätigwerden der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als Organpartei seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert wurde bzw zur Diskussion stand. Vergleichbar war etwa das Tätigwerden der Arbeitsinspektion im verwaltungsgerichtlichen Verfahren. Die Verankerung einer Klageberechtigung bzw Nebenintervention der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vor allem im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird daher begrüßt. Es scheint allerdings notwendig, eine wesentlich detailliertere Regelung zu überlegen.

Eine Überprüfung wird insbesondere in Hinblick auf Fragen angeregt, die sich aus der entscheidenden Wertung ergeben, ob die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen "zur Wahrung des Gesetzes" und/oder in Vertretung individueller Rechte tätig werden soll, also aus ihrem Verhältnis zur Rechtsposition von Betroffenen.

Würde sie als Organpartei ("zur Wahrung des Gesetzes") tätig, könnte konsequenterweise eine Klagsführung auch ohne Zustimmung des /der Arbeitnehmer/in angenommen werden bzw würde eher den Betroffenen als der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Nebenintervention zuzuweisen sein; ein Urteil könnte wohl nur als Feststellungsurteil (§ 54 ASGG) ergehen, wobei möglicherweise durch besondere Überlegungen zu Rechtskraft- bzw Bindungswirkung des Urteils dieses rasch für die Diskriminierten wirksam gemacht werden sollte.

Eine Klagsführung im Namen bzw nur mit Zustimmung von Betroffenen würde eher einem Modell der individuellen Vertretung bzw des Rechtsschutzes (vgl das ArbeiterkammerG 1992) entsprechen.

Insbesondere im Zusammenhang mit Leistungsklagen und Kostentragung bzw -zuspruch wären konkretere Überlegungen als im vorliegenden Entwurf anzustellen.

Die Feststellung, daß die Gleichbehandlungsanwältin "als Organ des Bundeskanzleramtes" tätig wird, sollte überprüft werden, insbesondere in Hinblick darauf, welchem Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes diese einerseits grundrechts- und koordinations-, andererseits jedoch eindeutig arbeitsrechtsorientierte Tätigkeit entspräche. Die Wortfolge könnte gegebenenfalls auch in Hinblick auf die Vollzugsklauseln entfallen.

Keinesfalls jedoch kann angenommen werden, daß die derzeitige Infrastruktur und personelle Ausstattung eine wie immer konzipierte Rechtsschutzstätigkeit ermöglichen.

Es ist zu beachten, daß die Motive für die Einrichtung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen durch die zweite Novelle des

Gleichbehandlungsgesetzes im Zusammenhang mit dem Kommissionsmechanismus zu sehen sind und eine funktionelle Differenzierung zwischen Kommission und Ombudsfunktion voraussetzen. Insofern können die Zuständigkeit der Kommission und der Gleichbehandlungsanwältin einander zugeordnet, aber nicht bruchlos miteinander identifiziert werden bzw gehen nicht ineinander auf. Diese funktionelle Differenzierung würde durch die Verstärkung der Ombudsfunktion in Richtung Rechtsschutz jedenfalls verstärkt bzw deutlich zu Tage treten (vgl auch § 10 d des vorliegenden Entwurfes).

Zu § 10 b Abs 3 des vorliegenden Entwurfs ist auch in Hinblick auf die Diskussionen zur zweiten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes zu bemerken, daß die dem Rechtsschutzbedürfnis weitestgehend entsprechende Lösung die Verankerung einer dreijährigen Verjährungsfrist mit Ausnahme der vierzehntägigen Frist zur Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung bzw Entlassung sowie der sechsmonatigen Frist zur Geltendmachung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist. In diesem Sinn sollte die dreijährige Verjährungsfrist in eindeutiger Weise, insbesondere ohne Verweis auf § 1468 ABGB und in Hinblick auf kollektivvertragliche Verfallfristen, unabdingbar gestaltet sein.

Weiters festzuhalten ist, daß die Normierung einer Fristhemmung im Vergleich zur bisherigen Regelung, die eine Fristunterbrechung im Fall der Befassung der Gleichbehandlungskommission vorsieht, unter der Voraussetzung, daß grundsätzlich dreijährige Verjährungsfristen gelten, nachvollzogen werden kann, aber doch im Hinblick auf das Verfahren vor der Kommission und vor allem mangels einer genauen Festlegung des Zeitpunkts, in dem es endet, im Ergebnis als nicht befriedigend bezeichnet werden kann. Eine Präzisierung bzw Differenzierung der Regelung auch in Hinblick auf die einzelnen Diskriminierungstatbestände wäre zu erwägen, wobei auch zu regeln wäre, ob die jeweils kürzeste Frist ausschlaggebend ist. Nicht akzeptabel erscheint jedenfalls eine Hemmung der vierzehntägigen Frist.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß das Wirksamwerden der Novelle für laufende Verfahren durch Übergangsbestimmungen hinreichend klargestellt werden sollte.

Zu Z 18 (§§ 10 c und 10 d) des Entwurfes:

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die Normierung einer Aushangpflicht nachdrücklich. Hingewiesen werden kann auf die nunmehr vorliegenden Beratungserfahrungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, wonach das Gleichbehandlungsgesetz bei Arbeitnehmerinnen noch viel zu wenig bekannt ist. Eine ausreichende Bekanntheit dieses Gesetzes insbesondere bei den Normadressatinnen ist allerdings als wesentliche Voraussetzung für dessen Wirksamkeit zu erachten.

§ 10 d des vorliegenden Entwurfes wirft als Frage zunächst grundsätzlich die nach der sachlichen Rechtfertigung der Gestaltung als Antragsdelikt auf, im weiteren die konkrete nach der sachlichen Rechtfertigung der Begrenzung des Kreises der Antragsberechtigten. Eine sachliche Rechtfertigung ist in Hinblick auf die Arbeitsinspektion, die gesetzlichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen, die Betriebsräte, die auf Städte- und Länderebene tätigen Frauenbeauftragten, die Arbeitsmarktverwaltung sowie medienrechtlich Verantwortliche jedenfalls nicht gegeben. Zudem sollte der Strafrahmen auch durch eine Mindestgrenze definiert sein.

Zu den Grundsatzbestimmungen (Z 19 bis 30) kann auf die Entsprechung zu den vorangegangenen Ausführungen verwiesen werden.

Zum angekündigten Vorhaben einer Wiederverlautbarung bzw. Neuerlassung:

Abschließend erlaubt sich die Bundesarbeitskammer zum in der Aussendung angekündigten Vorhaben einer Wiederverlautbarung bzw. Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes Stellung zu nehmen. Die Initiative zur baldigen Bereinigung des durch die Novellierungen

unübersichtlich gewordenen Textes der Stamfassung wird in Hinblick auf die geplante Normierung einer Aushangpflicht (vgl § 10 c des Entwurfes) sowie aus anderen Erwägungen praktischer und grundsätzlicher Art außerordentlich begrüßt.

Zunächst sind Bedürfnisse nach der Festsetzung einer Buchstabenabkürzung für den Gesetzestitel, nach der Beseitigung der Unübersichtlichkeit der Paragraphenbezeichnungen, der Bereinigung der Übergangsbestimmungen und der Richtigstellung sonstiger Unstimmigkeiten, wie sie sich beispielsweise aus dem Inkrafttreten des Arbeiterkammergesetzes 1992, BGBl 1991/626, ergeben, festzuhalten. Dafür scheint sich das Verfahren der Wiederverlautbarung in unproblematischer Weise anzubieten.

In Hinblick darauf, daß Wiederverlautbarungen in concreto regelmäßig mit Überlegungen zu Fragen der materiellen Derogation und zur Abgrenzung der Wiederverlautbarungs- bzw Verordnungsermächtigung von Akten, die der Gesetzgebung vorbehalten bleiben, einhergehen, erlaubt sich die Bundesarbeitskammer auf Fragen hinzuweisen, die diesbezüglich einer Prüfung bedürfen könnten.

Die nunmehr geplante Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung im Gesetzestext wird nachdrücklich begrüßt, insoferne davon auszugehen ist, daß jedenfalls die Arbeitnehmerin als Normadressatin in sprachlich eindeutiger Weise erkennbar wird. Allenfalls zu prüfen wäre jedoch, ob Punkt 10 der Legistischen Richtlinie 1990 bezüglich der sprachlichen Gleichbehandlung konkret genug gefaßt ist, um eine eindeutige Zuordnung zu Wiederverlautbarungstatbeständen zu ermöglichen (vgl "Anpassung einer veralteten Schreibweise" und "Richtigstellung einer sonstigen Unstimmigkeit").

Anzumerken ist, daß jedenfalls die ausschließliche Verwendung des weiblichen Geschlechts bei der Funktionsbezeichnung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vom Gesetzgeber beabsichtigt war und als verfassungsrechtlich zulässig beizubehalten ist (Titelüber-

schrift zu § 3 a Gleichbehandlungsgesetz idF 1990/410; Art 7 Abs 3 B-VG).

Des weiteren wird eine Prüfung der Reichweite der materiellen Derogation der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Bestimmungen des BMG, insbesondere der BMG-Novelle 1991, im Zusammenhang mit deren Nachvollzug durch die EntschlieÙung des Bundespräsidenten BGBl 1991/64 a, angeregt.

Durch die BMG-Novelle wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission dem allgemeinen Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes zugewiesen. Indem der Bundespräsident von der Verordnungsermächtigung gem Art 77 Abs 3 B-VG Gebrauch gemacht hatte, hatte er zunächst mit Wirkung vom 19.1.1991 der Bundesministerin im Bundeskanzleramt Dohnal die sachliche Leitung der zum Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes gehörenden Koordination in Angelegenheiten der Frauenpolitik übertragen, nach dem Inkrafttreten der BMG-Novelle 1991 (1.2.1991) zusätzlich mit Wirkung vom 8.2.1991 die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission, nicht aber die damit jeweils im Zusammenhang stehenden Aufgaben der Personalverwaltung und Organisation.

Soweit aufgrund der BMG-Novelle 1991 Änderungen im Wirkungsbereich der Bundesministerien vorgesehen sind, gelten Zuständigkeitsvorschriften in besonderen Bundesgesetzen als sinngemäß geändert (Art VII Abs 1 BGBl 1991/45). Nach den Erläuterungen enthält diese Transformationsbestimmung die Anordnung, daß Vollzugsklauseln bzw konkrete Zuständigkeitsbestimmungen in besonderen Bundesgesetzen insoweit abgeändert werden, als sich mit der Novelle der allgemeine Wirkungsbereich der Bundesministerien ändert (36 Blg StenProt NR 18.GP, 8; vgl die §§ 2, 3, 5, 13 BMG und die Anlage zu § 2 BMG).

Insofern das Gleichbehandlungsgesetz die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission regelt, ist nunmehr von einer Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes bzw des Bundeskanzlers oder der

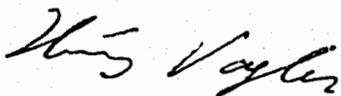
Kanzleramtsministerin auszugehen; es darf jedoch darauf hingewiesen werden, daß der Zuständigkeitsübergang vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Bundeskanzleramt bezüglich der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen kontrovers beurteilt wurde. Diejenigen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, die die allgemeine Sozialpolitik sowie Angelegenheiten des Arbeitsrechts und des Arbeitsmarkts betreffen, sind wohl weiterhin als dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums bzw des Bundesministers für Arbeit und Soziales zugehörig anzusehen, da diesbezüglich keine Änderung des BMG erfolgte und insbesondere auch nach wie vor die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in legislativer Hinsicht für das Gleichbehandlungsgesetz gegeben ist (vgl "Arbeitsrecht", Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG).

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer bedarf es jedenfalls der Prüfung, ob im Rahmen einer Wiederverlautbarung eine extensive Interpretation des Art VII Abs 1 der BMG-Novelle 1991 mit dem Ergebnis zulässig ist, daß der Zuständigkeit des Bundesministers für Arbeit und Soziales zur Ernennung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sowie der Regelung, daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen dem Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales anzugehören habe, derogiert ist (§ 3 a Abs 1 2. Satz Gleichbehandlungsgesetz idGF). Das Motiv des Gesetzgebers, daß die Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen den Bezug zur Rechtswirklichkeit des Arbeitslebens voraussetzt, wie er regelmäßig durch eine Tätigkeit im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nahegelegt wird, hat von seiner Gültigkeit nichts verloren. Das alternative Ergebnis, daß der Bundeskanzler eine Bedienstete des Bundeskanzleramtes zur Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ernennen sollte, erscheint daher sachfern; daß der Bundeskanzler eine Bedienstete des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ernennen könnte, sollte in Bezug auf die Ressorthoheit überprüft werden.

Zur Alternative von Wiederverlautverbarung und Neuerlassung weist die Bundesarbeitskammer zusammenfassend darauf hin, daß im Zusammenhang mit der vermehrten Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission Fragen des Datenschutzes und der durch Verordnung zu erlassenden Geschäftsordnung aktualisiert worden sind, die im vorliegenden Entwurf keine Berücksichtigung finden. Da dieser rasch realisiert werden soll, erscheint eine dem Gesetzgeber vorbehaltene Neuerlassung des Gesetzes als der möglicherweise besser geeignete Weg, um das Gleichbehandlungsgesetz in eine bereinigte Fassung zu bringen.

Abschließend ersucht die Bundesarbeitskammer, ihrer Stellungnahme Rechnung zu tragen.

Der Präsident:



Der Direktor:

iv

