



SALZBURGER RECHTSANWALTSKAMMER

Österreichischer
Rechtsanwaltskammertag
eing. 13. MRZ. 1992
fach, mit Beilagen

Eingelangt in der Rechtsanwaltskanzlei
Dr. Kromslehner Dr. Milchram Dr. Ehm
18. MRZ. 1992
5010 SALZBURG
Giselakai 43, Postfach 160
Telefon 0662/71262
Telefax 0662/75463
Bemerkung für den

An den
Österr. Rechtsanwaltskammertag

Rotentrumstraße 13
1010 Wien

ZL. 30192

Österreichischer
Rechtsanwaltskammertag
eing. 13. MRZ. 1992
fach, mit Beilagen

1) Fu Kromslehner
Salzburg, am 9.3.1992
Dr. H/S

Betrifft: Begutachtung des Entwurfes eines Bundesgesetzes
mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Ausschuß der Salzburger Rechtsanwaltskammer verkennt nicht die Tatsache, daß es in der Praxis im Berufsleben zu Benachteiligungen von Frauen kommt. Der Ausschuß der Salzburger Rechtsanwaltskammer ist jedoch der Überzeugung, daß der gegenständliche zu begutachtende Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert werden soll, kein taugliches Mittel darstellt, die Situation der Frau in der Praxis zum Besseren zu verändern. Der gegenständliche Entwurf beinhaltet neben grundsätzlich zu unterstützenden Proklamationen Maßnahmen, die sich vielfach auch zum Nachteil derer auswirken werden, denen offenbar der gegenständliche Entwurf helfen soll, nämlich den Frauen, da zahlreiche neu geschaffene Bestimmungen in der Praxis nicht oder kaum administrierbar erscheinen und einzelne Bestimmungen wohl dazu führen würden, daß der Arbeitgeber geradezu gezwungen ist, Nachforschungen betreffend die Intimsphäre von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzustellen, bzw. allenfalls gezwungen sein wird, unter Mitarbeitern gerade auch in Büros überholt ammutende Bekleidungsvorschriften zu erlassen, bzw. zweckmäßigerweise eine uniformähnliche Betriebskleidung einzuführen.

- 2 -

Die sexuelle Belästigung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern am Arbeitsplatz ist strikte abzulehnen. Auf Grund der geltenden Rechtslage bestehen aber durchaus Möglichkeiten dem entgegenzuwirken (Privatanklage, Unterlassungsanspruch etc.). Eine gute und optimale Betriebsatmosphäre kann durch gesetzliche Bestimmungen nicht geschaffen oder normiert werden. Einzelne Bestimmungen des zur Begutachtung stehenden Entwurfes der Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes sind aber so gestaltet, daß sie, insbesondere auch Arbeitnehmer untereinander, zu Mißbrauch oder Intrige geradezu einladen und die große Gefahr besteht, daß diese Bestimmungen als Instrument der Intrige bei Karriereambitionen einzelner Mitarbeiter mißbraucht werden.

Die Bestimmung des § 2a Absatz 1 wird vom Ausschuß der Salzburger Rechtsanwaltskammer abgelehnt, zumal durch die Bestimmung des § 2a, Absatz 1a keine zweckmäßige Beschränkung der über das Ziel schießenden Bestimmung des § 2a Absatz 1 erfolgt. In diesem Zusammenhang ist der Ausschuß der Salzburger Rechtsanwaltskammer der Auffassung, daß die Dispositionsfähigkeit des Arbeitgebers betreffend seinen Betrieb und die Mitarbeiter gewahrt und erhalten bleiben muß und dem bei einer Rechtsgüterabwägung der Vorrang einzuräumen ist. Die gegenständliche Bestimmung erscheint überdies auch schwer administrierbar und ist die Beweislastumkehr des § 2a Absatz 9 strikte abzulehnen, da gerade diese Bestimmung Arbeitgeber, die wenige Mitarbeiter beschäftigen, bei der Neubesetzung eines Postens jeweils der Gefahr und dem Risiko aussetzen würde, daß gleich mehrere Stellenbewerber Ansprüche im Sinne des neu zu schaffenden § 2a Absatz 1 erheben, sodaß sich der Arbeitgeber einer Vielzahl von insbesondere sehr zeitaufwendigen Verfahren ausgesetzt sieht, wo abgewiesene Stellenbewerber vielleicht auch aus Enttäuschung Ansprüche im Sinne des § 2a Absatz 1 des Gleichbehandlungsgesetzes geltend machen und jeweils das Entgelt fordern, das sie in den ersten 6 Monaten ab Arbeitsantritt hätten erzielen können. Wenn man sich vor Augen führt, daß eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt eine Konzipientin oder einen Konzipienten sucht und sich auf eine Ausschreibung vielleicht 20 Personen melden, so

- 3 -

besteht doch die eminente Gefahr, daß zumindest 19 einen solchen möglichen Anspruch nach § 2a Absatz 1 erheben, wobei die Situation durch die normierte Beweislastumkehr noch verschärft wird und damit zu einem Mißbrauch geradezu einlädt.

Nur am Rande sei darauf hingewiesen, daß es einem Gleichbehandlungsgesetz wohl nicht gut ansteht, daß ausschließlich von einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Rede ist und die bloße Möglichkeit, daß diese Position durch einen Anwalt für Gleichbehandlungsfragen besetzt wird, somit schon ausgeschlossen ist. In einem Gleichbehandlungsgesetz stellt dies wohl ein Paradoxon dar.

Obwohl die Zielsetzungen des vorliegenden Entwurfes der Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und dessen programmatische Bestimmungen grundsätzlich befürwortet werden können, ist der Entwurf abzulehnen, was die einzelnen Bestimmungen, insbesondere der §§ 2 a Absatz 1, 2a Absatz 1a, § 2 a Absatz 7, 2 a Absatz 9 betrifft. Dies gilt auch für die entsprechenden Bestimmungen der §§ 12 ff.

Mit vorzüglicher kollegialer
Hochachtung
Für den Ausschuß der
Salzburger Rechtsanwaltskammer
Der Präsident:

(Dr. Kurt Asamer)