

20/SN-81/ME

ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG



An das  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Stubenring 1  
1010 Wien

81-96  
Datum: 21. JAN. 1997  
23.1.97  
H. Kojak

Zl. 13/1 96/298

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Gleichbehandlungsgesetz geändert wird  
Zl. 53.310/1-3/96

Sehr geehrte Damen und Herren !

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag bedankt sich für die Einladung zur Stellungnahme zu dem im Betreff angegebenen Gesetzesentwurf. Es erfolgt die

STELLUNGNAHME,

daß gegen den Gesetzesentwurf folgende Bedenken bestehen:

Die Einrichtung von Regionalbüros und die Schaffung von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen gewährleistet einen besseren bundesweiten Rechtsschutz. Allerdings wird eine weitere Behördenorganisation geschaffen, die zusätzliche Mittel erfordert. Diesem Zweck dient auch der

Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen, die vor der Gleichbehandlungskommission vernommen werden.

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag hat in nachstehendem Umfang Bedenken gegen die beabsichtigte Regelung:

1. Zur Regionalisierung:

Die Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen werden durch Regionalanwältinnen (allenfalls Stellvertreterinnen) geleitet. Durch Verordnung ist der jeweilige örtliche Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Im Rahmen dieses Wirkungsbereiches kann die Regionalanwältin zum Zweck der Erfüllung der Aufgaben Sprech-tage und Sprechstunden abhalten (§ 3a Abs 2a des Entwurfes). Den Regionalbüros können außerdem noch weitere in § 3a Abs 2a um-schriebene Aufgaben zugewiesen werden. § 3a Abs 7 des Entwurfes sieht vor, daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) und die Regionalanwältinnen (Stellvertreterinnen) - dies jedoch nur in den ihren Wirkungsbereich betreffenden An-gelegenheit - berechtigt sind, an den Sitzungen der Gleichbehandlungs-kommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen.

Die Beschränkung der Regionalanwältinnen und ihrer Stell-vertreterinnen auf die Bundesländer entspricht nicht der Verwaltungs-ökonomie. Die Maßnahme führt nämlich dazu, daß etwa dann, wenn jedes Bundesland eine Regionalanwältin aufweist, diese und die für sie bestimmten Stellvertreterinnen nur für Gleichbehandlungs-angelegenheiten zuständig sind, die in den von ihnen betreuten Bundes-ländern anfallen. Es wird daher nicht möglich sein, bei Auftreten einer Personalknappheit in einem Bundesland oder am Sitz der Gleich-behandlungskommission in Wien, die in anderen Bundesländern vor-handendenden Personalreserven zu nutzen. Im Sinne einer voraus-schauend sparsamen Verwaltung wäre es zu begrüßen, wenn der Einsatz der Regionalanwältinnen von vornherein flexibel im Gesetz gestaltet wird.

Dieser Zweck könnte dadurch erreicht werden, daß diese gleichzeitig zu Stellvertreterinnen der bundesweit zuständigen Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gemacht werden und sich ihr Tätigkeitsgebiet nicht ausschließlich, sondern nur schwerpunktmäßig auf eine bestimmte Region bezieht. Es sollte dadurch die Möglichkeit offengehalten werden, daß die Regionalanwältinnen auch bei Bedarf unmittelbar bei der Gleichbehandlungskommission in Wien oder regionalüberschreitend eingesetzt werden können.

2. Zur Ausweitung des Anwendungsbereiches auf Dritte:

Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen gegen die in § 2 Abs 1a eingefügte neue Ziffer 2. Danach liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis *durch Dritte* sexuell belästigt wird. Damit wird der Kreis der potentiellen Verletzter des Gleichbehandlungsgebotes auf *jede dritte Person* ausgedehnt. Bisher kam hiefür lediglich der Arbeitgeber in Frage, wenn er entweder selbst die sexuelle Belästigung vornahm oder es schuldhaft unterließ, gegen eine sexuelle Belästigung durch Dritte Abhilfe zu schaffen.

Der Grundgedanke des Gleichbehandlungsgesetzes liegt offenbar darin, daß keine Ausnützung des Abhängigkeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber in Richtung einer sexuellen Diskriminierung erfolgen soll. Dieser Gedanke ergibt sich aus § 1 des Gesetzes, wonach seine Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse aller Art gelten, sofern sie auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Es handelt sich also um die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dieser Gedanke wird in § 2 fortgeführt, wonach als Diskriminierung jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt, umschrieben wird. Auch hier ergibt sich, daß sich die Diskriminierung auf die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beziehen muß. Der Arbeitnehmer soll davor geschützt werden, daß der Arbeitgeber sein Weisungsrecht in diskriminierender Form ausübt. Daran anknüpfend wird unter dem Tatbestand der Diskriminierung auch die sexuelle Belästigung eingereicht.

Wenn das sich auf die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehende Diskriminierungsverbot auch auf Dritte, die dieser Rechtsbeziehung u.U. völlig unbeteiligt gegenüberstehen, ausgedehnt wird, dann greift diese Regelung wesentlich über den ursprünglichen Sinn und Zweck des Gleichbehandlungsgebotes hinaus. Der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht in diesem Falle lediglich mehr darin, daß § 2 Abs 1b eine sexuelle Belästigung dann als gegeben erachtet, wenn durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betreffende Person geschaffen wird (Z 1).

Nun weist aber nicht nur der (die) Arbeitnehmer(in) eine Arbeitsumwelt auf, sondern jede Person, die einem Erwerb nachgeht, so etwa auch Freiberufler, Landwirte, Gewerbetreibende und insbesondere der im Unternehmen mittätige Arbeitgeber selbst. Auch diese Personen können zu einem Dritten (Kunden) durchaus in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Es ist etwa kein Unterschied darin zu erblicken, wenn eine von einem Lieferanten abhängige Gewerbetreibende auf die Weise sexuell belästigt wird, daß für sie eine demütige Arbeitsumwelt geschaffen wird. Die schrankenlose Ausdehnung des Gleichbehandlungsgesetzes und die in diesem vorgesehene Sanktionen auf Dritte ist unter diesem Aspekt gleichheitswidrig. Die gesetzliche Regelung hat ohne zureichende sachliche Rechtfertigung nur den Schutz des Arbeitnehmers in seiner Arbeitsumwelt, nicht aber den Schutz anderer Erwerbstätiger vor sexueller Belästigung durch Dritte zum Gegenstand. Ebenso ist diese Gleichheitswidrigkeit auch für den Dritten, der von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen betroffen wird, gegeben.

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag schlägt daher vor, daß die undifferenzierte Ausdehnung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung auf dritte Personen, die ohne Arbeitsvertragsbeziehung zum betroffenen Arbeitnehmer stehen und mit diesem auch nicht in einem Unternehmen tätig sind, zu entfallen habe. Die beabsichtigte Regelung läuft auf eine sachlich nicht gerechtfertigte Bevorzugung von Arbeitnehmern hinaus. Sie könnte überdies dazu führen, daß Arbeitnehmer, ohne vorerst dem Arbeitgeber Gelegenheit gegeben zu haben, Abhilfe gegen das Verhalten eines Dritten zu schaffen, diesen vor die Gleichbehandlungskommission oder vor Gericht bringen. Daraus kann sich für den Arbeitgeber dann, wenn es sich etwa um einen wichtigen Kunden handelt, ein erheblicher geschäftlicher Nachteil ergeben.

Selbst in dem Fall, daß sich die Beschwerde des Arbeitnehmers als unbegründet herausstellte, könnte der Arbeitgeber daraus nicht die Konsequenz einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses ziehen, wenn er sich zwischen der Aufrechterhaltung der Arbeitsvertragsbeziehung oder der geschäftlichen Beziehung zu dem Kunden entscheiden muß. Eine Kündigung des Arbeitnehmers könnte nämlich von diesem erfolgreich gem § 2a Abs 9 GleichbG angefochten werden.

Damit soll nicht der Möglichkeit einer sexuellen Belästigung durch Dritte das Wort geredet werden. Lediglich der weitreichende und bereits bei realtiv geringfügigen Anlaßfällen durch das GleichbG gebotene Schutz soll nicht generell ausgedehnt werden. Hier genügen gegenüber Dritten die den Schutz der Persönlichkeit gewährleistenden Rechtsnormen. Besonders geschützt soll der Arbeitnehmer nur in seinem Abhängigkeitsverhältnis sein, nicht aber deshalb, weil er zufällig seine Erwerbstätigkeit in einem Arbeitsverhältnis ausübt.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag  
Wien, am 14.11.1996



Dr. Klaus HOFFMANN  
Präsident