



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol  
Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck  
Tel: 0800/22 55 22, Fax: 0512/53 40-1449  
arbeitsrecht@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

Bundesarbeitskammer  
zH Frau Ruth Ettl  
Prinz-Eugen-Straße 20-22  
1040 Wien

G.-Zl.: AR-2012-25882/TR/BH  
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen Hr. Dr. Radner

Klappe 1400 Innsbruck, 14.9.2012

**Betrifft:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

Werte Kolleginnen und Kollegen!

Die in dem oben angeführten Entwurf enthaltenen Verbesserungen des österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrechts werden von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ausdrücklich befürwortet.

Wir dürfen uns daher in unserer Stellungnahme auf jene Punkte des Entwurfs beschränken, bei denen aus unserer Sicht Ergänzungs- und Verbesserungsbedarf besteht.

1. Verpflichtende Angabe des Mindestentgelts in Stellenanzeigen (Z 7 bis Z 10 des Entwurfs; §§ 9, 10 und 23 Abs 2 GIBG)

Nach Auffassung der Arbeiterkammer Tirol ist zwar auf der einen Seite die Ausdehnung der Entgelt-Angabeverpflichtung in Stellenanzeigen auf die nicht einer normativen Entgeltregelung unterliegenden Arbeitsverhältnisse im Sinne der Schließung einer bestehenden Regelungslücke zu befürworten. Auf der anderen Seite stellt sich aber die ernsthafte Frage nach der Zweckmäßigkeit der Ausweitung einer verwaltungsstrafrechtlich sanktionieren Verhaltenspflicht, die schon bislang von einer Vielzahl von kollektivvertragsunterworfenen ArbeitgeberInnen offenkundig und bewusst sowie völlig sanktionslos verletzt wurde und weiterhin verletzt wird.

Denn nach der derzeitigen Rechtspraxis stellt es eigentlich eine Provokation eines jeden rechtstreuen Bürgers dar, wenn in der breitesten Öffentlichkeit von Zeitungsinseraten Tag für Tag, Woche für Woche völlig bewusst und mit einer unbeirrbaren Beharrlichkeit von einer großen Anzahl von ArbeitgeberInnen Straftatbestände gesetzt werden, ohne irgend

eine Sanktion fürchten zu müssen. Ein Rechtsstaat, der seinen Bürgern unter Strafandrohung ein bestimmtes Verhalten vorschreibt, aber dann tatenlos zusieht, wie diese Bestimmungen laufend verletzt werden, führt sich letztendlich selbst ad absurdum.

Nicht nur, dass den Behörden aufgrund der im § 10 GIBG verankerten exklusiven Beschränkung des Anzeigerechts, das nur StellenwerberInnen und Gleichbehandlungsanwaltschaften offensteht, ein amtswegiges Einschreiten untersagt wird und ernsthafte StellenbewerberInnen von der Anzeige potenzieller zukünftiger ArbeitgeberInnen absehen werden, wurde der Arbeiterkammer Tirol vom Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreichs schriftlich mitgeteilt, dass man aufgrund der derzeit vorhandenen Ressourcen außer Stande sei, die Stellenanzeigen auf ihre Rechtskonformität hin zu prüfen. Denn die Arbeiterkammer Tirol hat über einen begrenzten Zeitraum hinweg, Kopien der rechtswidrigen Stellenanzeigen nach Prüfung der Kollektivvertragsunterworfenheit der inserierenden ArbeitgeberInnen unter genauer Angabe des Printmediums sowie Datum der Veröffentlichung mit der Bitte um weitere Veranlassung übermittelt. Diese Übermittlung von rechtswidrigen Stellenanzeigen wurde zwischenzeitig eingestellt, nachdem wir vom Regionalbüro schriftlich ersucht wurden, davon „Abstand zu nehmen“.

Dazu kommt noch, dass wir gerade in jüngster Zeit von vielen Bezirkshauptmannschaften Tirols die Rückmeldungen erhalten, dass bislang keinerlei Anzeigen wegen der Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestgehalts in Stellenanzeigen eingebracht wurden. Angesichts der hohen Quote der öffentlich bekannten (Verwaltungs-)Straftäter stellt dies ein „Armutzeugnis“ des österreichischen Rechtsstaates dar. Denn wenn man eine Tat nicht bestrafen will, macht es keinerlei Sinn, diese unter eine „rechtstote“ Strafsanktion zu stellen.

Leider wurde von Seiten des Bundesministeriums für Frauen und Öffentlicher Dienst unser, an das Bundesministerium direkt übermittelter Vorschlag, das Anzeigerecht – wenn es schon begrenzt sein soll – zumindest auf die freiwilligen und gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen auszudehnen, im vorliegenden Entwurf nicht umgesetzt. Argumentativ wurde unser Vorschlag unter anderem damit begründet, dass im Besonderen regionale Zeitungen für Stelleninserate genutzt sowie von Arbeitssuchenden gelesen werden und damit gerade den für das jeweilige Bundesland errichteten Arbeiterkammern die regionale Kompetenz zur Überwachung und Einhaltung dieser wichtigen Antidiskriminierungsvorschrift zugeordnet sein würde.

So sehr daher die Ausweitung der Gehaltsangabe-Verpflichtung auf nicht kollektivvertragsunterworfene Arbeitsverhältnisse im Grundsätzlichen zu befürworten ist, so ist aber nach der derzeitigen Rechtspraxis und Rechtslage nichts anderes zu erwarten, als dass dadurch lediglich der Anteil der rechtswidrigen Stellenanzeigen ansteigen wird.

Für die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol stellt die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Angabe des Mindestgehalts in Stellenanzeigen ein besonders wichtiges Anliegen dar. Denn völlig unbestritten ist, dass durch die damit bewirkte Einkommenstransparenz und Lohninformation wichtige sozial- und gesellschaftspolitische Maßnahmen zur Vermeidung der Einkommensdiskriminierung, insbesondere von Frauen, gesetzt werden. Die Verletzung dieser Verpflichtung darf nicht wie bisher ein harmloses „Kavaliersdelikt“ darstellen. Im Sinne einer effektiven Umsetzung der Mindestgehalts-Angabe in Stelleninseraten dürfen wir daher nochmals und dringlich unseren, bereits dem Ministe-

rium übermittelten Vorschlag zur Erweiterung der Anzeigebefugnisse gemäß § 10 GIBG auf die freiwilligen und gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, untermauern.

## 2. Entschädigungshöhe für erlittene persönliche Beeinträchtigung (Z 11 des Entwurfs; §§ 12 und 26 GIBG)

In Z 12 des Entwurfs wird in Umsetzung der EU-rechtlichen Vorgaben erstmals die „abschreckende Wirkung“ bei der Bemessung der Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Gesetzestext selbst erwähnt. Angesichts des Umstandes, dass der offenbar damit verfolgte spezialpräventive Zweck dem österreichischen Schadenersatzrecht grundsätzlich fremd ist, erscheint es unseres Erachtens sinnvoller zu sein, die abschreckende Wirkung durch die gesetzliche Festlegung eines Mindestanspruches umzusetzen.

In diesem Zusammenhang ist aber auch darauf hinzuweisen, dass in der prozessualen Rechtsdurchsetzung die „abschreckende“ Wirkung eines Ersatzanspruches erheblich von der Prozesskostenersatzfrage beeinflusst wird. So kommen in der Rechtsschutztätigkeit der Arbeiterkammer Tirol immer wieder Fälle vor, bei denen zwar der rechtswidrige Diskriminierungstatbestand gerichtlich feststeht, aber trotzdem die diskriminierte Klägerin wegen Überklagung zum (teilweisen) Prozesskostenersatz verpflichtet wird.

Ein gleichartiges Problem besteht etwa auch bei der unseres Erachtens verunglückten Formulierung der Ersatzansprüche gemäß § 12 Abs 1 und Abs 5 sowie § 26 Abs 1 und Abs 5 GIBG. Denn natürlich wird die diskriminierte Arbeitnehmerin zunächst – um bei § 26 Abs 1 GIBG zu bleiben – unter dem Titel des § 26 Abs 1 Z 1 zwei Monatsentgelte, zum Beispiel im Ausmaß von € 4.000,- einklagen (sie kennt ja die genauen Umstände beim Arbeitgeber nicht). Falls aber dem Arbeitgeber der Nachweis gelingen sollte, dass durch sein diskriminierendes Verhalten lediglich die Bewerbung unberücksichtigt geblieben ist, erhält die Arbeitnehmerin letztlich nur € 500,- zugesprochen. In einem solchen Fall steht zwar fest, dass der Arbeitgeber eine rechtswidrige Diskriminierung vorgenommen hat (im konkreten Fall belegt durch die sinngemäße Äußerung gegenüber dem Arbeitsmarktservice: „Ich habe schon gesagt, ihr sollt´ mir keine „Tschutschn“ schicken), die Arbeitnehmerin ist aber nur mit 12,5 % des Klagebegehrens durchgedrungen, sodass sie 87,5 % der gegnerischen und eigenen Vertretungskosten zu bezahlen hat und nur 12,5 % der ausgelegten Pauschalgebühr sowie sonstiger Barauslagen und Gebühren ersetzt bekommt.

Es ist in der prozessualen Rechtsdurchsetzung höchst unbefriedigend, dass einer erwiesenermaßen diskriminierten Arbeitnehmerin das alleinige Prozesskostenrisiko aufgebürdet wird und dies allein wegen der Beweisfrage in Bezug auf Umstände, die beim diskriminierenden Arbeitgeber liegen und daher vorher in keiner Weise abgeschätzt werden können.

Im Wesentlichen gleiches gilt für die nunmehr im Entwurf angesprochene „abschreckende Wirkung“ der Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Denn die konkret bezifferte Höhe selbst muss zunächst von der Arbeitnehmerin bei der Klageeinbringung bemessen werden, sie trägt aber das volle Prozesskostenrisiko einer allfälligen Überklagung, und zwar auch gegenüber dem rechtswidrig diskriminierenden Arbeitgeber.

Eine mögliche Lösung dieser brisanten Problematik kann nur in einer eigenen gesetzlichen Regelung der Kostenersatzpflicht im ASGG bestehen, wobei unseres Erachtens § 77

ASGG – der die Kostenersatzansprüche in Sozialrechtssachen regelt – als grundsätzliches Vorbild dienen kann.

Danach hätte der – nach den gerichtlichen Feststellungen – diskriminierend handelnde Arbeitgeber die Kosten, die ihm durch das Verfahren erwachsen sind, ohne Rücksicht auf dessen Ausgang selbst zu tragen; das gilt auch für den Ersatz der Gebühren, der Zeugen und Sachverständige sowie den mit den Augenscheinen verbundenen Aufwand (§ 77 Abs 1 Z 1 – dort der Sozialversicherungsträger). § 77 Abs 1 Z 2 ASGG eröffnet weiters die Möglichkeit einer nach Billigkeit vom Gericht festzulegenden Kostenersatzpflicht des Versicherungsträgers (also des diskriminierend handelnden Arbeitgebers) für Prozesskosten des Versicherten (der diskriminierten Arbeitnehmerin), wobei auf die tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten des Verfahrens Bedacht zu nehmen ist. Soweit aber eine mutwillige, verschleppende oder irreführende Prozessführung durch den Versicherten (der Arbeitnehmerin) vorgenommen wurde, wären die Kosten des Sozialversicherungsträgers (des Arbeitgebers) zu ersetzen (§ 77 Abs 3 ASGG; dort nach Billigkeit).

Denn auch und eigentlich nur über eine derartige Prozesskostenregelung wäre eine spezialpräventive „abschreckende Wirkung“ gegenüber einem – nach den gerichtlichen Feststellungen tatsächlich – diskriminierend handelnden Arbeitgeber faktisch sichergestellt und abgerundet.

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ersucht Sie höflich, unsere Vorschläge in der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zu berücksichtigen und verbleibt

mit kollegialen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)