

An das  
Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
Frau SC<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Anna Ritzberger-Moser  
Favoritenstraße 7  
1040 Wien

Per E-Mail: [anna.ritzberger-moser@sozialministerium.at](mailto:anna.ritzberger-moser@sozialministerium.at)

An das  
Bundesministerium für Bildung und Frauen  
Frau SC<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ines Stilling  
Minoritenplatz 5  
1010 Wien

Per E-Mail: [ines.stilling@bmbf.gv.at](mailto:ines.stilling@bmbf.gv.at)

Wien, am 11. Mai 2016  
Dr. Thomas Kreiter

### **IV-Stellungnahme zum Entwurf eines Experten- und Expertinnenberichts „Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts und der Gleichbehandlungsinstrumente“**

Sehr geehrte Frau SC<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ritzberger-Moser,  
sehr geehrte Frau SC<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Stilling,

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Berichtsentwurfes und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen.

#### **Zum Entwurf im Allgemeinen**

Die Beseitigung von Diskriminierungen ist aus Sicht der Industriellenvereinigung ein wesentliches Anliegen. Wir anerkennen die Zielsetzung der Experten- und Expertinnengruppe, die Gleichbehandlung voranzutreiben und Diskriminierungen entschlossen entgegenzutreten. Gerne haben wir uns daher in der Experten- und Expertinnengruppe zur Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts – in der Steuerungsgruppe und in allen Arbeitsgruppen – eingebracht und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts erstattet.

Der vorliegende Berichtsentwurf wird den Erwartungen der Industriellenvereinigung an eine vollständige und ausbalancierte Darstellung der Experten- und Expertinnenmeinungen jedoch nicht gerecht. Er macht sich über weite Teile das politische Forderungsprogramm der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Eigen und bildet die Beiträge der Arbeitgeberseite nur in unzureichender Weise ab. Darüber hinaus würde die Umsetzung der Vorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Entgrenzung des Gleichbehandlungsrechts führen,

die im „Mandat“ der Experten- und Expertinnengruppe, das bestehende Gleichbehandlungsrecht zu evaluieren, keine Deckung findet. Der Berichtsentwurf wird von der Industriellenvereinigung in seiner gegenwärtigen Fassung folglich abgelehnt.

### **Zum Entwurf im Einzelnen**

Die Industriellenvereinigung erlaubt sich, einige der strittigen Punkte herauszugreifen, auf die sie sich bei der Ablehnung des Berichtsentwurfes stützt.

#### **Ad 1 – Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes**

Betont wird, dass das Fehlen klarer Kompetenzregelungen mit dem Rechtsschutzbedürfnis der Unternehmen unvereinbar ist. Maßnahmen, die darauf abzielen, Unklarheiten über die Zuständigkeit auszuräumen, werden grundsätzlich positiv gesehen. Abgelehnt wird es jedoch, einen an die Bundesländer gerichteten „Auftrag“ zur Harmonisierung der Landes-Gleichbehandlungsgesetze nach dem jeweils höchsten Schutzniveau zu formulieren.

#### **Ad 2.1 – Soziales Geschlecht und Geschlechtsidentität**

Die Industriellenvereinigung steht der Erstreckung des Geschlechtsbegriffs auf ein vom Gesetzgeber geformtes „soziales Geschlecht“ ablehnend gegenüber. Das Abstellen auf das soziale Geschlecht zwingt zur Bestimmung „typisch weiblicher“ und „typisch männlicher“ Eigenschaften und Verhaltensweisen. In der juristischen Praxis würden sich schwierige Abgrenzungsfragen stellen. Zudem widerspricht die in Rede stehende Forderung der Idee des Gleichbehandlungsrechts, starre Rollenbilder aufzubrechen.

Unterstrichen wird, dass die Geschlechtszugehörigkeit aus Gründen der Rechtssicherheit nicht rein nach dem subjektiven Empfinden der Person bestimmt werden darf. Das Gefühl, Frau oder Mann zu sein, muss sich in äußeren, biologischen Merkmalen niederschlagen. Ein reines Bekenntnisprinzip im Gleichbehandlungsrecht wird nicht befürwortet, der Schutz der Geschlechtsidentität nachdrücklich abgelehnt.

#### **Ad 2.3 – Bundesländerdiskriminierung**

Im Falle der „Bundesländerdiskriminierung“ ist kein anderer Maßstab anzulegen als bei der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Eine Diskriminierung ist nur denkbar, wenn die Bundesländergrenzen entlang der Gebiete gezogen sind, in welchen klar abgrenzbare Ethnien leben. Österreich aber verfügt über eine relativ heterogene Bevölkerung, weshalb der „Bundesländerdiskriminierung“ der Boden entzogen ist. Einem (etwaigen) Vorstoß, die Bundesländerdiskriminierung gesetzlich zu verankern, steht die Industriellenvereinigung ablehnend gegenüber.

#### **Ad 2.6.4 – Soziale Herkunft**

Festgehalten wird, dass ein Diskriminierungstatbestand „soziale Herkunft“ juristisch schwer fassbar wäre. Die Anknüpfung etwa an bestimmte Vornamen, das Leben in geförderten Wohnungen („Gemeindebau“) oder die Abstammung von wohlhabenden Eltern hätte einen uferlosen Diskriminierungsschutz zur Folge. Außerdem wird eine überschießende Umsetzung der unionsrechtlichen Gleichbehandlungsrichtlinien nicht befürwortet. Ein sachlicher Grund, um die EU-rechtlich vorgegebenen Diskriminierungsmerkmale um weitere zu ergänzen, ist nicht zu sehen.

#### **Ad 3.1 – Gleichwertigkeit der Arbeit**

Die Industriellenvereinigung stellt den behaupteten Mehrwert einer gesetzlichen Begriffsklärung der „gleichen“ und der „gleichwertigen Arbeit“ in Frage. Die Hinzuziehung von Sachverständigen – sie soll nach der Vorstellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch

die Gesetzesänderung obsolet werden – wird insbesondere bei Berufen mit komplexen Anforderungsprofilen auch in Hinkunft unerlässlich sein.

### **Ad 3.3 – Abhilfeverpflichtung**

Anregt wurde, eine Abhilfeverpflichtung in den III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen. Die Industriellenvereinigung allerdings lehnt eine Haftung von Unternehmerinnen und Unternehmern bei Belästigungen „unter Kunden“ strikt ab. Die praktische Handhabbarkeit eines derart weiten Diskriminierungsschutzes ist nicht gewährleistet, eine Abhilfeverpflichtung für Dienstleistungsanbieterinnen und Dienstleistungsanbieter in den angedachten Fällen schlechterdings unzumutbar.

### **Ad 5.2.1 – Anscheinsbeweis**

Nach dem Vorschlag der Gleichbehandlungsanwaltschaft soll die Antragsgegnerin/der Antragsgegner bzw. die/der Beklagte bereits beim bloßen Anschein einer Diskriminierung Umstände ins Treffen führen müssen, die gegen die behauptete Diskriminierung sprechen. Die Industriellenvereinigung lehnt eine Umkehrung der Beweislast ebenso nachdrücklich ab, wie jede Herabsetzung des Beweismaßes. Auch künftig muss der Vorwurf, diskriminiert worden zu sein, hinreichend substantiiert werden. Jede Maßnahme, die die schlichte Behauptung der Diskriminierung erfolversprechend erscheinen lässt, ist kritisch zu sehen.

### **Ad 4 – Rechtsfolgen**

Die Industriellenvereinigung tritt für die Beibehaltung des gegenwärtigen „Sanktionenregimes“ des Gleichbehandlungsgesetzes ein. Änderungsbedarf ortet sie nicht. Einem Eingriff in die Spruchpraxis der Gerichte durch Festlegung eines höheren Schadenersatzes stehen wir ablehnend gegenüber; ein Abgehen vom Schadenersatzprinzip zu Gunsten von Verwaltungsstrafen befürworten wir nicht.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme und bedauern, dass die zahlreichen Verhandlungsrunden keine tragfähigen Lösungen zutage zu fördern vermochten.

Mit freundlichen Grüßen  
INDUSTRIELLENVEREINIGUNG



Dr. Helwig Aubauer  
Bereichsleiter Arbeit und Soziales