

II-4651 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates

XIV. Gesetzgebungsperiode

Antrag Präs.: 1979-01-24

No. 138/A

der Abgeordneten Metzker, Rechberger, Albrecht, Modl und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz)

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz vom über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz)

Der Nationalrat hat beschlossen:

I. Teil

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, anzuwenden ist;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

Gleichbehandlungsgebot

§ 2. Bei der Festsetzung des Entgelts darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

- 2 -

Gleichbehandlungskommission

- § 3. (1) Beim Bundesministerium für soziale Verwaltung ist eine Gleichbehandlungskommission zu errichten.
- (2) Diese Kommission hat aus 11 Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz in der Kommission hat der Bundesminister für soziale Verwaltung oder ein von ihm damit betrauter Beamter des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu führen.
- (3) Der Kommission haben neben dem Bundesminister für soziale Verwaltung anzugehören:
1. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft vorgeschlagen werden;
 2. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Arbeiterkammertag vorgeschlagen werden;
 3. zwei Mitglieder, die von der Vereinigung Österreichischer Industrieller vorgeschlagen werden;
 4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund vorgeschlagen werden;
 5. je ein Vertreter des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und des Bundeskanzleramtes.
- (4) Für jedes der in Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) haben vor Antritt ihrer Funktion dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Sie sind vom Bundesminister für soziale Verwaltung auf Vorschlag der in Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist der Bundesminister für soziale Verwaltung an Vorschläge nicht gebunden.

- 3 -

- (5) Der Bundesminister für soziale Verwaltung hat ein von einer der im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenes Mitglied (Ersatzmitglied) bei Verzicht, bei Wideruf des Vorschlages durch die vorschlagsberechtigte Interessenvertretung, bei grober Verletzung oder bei dauernder Vernachlässigung seiner Pflichten seiner Funktion zu entheben.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung (§ 2) berührenden Fragen zu befassen.

§ 5. (1) Auf Antrag einer der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung ihrer Beschlusffassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsitzenden (§ 3 Abs. 2) je eines der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen. § 7 Abs. 2 bis 4 und 5 erster Satz gilt sinngemäß.

(3) Gutachten der Kommission sind in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu verlautbaren.

- 4 -

- § 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.
- (2) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.
- (3) Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 2) klagen; die Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallsfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.
- (4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu veröffentlichen.

Geschäftsleitung der Kommission

- § 7. (1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder verlangt.

- 5 -

- (2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.
- (3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.
- (4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.
- (5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommission kann unter der Leitung des Vorsitzenden einem, falls erforderlich, mehreren Bediensteten aus dem Personalstand des Bundesministeriums für soziale Verwaltung übertragen werden.

Ausschüsse der Kommission

- § 8. (1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 6) einem Ausschuß übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.
- (2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit betrauter Beamter des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu führen, die

- 6 -

übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der im § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.

(3) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gilt § 7 Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

§ 9. Die Geschäftsführung der Kommission und ihrer Ausschüsse ist durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung näher zu regeln.

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihrer Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 letzter Satz und 7 Abs. 4).

(2) Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 8) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

- 7 -

II. Teil

Für die Regelung der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Entlohnung in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs.1 Z.4 des Bundes-Verfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 11. Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz anzuwenden ist.

Gleichbehandlungsgebot

§ 12. Bei der Festsetzung des Entgelts darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Gleichbehandlungskommission

§ 13. (1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission zu errichten.

(2) Diese Kommission hat aus 11 Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitzⁱⁿ der Kommission hat der Landeshauptmann oder ein von ihm damit betrauter Beamter des Amtes der Landesregierung zu führen.

(3) Der Kommission haben neben dem Landeshauptmann anzugehören:

1. zwei Vertreter der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber;
2. zwei Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber;
3. zwei Vertreter der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer;
4. zwei Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer;
5. zwei Vertreter des Amtes der Landesregierung.

- (4) Für jedes der in Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) haben vor Antritt ihrer Funktion dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Sie sind vom Landeshauptmann auf Vorschlag der in Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist der Landeshauptmann an Vorschläge nicht gebunden.
- (5) Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, in welchen Fällen der Landeshauptmann ein von einer der in Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorschlagenes Mitglied (Ersatzmitglied) seiner Funktion zu entheben hat.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 14. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung (§ 12) berührenden Fragen zu befassen.

- § 15. (1) Auf Antrag einer der in § 13 Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung zu erstatten.
- (2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung der Beschlusffassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsitzenden (§ 13 Abs.2) je eines der von den in § 13 Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorschlagenen Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

- 9 -

(3) Gutachten der Kommission sind in einem Publikationsorgan des Landes zu verlautbaren.

§ 16. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 13 Abs. 3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(3) Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 13 Abs. 3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 12) klagen; diese Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallsfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen.

Geschäftsleitung der Kommission

- § 17. (1) Der Vorsitzende (§13 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder verlangt.
- (2) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.
- (3) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimpter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.

Ausschüsse der Kommission

- § 18. (1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§16) einem Ausschuß übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.
- (2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit betrauter Beamter des Amtes der Landesregierung zu führen, die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der im § 13 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.

- § 19. Die Ausführungsgesetzgebung hat die Geschäftsleitung der Kommission und ihrer Ausschüsse näher zu regeln;

- 11 -

dabei ist auch vorzusehen, wie die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte unter der Leitung des Vorsitzenden zu erfolgen hat.

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

§ 20. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 15 Abs. 2 letzter Satz und 17 Abs. 3).

- (2) Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§18) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- (3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

- 12 -

III. Teil

Schlußbestimmungen

§ 21. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1979 in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund des I. Teiles können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit 1. Oktober 1979 in Kraft gesetzt werden.

§ 22. Mit der Vollziehung des I. Teiles ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich des § 6 Abs. 3 der Bundesminister für Justiz, betraut.

§ 23. Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den Grundsätzen des II. Teiles sind bis längstens 1. April 1980 zu erlassen.

§ 24. Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Artikel 15 Abs. 8 des Bundes-Verfassungsgesetzes hinsichtlich des II. Teiles zustehenden Rechte ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich des § 16 Abs. 3 der Bundesminister für Justiz, betraut.

-.-.-.-.-

In formeller Hinsicht wird beantragt, diesen Antrag unter Verzicht auf die erste Lesung dem Ausschuß für soziale Verwaltung zuzuweisen.

- 13 -

- 13 -

B e g r ü n d u n g :

Allgemeines

Das Internationale Jahr der Frau im Jahre 1975 und die UN-Dekade der Frau 1976 bis 1985 zur Verwirklichung der Ziele des Internationalen Jahres der Frau führte zur Schaffung eines Weltaktionsplanes, in dem alle Vorschläge für Maßnahmen auf internationaler und nationaler Ebene zur Verbesserung des Status der Frau in allen Bereichen des privaten und gesellschaftlichen Lebens zusammengefaßt sind.

Diese Aktivitäten auf internationaler Ebene haben - als Ergebnis einer umfassenden Informations- und Aufklärungstätigkeit - auch in Österreich einen Prozeß des Umdenkens und des Überdenkens überkommener Strukturen eingeleitet. Dieser Prozeß führte zu einer Bewußtseinsänderung in weiten Kreisen der Arbeitnehmerschaft, die darauf gerichtet ist, über die formelle Gleichberechtigung hinaus die tatsächliche Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft voll anzuerkennen.

Die Erfahrungen der Praxis haben gezeigt, daß mitunter das weiblichen Arbeitnehmern gezahlte Entgelt auch bei gleicher Arbeit immer noch unter dem der männlichen Beschäftigten liegt und daß - abgesehen von Einzelseinbarungen - noch immer Kollektivverträge Lohngruppen enthalten, die Unterscheidungen nach dem Geschlecht treffen.

Nach Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes sind zwar alle Staatsbürger vor dem Gesetz gleich, doch fehlt diesem verfassungsrechtlichen Grundsatz - wie allen Grundrechten - die Drittewirkung: er kann daher nur die staatlichen Organe, nicht jedoch Privatpersonen binden.

Gleiches gilt für internationale Übereinkommen, durch deren Ratifizierung zunächst lediglich die Republik Österreich, nicht jedoch deren Staatsbürger unmittelbar rechtlich verpflichtet werden.

- 14 -

Diese Umstände bedeuten jedoch nicht, daß Differenzierungen bei der Entgeltfestsetzung durch den Arbeitgeber grundsätzlich keiner Beschränkung unterliegen. Die Rechtsprechung formte vielmehr den Gleichbehandlungsgrundsatz aus, der als Verbot, einen oder einzelne Arbeitnehmer willkürlich oder aus sachfremden Motiven schlechter zu behandeln als andere, definiert wird. Allerdings sind Bestimmungen in Kollektivverträgen, durch die Frauen benachteiligt werden, mangels entsprechender Vorschriften nicht unzulässig; daher haben die Arbeitsgerichte, sofern die Einstufung in die betreffende kollektivvertragliche Lohngruppe zu Recht erfolgt, auch im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes derzeit keine Möglichkeit zur Anerkennung von Ansprüchen auf gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit.

Durch die von Österreich ratifizierten ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit und Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf besteht für Österreich die Verpflichtung, Diskriminierungen der Arbeitnehmer wegen ihres Geschlechts zu verbieten.

Durch den vorliegenden Entwurf soll den weiblichen Arbeitnehmern Österreichs die volle Gleichbehandlung bei der Entgeltfestsetzung garantiert werden.

Kompetenzgrundlagen

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung der Regelungen des Entwurfes gründet sich auf den Kompetenztatbestand "Arbeitsrecht" (Art. 10 Abs.1 Z.11 B-VG), auf den Kompetenztatbestand "Zivilrechtswesen" (Art. 10 Abs.1 Z.6 B-VG) sowie auf Art. 12 Abs.1 Z.4 B-VG (Arbeitsrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt).

- 15 -

Zu den einzelnen Bestimmungen des I. Teiles wird bemerkt:

Zu § 1.:

Die Zielsetzung des Entwurfes, nämlich die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer ohne geschlechtsspezifische Differenzierungen zu gewährleisten, erfordert eine umfassende Regelung des Geltungsbereiches. Daher erfaßt § 1 grundsätzlich alle Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse, die der Regelungskompetenz des Bundes unterliegen; ausgenommen sind lediglich Arbeitsverhältnisse zu den Gebietskörperschaften, da deren Entgeltsschemata einerseits keine Unterscheidungen nach dem Geschlecht kennen, andererseits nicht willkürlich über- oder unterschritten werden können.

Zu § 2.:

Das Gleichbehandlungsgebot gilt unabhängig davon, ob seine Verletzung auf Einzelvereinbarungen oder auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung basiert; nicht als Diskriminierung im Sinne des Entwurfes sind Differenzierungen anzusehen, die aus sachlich gerechtfertigten Motiven erfolgen (z.B. längere Betriebszugehörigkeit, qualifiziertere Tätigkeit und ähnliches). Benachteiligungen sind demnach nur dann unzulässig, wenn sie ausschließlich auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit von Arbeitnehmern erfolgen und sachlich nicht begründet sind.

Zu § 3.:

Der Entwurf überträgt die Behandlung von allen die Diskriminierung berührenden Fragen einer Gleichbehandlungskommission, die unter dem Vorsitz des Bundesministers für soziale Verwaltung beim Bundesministerium für soziale Verwaltung zu errichten sein wird.

- 16 -

Da die von der Kommission zu behandelnden Angelegenheiten in allen Fällen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern berühren werden, sieht der Entwurf eine möglichst der Sozialpartnerschaft angeglichene Zusammensetzung der Kommission vor.

Die Regelungen der Abs.4 und 5 wurden den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1974, und des Bundesgesetzes über die Errichtung eines familienpolitischen Beirates beim Bundeskanzleramt, BGBl.Nr. 112/1967, über die Bestellung und Abberufung der Mitglieder der Einigungsämter bzw. des Beirates angepaßt.

Zu § 4.:

Die Zuständigkeitsnorm des § 4 ist eine Generalklausel; der Kommission wird das Recht übertragen, sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Dazu gehört selbstverständlich auch die Festlegung von Kriterien gleichwertiger Arbeit, branchenweise Untersuchungen etc.

Zu § 5.:

Auf Antrag der nach § 5 Abs.1 hiezu Berechtigten hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts zu erstatten.

Nach Abs.2 sind den Beratungen, die der Erstellung von Gutachten über diskriminierende kollektive Normen vorangehen, Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen; zur Vorberatung solcher Gutachten kann die Kommission Arbeitsausschüsse bilden, denen - im Gegensatz zu den Ausschüssen nach § 8 - nur die Entscheidungsvorbereitung, nicht jedoch die endgültige Erledigung bestimmter Aufgaben zukommt.

- 17 -

Um die notwendige Breitenwirkung zu erzielen und um die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer laufend informieren zu können, sind alle Gutachten der Kommission zu veröffentlichen (Abs.3).

Zu § 6.:

Auf Antrag der nach § 6 Abs.1 hiezu Berechtigten hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

Dabei ist es ohne Relevanz, ob die Benachteiligung auf Einzelvereinbarung oder auf kollektiver Norm basiert.

Gelangt die Kommission zur Überzeugung, daß eine Diskriminierung vorliegt, und führen ihre Bemühungen zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so kann jede der in § 3 Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen innerhalb der in Abs.3 genannten Frist beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Dieses Feststellungsverfahren, das dem Leistungsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorgeschaltet werden kann, soll das Prozeßrisiko des Arbeitnehmers im Leistungsstreit verringern. Dieses Risiko dürfte nämlich der Grund für die Tatsache sein, daß bisher relativ wenig Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch machen, auf Grund des von der Judikatur ausgeformten Gleichbehandlungsgrundsatzes ihre - vielfach berechtigten - Ansprüche einzuklagen.

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund kollektiver Normen führen - dem Grundsatz der Kollektivvertragsautonomie folgend - lediglich im Einzelfall, das heißt im Leistungsstreitverfahren vor dem Arbeitsgericht, zur Nichtanwendung der betreffenden Bestimmung, nicht jedoch zu deren genereller Vernichtung.

- 18 -

Abs.3 letzter Satz soll den Arbeitnehmer vor etwaigen Nachteilen durch die Abwicklung des Feststellungsverfahrens schützen.

Die Veröffentlichung rechtskräftiger Feststellungsurteile (Abs.4) soll Arbeitgeber und Arbeitnehmer laufend darüber informieren, welche Differenzierungen bei der Festsetzung des Entgelts als Diskriminierung im Sinne des Entwurfes angesehen werden und dadurch a priori die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber erleichtern.

Zu § 7.:

Die in den Abs.1 bis 4 vorgesehenen Bestimmungen legen die Geschäftsführung der Kommission in ihren Grundzügen fest. Abs.5 ist im wesentlichen den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes über die Führung der laufenden Geschäfte des Obereinigungsamtes nachgebildet.

Zu § 8.:

Die Möglichkeit, die Erledigung von Einzelfällen Ausschüssen übertragen zu können, soll die möglichst rasche Durchführung solcher Verfahren garantieren.

Zu § 9.:

Die nähere Regelung der Geschäftsführung der Kommission und ihrer Ausschüsse durch Verordnung scheint erforderlich.

Zu § 10.:

Die Tätigkeit der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission soll als Ehrenamt erfolgen; allerdings werden die Reise- und Aufenthaltskosten - gleiches soll für die sonstigen Fachleute und die Vertreter der Kollektivvertragsparteien gelten - vom Bund ersetzt werden (Abs.1).

- 19 -

Abs.2 verpflichtet die Betriebsangehörigen, die für die Tätigkeit der Kommission bzw. der Ausschüsse im Sinne des § 8 notwendigen Auskünfte zu erteilen.

Abs.3 normiert die Pflicht zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse für alle Personen, die im Rahmen der Kommission tätig werden können, sofern sie nicht ohnehin der Amtsverschwiegenheit unterliegen; auf die Aufnahme einer eigenen Strafbestimmung für die Verletzung dieser Pflicht konnte im Hinblick auf die §§ 122, 123 und 310 des Strafgesetzbuches, BGBl.Nr. 60/1974, verzichtet werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen des II. Teiles wird bemerkt:

Um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer für den gesamten Bereich der Land- und Forstwirtschaft sicherstellen zu können, wird – der umfassenden Zielsetzung des Entwurfes folgend – von der dem Bund auf Grund des Art. 12 Abs. 1 Z. 4 B-VG zustehenden Grundsatzregelungskompetenz Gebrauch gemacht.

Zu § 11:

Die Geltungsbereichsregelung des II. Teiles folgt aus Art. 12 Abs. 1 Z. 4 B-VG.

Zu §§ 12 bis 20:

Die hier vorgesehenen Bestimmungen legen die Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung insoweit fest, als ein Bedürfnis nach bundeseinheitlichen Regelungen besteht.

Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu den entsprechenden Bestimmungen des I. Teiles verwiesen.

- 20 -

- 20 -

Zu den einzelnen Bestimmungen des III. Teiles wird bemerkt:

Zu § 21.:

Die hier vorgesehene Legisvakanz scheint zur Vorbereitung der Vollziehung erforderlich.

Zu §§ 21 und 23:

Die hier vorgesehenen Regelungen entsprechen den Zuständigkeitsnormen des Bundesministeriengesetzes 1973 bzw. des Bundes-Verfassungsgesetzes.

Zu § 22:

Die Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen einem halben Jahr nach Inkrafttreten des Entwurfes entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und entspringt dem Bedürfnis nach möglichst gleichzeitiger Verwirklichung der Grundsätze des II. Teiles.