

664 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVI. GP**Regierungsvorlage****Bundesgesetz vom xxxxxxxx, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, wird wie folgt geändert:

1. Der Titel des Bundesgesetzes vom 23. Feber 1979, BGBl. Nr. 108, hat zu lauten wie folgt:

„Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz)“.

2. § 1 Abs. 2 Z 1 hat zu lauten wie folgt:

„1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;“

3. § 2 samt Überschrift hat zu lauten wie folgt:

„Gleichbehandlungsgebot

§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand

1. bei der Festsetzung des Entgelts,
2. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen und
3. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene

diskriminiert werden; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

4. Nach § 2 ist folgender § 2 a samt Überschrift einzufügen:

„Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 2 a. Der Arbeitnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung der Gleichbehandlungskommission geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.“

5. Nach dem neuen § 2 a ist folgender § 2 b samt Überschrift einzufügen:

„Förderungsmaßnahmen

§ 2 b. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen.“

6. a) Im § 3 ist ein neuer Abs. 4 einzufügen, der zu lauten hat:

„(4) Bilden Förderungsrichtlinien oder Förderungsmaßnahmen (§ 2 b) des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie den Gegenstand von Beratungen der Kommission, so hat dieser als weiteres Mitglied ein Vertreter des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie anzugehören.“

b) Die bisherigen Abs. 4 und 5 des § 3 erhalten die Bezeichnung „(5)“ und „(6)“.

7. § 4 hat zu lauten wie folgt:

„§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung (§ 2) berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes regelnde Förderungsrichtlinien zu befassen.“

8. In § 5 Abs. 1 sind die Worte „Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung“ durch die Worte „Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes“ zu ersetzen.

9. § 6 Abs. 3 erster Satz hat zu lauten wie folgt:

„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 im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert.“

10. Nach § 6 ist folgender § 6 a samt Überschrift einzufügen:

„Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6 a. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer von der Kommission festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden.

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 5) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu verlautbaren.“

11. (Grundsatzbestimmung)

Der II. Teil (Einleitung und §§ 11 bis 20) hat wie folgt zu lauten:

„II. TEIL

Für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 11. Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Gleichbehandlungsgebot

§ 12. (1) Bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 13. Der Arbeitnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung einer durch die Landesgesetzgebung errichteten Kommission geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission

§ 14. (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 12 berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne des § 12 erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

§ 15. (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den Arbeitgeber davon benachrichtigen und ihn zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

664 der Beilagen

3

(2) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der Kommission nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(3) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

§ 16. Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, daß die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 15 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

§ 17. Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

Artikel II**Schlußbestimmungen**

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1985 in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund des Art. I Z 1 bis 10 dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit 1. Juli 1985 in Kraft gesetzt werden.

(3) Mit der Vollziehung des Art. I Z 1 bis 3, 6 bis 8 und 10 dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich der Z 4 der Bundesminister für Justiz und der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich der Z 5 der jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister und hinsichtlich der Z 9 der Bundesminister für Justiz betraut.

(4) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den Grundsätzen in Art. I Z 11 sind bis längstens 1. April 1986 zu erlassen.

(5) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 des Bundes-Verfassungsgesetzes hinsichtlich des Art. I Z 11 zustehenden Rechte ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich des Art. I Z 11 (§§ 13 und 15 Abs. 2) der Bundesminister für Justiz, betraut.

VORBLATT

Problem:

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz stellt ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts ab; die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung ist jedoch nur eine von mehreren Möglichkeiten von Diskriminierungen im Arbeitsleben.

Ziel:

Die Gleichbehandlung von Frau und Mann soll auch in anderen Bereichen des Arbeitslebens gesetzlich festgelegt werden.

Inhalt:

Der vorliegende Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sieht daher eine Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes auf freiwillige Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vor, weiters das Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung. Ferner sollen bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes die Betriebe verpflichtet sein, der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten. In den Richtlinien über die Vergabe von Bundesförderungen soll die Berücksichtigung der Gesetzesbeachtung festgelegt werden; Beiziehung eines Vertreters des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie bei Beratungen über Förderungsrichtlinien und -maßnahmen dieses Bundesministeriums in der Gleichbehandlungskommission.

Alternativen:

Keine

Kosten:

Da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind, erwachsen dem Bund aus dieser Regelung unmittelbar keine Kosten.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Das vom Nationalrat am 23. Feber 1979 beschlossene und am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz stellt ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Entgeltfestsetzung ab. Der Gesetzgeber ging bei dieser Beschränkung auf nur eine von mehreren Möglichkeiten von Diskriminierungen im Arbeitsleben von der Überlegung aus, daß diese Art der Diskriminierung sowohl die häufigste als auch die wesentlichste und sicherlich auch die sich am deutlichsten manifestierende Diskriminierung ist. Auch das Instrumentarium des Gesetzes ist in erster Linie auf die Bekämpfung dieser Form der Diskriminierung der Frauen am Arbeitsplatz ausgerichtet: der Gleichbehandlungsgrundsatz als unmittelbar einklagbarer Rechtsanspruch, der auch gegenüber Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung besteht, und das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission als Möglichkeit der vor- und außergerichtlichen Beilegung solcher Konflikte unter Einbeziehung der Sozialpartner.

Wie aber schon aus dem umfassenden Kurztitel des „Gleichbehandlungsgesetzes“ entnommen werden kann, sollte mit dem Verbot der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung nur ein Anfang im Bemühen um die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben gesetzt werden. Bei der Beurteilung, welche Themen der unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen für eine Einbeziehung in das Gesetz in Betracht gezogen werden sollen, muß von den bisherigen Erfahrungen mit dem Gesetz einerseits und von einer realistischen Einschätzung der Möglichkeit, neue Gebote bzw. Verbote andererseits durchsetzen zu können, ausgegangen werden. Wie der Bundesminister für soziale Verwaltung in Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage (Nr. 2188/J aus 1982) ausgeführt hat, stellt die Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben ein Problem dar, dessen Lösung nicht so sehr von der formalen Einhaltung von Gesetzen oder der Möglichkeit zur Inanspruchnahme bestimmter Verfahren als vielmehr von einem gesellschaftlichen Umdenken erwartet werden kann. Dieser Umstand ist bei den Überlegungen zu einer Erweiterung des Gleichbehandlungsgesetzes ebenso zu berücksichtigen wie

die Ursachen der Differenzen der Durchschnittsverdienste von Männern und Frauen: Ausbildungsnachteile, geringere räumliche Mobilität, beschränkte Laufbahnen, höhere Frauenanteile in Niedriglohnbranchen, Teilzeitbeschäftigung und, nicht zuletzt, Vorurteile über den Wert der weiblichen Arbeitskraft sind, wie in der vorerwähnten Anfragebeantwortung ausgeführt, Gründe für die bestehenden Einkommensunterschiede.

Sowohl der Österreichische Arbeiterkammertag als auch der Österreichische Gewerkschaftsbund haben ihre Vorstellungen über den Umfang der Erweiterung des Gleichbehandlungsgesetzes an das Bundesministerium für soziale Verwaltung herangezogen. Demnach sollte der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die freiwilligen Sozialleistungen, die nicht vom Entgeltbegriff erfaßt werden, und auf die Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene ausgeweitet werden. Die Gleichbehandlungskommission müßte in die Lage versetzt werden, sich über den erreichten Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Aufnahme ihrer Beschäftigung und bei deren Karriereverläufen in Betrieben bestimmter Größe regelmäßig Informationen zu beschaffen. Weiters sollte ein Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung statuiert und die Einhaltung der Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechtes, insbesondere jener über die Gleichbehandlung, bei Vergabe von Förderungsmittel verlangt werden.

Gespräche mit den Sozialpartnern über diese Vorstellungen brachten eine Übereinstimmung hinsichtlich der in den Entwurf aufgenommenen Bestimmungen.

II. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1:

Da sich der derzeitige Langtitel des Gleichbehandlungsgesetzes nur auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts bezieht, ist er durch die Festlegung neuer Gleichbehandlungstatbestände nicht mehr zutreffend.

Zu Art. I Z 2:

Diese Änderung ist wegen der Wiederverlautbarung des Landarbeitsgesetzes im Jahre 1984 vorzunehmen, wobei mit der vorgesehenen Formulierung auch dem Umstand Rechnung getragen werden soll, daß das Landarbeitsgesetz als Grundsatzgesetz nicht unmittelbar auf die Landarbeiter anwendbar ist.

Zu Art. I Z 3:

Mit der Aufnahme der freiwilligen Sozialleistungen in den Katalog des Gesetzes soll einerseits Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber Sozialleistungen, die als Entgelt anzusehen sind und schon bisher von § 2 erfaßt sind, begegnet und andererseits damit der Bewußtseinsbildungsprozeß der Gleichbehandlung an der Grenze zwischen Beruf und Freizeit gefördert werden. Unter freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sind zB die Förderung sportlicher Aktivitäten oder die Benützung von Sportanlagen, der Sauna u. dgl. zu verstehen.

Wie schon im allgemeinen Teil ausgeführt, liegt einer der Hauptgründe für die schlechtere Einkommenssituation der Frauen in ihrem Ausbildungsnachteil gegenüber den Männern. Soweit dieser durch eine geringere Ausbildung vor dem Eintritt in den Beruf bzw. vor Antritt einer bestimmten Beschäftigung bedingt ist, wird es Aufgabe der Gesellschaft sein, vor allem durch einen Bewußtseinswandel eine Änderung herbeizuführen. Auf betrieblicher Ebene soll den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung von Fortbildungschancen durch die Aufnahme von Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in den Geltungsbereich des Gesetzes gesichert werden.

Eine alte Forderung im Bestreben, die Chancengleichheit der Frauen im Arbeitsleben zu erreichen, ist die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung. Kann damit auch der Arbeitgeber nicht gezwungen werden, eine Frau anstelle eines Mannes für den betreffenden Arbeitsplatz einzustellen, so soll dadurch einerseits Frauen nicht von vornherein die Möglichkeit zur Bewerbung genommen werden, bzw. andererseits der Arbeitgeber dazu veranlaßt werden, immer öfter auch Frauen in seine Überlegungen bei der Auswahl der bestgeeigneten Person miteinzubeziehen.

Ob ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung. Nur solche Voraussetzungen können als unverzichtbar angesehen werden, die ein Tätigwerden von Arbeitnehmern des anderen Geschlechts praktisch oder rechtlich ausschließen.

Das hier vorgesehene Verbot gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für Dritte, deren

sich der Arbeitgeber bei der Stellenausschreibung bedient.

Mit der im letzten Satz des Abs. 2 enthaltenen Bestimmung soll eine Umgehung des Verbotes ausgeschlossen werden.

Zu Art. I Z 4:

Da sich für den einzelnen Arbeitnehmer eine Diskriminierung meist noch nicht aus der bloßen Nichtberücksichtigung bei einer bestimmten Maßnahme der Aus- oder Weiterbildung ergibt, ist in § 2a für diesen Diskriminierungstatbestand eine gegenüber der Entgeltdiskriminierung abweichende Durchsetzungsmöglichkeit vorgesehen.

Zum einen ist die Geltendmachung des Anspruches auf eine bestimmte Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme kaum durchsetzbar, wenn es sich hiebei um einmalige, aus welchen Gründen immer, nicht wiederholbare Aktionen handelt. Zum anderen hat im allgemeinen nicht jeder Arbeitnehmer von vornherein einen Anspruch auf Einbeziehung in bestimmte betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer wird beispielsweise dann gegeben sein, wenn das Ausmaß ihrer Einbeziehung in solche Maßnahmen gegenüber ihren männlichen Kollegen geringer ist, als es ihrem Verhältnis an der Gesamtzahl der Beschäftigten, für die diese Maßnahmen in Frage kommen, entspricht.

Die Durchsetzung des in starkem Maße kollektive Züge aufweisenden Gleichbehandlungsgebotes nach § 2 Abs. 1 Z 3 wird daher zunächst die Feststellung seiner Verletzung erfordern. Eine solche Feststellung kann von jedem Arbeitnehmer entweder im Wege einer gerichtlichen Feststellungsklage oder durch Befassung der Gleichbehandlungskommission herbeigeführt werden. Darüber hinaus kann jeder der in § 6 genannten Antragsberechtigten die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission in Bewegung setzen oder die Kommission von Amts wegen tätig werden.

Wird die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ergibt sich für den diskriminierten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Einbeziehung in betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Da zwischen dem gerichtlichen Feststellungsverfahren und den nach Zustellung des Urteils vom Betrieb gerade durchgeführten oder in der Folge vorgesehenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kein unmittelbarer sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mehr bestehen muß, wird nicht zuletzt aus Gründen der Zweckmäßigkeit der Diskriminierte das Verlangen auf nunmehrige Einbeziehung in die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu stellen haben. Kommt der Arbeitgeber diesem Verlangen auf Einbeziehung in die entsprechenden Maßnahmen nicht nach, so kann der Anspruch im Wege einer Leistungsklage geltend gemacht werden.

Zu Art. I Z 5:

Eine weitere Möglichkeit, auf die Betriebe hinsichtlich der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes einzuwirken, sehen der Österreichische Arbeiterkammertag und der Österreichische Gewerkschaftsbund in der Verbindung der Gewährung von Förderungsmaßnahmen mit entsprechenden Auflagen.

Die ursprüngliche Anregung, eine Einwirkung nur auf Förderungsmaßnahmen nach dem AMFG vorzusehen, erscheint mit Rücksicht auf den Umfang dieser Förderungen zu beschränkt. Es soll daher die Regelung den gesamten Bereich der vom Bund vorgenommenen Förderungen von Unternehmen erfassen.

Zu Art. I Z 7, 8 und 9:

Die vorgenommenen Änderungen sind Ergänzungen des bisherigen Gesetzestextes, die durch die Aufnahme neuer Gleichbehandlungsgebote erforderlich sind.

Zu Art. I Z 10:

Die hier vorgeschlagene Regelung der Berichtspflicht muß vor allem in Verbindung mit der Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gesehen werden. Die Verpflichtung, der Gleichbehandlungskommission entsprechende Auskünfte im Falle einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu geben, ergibt sich schon aus dem derzeitigen Gesetzestext. Zeigten aber schon die bisherigen Erfahrungen die Schwierigkeit, die Behauptung einer Verletzung ohne Bezugnahme auf bestimmte Arbeitnehmer aufzustellen — um damit eine Gefährdung dieser Arbeitsverhältnisse zu vermeiden —, so würde sich diese bei der Verfolgung der neuen Gleichbehandlungsgebote noch verstärken. Die Verpflichtung zur Berichterstattung soll daher schon auf Grund einer Mitteilung einer der in § 6 Abs. 1 genannten Personen oder Körperschaften, aus der sich die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ergibt, bestehen.

Um die administrative Belastung für die Betriebe möglichst gering zu halten, soll ein solcher Bericht nicht, wie ursprünglich gefordert, generell von Betrieben ab einer bestimmten Größe verlangt werden können, sondern ist nur in Verbindung mit der vermuteten Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und auf Verlangen zu erstellen. Hiedurch soll vor allem die Möglichkeit geschaffen werden, Diskriminierungen bei betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besser sichtbar zu

machen. Bei Feststellung einer Diskriminierung kann die Kommission auch für ein oder mehrere Folgejahre einen solchen Bericht verlangen. Auf Grund der Berichte soll die Kommission auch Gutachten im Sinne des § 5 über die Durchführung des Gleichbehandlungsgesetzes in den jeweiligen Betrieben erstatten können. Das Gesetz sieht als Sanktion für die Nichtbefolgung der Berichterstattungspflicht ausdrücklich die Verlautbarung dieses Umstandes in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vor.

Zu Art. I Z 11:

Das Gleichbehandlungsgesetz, das 1979 aus einem Initiativantrag hervorgegangen ist, normiert im II. Teil als Grundsatzbestimmung auch die Organisation der Gleichbehandlungskommission auf Landesebene analog zur Organisation der Gleichbehandlungskommission auf Bundesebene. Zu dieser Regelung wurde bereits im Herbst 1979 von der Verbindungsstelle der Bundesländer darauf hingewiesen, daß diese nicht verfassungskonform wäre. Da mit der B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, der früher in Art. 12 Abs. 1 Z 1 B-VG enthaltene Kompetenztatbestand „Organisation der Verwaltung in den Ländern“ weggefallen war, ist die Bildung und Errichtung von Verwaltungsbehörden im Rahmen der Landesvollziehung ausschließlich Sache des Landesgesetzgebers nach Art. 15 Abs. 1 B-VG geworden. Dies trifft auch auf die nach den Grundsätzen der §§ 13 ff. zu errichtenden Gleichbehandlungskommissionen der Länder zu.

Den Ländern, die in der Folge in ihren Ausführungsgesetzen Gleichbehandlungskommissionen vorsahen, die im wesentlichen nach den Grundsätzen des II. Teiles gestaltet sind, wurde eine verfassungskonforme Neuregelung im Zuge einer allfälligen Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes in Aussicht gestellt. Diese Neuregelung wird nunmehr durch eine neue Fassung der im II. Teil enthaltenen Grundsatzgesetzgebung vorgenommen. Die die Organisation der Gleichbehandlungskommission betreffenden Bestimmungen entfallen, und hinsichtlich der Aufgaben einer allenfalls errichteten Kommission werden nur die wesentlichsten Grundsätze vorgegeben.

Darüber hinaus werden die in Z 3 enthaltenen Erweiterungen des Gleichbehandlungsgebotes, die in Z 4 vorgesehene besondere Durchsetzungsmöglichkeit bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes betreffend Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie die in Z 10 vorgesehene Berichtspflicht als Grundsätze für das Landarbeitsrecht aufgestellt.

Textgegenüberstellung

Geltendes Recht

Bundesgesetz vom 23. Feber 1979 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.

Fassung des Entwurfes

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, wird wie folgt geändert:

1. Der Titel des Bundesgesetzes vom 23. Feber 1979, BGBl. Nr. 108, hat zu lauten wie folgt:

„Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz)“.

2. § 1 Abs. 2 Z 1 hat zu lauten wie folgt:

„1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;“

3. § 2 samt Überschrift hat zu lauten wie folgt:

„Gleichbehandlungsgebot

§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand

1. bei der Festsetzung des Entgelts,
2. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und
3. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene diskriminiert werden; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

4. Nach § 2 ist folgender § 2 a samt Überschrift einzufügen:

„Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 2 a. Der Arbeitnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung der Gleichbehandlungskommission geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.“

5. Nach dem neuen § 2 a ist folgender § 2 b samt Überschrift einzufügen:

„Förderungsmaßnahmen

§ 2 b. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen.“

Gleichbehandlungskommission

§ 3. (1) Beim Bundesministerium für soziale Verwaltung ist eine Gleichbehandlungskommission zu errichten.

(2) Diese Kommission hat aus elf 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;

Geltendes Recht

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.

(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 Widerruf des Vorschlages durch die vorschlagsberechtigten 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.

Fassung des Entwurfes

6. a) Im § 3 ist ein neuer Abs. 4 einzufügen, der zu lauten hat:
 „(4) Bilden Förderungsrichtlinien oder Förderungsmaßnahmen (§ 2 b) des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie den Gegenstand von Beratungen der Kommission, so hat dieser als weiteres Mitglied ein Vertreter des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie anzugehören.“

b) Die bisherigen Abs. 4 und 5 des § 3 erhalten die Bezeichnung „(5)“ und „(6)“.

7. § 4 hat zu lauten wie folgt:

„§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung (§ 2) berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes geltende Förderungsrichtlinien zu befassen.“

8. In § 5 Abs. 1 sind die Worte „Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung“ durch die Worte „Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes“ zu ersetzen.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung ihrer Beschlußfassung 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.

§ 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 Verfallfristen 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.

9. § 6 Abs. 3 erster Satz hat zu lauten wie folgt:

„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 im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert.“

10. Nach § 6 ist folgender § 6 a samt Überschrift einzufügen:

„Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6 a. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind,

die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer von der Kommission festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden.

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 5) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu verlautbaren.“

Geschäftsführung 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.

(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 Stimmgleichheit 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 beiziehen. 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 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 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 (§§ 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.

Geltendes Recht

II. TEIL

Für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann 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.

Fassung des Entwurfes

11. (Grundsatzbestimmung)

Der II. Teil (Einleitung und §§ 11 bis 20) hat wie folgt zu lauten:

„II. TEIL

Für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 11. Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Gleichbehandlungsgebot

§ 12. (1) Bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 13. Der Arbeitnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung einer durch die Landesgesetzgebung errichteten Kommission geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Gleichbehandlungskommission

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

(2) Diese Kommission hat aus elf Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz in 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 vorgeschlagenes 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.

Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission

§ 14. (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 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 Beschlußfassung 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 vorgeschlagenen Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

(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 Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne des § 12 erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

§ 15. (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den Arbeitgeber davon benachrichtigen und ihn zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der Kommission nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(3) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

Geltendes Recht

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

Geschäftsführung 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 Stimmgleichheit 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 beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimmter 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 Geschäftsführung der Kommission und ihrer Ausschüsse näher zu regeln; 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.

Fassung des Entwurfes

§ 16. Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, daß die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 15 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

Geltendes Recht

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.

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. Juli 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 Art. 15 Abs. 8 des Bundesverfassungsgesetzes hinsichtlich des II. Teiles zustehenden Rechte ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich des § 16 Abs. 3 der Bundesminister für Justiz, betraut.

Fassung des Entwurfes

§ 17. Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

Artikel II

Schlußbestimmungen

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1985 in Kraft.

(2) Verordnungen auf Grund des Art. I Z 1 bis 10 dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit 1. Juli 1985 in Kraft gesetzt werden.

(3) Mit der Vollziehung des Art. I Z 1 bis 3, 6 bis 8 und 10 dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich der Z 4 der Bundesminister für Justiz und der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich der Z 5 der jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister und hinsichtlich der Z 9 der Bundesminister für Justiz betraut.

(4) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den Grundsätzen in Art. I Z 11 sind bis längstens 1. April 1986 zu erlassen.

(5) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 des Bundesverfassungsgesetzes hinsichtlich des Art. I Z 11 zustehenden Rechte ist der Bundesminister für soziale Verwaltung, hinsichtlich des Art. I Z 11 (§§ 13 und 15 Abs. 2) der Bundesminister für Justiz, betraut.