

**671 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVI. GP****Bericht****des Ausschusses für soziale Verwaltung**

**über die Regierungsvorlage (664 der Beilagen): Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz ist ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgelts abgestimmt. Da die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung jedoch nur eine von mehreren Möglichkeiten der Diskriminierung im Arbeitsleben ist, sieht die gegenständliche Regierungsvorlage eine Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes auf freiwillige Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sowie auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vor. Weiters soll die geschlechtsspezifische Stellenausschreibung verboten werden. Schließlich soll bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes die Betriebe verpflichtet sein, der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten. Außerdem sieht die Regierungsvorlage vor, daß in den Richtlinien über die Vergabe von Bundesforderungen die Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgesetzes festgelegt wird. Außerdem soll ein Vertreter des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie bei Beratungen der Gleichbehandlungskommission über Förderungsrichtlinien und Maßnahmen dieses Bundesministeriums den Beratungen beigezogen werden.

Der Ausschuß für soziale Verwaltung hat die gegenständliche Vorlage in seiner Sitzung vom 18. Juni 1985 in Verhandlung genommen. In der Debatte, an der sich die Abgeordneten Dr. Marga Hubinek, Dkfm. Dr. Stummvoll, Gabrielle

Traxler, Dr. Ettmayer, Dr. Helene Partik-Pablé und Ruhaltinger sowie der Bundesminister für soziale Verwaltung Dallinger beteiligten, wurde von den Abgeordneten Gabrielle Traxler und Dr. Helene Partik-Pablé ein gemeinsamer Abänderungsantrag betreffend § 3 Abs. 4 (Art. I Z 6 lit. a der Regierungsvorlage) des Gleichbehandlungsgesetzes gestellt. Durch diesen Abänderungsantrag soll erreicht werden, daß bei Beratungen der Gleichbehandlungskommission über Förderungsrichtlinien oder Förderungsmaßnahmen eines Bundesministeriums jeweils ein Vertreter des betreffenden Bundesministeriums zugezogen wird. In der Regierungsvorlage war diese Bestimmung ausschließlich auf Förderungen durch das Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie bzw. auf die Teilnahme eines Vertreters dieses Ministeriums abgestellt.

Bei der Abstimmung wurde der vorliegende Gesetzentwurf unter Berücksichtigung des erwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten Gabrielle Traxler und Dr. Helene Partik-Pablé einstimmig angenommen. Weiters stellte der Ausschuß einstimmig fest, daß er davon ausgeht, daß die Grundsätze des Gleichbehandlungsgesetzes, auch wenn sie formal für die Gebietskörperschaften nicht gelten, auch von diesen beachtet werden.

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Ausschuß für soziale Verwaltung somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen. /

Wien, 1985 06 18

**Renner**  
Berichterstatter

**Hesoun**  
Obmann

/

### **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) eines Bundesministeriums den Gegenstand der Beratungen der Kommission, so hat dieser als weiteres Mitglied ein Vertreter des betreffenden Bundesministeriums 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.

(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.