

REPUBLIC ÖSTERREICH
 BUNDESMINISTERIUM
 FÜR SOZIALE VERWALTUNG
 Zl. 30.800/54-V/3/85

1010 Wien, den 17. April 19 85
 Stubenring 1
 Telefon 75 00
 Auskunft
 Widorn
 Klappe 6289 Durchwahl

144/ME

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
 Gleichbehandlungsgesetz geändert wird;
Aussendung zur Stellungnahme

An das
 Präsidium des Nationalrates
 Parlament
 1010 W i e n

| | |
|------------------------|------------------------|
| Gesetzesentwurf | |
| Zl. | 33 - GE/19 85 |
| Datum | 1985 04 19 |
| Verteilt | 1985-04-22 Watzelhuber |

St. Hojnik

Das Bundesministerium für soziale Verwaltung beehrt sich,
 in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes,
 mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, samt Erläuterungen zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 19. Mai 1985 gesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

M a r t i n e k

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

Fischer

E n t w u r f

eines Bundesgesetzes vom 1985, mit dem das
Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

A r t i k e l I

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

1. Nach § 2 ist ein § 2a mit folgendem Wortlaut einzufügen:

"§ 2a. (1) Das Gleichbehandlungsgebot (§ 2) erstreckt sich
ferner

1. auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die
kein Entgelt darstellen;
2. auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher
Ebene.

(2) Der Arbeitgeber darf überdies, um das Gleichbehand-
lungsgesetz nicht zu verletzen, einen Arbeitsplatz weder öffent-
lich 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 unverzicht-
bare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit.
Dies gilt auch für zusätzliche Anmerkungen, die auf ein bestimm-
tes Geschlecht schließen lassen.

(3) Der Arbeitnehmer kann die Feststellung der Ver-
letzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Abs. 1 Z 2 be-
gehren. Werden Beförderungen aus dem Kreis von Personen vor-
genommen, die in die betriebliche Aus- und Weiterbildung ein-
bezogen sind, so hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch
auf die Teilnahme an diesen betrieblichen Aus- und Weiter-

- 2 -

bildungsmaßnahmen, wenn durch den Ausschluß das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde. Im übrigen gilt § 6 sinngemäß."

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

"Auflagen bei Förderungsmaßnahmen

§ 2b. In den Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen ist die Vorschreibung von Auflagen vorzusehen, wonach das geförderte Unternehmen die Vorschriften dieses Bundesgesetzes zu beachten sowie den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachzukommen hat."

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

"Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6a. (1) Besteht die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes (§§ 2 und 2a), so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für den oder die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereich(e) unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsbedingungen 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. Die Vermutung ist glaubhaft zu machen.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer von der Kommission festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§§ 2 und 2a) 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.

- 3 -

(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."

4. In § 4 sind die Worte "bei der Entgeltfestsetzung (§ 2)" durch die Worte "nach § 2 und § 2a" zu ersetzen.
5. In § 5 Abs. 1 sind die Worte "bei der Entgeltfestsetzung (§ 2)" durch die Worte "nach § 2 und § 2a" zu ersetzen.
6. In § 6 Abs. 3 hat der erste Satz wie folgt zu lauten:

"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 und § 2a) klagen; die Frist verlängert sich im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 2 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert."

A r t i k e l I I

1. Die Einleitung des II. Teiles hat wie folgt zu lauten:

"Für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann gemäß § 2 und § 2a in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:"

2. Nach § 12 ist ein § 12a mit folgendem Wortlaut einzufügen:

"§ 12a. (1) Das Gleichbehandlungsgebot (§ 12) erstreckt sich ferner

1. auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen;
2. auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene.

- 4 -

(2) Der Arbeitgeber darf überdies, um das Gleichbehandlungsgesetz nicht zu verletzen, 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. Dies gilt auch für zusätzliche Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Der Arbeitnehmer kann die Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Abs. 1 Z 2 begehren. Werden Beförderungen aus dem Kreis von Personen vorgenommen, die in die betriebliche Aus- und Weiterbildung einbezogen sind, so hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Teilnahme an diesen betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wenn durch den Ausschluß das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde. Im übrigen gilt § 16 sinngemäß."

3. Nach § 16 ist folgender § 16a samt Überschrift einzufügen:

"Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 16a. (1) Besteht die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 12 und 12a), so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für den oder die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereich(e) unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungs-, Aus- und Weiterbildungsbedingungen 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. Die Vermutung ist glaubhaft zu machen.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer von der Kommission festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§§ 12 und 12a) für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden.

- 5 -

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 15) 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 einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen."

4. In § 14 sind die Worte "bei der Entgeltfestsetzung (§ 12)" durch die Worte "nach § 12 und § 12a" zu ersetzen.
5. In § 15 Abs. 1 sind die Worte "bei der Entgeltfestsetzung (§ 12)" durch die Worte "nach § 12 und § 12a" zu ersetzen.
6. In § 16 Abs. 3 hat der erste Satz wie folgt zu lauten:

"Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in § 13 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 12 und § 12a) klagen; die Frist verlängert sich im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 12 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert."

A r t i k e l I I I

Inkrafttreten und Vollziehung

- (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit in Kraft.
- (2) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden. Diese Verordnungen dürfen frühestens mit in Kraft gesetzt werden.
- (3) Mit der Vollziehung des Art. I dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Verwaltung betraut.

- 6 -

- (4) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den Grundsätzen in Art. II sind bis längstens zu erlassen.
- (5) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 des Bundes-Verfassungsgesetzes hinsichtlich des Art. II zustehenden Rechte ist der Bundesminister für soziale Verwaltung be-
traut.

- 7 -

E r l ä u t e r u n g e n

I. Allgemeiner Teil

Das vom Nationalrat am 23. Februar 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 Variante der verschiedenen 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 der Anfang des Bemühens 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

- 8 -

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 herangetragen. 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 jene über die Gleichbehandlung, bei Vergabe der Mittel der Arbeitsmarktförderung 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:

Mit der Aufnahme der freiwilligen Sozialleistungen in den Katalog des Gesetzes soll einerseits Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber Sozialleistungen, die als Entgelt anzusehen sind und bereits 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 z.B. die Förderung sportlicher Aktivitäten oder die Benützung von Sportanlagen, der Sauna udgl. 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.

Da sich für den einzelnen Arbeitnehmer bei betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen meist eine Diskriminierung noch nicht aus einer unterbliebenen Berücksichtigung für eine bestimmte Maßnahme ergibt, war in § 2a Abs. 2 für diesen Diskriminierungstatbestand eine von der Durchsetzungsmöglichkeit des Anspruches auf gleiches Entgelt abweichende Vorgangsweise vorzusehen.

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

- 10 -

nicht jeder Arbeitnehmer von vornherein einen Anspruch auf Berücksichtigung an bestimmten betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer wird beispielsweise dann gegeben sein, wenn das Ausmaß ihrer Berücksichtigung an solchen 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 § 2a Abs. 1 Z. 2 wird daher zunächst die Feststellung seiner Verletzung erfordern. Eine solche Feststellung kann von jedem Arbeitnehmer sowohl im Wege einer gerichtlichen Feststellungsklage als auch durch Befassung der Gleichbehandlungskommission bewirkt werden. Darüber hinaus kann jeder der in § 6 genannten Antragsberechtigten den Mechanismus der Gleichbehandlungskommission in Bewegung setzen oder die Kommission von amtswegen tätig werden.

Bei einer derart festgestellten Diskriminierung besteht für jeden Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Einbeziehung in betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Voraussetzungen sind die Vornahme von Beförderungen im Betrieb, Auswahl der Kandidaten aus dem Kreise der Arbeitnehmer, die in die betriebliche Aus- und Weiterbildung einbezogen waren und der diskriminierende Ausschluß des ansonsten Qualifizierten von der Aus- und Weiterbildung.

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 des bestgeeigneten Bewerbers miteinzubeziehen.

- 11 -

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 enthaltenen Bestimmung soll eine Umgehung des Verbotes ausgeschlossen werden.

Zu Art. I Z. 2:

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.

Zu Art. I Z. 3:

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 und damit eine Gefährdung dieser Arbeitsverhältnisse zu bewirken, so würde sich dies bei der Verfolgung der neuen Gleichbehandlungsgebote noch verstärken.

Um die administrative Belastung für die Betriebe möglichst gering zu halten, soll ein solcher Bericht nicht, wie ursprünglich gefordert, generell von Betrieben einer bestimmten Größe verlangt werden können, sondern ist in Verbindung mit einer vermuteten Verletzung eines Gleichbehandlungsgebotes und auf Verlangen der Gleichbehandlungskommission zu erstellen. Hiedurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, Diskriminierungen bei

- 12 -

betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besser sichtbar zu machen. Bei Feststellung einer Diskriminierung durch die Kommission kann sie 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 im jeweiligen Betrieb erstatten können. Das Gesetz sieht als Sanktion für die Nichtbefolgung der Berichtserstattungspflicht ausdrücklich die Verlautbarung dieses Umstandes in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung vor.

Zu Art. I Z. 4, 5 und 6:

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

Zu Art. III:

Die in Artikel I enthaltene Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes sowie die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und die Berichtspflicht sollen in Artikel II als Grundsätze für das Landarbeitsrecht festgelegt werden.