

II-11433 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode

No.427/A
Präs.: 7. JUNI 1990
.....

A n t r a g

der Abgeordneten Rosemarie Bauer, Hesoun, Dr. Schwimmer, Hilde Seiler,
Dr. Ditz, Gabrielle Traxler, Ingrid Korosec,
Elfriede Karl, Dr. Hafner, Eleonora Hostasch,
Dr. Feurstein, Adelheid Praher
und Genossen
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz
geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz vom, mit dem das Gleichbehand-
lungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

A r t i k e l I

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung
des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 290/1985, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer,
Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehand-
lungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlech-
ter."

2. § 2 lautet:

"§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammen-
hang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, ins-
besondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,

- 2 -

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

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

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

(3) Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgebern bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren."

3. § 2 a samt Überschrift lautet:

"Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 2 a. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der

- 3 -

Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

- 4 -

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist."

4. Nach § 2 b wird folgender § 2 c samt Überschrift eingefügt:

"Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 2 c. 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."

5. Nach § 3 wird folgender § 3 a samt Überschrift eingefügt:

"Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3 a. (1) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin sind vom Bundesminister für Arbeit und Soziales nach Anhörung der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat Bedienstete aus dem Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dieser Funktion zu betrauen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

- 5 -

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten.

(3) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(5) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen-

- 6 -

den Betriebes ist der Bergbauberechtigte so rechtzeitig zu verständigen, daß dieser oder eine von ihm namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(6) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 3 sinngemäß Anwendung."

6. § 5 Abs. 1 lautet:

"(1) Auf Antrag einer der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin)(§ 3 a) oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten."

7. § 6 Abs. 1 lautet:

"(1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt."

8. In § 6 Abs. 3 wird im ersten Satz der Ausdruck "§ 2 Abs. 1 Z 1" durch den Ausdruck "§ 2 Abs. 1 Z 2" ersetzt.

9. § 6 a Abs. 1 lautet:

"(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der

- 7 -

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, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse 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."

10. § 7 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

"Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt."

11. § 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:

"Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen."

12. § 8 Abs. 2 lautet:

"(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Vorsitzende der Kommission oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen."

- 8 -

13. Nach § 10 werden folgende §§ 10 a und 10 b samt Überschriften eingefügt:

"Berichte an den Nationalrat

§ 10 a. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat weiters dem Nationalrat alle fünf Jahre einen Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich (Gleichbehandlungsbericht) zu erstatten.

Verfall und Verjährung

§ 10 b. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2 a Abs. 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2 a Abs. 7 binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt die Unterbrechung der Fristen."

14. (Grundsatzbestimmung)

§ 12 lautet:

"§ 12. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,

- 9 -

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

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

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes."

15. (Grundsatzbestimmung)

§ 13 samt Überschrift lautet:

"Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 13. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht

- 10 -

wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein."

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des § 12 Abs. 1 Z 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 12 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

- 11 -

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 12 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist."

16. (Grundsatzbestimmung)

Nach § 13 wird folgender § 13 a samt Überschrift eingefügt:

"Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 13 a. 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."

17. (Grundsatzbestimmung)

Nach § 15 wird folgender § 15 a samt Überschrift eingefügt:

"Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 15 a. (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, daß der Gleichbehandlungskommission eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen.

- 12 -

(2) Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Auftrag der Kommission berechtigt ist, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(5) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat."

A r t i k e l I I

Schlußbestimmungen

(1) Mit der Vollziehung dieses Gesetzes sind betraut

1. hinsichtlich Z 1 und 2, Z 4 bis 12 und 13 (soweit diese § 10 a betrifft) der Bundesminister für Arbeit und Soziales;
2. hinsichtlich Z 3 und Z 13 (soweit diese § 10 b betrifft) der Bundesminister für Arbeit und Soziales und der Bundesminister für Justiz.

- 13 -

- (2) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den Grundsätzen in Art. I Z 14 bis 17 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag zu erlassen.
- (3) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG zustehenden Rechte sind hinsichtlich des Art. I Z 14, 16 und 17 der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich des Art. I Z 15 der Bundesminister für Arbeit und Soziales und der Bundesminister für Justiz, betraut.

-.--.-.-.-.-.-.-.-.-

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

- 14 -

V O R B L A T T

- Problem: Durch das Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes werden wichtige Bereiche des Arbeitslebens nicht erfaßt. Weiters gibt es Schwierigkeiten bei der Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frau und Mann. Außerdem sieht das EG-Recht auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Frau und Mann weitergehende Regelungen als das österreichische Recht vor.
- Ziel: Einbeziehung aller Phänomene des Arbeitslebens in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und Verbesserung der Durchsetzungsmöglichkeiten zur Gleichbehandlung von Frau und Mann.
- Inhalt: Der vorliegende Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz enthält folgende Bestimmungen:
- Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Festlegung von Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot
 - Einführung einer besonderen Beweislastregelung zugunsten der Arbeitnehmer/innen
 - Ermöglichung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann
 - Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Rahmen der Gleichbehandlungskommission als direkte Ansprechstelle für die Frauen.
- Alternative: Keine
- Kosten: Kosten entstehen durch die Einrichtung zweier Planstellen für die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin sowie durch den mit ihrer Tätigkeit, wie Informationstätigkeit, Sprechtag in den Bundesländern udgl. verbundenen Sachaufwand. Weiters entstehen Kosten, wenn gemäß § 2 Abs. 2 vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung gefördert werden. Ansonsten erwachsen dem Bund unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

- 15 -

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz stellte in seiner ursprünglichen Fassung ausschließlich auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts als die wesentlichste Variante der Diskriminierung der Frauen im Arbeitsleben ab. Mit dem Verbot der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung sollte aber nur der Anfang des Bemühens um die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben gesetzt werden.

Durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahre 1985 wurde der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erweitert. Die Novelle enthielt neben dem Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung die Verpflichtung von Betrieben, bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten. Weiters wurde die Bestimmung ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen, daß Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes Förderungen nur für solche Unternehmen vorzusehen haben, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen.

Die Novelle stellte angesichts der vor allem von Frauenverbänden und politischen Gruppierungen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales herangetragenen Forderungen eine Minimallösung dar; die neu eingeführten Bestimmungen sollten unter Berücksichtigung einer realistischen Einschätzung der Durchsetzbarkeit neuer Gebote bzw. Verbote zu einer rascheren Bewußtseinsbildung beitragen. Es wäre nun - mehr als zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes - an der Zeit, eine Ausweitung

des Gleichbehandlungsgesetzes vorzunehmen, die über die Bewußtseinsbildung hinaus zu einer wesentlichen Verbesserung der Situation der Frauen im Berufsleben führt.

Ein Vergleich mit den meisten westeuropäischen und nordischen Staaten zeigt, daß der gesetzliche Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben in Österreich weit unter dem internationalen Standard liegt. Für die den Europäischen Gemeinschaften angehörenden Staaten sind vor allem der Standard der Richtlinie vom 10. Februar 1975 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Lohngleichheitsrichtlinie) (75/117/EWG) und der Richtlinie vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie) (76/207/EWG) maßgebend. Da die EG-Richtlinien für die Mitgliedstaaten der EG verbindlich sind, wäre Österreich im Falle eines EG-Beitritts zur sofortigen Angleichung der Gleichbehandlungsbestimmungen an die EG-Richtlinien verpflichtet.

Die Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes ist jedoch eine Notwendigkeit, die unabhängig von der möglicherweise in Zukunft bestehenden Verpflichtung zur formalen Angleichung an das EG-Recht besteht. Es wird nicht verkannt, daß die Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben ein Problem darstellt, das durch gesetzliche Maßnahmen allein, ohne eine Bewußtseinsänderung in der Bevölkerung, nicht gelöst werden kann. Um Frauen und Männern die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, ist es aber notwendig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen. In letzter Zeit wurden an die Gleichbehandlungskommission verstärkt Fälle von Ungleichbehandlung herangezogen, die vom Gleichbehandlungsgebot des Ungleichbehandlungsgesetzes nicht erfaßte Bereiche des Arbeitslebens zum Gegenstand hatten

- 17 -

und als Zeichen einer fortschreitenden Bewußtseinsbildung anzusehen sind, aber mangels gesetzlicher Grundlage nicht behandelt werden konnten.

Die in dem Gesetzentwurf vorgeschlagenen Regelungen sollen die Chancengleichheit von Frauen im Berufsleben verbessern und Benachteiligungen beseitigen. In dem Entwurf werden neben den beiden oben angeführten EG-Richtlinien auch die Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (84/635/EWG) sowie Anregungen im Zusammenhang mit der Diskussion über die Schaffung einer Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern berücksichtigt.

Der Entwurf beinhaltet die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung sind bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot Schadensersatzregelungen vorgesehen. Im Streitfall hat der/die Arbeitnehmer/in bzw. Stellenwerber/in den Diskriminierungsstatbestand nur glaubhaft zu machen, nicht nachzuweisen.

Der Entwurf enthält auch eine Regelung, wonach vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann nicht als Diskriminierung gelten.

Durch Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als direkte Ansprechstelle für die Frauen im Rahmen der Gleichbehandlungskommission soll das Durchsetzungsinstrumentarium zur faktischen Gleichstellung von Frau und Mann verbessert werden.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung der Regelungen des Entwurfes gründet sich auf den Kompetenztatbestand "Arbeitsrecht" (Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG) sowie auf Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG ("Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestell-

- 18 -

tenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt").

Aus kompetenzrechtlichen Gründen wird die bisherige "Aus-sparung" des öffentlichen Dienstes vom Gesetz beibehalten, obwohl die durch die Ausweitung des sachlichen Geltungs-bereiches wirksamen neuen Diskriminierungstatbestände auch für den öffentlichen Dienst von Bedeutung wären.

Der vorliegende Initiativantrag stellt das Ergebnis von Ver-handlungen der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf der Grundlage eines vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Begutachtung ausgesandten Ent-wurfes einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz dar.

Besonderer Teil

Zu Artikel I Z 1 (§ 1 Abs. 4):

Mit der Generalklausel soll im Sinne der Empfehlungen in der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgege-be-n Studie über die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann klargestellt werden, daß mit der männlichen Bezeich-nung immer beide Geschlechter gemeint sind. Es ist beabsich-tigt, im Rahmen einer Wiederverlautbarung bzw. Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes durch durchgehende Verwendung beider, d.h. weiblicher und männlicher Formen im Gesetzes-text die sprachliche Gleichbehandlung zu verwirklichen. Eine derartige "sprachliche Novellierung" ist im Rahmen einer Gesetzesnovelle nicht durchführbar.

Zu Artikel I Z 2 (§ 2):

Durch das geltende Gleichbehandlungsgebot sind wesentliche Bereiche des Arbeitslebens nicht erfaßt. Vor allem aber bei der Einstellung und bei der Beförderung erfolgt die ent-scheidende Weichenstellung für die derzeit bestehende ge-schlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur. Es ist daher in Abs. 1 eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf

- 19 -

die Begründung des Arbeitsverhältnisses (Z 1) und den beruflichen Aufstieg während des Arbeitsverhältnisses (Z 5) vorgesehen. Durch die Generalklausel und die Anführung der Arbeitsbedingungen in Z 6 soll gewährleistet werden, daß alle wie immer gearteten Diskriminierungen, zB einzelne Weisungen oder Versetzungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes erfaßt sind. Weiters soll das Gleichbehandlungsgebot auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten (Z 7); Z 2,3 und 4 entsprechen dem geltenden Recht.

Die vorgesehene Regelung in Abs. 1 orientiert sich an der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie, die die Geltung des Gleichbehandlungsgebotes über den Entgeltbereich hinaus auch in allen weiteren Bereichen des Arbeitsverhältnisses und insbesondere auch bei der Einstellung und Beförderung verlangt. Die vorgesehenen neuen Gleichbehandlungstatbestände sind auch in den "Gleichbehandlungsgesetzen" zahlreicher anderer europäischer Staaten enthalten (zB BRD, Italien, Schweden).

In Abs. 2 wird das Gleichbehandlungsgebot bei Festsetzung des Entgelts dahingehend präzisiert, daß in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden dürfen.

Die vorgesehene Regelung hat zum Vorbild eine Bestimmung der Lohngleichheitsrichtlinie (Art. I Abs. 2), wonach ein System beruflicher Einstufung zur Festsetzung des Entgelts auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein muß, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen sind. Der Europäische Gerichtshof (EuGH), der eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Gemeinschaftsrechtes zur Geschlechtergleichbehandlung spielt, hatte unter Anwendung

- 20 -

dieser Bestimmung zu entscheiden, ob sogenannte Leichtlohngruppen mit der Lohngleichheitsrichtlinie vereinbar sind. Der EuGH entschied in dieser Frage mit Urteil vom 1. Juli 1986, RS 237/85, folgendermaßen:

"Wenn ein System beruflicher Einstufung bei einem Kriterium auf Eigenschaften abstellt, die Männer eher besitzen (zB Körperkraft), muß es grundsätzlich gleichwertig bei anderen Kriterien auf Eigenschaften abstellen, die Frauen eher besitzen (zB Handgeschicklichkeit). Tarifverträge, die Leichtlohngruppen enthalten, ohne für die Verwendung des Kriteriums, das an den Einsatz von Körperkraft anknüpft, einen Ausgleich durch Verwendung eines Kriteriums zu schaffen, hinsichtlich dessen Frauen besonders geeignet sein können, sind deshalb mit der Lohngleichheitsrichtlinie grundsätzlich unvereinbar."

Um der vorgesehenen Bestimmung zu entsprechen, dürfen somit für eine Höherqualifizierung nicht nur Belastungsmerkmale genannt werden, die verstärkt auf Männer zutreffen, während gleichfalls vorkommende Belastungsmerkmale, die für Frauen in Frage kommen, nicht berücksichtigt werden. Ein Kollektivvertrag, der zB zwischen "Hilfsarbeiten leicht" und "Hilfsarbeiten schwer" unterscheidet und hinsichtlich der Schwere einer Tätigkeit und der damit verbundenen höheren Bewertung nur auf die körperliche Leistungsfähigkeit Bezug nimmt, während die mit anderen Belastungen, wie zB Nässe, Dampf, scharfe Chemikalien verbundenen Tätigkeiten, die in der Regel nur von Frauen verrichtet werden, als Hilfsarbeiten leicht eingestuft werden, wäre ein Anwendungsfall für diese Bestimmung. Ein Kollektivvertrag hingegen, der auf Kriterien abstellt, die auf beide Geschlechter zutreffen, wie Verantwortung, Zweckausbildung, längere Betriebszugehörigkeit, wäre ein System, das an sich nicht diskriminierend ist.

- 21 -

Durch die vorgesehene Bestimmung soll eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung herbeigeführt und erzielt werden, daß unterschiedliche Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer in Kollektivverträgen angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen, daß bei richtiger Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen in den Betrieben ausgeschlossen sind. Die Bestimmung stellt keinen Eingriff in die Kollektivvertragspolitik dar, da die konkrete Bewertung der einzelnen Belastungsmerkmale und ihre Umsetzung in Lohnsätze nach wie vor den Kollektivvertragsparteien überlassen bleibt.

Die in Abs. 3 vorgesehene Regelung, wonach vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes gelten, ist als Ausführung des Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl. Nr. 443/1982) einzustufen. Diese Bestimmung wurde als verfassungsergänzend in die österreichische Rechtsordnung übernommen. Sie stellt keine Derogation des allgemeinen verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes dar; vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann sind vom Verfassungsgerichtshof im Falle einer nachprüfenden Kontrolle weiterhin am allgemeinen Gleichheitssatz zu messen. Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wurde zur Gänze unter Erfüllungsvorbehalt ratifiziert bzw. vom Nationalrat genehmigt, sodaß der Konvention bis zur Erlassung entsprechender Erfüllungsgesetze keine innerstaatlichen Rechtswirkungen zukommen. Auch nach dem EG-Recht soll gemäß der Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen von den Mitgliedstaaten eine Politik positiver Maßnahmen ange-

- 22 -

nommen werden, um die faktischen Ungleichheiten, mit denen Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen. Als positive Aktionen kommen beispielsweise die Einführung von Quotenregelungen bei Einstellung, Beförderung oder betrieblicher Aus- und Weiterbildung oder die Bevorzugung durch bestimmte auf Frauen abgestellte Qualifikationen in Betracht. Positive Aktionen können vom Bund finanziell unterstützt werden.

Die Regelungen der Abs. 2 und 3 stehen nicht in Widerspruch zueinander, da Abs. 2 nur eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes darstellt. Wenn in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts ausdrücklich vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann getroffen werden, liegt keine Verletzung des Abs. 2 vor.

Zu Artikel I Z 3 (§ 2 a):

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung sind bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot - nach der Art des Gleichbehandlungsgebotes unterschiedliche - Schadenersatzregelungen vorgesehen.

Eine besondere Rechtsfolgenregelung enthält der Gesetzentwurf in bezug auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses. Ist ein Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der/die Stellenwerber/in dadurch erleidet, daß er/sie darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Bei verweigerter Einstellung wird als Schadenersatz der Ersatz der Bewerbungskosten, insbesondere Postgebühren und Fahrtkosten, nicht jedoch ein et-

- 23 -

etwaiger entgangener Gewinn, in Betracht kommen.

Eine analoge Regelung ist in Abs. 5 bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg vorgesehen.

In den Abs. 2, 3 und 6 wird klargestellt, daß der/die Arbeitnehmer/in bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2, 3 und 6 (Entgelt, freiwillige Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen) Anspruch auf das höhere Entgelt bzw. Gewährung der Sozialleistungen oder der gleichen Arbeitsbedingungen hat. Das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung bezieht sich selbstverständlich nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes.

Der in Abs. 4 vorgesehene Anspruch bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 (betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen) auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist nach geltendem Recht in § 2 a vorgesehen, mit dem Unterschied, daß der/die Arbeitnehmer/in nunmehr sofort eine Leistungsklage einbringen kann und nicht zunächst auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen muß.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden. Dieses Anfechtungsrecht ist als Individualrecht und nicht als betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch konzipiert. Für die vorgesehene Bestimmung ist daher nicht der Geltungsbereich des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes, der nur betriebsratspflichtige Betriebe (d.s. Betriebe mit mindestens 5 Arbeitnehmer/inne/n) erfaßt, sondern der Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes maßgebend.

Um den Arbeitnehmer/inne/n die Durchsetzung des Anspruches

- 24 -

auf Gleichbehandlung zu erleichtern, hat im Streitfall der/die Arbeitnehmer/in bzw. Stellenwerber/in den Diskriminierungstatbestand nur glaubhaft zu machen, nicht nachzuweisen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Die vorgesehene Beweislastregelung ist der für die Anfechtung von Motivkündigungen geltenden Beweislastregelung des § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes nachgebildet.

Zu Artikel I Z 4 (§ 2 c):

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ist geltendes Recht. Aus systematischen Gründen soll diese Bestimmung aus § 2 herausgenommen und in einem eigenen Paragraphen verankert werden.

Zu Artikel I Z 5 (§ 3 a):

Die geringe Anzahl von Frauen, die sich an die Gleichbehandlungskommission gewendet haben, legt die Vermutung nahe, daß die betroffenen Arbeitnehmerinnen gegenüber dem anonymen Kollegialorgan "Gleichbehandlungskommission" Barrieren empfinden. Eine gewisse Personifizierung der Gleichbehandlungskommission in der Öffentlichkeit könnte dazu beitragen, diese Schwellenangst zu überwinden. Die einzelne Arbeitnehmerin sollte das Gefühl haben, ein gleichsam persönliches Verhältnis zur Kommission herstellen zu können.

Durch die Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als direkte Ansprechstelle für Frauen, die sich diskriminiert fühlen, soll das Durchsetzungsinstrumentarium zur faktischen Gleichstellung von Frau und Mann verbessert

- 25 -

werden. Für den Fall der Verhinderung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen soll eine Vertreterin bestellt werden.

In nordeuropäischen Staaten, wie Schweden und Norwegen, gibt es das hier vorgesehene Modell des Nebeneinanderbestehens von Gleichbehandlungskommission und "Gleichbehandlungsombusperson" schon seit einigen Jahren.

Alle Arbeitnehmerinnen bzw. Stellenwerberinnen, die sich diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit, sich direkt an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zu wenden. Daneben besteht natürlich nach wie vor die Möglichkeit, gemäß § 6 direkt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu stellen.

Zur Rechtsstellung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist folgendes zu bemerken:

- Sie soll Sitz, aber keine Stimme in der Kommission haben;
- Sie soll Öffentlichkeitsarbeit betreiben, insbes. Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten können;
- Sie soll sozusagen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission versuchen, den Arbeitgeber zur freiwilligen Einhaltung des Gesetzes zu bewegen: sie kann insbesondere den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern und kann weitere Auskünfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen;
- Wenn sie die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten, wobei der Kommission hiefür gesetzlich eine Frist vorgeschrieben wird;
- Sie kann im Auftrag der Kommission im Rahmen ihrer Ermittlungstätigkeit insbesondere die betrieblichen Räume betreten

und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Sofern in dem betroffenen Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet ist, hat sie bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen.

Zu Artikel I Z 6 und 7 (§ 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 1):

Durch die vorgesehenen Regelungen soll die Einleitung von Verfahren zur Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sowohl in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen) als auch im Einzelfall auch auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen erfolgen. In den Fällen betrieblicher Diskriminierung wäre dieses Verlangen von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen dann zu stellen, wenn es ihr nicht gelingt, auf gutlichem Weg eine zufriedenstellende Lösung herbeizuführen.

Zu Artikel I Z 8 (§ 6 Abs. 3):

Die Änderung im ersten Satz ergibt sich durch die Umreihung der Gleichbehandlungstatbestände in § 2.

Zu Artikel I Z 9 (§ 6 a Abs. 1):

Die Kommission konnte mangels einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 bis jetzt noch keinen Bericht verlangen. Durch die vorgesehene Regelung soll die Kommission auch aufgrund einer Mitteilung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von den Betrieben Berichte anfordern können. Da die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen über Auftrag der Kommission Zugang zu den Betrieben und das Recht auf Einsichtnahme in die Unterlagen der Betriebe hat, ist zu hoffen, daß es nunmehr gelingen wird, die Bestimmung über die Berichtspflicht in die Realität umzusetzen. Im Hinblick auf das neue Gleichbehandlungsgebot bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Bericht auch Angaben über die Beschäftigungsdauer und die Art der Beendigung der Ar-

- 27 -

beitsverhältnisse enthalten.

Zu Artikel I Z 10 und 11 (§ 7 Abs. 1 und 4):

Da die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei Nichtzustandekommen einer gütlichen Einigung den Fall der Kommission vorlegen kann, muß ihr auch das Recht eingeräumt werden, die Einberufung der Kommission zu verlangen. Sie soll auch das Recht erhalten, die Beiziehung von Fachleuten zu verlangen. Diesen Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen muß vom Vorsitzenden entsprochen werden.

Zu Artikel I Z 12 (§ 8 Abs. 2):

Den Vorsitz in der Kommission soll auch der Vorsitzende der Kommission selbst führen können.

Zu Artikel I Z 13 (§§ 10 a und b):

Durch die in § 10 a vorgesehenen Berichte sollen die Abgeordneten des Nationalrates jährlich über die Wirksamkeit des Gesetzes und alle fünf Jahre über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich informiert werden.

Durch die Regelung des § 10 b soll bewirkt werden, daß Ansprüche auf Gleichbehandlung nur innerhalb bestimmter Fristen gerichtlich geltend gemacht werden können.

Zu Artikel I Z 14 und 17 (§§ 12, 13, 13 a und 15 a):

Durch die in Z 14 und 15 vorgesehenen Bestimmungen sollen die in Z 2 enthaltenen Erweiterungen des Gleichbehandlungsgebotes und die in Z 3 vorgesehenen besonderen Durchsetzungsmöglichkeiten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes als Grundsätze für das Landarbeitsrecht aufgestellt werden.

Es wird auf die Erläuterungen zu den entsprechenden materiellrechtlichen Bestimmungen des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen.

Siet der B-VG Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, mit der der früher in Art. 12 Abs. 1 Z 1 B-VG enthaltene Kompetenztatbestand "Organisation der Verwaltung in den Ländern" weggefallen ist, ist die Bildung und Errichtung von Verwaltungsbehörden im Rahmen der Landesvollziehung ausschließlich Sache des Landesgesetzgebers nach Art. 15 Abs. 1 B-VG. Dies trifft auch auf die Gleichbehandlungskommission der Länder zu.

Das Gleichbehandlungsgesetz normierte in seiner ursprünglichen Fassung im II. Teil als Grundsatzbestimmung auch die Organisation der Gleichbehandlungskommission auf Landesebene analog zur Organisation der Gleichbehandlungskommission auf Bundesebene. Im Rahmen der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 290/1985, wurde eine verfassungskonforme Neuregelung vorgenommen, indem die die Organisation der Gleichbehandlungskommission betreffenden Bestimmungen weggelassen und hinsichtlich einer allenfalls errichteten Kommission nur die wesentlichsten Grundsätze vorgegeben wurden.

Da die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission zu den organisationsrechtlichen Bestimmungen gehört, ist auch die Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Rahmen der Gleichbehandlungskommission Sache des Landesgesetzgebers. Es werden daher nur hinsichtlich der Aufgaben einer allfenfalls eingeführten Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die wesentlichsten Grundsätze für das Landarbeitsrecht vorgegeben.