

*Arbeitsrecht***REPUBLIK ÖSTERREICH****BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

Zl. 30.800/97-V/3/1989

1010 Wien, den 10. Oktober 1989

Stubenring 1

Telefon (0222) 778 00X 71100

Telex 111145 oder 111780

DVR: 0017001

P.S.K.Kto.Nr. 5070.004

Auskunft

Dr. Sabine Stvan-Jagoda

Klappe 6275 Durchwahl

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Gesetzesentwurf	
Zl. <u>82</u>	-GE/1989
Datum <u>16.10.1989</u>	
Verteilt <u>17. Okt. 1989</u>	<i>Boff</i>

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme zu diesem Entwurf wurde der 27. November 1989 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

Klein

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:*J. Klein*

E n t w u r f

Bundesgesetz vom, mit dem das
Gleichbehandlungsgesetz 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. § 2 lautet:

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

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

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

(2) In Systemen der beruflichen Einstufung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen keine unterschiedlichen Kriterien für die Arbeit der Männer und für die Arbeit der Frauen vorgeschrieben werden.

- 2 -

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Solche Maßnahmen können in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen, mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffen werden. Diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald das Ziel der Gleichbehandlung erreicht ist. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgebern bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren."

2. § 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 Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

(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 -

- (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 verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Differenz zu dem Entgelt zu ersetzen, das der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten ab der Beförderung hätte erzielen können. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche bleiben unberührt.
- (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 ein Arbeitnehmer wegen des Geschlechtes gekündigt worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so sind, soweit in Abs. 8 nicht anderes bestimmt ist, nach Maßgabe des Geltungsbereiches dieses Gesetzes die für Motivkündigungen gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, geltenden Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.
- (8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen behauptet, die eine benachteiligende Differenzierung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für

- 4 -

die auszuübende Tätigkeit ist. Der verbleibende Zweifel wird zugunsten des Arbeitnehmers entschieden."

3. 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."

4. § 3 Abs. 2 erster Satz lautet:

"(2) Diese Kommission hat aus 13 Mitgliedern zu bestehen."

5. In § 3 Abs. 3 Z 5 tritt an die Stelle des Punktes ein Strichpunkt. Folgende Z 6 wird angefügt:

"6. die Gleichbehandlungsombudsperson und deren Stellvertretung."

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

"Gleichbehandlungsombudsperson

§ 3 a. (1) Die Gleichbehandlungsombudsperson und ihre Stellvertretung sind vom Bundesminister für Arbeit und Soziales nach Anhörung der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit und auf Widerruf zu bestellen. Sie sollen nach Möglichkeit Frauen sein. Sie haben, wenn sie nicht schon als öffentlich Bedienstete zur unparteiischen und gewissenhaften Ausübung der Amts-

- pflichten verpflichtet wurden, dieses Gelöbnis zu leisten.
- (2) Die Ombudsperson ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Frauen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage abhalten. Sie kann von sich aus Untersuchungen über die Situation der Arbeitnehmerinnen in den Betrieben durchführen.
- (3) Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind verpflichtet, der Ombudsperson die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- (4) Die Ombudsperson ist zur Durchführung ihrer Aufgaben berechtigt, die betrieblichen Räume jederzeit zu betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Ombudsperson hat sich auf Verlangen dem Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten gegenüber durch einen vom Bundesminister für Arbeit und Soziales ausgestellten Dienstausweis auszuweisen.
- (5) Die Ombudsperson ist berechtigt, sich bei ihrer Ermittlungstätigkeit der Mitwirkung des Betriebsrates zu bedienen. Bei der Betriebsbesichtigung hat sie den Betriebsrat beizuziehen. Die Ombudsperson ist bei ihrer Ermittlungstätigkeit erforderlichenfalls von der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission (§ 7 Abs. 5) zu unterstützen.
- (6) Alle Behörden und Dienststellen, die Träger der Sozialversicherung und die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben im Rahmen ihres sachlichen und örtlichen Wirkungsbereiches der Ombudsperson die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren.
- (7) Ist die Ombudsperson der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie zu versuchen, den Arbeitgeber freiwillig zur Einhaltung dieses Gesetzes zu bewegen. Sie hat erforderlichenfalls dem Arbeitgeber einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu erstatten.

- 6 -

(8) Bei Nichtzustandekommen einer gütlichen Einigung hat die Ombudsperson den Fall der Kommission zur geschäftsmäßigen Behandlung vorzulegen. Die Kommission hat in diesem Fall von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten.

(9) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Ombudsperson vorgelegten Fall nicht mit der Auffassung der Ombudsperson deckt, ist die Ombudsperson berechtigt, ihren Standpunkt in der Öffentlichkeit schriftlich oder mündlich darzulegen. § 10 Abs. 3 ist in diesem Fall nicht anzuwenden.

(10) Die Ombudsperson ist berechtigt, gemäß § 17 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung in einem Rechtsstreit über Ansprüche nach diesem Gesetz als Nebenintervenient beizutreten."

7. § 5 Abs. 1 lautet:

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

8. In § 5 Abs. 2 erster Satz werden nach dem Wort "Mitglieder" die Worte "und die Ombudsperson" eingefügt.

9. § 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 Ombudsperson oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt."

- 7 -

10. In § 6 Abs. 3 wird im ersten Satz der Ausdruck "§ 2 Abs. 1 Z 1" durch den Ausdruck "§ 2 Abs. 1 Z 2" ersetzt und entfallen im zweiten Satz die Worte "sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen."
11. § 6 a Abs. 1 lautet:
- "(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Ombudsperson, 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, 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."
12. § 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 Ombudsperson verlangt."
13. § 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:
- "Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Ombudsperson nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen."

- 8 -

14. § 8 Abs. 2 lautet:

"(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens vier 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. Dem Ausschuß hat die Ombudsperson (Stellvertretung) anzugehören; 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."

15. Dem § 10 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Die Ombudsperson (Stellvertretung) erhält eine Aufwandsentschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für Arbeit und Soziales festgesetzt wird."

16. Nach § 10 werden folgende §§ 10 a, 10 b und 10 c 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 Ombudsperson, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten.

Verjährung

§ 10 b. Für Ansprüche nach diesem Gesetz gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches. Diese Frist kann weder durch Kollektivvertrag noch durch Einzelvereinbarung verkürzt oder ausgeschlossen werden.

Strafbestimmungen

§ 10 c. (1) Personen, die gegen § 2 c, § 3 a Abs. 3 und 4, § 6 a Abs. 1 sowie § 10 Abs. 2 verstoßen, sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 5.000 S bis 15.000 S, im Wiederholungsfall von 20.000 S bis 30.000 S zu bestrafen.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat bei Verstößen gemäß Abs. 1 eine Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat über die Anzeige längstens binnen zwei Wochen das Strafverfahren einzuleiten.

(3) Die Verwaltungsstrafbehörde hat der Kommission eine schriftliche Ausfertigung des nach Abs. 1 ergangenen Bescheides zu übermitteln oder ihr die Einstellung des Verfahrens (§ 45 Abs. 2 VStG) mitzuteilen."

17. (Grundsatzbestimmung)

§ 12 lautet:

"§ 12. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand

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

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

(2) In Systemen der beruflichen Einstufung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen keine unterschiedlichen Kriterien für die Arbeit der Männer und für die Arbeit der Frauen vorgeschrieben werden.

- 10 -

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald das Ziel der Gleichbehandlung erreicht ist."

18. (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 vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines bestimmten von der Landesgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

(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.

- 11 -

(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 verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Differenz zu dem Entgelt zu ersetzen, das der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten von der Landesgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab der Beförderung hätte erzielen können.

(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 ein Arbeitnehmer wegen des Geschlechtes gekündigt worden (§ 12 Abs. 1 Z 7), so sind, soweit in Abs. 8 nicht anderes bestimmt ist, die für Motivkündigungen gemäß § 210 Abs. 3 Z 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, geltenden Bestimmungen der Landarbeitsordnung anzuwenden.

(8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen behauptet, die eine benachteiligende Differenzierung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Der verbleibende Zweifel wird zugunsten des Arbeitnehmers entschieden."

19. (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)

- 12 -

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."

20. (Grundsatzbestimmung)

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

"Gleichbehandlungsombudsperson

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

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

(3) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß eine Ombudsperson zur Durchführung ihrer Aufgaben berechtigt ist, die betrieblichen Räume jederzeit zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß sich eine Ombudsperson bei ihrer Ermittlungstätigkeit der Mitwirkung des Betriebsrates bedienen kann und daß ihr Rechtshilfe zu gewähren ist.

(5) Die Ombudsperson soll den Arbeitgeber freiwillig zur Einhaltung dieses Gesetzes bewegen. Sie kann dem Arbeitgeber einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehand-

- 13 -

lung erstatten. Bei Nichtzustandekommen einer gütlichen Einigung kann sie den Fall der Kommission vorlegen."

21. (Grundsatzbestimmung)

Nach § 17 wird folgender § 18 samt Überschrift angefügt:

"Strafbestimmung

§ 18. (1) Die Landesgesetzgebung kann bestimmen, daß Personen, die gegen § 13 a, § 15 Abs. 3, § 15 a Abs. 2 und 3 sowie § 17 verstoßen, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen bis 15.000 S, im Wiederholungsfall bis 30.000 S zu bestrafen sind.

(2) Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, daß die Gleichbehandlungskommission bei Verstößen gemäß Abs. 1 eine Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten hat."

A r t i k e l I I

Schlufbestimmungen

- (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit..... in Kraft.
- (2) Verordnungen auf Grund des Art. I Z 1 bis 16 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 dieses Gesetzes sind betraut
 1. hinsichtlich Z 1, Z 3 bis 5, Z 6 (soweit diese § 3 a Abs. 1 bis 9 betrifft), Z 7 bis 9, Z 11 bis 15 und Z 16 (soweit diese § 10 a und § 10 c betrifft) der Bundesminister für Arbeit und Soziales;

- 14 -

2. hinsichtlich Z 2 und Z 16 (soweit diese § 10 b betrifft) der Bundesminister für Arbeit und Soziales und der Bundesminister für Justiz;
 3. hinsichtlich Z 6 (soweit diese § 3 a Abs. 10 betrifft) und Z 10 der Bundesminister für Justiz.
- (4) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den Grundsätzen in Art. I Z 17 bis 21 sind bis längstens zu erlassen.
- (5) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG zustehenden Rechte sind hinsichtlich des Art. I Z 17, 19, 20 und 21 der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich des Art. I Z 18 der Bundesminister für Arbeit und Soziales und der Bundesminister für Justiz, betraut.

- 15 -

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 besonderer 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 Ombudsperson im Rahmen der Gleichbehandlungskommission als direkte Ansprechstelle für die Frauen.
- Alternativen: Keine
- Kosten: Geringfügige Kosten entstehen durch die Einrichtung zweier Planstellen sowie die Aufwandsentschädigung für die Ombudsperson und deren Stellvertretung. Ansonsten erwachsen dem Bund unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

- 16 -

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.

Diese 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 - zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes - an der Zeit,

- 17 -

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 Ungleichbehandlungen herangetragen, die vom Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes nicht erfaßte Bereiche des Arbeitslebens zum Gegenstand hatten und

- 18 -

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 der Vorschlag für eine 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 besondere Schadenersatzregelungen vorgesehen. Die Beweislast dafür, daß behauptete Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot nicht vorliegen, trägt der Arbeitgeber.

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 Ombudsperson 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 Angestelltenschutz

- 19 -

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

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

Besonderer Teil

Zu Artikel I Z 1 (§ 2):

Durch das geltende Gleichbehandlungsgebot sind wesentliche Bereiche des Arbeitslebens nicht erfaßt. Vor allem aber bei der Einstellung und bei der Beförderung erfolgt die entscheidende Weichenstellung für die derzeit bestehende geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur. Es ist daher in Abs. 1 eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses (Z 1) und den beruflichen Aufstieg während des Arbeitsverhältnisses (Z 5) vorgesehen. Durch 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 ent-

- 20 -

halten (zB BRD, Italien, Schweden).

In Abs. 2 wird das Gleichbehandlungsgebot bei Festsetzung des Entgelts dahingehend präzisiert, daß in Systemen der beruflichen Einstufung zur Festsetzung des Entgelts keine unterschiedlichen Kriterien für die Arbeit der Männer und für die Arbeit der Frauen vorgeschrieben werden dürfen. Diese Regelung liegt auf der Linie des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), der eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Gemeinschaftsrechtes zur Geschlechtergleichbehandlung spielt. Der EuGH mußte auch darüber entscheiden, ob sogenannte Leichtlohngruppen mit der Lohngleichheitsrichtlinie vereinbar sind. Der EuGH stellte sich in seinem Urteil vom 1. Juli 1986, Rs 237/85 auf den Standpunkt, daß ein System beruflicher Einstufung auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen muß, sodaß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes ausgeschlossen sind. Wenn ein System beruflicher Einstufung bei einem Kriterium auf Eigenschaften abstellt, die Männer eher besitzen (zB Körperkraft), muß es also grundsätzlich gleichwertig bei anderen Kriterien auf Eigenschaften abstellen, die Frauen eher besitzen (zB Handgeschicklichkeit). Tarifverträge (d.s. in Österreich Kollektivverträge), 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.

Dieser vom EuGH aufgestellte Grundsatz ist in einigen EG-Staaten, zB Italien, Griechenland, bereits gesetzlich verankert.

Die in Abs. 3 vorgesehene Regelung, wonach vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann nicht als Diskriminierung

- 21 -

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. Da diese Bestimmung als verfassungsändernd in die österreichische Rechtsordnung übernommen wurde, steht die Festlegung einer gesetzlichen Ermächtigung zur Einführung dieser "positiven Aktionen" nicht in Widerspruch zum verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz. 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 angenommen 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 Systemen der beruflichen Einstufung 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 2 (§ 2 a):

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung sind bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot - nach der Art des

Gleichbehandlungsgebotes unterschiedliche - besondere Schadenersatzregelungen vorgesehen.

Was den Zugang zur Beschäftigung betrifft, erfolgte eine Orientierung an der Judikatur des EuGH. Dieser vertritt in der Frage, ob der diskriminierende Arbeitgeber zum Abschluß eines Arbeitsvertrages verpflichtet werden muß, die Auffassung, daß es die Gleichbehandlungsrichtlinie zwar den Mitgliedstaaten überläßt, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen. Entscheidet sich jedoch ein Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen das Verbot eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls, damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten (Vertrauensschaden), hinausgehen (Urteil vom 10. April 1984, Rs 14/83). Auch zeigen die Erfahrungen in anderen Staaten, daß Bestimmungen ohne fühlbare Sanktionen keine Wirkung haben.

In der BRD gibt es Entscheidungen, wonach abgewiesenen Stellenwerberinnen für die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes Schmerzensgeld bezahlt werden muß, wie zB das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 7. März 1985 , 8 Ca 124/81, das der aufgrund ihres Geschlechtes abgewiesenen Stellenwerberin geschätzte 6 Monatsgehälter als Schmerzensgeld (und einen Betrag für die aufgewandten Bewerbungskosten) zuerkannte.

Es gibt jedoch auch andere zumeist ältere gerichtliche Entscheidungen in der BRD, in denen aus rechtsdogmatischen Gründen die Möglichkeit, einen über die gesetzliche Bestimmung hinausgehenden Schadenersatzanspruch zuzuerkennen, abgelehnt wird; § 611 a Abs. 2 BGB gibt nämlich nur einen Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens.

Es erscheint daher zweckmäßig, in Österreich die Festlegung

des Schadenersatzanspruches nicht den Gerichten zu überlassen, sondern durch Gesetz eine einheitliche Regelung zu schaffen. So soll gemäß Abs. 1 bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses der/die Stellenwerber/in neben dem Vertrauensschaden Anspruch auf Ersatz des Entgelts haben, das er/sie bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können. Dem Gericht obliegt die Festsetzung der Höhe dieses Entgelts.

Eine analoge Regelung ist in Abs. 5 bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg vorgesehen; demgemäß soll der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf die Differenz zu dem Entgelt haben, das er/sie in den ersten sechs Monaten ab der Beförderung hätte erzielen können.

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 sind gemäß Abs. 7 die für Motivkündi-

- 24 -

gungen geltenden Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden. Für die vorgesehene Bestimmung ist aber 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 auf Gleichbehandlung zu erleichtern, sollte der Arbeitgeber die Beweislast dafür tragen, daß behauptete Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot nicht vorliegen. Es genügt somit, daß der/die Arbeitnehmer/in Tatsachen behauptet (nicht glaubhaft macht), die eine benachteiligende Differenzierung wegen des Geschlechtes vermuten lassen. Die Frage, welche behaupteten Tatsachen eine solche Vermutung hervorrufen, wird von den Gerichten zu beurteilen sein.

Die Beweislastumkehr soll auch bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten. § 105 Abs. 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes, wonach der Kläger den Anfechtungsgrund glaubhaft zu machen hat, wäre in diesen Fällen nicht anzuwenden.

Eine der vorgesehenen Bestimmung entsprechende Regelung ist im Vorschlag der Kommission der EG für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern enthalten.

Zu Artikel I Z 3 (§ 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 4, 5 und 6 (§ 3 Abs. 2, § 3 Abs. 3 und § 3 a):

Die geringe Anzahl von Frauen, die sich an die Gleichbehandlungs-

- 25 -

kommission 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 Ombudsperson, die nach Möglichkeit eine Frau sein soll, als direkte Ansprechstelle für Frauen, die sich diskriminiert fühlen, soll das Durchsetzungsinstrumentarium zur faktischen Gleichstellung von Frau und Mann verbessert werden. Für den Fall der Verhinderung der Ombudsperson soll eine Vertretung bestellt werden.

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

Da die Ombudsperson und ihre Stellvertretung eine Personifizierung der Gleichbehandlungskommission bewirken sollen und daher Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sein müssen, wäre die Anzahl der Mitglieder der Kommission von 11 auf 13 zu erhöhen.

Alle Arbeitnehmerinnen bzw. Stellenwerberinnen, die sich diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit, sich direkt an die Ombudsperson 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.

Die Ombudsperson kann nicht nur auf Wunsch der betroffenen Frauen sondern von sich aus, ohne besondere Anhaltspunkte hinsichtlich einer Diskriminierung zu haben, Nachforschungen in Betrieben anstellen.

- 26 -

Die Ombudsperson hat die Aufgabe, sozusagen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission, zu versuchen, den Arbeitgeber freiwillig zur Einhaltung des Gesetzes zu bewegen und hat erforderlichenfalls Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu erstatten. Erst bei Nichtzustandekommen einer Einigung hat die Ombudsperson den Fall der Kommission zur geschäftsordnungsmäßigen Behandlung vorzulegen. Die Ombudsperson soll das Recht haben, einen von der Entscheidung der Kommission abweichenden Standpunkt in der Öffentlichkeit zu präsentieren. In einem Rechtsstreit vor Gericht soll sie die Möglichkeit haben, als Nebenintervenient in Erscheinung zu treten.

Der Ombudsperson sollen zur Durchführung ihrer Aufgaben bestimmte Befugnisse, wie das Recht auf Auskunfterteilung, Zugang zu den betrieblichen Räumen und Einsichtnahme in die Unterlagen der Betriebe, eingeräumt werden. Sofern in dem betroffenen Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet ist, soll ihr dieser bei der Ermittlungstätigkeit behilflich sein. Außerdem soll ihr ein Anspruch auf Rechtshilfe gegenüber den Behörden und Dienststellen, Sozialversicherungsträgern und Interessenvertretungen eingeräumt werden. Die Ombudsperson soll keine Behörde, sondern nur ein mit besonderen Befugnissen ausgestattetes Mitglied der Gleichbehandlungskommission sein.

Zu Artikel I Z 7 und 9 (§ 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 Ombudsperson erfolgen. In den Fällen betrieblicher Diskriminierung wäre dieses Verlangen von der Ombudsperson dann zu stellen, wenn es ihr nicht gelingt, auf gutlichem Weg eine zufriedenstellende Lösung herbeizuführen.

- 27 -

Zu Artikel I Z 8 (§ 5 Abs. 2):

Aufgrund ihrer besonderen Stellung und Bedeutung innerhalb der Gleichbehandlungskommission soll dem Arbeitsausschuß auch die Ombudsperson angehören.

Zu Artikel I Z 10 (§ 6 Abs. 3):

Die Änderung im ersten Satz ergibt sich durch die Umreihung der Gleichbehandlungstatbestände in § 2. Die Anführung der kollektivvertraglichen Verfallfristen im zweiten Satz erübrigt sich, da diese Verfallfristen kürzer als die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist sind und eine Verkürzung der gesetzlichen Verjährungsfrist gemäß § 10 b (Z 16) unzulässig sein soll.

Zu Artikel I Z 11 (§ 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 Ombudsperson von den Betrieben Berichte anfordern können. Da die Ombudsperson 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 der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse enthalten.

Zu Artikel I Z 12 und 13 (§ 7 Abs. 1 und 4):

Da in § 6 Abs. 3 vorgesehen ist, daß die Ombudsperson bei Nichtzustandekommen einer gütlichen Einigung den Fall der Kommission vorzulegen hat, 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.

- 28 -

Diesen Verlangen der Ombudsperson muß vom Vorsitzenden entsprochen werden.

Zu Artikel I Z 14 (§ 8 Abs. 2):

Aufgrund ihrer besonderen Stellung und Bedeutung innerhalb der Gleichbehandlungskommission soll dem Ausschuß auch die Ombudsperson angehören, wodurch sich die Zahl der Mitglieder des Ausschusses von drei auf vier erhöht.

Zu Artikel I Z 15 (§ 10 Abs. 1):

Im Gegensatz zu den übrigen Mitgliedern der Kommission sollen die Ombudsperson und ihre Stellvertretung für ihre besondere Mühewaltung eine Aufwandsentschädigung erhalten.

Zu Artikel I Z 16 (§§ 10 a,b,c):

Durch die in § 10 a vorgesehenen Berichte sollen die Abgeordneten des Nationalrates jährlich über die Wirksamkeit des Gesetzes informiert werden.

Durch die Regelung des § 10 b soll bewirkt werden, daß Ansprüche auf Gleichbehandlung für die letzten drei Jahre geltend gemacht werden können und die Festlegung oder Vereinbarung kürzerer Verjährungs- oder Verfallfristen unzulässig und unwirksam ist. Durch diese Regelung sind auch die in Kollektivverträgen häufig enthaltenen Verfallfristen erfaßt.

Zur Durchsetzung des Rechtes der Ombudsperson auf Auskunfterteilung, Einsichtnahme und Zugang zu den betrieblichen Räumen sowie des Rechtes der Kommission auf Auskunfterteilung sind in § 10 c Verwaltungsstrafen vorgesehen. Außerdem soll die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und der Verpflichtung zur Berichtslegung durch Verwaltungsstufen durchgesetzt werden. Die Befugnisse der Gleichbehandlungskommission sollen insofern ausgeweitet werden, als ihr die Verpflichtung zur Erstattung von Anzeigen an die Bezirksverwaltungsbehörde übertragen wird.

Zu Artikel I Z 17 bis 21 (§§ 12, 13, 13a, 15a und 18):

Durch die in Z 17 und 18 vorgesehenen Bestimmungen sollen die in Z 1 enthaltenen Erweiterungen des Gleichbehandlungsgebotes und die in Z 2 vorgesehenen besonderen Durchsetzungsmöglichkeiten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes als Grundsätze für das Landarbeitsrecht aufgestellt werden. Die Festlegung des Ausmaßes des Schadenersatzanspruches bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg soll der Ausführungsgesetzgebung vorbehalten sein. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu den entsprechenden materiellrechtlichen Bestimmungen des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen.

Seit 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 Gleichbehandlungskommissionen 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 Ombudsperson im Rahmen der Gleichbehandlungs-

- 30 -

kommission Sache des Landesgesetzgebers. Es werden daher nur hinsichtlich der Aufgaben einer allenfalls eingeführten Ombudsperson die wesentlichsten Grundsätze für das Landarbeitsrecht vorgegeben.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 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.

§ 2 lautet:

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

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

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

(2) In Systemen der beruflichen Einstufung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen keine unterschiedlichen Kriterien für die Arbeit der Männer und für die Arbeit der Frauen vorgeschrieben werden.

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Solche Maßnahmen können in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen, mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffen werden. Diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald das Ziel der Gleichbehandlung erreicht ist. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgebern bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren."

Geltendes Recht

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.

Fassung des Entwurfes

§ 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 Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

(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.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(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 verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Differenz zu dem Entgelt zu ersetzen, das der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten ab der Beförderung hätte erzielen können. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche bleiben unberührt.

(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 ein Arbeitnehmer wegen des Geschlechtes gekündigt worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so sind, soweit in Abs. 8 nicht anderes bestimmt ist, nach Maßgabe des Geltungsbereiches dieses Gesetzes die für Motivkündigungen gemäß § 105 Abs. 3 Z 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, geltenden Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

(8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen behauptet, die eine benachteiligende Differenzierung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Der verbleibende Zweifel wird zugunsten des Arbeitnehmers entschieden."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 3.....

(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;
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.

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."

§ 3 Abs. 2 erster Satz lautet:

"(2) Diese Kommission hat aus 13 Mitgliedern zu bestehen."

In § 3 Abs. 3 Z 5 tritt an die Stelle des Punktes ein Strichpunkt. Folgende Z 6 wird angefügt:

"6. die Gleichbehandlungsombudsperson und deren Stellvertretung."

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

"Gleichbehandlungsombudsperson

§ 3 a. (1) Die Gleichbehandlungsombudsperson und ihre Stellvertretung sind vom Bundesminister für Arbeit und Soziales nach Anhörung der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit und auf Widerruf zu bestellen. Sie sollen nach Möglichkeit Frauen sein. Sie haben, wenn sie nicht schon als öffentlich Bedienstete zur unparteiischen und gewissenhaften Ausübung der Amtspflichten verpflichtet wurden, dieses Gelöbnis zu leisten.

(2) Die Ombudsperson ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Frauen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage abhalten. Sie kann von sich aus Untersuchungen über die Situation der Arbeitnehmerinnen in den Betrieben durchführen.

(3) Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind verpflichtet, der Ombudsperson die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Die Ombudsperson ist zur Durchführung ihrer Aufgaben berechtigt, die betrieblichen Räume jederzeit zu betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Ombudsperson hat sich auf Verlangen dem Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten gegenüber durch einen vom Bundesminister für Arbeit und Soziales ausgestellten Dienstausweis auszuweisen.

- (5) Die Ombudsperson ist berechtigt, sich bei ihrer Ermittlungstätigkeit der Mitwirkung des Betriebsrates zu bedienen. Bei der Betriebsbesichtigung hat sie den Betriebsrat beizuziehen. Die Ombudsperson ist bei ihrer Ermittlungstätigkeit erforderlichenfalls von der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission (§ 7 Abs. 5) zu unterstützen.
- (6) Alle Behörden und Dienststellen, die Träger der Sozialversicherung und die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben im Rahmen ihres sachlichen und örtlichen Wirkungsbereiches der Ombudsperson die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren.
- (7) Ist die Ombudsperson der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie zu versuchen, den Arbeitgeber freiwillig zur Einhaltung dieses Gesetzes zu bewegen. Sie hat erforderlichenfalls dem Arbeitgeber einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu erstatten.
- (8) Bei Nichtzustandekommen einer gütlichen Einigung hat die Ombudsperson den Fall der Kommission zur geschäftsmäßigen Behandlung vorzulegen. Die Kommission hat in diesem Fall von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten.
- (9) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Ombudsperson vorgelegten Fall nicht mit der Auffassung der Ombudsperson deckt, ist die Ombudsperson berechtigt, ihren Standpunkt in der Öffentlichkeit schriftlich oder mündlich darzulegen. § 10 Abs. 3 ist in diesem Fall nicht anzuwenden.
- (10) Die Ombudsperson ist berechtigt, gemäß § 17 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung in einem Rechtsstreit über Ansprüche nach diesem Gesetz als Nebenintervenient beizutreten."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 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 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.

(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.

§ 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.

(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 Arbeitsgerichte 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. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

§ 5 Abs. 1 lautet:

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

In § 5 Abs. 2 erster Satz werden nach dem Wort "Mitglieder" die Worte "und die Ombudsperson" eingefügt.

§ 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 Ombudsperson oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt."

In § 6 Abs. 3 wird im ersten Satz der Ausdruck "§ 2 Abs. 1 Z. 1" durch den Ausdruck "§ 2 Abs. 1 Z. 2" ersetzt und entfallen im zweiten Satz die Worte "sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 6 z. (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.

§ 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.

(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.

§ 6 a Abs. 1 lautet:

"(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Ombudsperson, 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, 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."

§ 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 Ombudsperson verlangt."

§ 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:

"Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Ombudsperson nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 8.

(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit be-
trauter Beamter des Bundesministeriums für
soziale Verwaltung zu führen, die übrigen Mit-
glieder sind vom Vorsitzenden der Kommission
aus dem Kreise der im § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 ge-
nannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder
zu entnehmen.

§ 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 Kollektivver-
tragsparteien und für die sonstigen Fachleute
(§§ 5 Abs. 2 letzter Satz und 7 Abs. 4).

§ 8 Abs. 2 lautet:

"(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens vier Mitgliedern
zu bestehen. Den Vorsitz hat der Vorsitzende der Kommis-
sion oder ein von ihm damit beauftragter Bediensteter des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu führen. Dem
Ausschuß hat die Ombudsperson (Stellvertretung) anzuge-
hören; 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 ent-
nehmen."

Dem § 10 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Die Ombudsperson (Stellvertretung) erhält eine Aufwands-
entschädigung, deren Höhe vom Bundesminister für Arbeit
und Soziales festgesetzt wird."

Nach § 10 werden folgende §§ 10 a, 10 b und 10 c samt
Überschriften eingefügt:

"Berichte an den Nationalrat

§ 10 a. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat
dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Voll-
ziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser
Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und
Wahrnehmungen der Ombudsperson, die Verfahren vor der
Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu
enthalten.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Verjährung

§ 10 b. Für Ansprüche nach diesem Gesetz gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches. Diese Frist kann weder durch Kollektivvertrag noch durch Einzelvereinbarung verkürzt oder ausgeschlossen werden.

Strafbestimmungen

§ 10 c. (1) Personen, die gegen § 2 c, § 3 a Abs. 3 und 4, § 6 a Abs. 1 sowie § 10 Abs. 2 verstoßen, sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 5.000 S bis 15.000 S, im Wiederholungsfall von 20.000 S bis 30.000 S zu bestrafen.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat bei Verstößen gemäß Abs. 1 eine Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat über die Anzeige längstens binnen zwei Wochen das Strafverfahren einzuleiten.

(3) Die Verwaltungsstrafbehörde hat der Kommission eine schriftliche Ausfertigung des nach Abs. 1 ergangenen Bescheides zu übermitteln oder ihr die Einstellung des Verfahrens (§ 45 Abs. 2 VStG) mitzuteilen."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 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.

(Grundsatzbestimmung)

§ 12 lautet:

"§ 12. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand

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

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

(2) In Systemen der beruflichen Einstufung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen keine unterschiedlichen Kriterien für die Arbeit der Männer und für die Arbeit der Frauen vorgeschrieben werden.

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald das Ziel der Gleichbehandlung erreicht ist."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

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.

(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 vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines bestimmten von der Landesgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

(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.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(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 verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Differenz zu dem Entgelt zu ersetzen, das der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten von der Landesgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab der Beförderung hätte erzielen können.

(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 ein Arbeitnehmer wegen des Geschlechtes gekündigt worden (§ 12 Abs. 1 Z 7), so sind, soweit in Abs. 8 nicht anderes bestimmt ist, die für Motivkündigungen gemäß § 210 Abs. 3 Z 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, geltenden Bestimmungen der Landarbeitsordnung anzuwenden.

(8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen behauptet, die eine benachteiligende Differenzierung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß sachliche und nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Der verbleibende Zweifel wird zugunsten des Arbeitnehmers entschieden."

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(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."

(Grundsatzbestimmung)

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

"Gleichbehandlungsombudsperson

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

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

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(3) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß eine Ombudsperson zur Durchführung ihrer Aufgaben berechtigt ist, die betrieblichen Räume jederzeit zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß sich eine Ombudsperson bei ihrer Ermittlungstätigkeit der Mitwirkung des Betriebsrates bedienen kann und daß ihr Rechtshilfe zu gewähren ist.

(5) Die Ombudsperson soll den Arbeitgeber freiwillig zur Einhaltung dieses Gesetzes bewegen. Sie kann dem Arbeitgeber einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung erstatten. Bei Nichtzustandekommen einer gütlichen Einigung kann sie den Fall der Kommission vorlegen."

(Grundsatzbestimmung)

Nach § 17 wird folgender § 18 samt Überschrift angefügt:

"Strafbestimmung

§ 18. (1) Die Landesgesetzgebung kann bestimmen, daß Personen, die gegen § 13 a, § 15 Abs. 3, § 15 a Abs. 2 und 3 sowie § 17 verstoßen, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen bis 15.000 S, im Wiederholungsfall bis 30.000 S zu bestrafen sind.

(2) Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, daß die Gleichbehandlungskommission bei Verstößen gemäß Abs. 1 eine Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten hat."