

*Arbeitsrecht**MP/ME*

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 53.310/4-3/91

An das
 Präsidium des Nationalrates

Parlament
 1010 Wien

1010 Wien, den 13. Jänner 1992

Stubenring 1

Telefon (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 7137995 oder 7139311

DVR: 0017001

P.S.K.Kto.Nr. 05070.004

Auskunft

Dr. Sabine Stvan-Jagoda

Klopp 6275 Durchwahl

| | |
|------------------------|---------------|
| Gesetzesentwurf | |
| Zl. | 69-GE/1992 |
| Datum | 27.1.1992 |
| Verteilt | 28. Jan. 1992 |

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 Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren wurde der 13. März 1992 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

Fischer

E N T W U R F

Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) BGBl. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 410/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

"(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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, 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. Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn

1. die Differenzierung nicht unmittelbar wegen des Geschlechtes, sondern nach Merkmalen erfolgt, die ausschließlich oder überwiegend auf ein Geschlecht zutreffen oder
2. eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen angewendet wird, diese aber für die Personen eines Geschlechtes erheblich nachteiligere Wir-

Dok.Name: GBG-Novelle

kungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle basieren

und die Differenzierung, Regelung oder Maßnahme sachlich nicht gerechtfertigt ist."

2. Nach § 2 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst oder
2. von Dritten sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das der betroffenen Person erkennbar unerwünscht ist und

1. geeignet ist, die Würde der Person gröblich zu verletzen oder
2. eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft."

3. § 2 Abs. 2 lautet:

"(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beige-messen wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskrimi-nierung führen."

4. § 2a Abs. 1 lautet:

"(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 vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Jedenfalls 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."

5. Nach § 2a Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche gemäß Abs. 1 zweiter Satz klagsweise geltend, so kann das Gericht die Summe dieser Schadenersatzansprüche auf bis zu insgesamt sechs Monatsentgelte begrenzen und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen."

6. § 2a Abs. 2 lautet:

"(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz."

7. § 2a Abs. 5 lautet:

"(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."

8. § 2a Abs. 7 lautet:

"(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der mindestens 5.000 S beträgt."

9. § 2a Abs. 8 lautet:

"(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."

10. § 2a Abs. 9 lautet:

"(9) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für sein Verhalten maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist."

11. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

"(5a) Jede der in Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen hat zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorzuschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sind von jeder Interessenvertretung Frauen in einem Ausmaß von mindestens 50 % zu berücksichtigen."

12. § 4 lautet:

"§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung (§ 2) berührenden Fragen und mit Verstößen gegen § 2b zu befassen und die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2c) zu überwachen."

13. § 5 Abs. 3 lautet:

"(3) Gutachten der Kommission sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren."

14. § 6 Abs. 4 lautet:

"(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu veröffentlichen."

15. § 6a Abs. 4 lautet:

"(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren."

16. § 10 Abs. 1 lautet:

"(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen."

17. § 10b samt Überschrift lautet:

"Klageberechtigung, Nebenintervention und Fristen für
die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10b. (1) Ansprüche nach § 2a können unabhängig von der Befassung der Gleichbehandlungskommission

1. vom betroffenen Arbeitnehmer oder Stellenwerber oder
2. der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als Organ des Bundeskanzleramtes

durch Klage beim Gericht geltend gemacht werden.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist weiters berechtigt, einem Rechtsstreit über Ansprüche nach § 2a gemäß § 17 der Zivilprozeßordnung auf Seiten des Arbeitnehmers als Nebenintervenient beizutreten.

(3) Ansprüche nach § 2a Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung beginnt mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2a Abs. 2, 3, 4, 6 und 7 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen."

18. Nach § 10b werden folgende §§ 10c und 10d samt Überschriften eingefügt:

"Auflegen des Gesetzes

§ 10c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Strafbestimmungen

§ 10d. Wer entgegen der Bestimmung des § 2c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 30.000 S zu bestrafen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit."

19. (Grundsatzbestimmung) § 12 Abs. 1 lautet:

"(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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, 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. Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn

1. die Differenzierung nicht unmittelbar wegen des Geschlechtes, sondern nach Merkmalen erfolgt, die ausschließlich oder überwiegend auf ein Geschlecht zutreffen oder
2. eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen angewendet wird, diese aber für die Personen eines Geschlechtes erheblich nachteiligere

Dok.Name: GBG-Novelle

Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle basieren

und die Differenzierung, Regelung oder Maßnahme sachlich nicht gerechtfertigt ist."

20. (Grundsatzbestimmung) Nach § 12 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst oder
2. von Dritten sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das der betroffenen Person erkennbar unerwünscht ist und

1. geeignet ist, die Würde der Person gröblich zu verletzen oder
2. eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft."

21. (Grundsatzbestimmung) § 12 Abs. 2 lautet:

"(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen."

22. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 1 lautet:

"(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 wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Jedenfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab Arbeitsantritt hätte erzielen können."

23. (Grundsatzbestimmung) Nach § 13 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche gemäß Abs. 1 zweiter Satz klagsweise geltend, so kann das Gericht die Summe dieser Schadenersatzansprüche auf den von der Ausführungsgesetzgebung gemäß § 13 Abs. 1 festzusetzenden Betrag begrenzen und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen."

24. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 2 lautet:

"(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz."

25. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 5 lautet:

"(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 von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab der Beförderung hätte erzielen können."

26. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 7 lautet:

"(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögens- einbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz."

27. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 8 lautet:

"(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."

28. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 9 lautet:

"(9) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 12 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für sein Verhalten maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist."

29. (Grundsatzbestimmung) § 14 Abs. 1 lautet:

" (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskrimi-

nierung im Sinne des § 12 berührenden Fragen zu befassen und die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 13a) zu befassen."

30. (Grundsatzbestimmung) Nach § 17 wird folgender § 18 samt Überschrift eingefügt:

"Strafbestimmungen

§ 18 (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Übertretungen der in Ausführung des § 13a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu einem von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzenden Betrag zu bestrafen sind."

31. Nach § 21 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"§§ 2 Abs. 1, 1a und 2, 2a Abs. 1, 1a, 2, 5, 7, 8 und 9, 3 Abs. 5a, 4, 5 Abs. 3, 6 Abs. 4, 6a Abs. 4, 10 Abs. 1, 10b, 10c und 10 d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. ... treten mit ... in Kraft."

32. Nach § 21 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) §§ 12 Abs. 1, 1a und 2, 13 Abs. 1, 1a, 2, 5, 7, 8 und 9, 14 Abs. 1 und 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. ... treten gegenüber den Ländern mit dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag in Kraft. Diese Ausführungsgesetze sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen."

V O R B L A T T

Problem:

Im Hinblick auf den EWR-Vertrag und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs ist eine Anpassung des österreichischen Gleichbehandlungsrechtes an das - einen weiterreichenden Diskriminierungsschutz vorsehende - EG-Recht erforderlich. Weiters sind im Zusammenhang mit der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes, die das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt, auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau in der Berufswelt zu treffen.

Ziel:

Angleichung des Gleichbehandlungsgesetzes an das EG-Recht und Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben durch Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen.

Inhalt:

- Einführung eines pauschalierten Schadenersatzanspruches in der Höhe von sechs Monatsverdiensten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg
- Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgebot
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz
- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind

Dok.Name: GBG-Novelle

- Beweislast erleichterung für diskriminierte Arbeitnehmer durch Einführung einer Beweislastumkehr
- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission
- Ausweitung der Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Klageberechtigung und Nebenintervention im gerichtlichen Verfahren)
- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz
- Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission

Alternativen:

Beibehaltung des bestehenden und weithin als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes

Kosten:

Kosten für den Bund werden sich aus der Mitwirkung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im gerichtlichen Verfahren sowie der Verlautbarung von Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission im Amtsblatt zur Wiener Zeitung ergeben. Ansonsten erwachsen dem Bund unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

E R L Ä U T E R U N G E N**Allgemeiner Teil**

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz, das sich in seiner ursprünglichen Fassung ausschließlich auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts bezog, wurde erstmals im Jahre 1985 novelliert. Mit dieser Novelle wurde der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgedehnt. Die Novelle enthielt neben dem Gebot der geschlechtsneutralen 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.

Mit der im Juli 1990 in Kraft getretenen umfassenden Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz erfolgte eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Phänomene des Arbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Einführung von Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot (die sich allerdings beim Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg auf den Ersatz des bloßen Vertrauensschadens, insbesondere Postgebühren und Fahrtkosten, beschränken), die Ermöglichung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann sowie die Einführung einer besonderen Beweislastregelung zugunsten der Arbeitnehmer/innen.

Dadurch wurde die österreichische Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Frau und Mann zwar in wesentlichen Bereichen dem EG-Recht angeglichen, aber nicht vollkommen EG-konform gestaltet. Um vollkommene EG-Konformität zu erreichen, ist eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich, wobei insbesondere gemäß der Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der Einstellung und bei der Beförderung geschaffen werden müssen.

In Punkt IV des Arbeitsübereinkommens zwischen der Sozialistischen (nunmehr Sozialdemokratischen) Partei Österreichs und der Österreichischen Volkspartei über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates vom Dezember 1990 ist festgehalten, daß in Vorbereitung auf den angestrebten EG-Beitritt eine Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes im Sinne der EG-Richtlinien vorangetrieben werden soll. Bei Zustandekommen des EWR-Vertrages, durch den weite Bereiche des EG-Rechts zu übernehmen sind, wäre eine Umsetzung der EG-Richtlinien schon vor dem Beitritt zur EG erforderlich.

Zusätzlich zur beabsichtigten Angleichung an das EG-Recht macht das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 6.12.1990, G 223/88, 235/88, 33/90, 63/90, 144/90, in dem das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt wird, gesetzliche Änderungen notwendig. Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, durch eine verfassungsrechtliche Bestimmung das unterschiedliche Alter bis zum 31.12.1992 fortzuschreiben, um eine umfassende Diskussion und Lösung der damit im Zusammenhang stehenden Probleme zu ermöglichen.

Eine Angleichung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters erscheint im Lichte des o.a. VfGH-Erkenntnisses nur unter der Voraussetzung akzeptabel, daß Begleitmaßnahmen gesetzt werden, die der de-facto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft, v.a. im Arbeitsleben, entgegen-

wirken. Es sollen daher auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau im Arbeitsrecht getroffen werden. Zu diesen legislativen Rahmenmaßnahmen gehört u.a. die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wirksame Schadenersatzregelungen vor, die über den Ersatz des bloßen Vertrauensschadens hinausgehen. Zur Klarstellung sollen in Entsprechung der Diktion der EG-Richtlinien die Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen werden. In Anlehnung an die in der EG geführten Diskussionen ist auch eine Ausweitung der Beweislastregelung durch Einführung einer Beweislastumkehr sowie die Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand samt Schadenersatzregelung vorgesehen.

Weiters sieht der Entwurf die Einführung der Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung oder Entlassung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt ist, sowie die Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor. Bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sollen Verwaltungsstrafen eingeführt werden. Um den Arbeitnehmer/innen die Kenntniserlangung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu erleichtern, soll eine Aushangpflicht des Gleichbehandlungsgesetzes eingeführt werden.

Aufgrund der Erfahrungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, die mit der letzten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz eingeführt wurde, ist weiters eine Ausweitung der Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im gerichtlichen Verfahren vorgesehen. Die restlichen Änderungen betreffen die geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission sowie die Verlautbarung von Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission.

Dok.Name: GBG-Novelle

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 ("Arbeitsrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer handelt").

Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1):

Durch die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der "mittelbaren Diskriminierung" in den Gesetzestext soll klargestellt werden, daß vom Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur Diskriminierungen, die unmittelbar aufgrund des Geschlechtes erfolgen, sondern auch mittelbare Diskriminierungen erfaßt sind. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Arbeitgeber bei einer Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine vom Arbeitgeber gesetzte Maßnahme im **E r g e b n i s** so auswirkt, daß die Angehörigen **e i n e s** Geschlechtes benachteiligt werden.

Die EG-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) normiert ein Verbot sowohl der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung, ohne den Begriff der mittelbaren Diskriminierung zu definieren. Die im vorliegenden Entwurf vorgenommene demonstrative Beschreibung des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung orientiert sich an der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (EuGH vom 31.3.1981, Rs 96/80 - "Jenkins/Kingsgate Ltd.", Slg. 911 ff.; EuGH vom 13.3.1986, Rs 170/84 - "Bilka GmbH/Weber von Hartz", Slg. 1607 ff.) sowie an der im Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, KOM (88) 269 endg. enthaltenen Definition.

In den an den Europäischen Gerichtshof herangetragenen Fällen ging es um Unterschiede in der Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Im Fall "Jenkins/Kingsgate"

erhielten die Teilzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte, im Fall "Bilka/Weber von Hartz" wurden sie aus der betrieblichen Altersversorgung ausgeklammert. Der Europäische Gerichtshof wertet derartige Differenzierungen zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung, wenn Frauen zu einem erheblich höheren Prozentsatz als Männer teilzeitbeschäftigt sind und daher durch die Differenzierung überwiegend benachteiligt werden, es sei denn, daß die lohnpolitische Maßnahme einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dient und daher geeignet und erforderlich ist.

Für den Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist daher entscheidend, daß durch eine nicht am Geschlecht anknüpfende Differenzierung im Ergebnis die Arbeitnehmerinnen (oder die Arbeitnehmer) in deutlich überwiegendermaßen benachteiligt werden, ohne daß dies durch notwendige und geeignete unternehmenspolitische Maßnahmen gerechtfertigt werden kann.

Zu Z 2 (§ 2 Abs. 1a):

Eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung setzt ein Verhalten des Arbeitgebers voraus, das gegen seine Fürsorgepflicht verstößt, sei es, daß er selbst belästigt oder daß er es unterläßt, einen Arbeitnehmer vor einer sexuellen Belästigung durch Dritte auf angemessene Weise zu schützen, obgleich ihm dies möglich wäre. Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hiefür stehen dem Arbeitgeber kraft seiner betrieblichen Organisationsgewalt und seiner Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit (zuerst weniger strenge Mittel, wie z.B. Ermahnung, Versetzung, und erst als ultimaratio Kündigung, Entlassung) anzuwenden sind.

Voraussetzung für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen ist, daß eine sexuelle Belästigung vorliegt und - wenn der Arbeitgeber nicht

selbst -der Belästiger ist - der Sachverhalt soweit geklärt ist , daß bei objektiver Betrachtung keine begründeten Zweifel an der Belästigung bestehen.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung selbst verlangt zunächst ein Verhalten, das mit der sexuellen Sphäre im Zusammenhang steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist. Nicht jedes Verhalten, das als auf die sexuelle Sphäre bezogen angesehen werden kann, ist im Sinne der vorgesehenen Regelung schon als sexuelle Belästigung anzusehen. Es muß sich vielmehr um ein die persönliche Würde gröblich verletztes Verhalten handeln. Im Sinne dieser Bestimmung genügen daher die in der öffentlichen Diskussion zur sexuellen Belästigung genannten Beispiele des Nachpfeifens oder der unerwünschten Einladung zum Kaffee oder Essen grundsätzlich nicht, um den Tatbestand der gröblichen Verletzung der Würde zu erfüllen. Hingegen werden körperliche Kontakte, die gegen den Willen der betroffenen Person, wie das vielfach erwähnte "Begrapschen", erfolgen, im allgemeinen die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen.

Neben der gröblichen Verletzung der Würde der Person kann eine sexuelle Belästigung (gem. Z 2) aber auch dann vorliegen, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht die in Z 1 geforderte Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen und dazu führen, daß die Situation für die belästigte Person am Arbeitsplatz unerträglich, weil einschüchternd oder demütigend, wird.

Zu Z 3 (§ 2 Abs. 2):

Durch die vorgesehene Regelung wird der Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2 , der eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung darstellt, auf generelle betriebliche Einstufungsregelungen, die keine Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Betriebsvereinbarungen, Kollektivverträge) sind, ausgedehnt. Weiters wird der Begriff der gleichwertigen Arbeit ausdrücklich in das

Gleichbehandlungsgebot aufgenommen. Die Formulierung "gleiche Arbeit oder eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird" entspricht der in Artikel 1 der EG-Richtlinie vom 10. Februar 1975 über die Anwendung des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Lohngleichheitsrichtlinie) enthaltene Formulierung, deren englischer Text "same work or work to which equal value is attributed" lautet.

Dadurch soll klargestellt werden, daß sich das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht. Diese Auffassung wurde bereits in den Erläuterungen zu Art. I Z 3 der letzten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, zum Ausdruck gebracht (siehe Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung, 1411 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII GP).

Die Überprüfung von Kollektivverträgen auf die Angemessenheit (Gleichwertigkeit) ihrer Einstufungskriterien kann allerdings im Hinblick auf das in Österreich bestehende System der Kollektivvertragsautonomie nicht allgemein, sondern nur im Einzelfall zwischen den Parteien eines Rechtsstreites erfolgen.

Zu Z 4 (§ 2a Abs. 1):

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung ist bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot bei Begründung des Arbeitsverhältnisses eine besondere über den Ersatz des bloßen Vertrauensschadens hinausgehende Schadenersatzregelung vorgesehen, die sich an der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes orientiert.

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 Gebot der Gleichbehandlungsrichtlinie eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls 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 v. 10. April 1984, Rs 14/83).

In der BRD gibt es Entscheidungen, wonach abgewiesenen Stellenwerberinnen für die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes Schmerzensgeld bezahlt werden muß, wie z.B. das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 7. März 1985, das der aufgrund ihres Geschlechtes abgewiesenen Stellenwerberin geschätzte 6 Monatsgehälter als Schmerzensgeld (und einen Betrag für die aufgewandten Bewerbungskosten) zuerkannte. Es liegen in der BRD - von dieser Rechtssprechung ausgehend - bereits Gesetzentwürfe, darunter auch ein Gesetzentwurf der Bundesregierung, vor, die beim Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot eine Pauschalierung des Schadenersatzes in der Höhe von einigen Monatsverdiensten vorsehen.

Der vorliegende Gesetzentwurf greift diesen Lösungsansatz, wonach der durch die Diskriminierung entstandene Schaden in angemessener Weise finanziell ausgeglichen werden muß, auf. Es erscheint zweckmäßig, die Festlegung des Ausmaßes der Pauschalierung nicht generell den Gerichten zu überlassen, sondern durch Gesetz eine einheitliche Regelung zu schaffen, sodaß die Gerichte auf dieser gesetzlichen Grundlage im Einzelfall den Schadenersatzanspruch festsetzen können.

So soll bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses der/die Stellenwerber/in neben dem Vertrauensschaden Anspruch auf Ersatz des Entgelts haben, das er/sie in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

Zu Z 5 (§ 2a Abs. 1a):

Durch die vorgesehene Regelung soll ein richterliches Mäßigungsrecht bei Mehrfachdiskriminierungen eingeführt werden. Das Gericht kann demnach unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Beklagten die Summe der Schadenersatzansprüche auf bis zu insgesamt sechs Monatsverdienste begrenzen und auf die diskriminierten Kläger/innen nach Köpfen aufteilen.

Zu Z 6 (§ 2a Abs. 2):

Zum Begriff der Arbeit, der "gleicher Wert beigemessen wird", wird auf die Erläuterungen zu Z 3 verwiesen.

Zu Z 7 (§ 2a Abs. 5):

Diese Bestimmung enthält eine analoge Regelung zu § 2a Abs. 1. Die Ermittlung des Schadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Beförderung soll jedoch nicht - wie bei Diskriminierung bei der Einstellung - auf der Grundlage von Monatsverdiensten, sondern anhand des Unterschiedsbetrages, der sich aus dem Vergleich zwischen dem tatsächlichen und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst des Bewerbers/der Bewerberin ergibt, vorgenommen werden.

Demnach soll der/die Arbeitnehmer/in bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg Anspruch auf die Differenz zu dem Entgelt haben, das er/sie in den ersten sechs Monaten ab der Beförderung hätte erzielen können.

Zu Z 8 (§ 2a Abs. 7):

Ein/e infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis diskriminierte/r Arbeitnehmer/in (siehe Z 2 des Entwurfes) soll Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin haben. Bei sexueller

Belästigung durch andere Personen als den Arbeitgeber (andere Arbeitnehmer/innen, Kund/inn/en) soll ein Schadenersatzanspruch erst dann gegeben sein, wenn der/die Arbeitgeber/in keine angemessene Abhilfe schafft.

Zu Z 9 (§ 2a Abs. 8):

Die individualrechtliche Anfechtung einer aufgrund des Geschlechtes erfolgten Kündigung ist schon nach der geltenden Rechtslage (§ 2a Abs. 7 des geltenden Gleichbehandlungsgesetzes) möglich. Gemäß § 105 Abs. 3 lit. j des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 i d F des BGBl. Nr. 475/1990, kann eine Kündigung auch "wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer" beim Gericht angefochten werden. Nach dem Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes sind von dieser Bestimmung aber nur betriebsratspflichtige Betriebe, d.h. Betriebe mit mindestens 5 Arbeitnehmer/inne/n erfaßt.

Um auch Frauen in Kleinbetrieben zu schützen, soll die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission, erfolgt ist, als Individualrecht nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmer/inne/n ausgedehnt werden. Damit sollen auch jene Fälle erfaßt werden, in denen eine Arbeitnehmerin eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes aus nicht unberechtigten Gründen geltend macht, diese aber nicht nachweisen kann, und wegen der Geltendmachung gekündigt wird.

Zu Z 10 (§ 2a Abs. 9):

Um den Arbeitnehmer/inne/n die Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung im gerichtlichen Verfahren zu erleichtern, ist vorgesehen, daß der Arbeitgeber bei vorheriger Glaubhaftmachung des Diskriminierungstatbestandes durch den/die Arbeitnehmer/in, nachzuweisen hat, daß nicht auf das

Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Zu Z 11 (§ 3a Abs. 5):

Eine Kommission, die sich mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu befassen hat, sollte geschlechtsparitätisch zusammengesetzt sein. Die von den Interessenvertretungen (Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Österreichischer Arbeiterkammertag, Vereinigung österreichischer Industrieller, Österreichischer Gewerkschaftsbund) zu entsendenden Mitglieder werden aufgrund von Vorschlägen der jeweiligen Interessenvertretung ernannt. Da seitens der Interessenvertretungen der Arbeitgeberseite in der Praxis nur Männer vorgeschlagen werden, soll in das Gleichbehandlungsgesetz eine Regelung aufgenommen werden, wonach bei der Erstellung der Vorschläge Frauen in einem Ausmaß vom mindestens 50 % zu berücksichtigen sind.

Zu Z 12 (§ 4):

Im Hinblick auf die beabsichtigte Einführung einer Verwaltungsstrafbestimmung bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung soll die Überwachung der Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in den Aufgabenbereich der Gleichbehandlungskommission ausdrücklich aufgenommen werden.

Zu Z 13 bis 15 (§ 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4 und § 6a Abs. 4):

Nach dem derzeitigen Gesetzestext haben Verlautbarungen der Gleichbehandlungskommission in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu erfolgen. Durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz BGBl. Nr. 45/1991 wurden jedoch die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes übertragen. Die Gleichbehandlungskommis-

sion ist somit ab 1. Februar 1991 beim Bundeskanzleramt eingerichtet.

Da das Bundeskanzleramt über kein Amtsblatt für Verlautbarungen verfügt, ist im Entwurf vorgesehen, daß Verlautbarungen der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201, im Amtsblatt zur Wiener Zeitung, erfolgen sollen.

Zu Z 16 (§ 10 Abs. 1):

Nach der geltenden Rechtslage haben Fachleute, die den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission beigezogen werden, ebenso wie die Mitglieder der Kommission, Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten, jedoch keinen Entgeltanspruch. Durch die vorgesehene Regelung soll klargestellt werden, daß Expert/inn/en, die im Auftrag der Kommission schriftliche Fachgutachten erstellen, einen Anspruch auf angemessene Vergütung für ihre Leistung haben.

Zu Z 17 (§ 10b):

Durch die Bestimmung des Abs. 1 sollen die Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im gerichtlichen Verfahren ausgeweitet werden. Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen soll das Recht eingeräumt werden, nicht nur die Gleichbehandlungskommission, sondern auch das Gericht anzurufen, wobei eine vorherige Befassung der Kommission mit dem Fall nicht erforderlich ist.

Die Einbringung einer Klage beim Gericht erscheint insbesondere dann sinnvoll, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen aufgrund ihrer Erhebungen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission zu der Ansicht gelangt, daß das Zustandekommen einer gütlichen Einigung vor der Gleichbehandlungskommission nicht wahrscheinlich ist. Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind nämlich nur Empfehlungen an den Arbeitgeber bzw. Gutachten, haben aber mangels Behördenqualität der Gleichbehandlungskommission keinen rechtsverbindlichen Charakter.

Gemäß Abs. 2 soll die Anwältin in einem Rechtsstreit vor Gericht die Möglichkeit haben, als Nebenintervenient auf Seiten der klagenden Arbeitnehmerin (bzw. des klagenden Arbeitnehmers) in Erscheinung zu treten.

Durch die letzte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, wurde festgelegt, daß Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht wie bis dahin innerhalb der allgemeinen Verjährungsfrist nach dem ABGB, sondern nur innerhalb bestimmter kürzerer Fristen gerichtlich geltend gemacht werden können. Aufgrund der Erfahrungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat sich gezeigt, daß die derzeit geltenden Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen in manchen Fällen zu kurz sind. Abs. 3 sieht daher vor, daß Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - mit Ausnahme des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - innerhalb der gesetzlichen dreijährigen Verjährungsfrist nach dem ABGB geltend zu machen sind.

Für die Geltendmachung von Ansprüchen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg soll weiterhin die sechsmonatige Frist, für die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen die vierzehntägige Frist gelten.

Zu Z 18 (§§ 10 c und d):

Durch die im § 10c vorgesehene Aushangpflicht soll dem/der Arbeitnehmer/in die Möglichkeit gegeben werden, sich jederzeit über den Inhalt des Gesetzes zu informieren. Damit er/sie dies ohne psychischen Druck tun kann, soll die Auflegung an einem Ort zu erfolgen haben, an dem der/die Arbeitnehmerin, ohne vom Vorgesetzten beobachtet zu werden, Einblick nehmen kann. Nach der geltenden Rechtslage sind eine Reihe von arbeitsrechtlichen Gesetzen, wie z.B. das Arbeitszeitgesetz, das Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen oder das Mutterschutzgesetz, aushangpflichtig.

Gemäß § 10 d soll die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, das zur Zeit unter keiner ausdrücklichen Strafsanktion steht, durch Verwaltungsstrafen durchgesetzt werden. Von der Einführung von Verwaltungsstrafbestimmungen wurde bis jetzt Abstand genommen, da es sich dabei um neue, nach der Ratifikation der Europäischen Menschenrechtskonvention eingeführte Verwaltungsstrafbestimmungen handelt, die vom österreichischen Vorbehalt zu Art. 5 der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht gedeckt gewesen wären.

Mit der Errichtung der unabhängigen Verwaltungssenate durch die B-VG-Novelle 1988, BGBl. Nr. 685, die am 1. Jänner 1991 in Kraft getreten ist, wurde das österreichische Verwaltungsstrafrecht an die Anforderungen der Art. 5 und 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention angepaßt. Der Einführung von Verwaltungsstrafbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz steht somit kein verfassungsrechtlicher Grund mehr entgegen.

Zu Z 19 bis 30 (§ 12 Abs. 1, 1a und 2, § 13 Abs. 1, 1a, 2, 5, 7, 8 und 9, § 14 Abs. 1 und § 18 Abs. 1)

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

Die Festlegung des Mindestausmaßes des Schadenersatzanspruches bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei sexueller Belästigung soll der Ausführungsgesetzgebung vorbehalten sein. Das gleiche gilt für die Festlegung der Maximalhöhe der Geldstrafe bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Bestimmungen betreffend Gleichbehandlungskommission und Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sind im Grundsatzgesetz nicht enthalten, da die die Organisation der Gleichbehandlungskommission betreffenden Bestimmungen gemäß Art. 15 Abs.1 B-VG Sache des Landesgesetzgebers sind (B-VG Novelle 1974, BGBl.Nr. 444).

Textgegenüberstellung

Geltendes Recht

§ 2.

(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,
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.

Fassung des Entwurfes

§ 2.

(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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, 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. Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn

1. die Differenzierung nicht unmittelbar wegen des Geschlechtes, sondern nach Merkmalen erfolgt, die ausschließlich oder überwiegend auf ein Geschlecht zutreffen oder
2. eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen angewendet wird, diese aber für die Personen eines Geschlechtes erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle basieren

und die Differenzierung, Regelung oder Maßnahme sachlich nicht gerechtfertigt ist.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst oder
2. von Dritten sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das der betroffenen Person erkennbar unerwünscht ist und

1. geeignet ist, die Würde der Person gröblich zu verletzen oder
2. eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

(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.

(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beige-messen wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

Geltendes Recht

§ 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 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.

Fassung des Entwurfes

§ 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 vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Jedenfalls 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.

(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche gemäß Abs. 1 zweiter Satz klagsweise geltend, so kann das Gericht die Summe dieser Schadenersatzansprüche auf bis zu insgesamt sechs Monatsentgelte begrenzen und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigegeben wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

Geltendes Recht

(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.

(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.

(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 ausübende Tätigkeit ist.

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.

(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der mindestens 5.000 S beträgt.

(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(9) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für sein Verhalten maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

§ 3. ...

(5a) Jede der in Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen hat zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorzuschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sind von jeder Interessenvertretung Frauen in einem Ausmaß von mindestens 50 % zu berücksichtigen.

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

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung (§ 2) berührenden Fragen und mit Verstößen gegen § 2b zu befassen und die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2c) zu überwachen.

§ 5. ...

(3) Gutachten der Kommission sind in den Amtlichen Nachrichten des *Bundesministeriums für Arbeit und Soziales* zu verlautbaren.

§ 5. ...

(3) Gutachten der Kommission sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.

Geltendes Recht

§ 6. ...

(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in den Amtlichen Nachrichten des *Bundesministeriums für Arbeit und Soziales* zu veröffentlichen.

§ 6a. ...

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

§ 10.

(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 letzter Satz und 7 Abs. 4).

Fassung des Entwurfes

§ 6. ...

(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu veröffentlichen.

§ 6a. ...

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.

§ 10.

(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.

Geltendes Recht

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10b. Ansprüche nach § 2a Abs. 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2a Abs. 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2a 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.

Fassung des Entwurfes

Klageberechtigung, Nebenintervention und Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10b. (1) Ansprüche nach § 2a können unabhängig von der Befassung der Gleichbehandlungskommission

1. vom betroffenen Arbeitnehmer oder Stellenwerber oder
2. der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als Organ des Bundeskanzleramtes

durch Klage beim Gericht geltend gemacht werden.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist weiters berechtigt, einem Rechtsstreit über Ansprüche nach § 2a gemäß § 17 der Zivilprozeßordnung auf Seiten des Arbeitnehmers als Nebenintervenient beizutreten.

(3) Ansprüche nach § 2a Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung beginnt mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2a Abs. 2, 3, 4, 6 und 7 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

Auflegen des Gesetzes

--
§ 10c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

--
Strafbestimmungen

§ 10d. Wer entgegen der Bestimmung des § 2c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 30.000 S zu bestrafen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit.

Geltendes Recht

§ 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,
 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.

Fassung des Entwurfes

§ 12.

(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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, 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. Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn

1. die Differenzierung nicht unmittelbar wegen des Geschlechtes, sondern nach Merkmalen erfolgt, die ausschließlich oder überwiegend auf ein Geschlecht zutreffen oder
2. eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen angewendet wird, diese aber für die Personen eines Geschlechtes erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle basieren

und die Differenzierung, Regelung oder Maßnahme sachlich nicht gerechtfertigt ist.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

--

(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst oder
2. von Dritten sexuell belästigt wird und der Arbeitgeber eine ihm mögliche Abhilfe unterläßt.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das der betroffenen Person erkennbar unerwünscht ist und

1. geeignet ist, die Würde der Person gröblich zu verletzen oder
2. eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

(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.

(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

Geltendes Recht

§ 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 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.

Fassung des Entwurfes

§ 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 wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Jedenfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Stellenwerber das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche gemäß Abs. 1 zweiter Satz klagsweise geltend, so kann das Gericht die Summe dieser Schadenersatzansprüche auf den von der Ausführungsgesetzgebung gemäß § 13 Abs. 1 festzusetzenden Betrag begrenzen und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der gleicher Wert beigemessen wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

Geltendes Recht

(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.

(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.

(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.

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 von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzenden Zeitraumes ab der Beförderung hätte erzielen können.

(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögens-einbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

Geltendes Recht

Fassung des Entwurfes

--

(9) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 12 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für sein Verhalten maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 14.

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

--

§ 14.

(1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 12 berührenden Fragen zu befassen und die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 13a) zu befassen.

Strafbestimmungen

§ 18 (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Übertretungen der in Ausführung des § 13a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu einem von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzenden Betrag zu bestrafen sind.

Geltendes Recht

§ 21. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1979 in Kraft.

Fassung des Entwurfes

Nach § 21 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

§§ 2 Abs. 1, 1a und 2, 2a Abs. 1, 1a, 2, 5, 7, 8 und 9, 3 Abs. 5a, 4, 5 Abs. 3, 6 Abs. 4, 6a Abs. 4, 10 Abs. 1, 10b, 10c und 10 d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. ... treten mit ... in Kraft.

§ 21. ...

(3) §§ 12 Abs. 1, 1a und 2, 13 Abs. 1, 1a, 2, 5, 7, 8 und 9, 14 Abs. 1 und 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. ... treten gegenüber den Ländern mit dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag in Kraft. Diese Ausführungsgesetze sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

