

Beilage Nr. 10/1986

MA 58 - 3263/85

Gesetz vom _____, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGB1. für Wien Nr. 25/1980, wird wie folgt geändert:

1. Der Titel des Gesetzes vom 5. März 1980, LGB1. für Wien Nr.25, hat zu lauten:

"Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz)"

2. § 2 samt Überschrift hat zu lauten:

"Gleichbehandlungsgebot

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

1. bei der Festsetzung des Entgelts,

2. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen und

3. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene

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

(2) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen."

3. Nach § 2 ist folgender § 2a samt Überschrift einzufügen:

"Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei
Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 2a. 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."

4. § 4 hat zu lauten:

"§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 2 berührenden Fragen zu befassen."

5. Im § 5 Abs.1 sind die Worte "Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung" durch die Worte "Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes" zu ersetzen.

6. § 6 Abs.3 erster Satz hat zu lauten:

"Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs.3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 2) 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."

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

"Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6a. (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 Beachtung auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

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

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 5) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren."

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landesamtsdirektor:

Der Landeshauptmann:

V O R B L A T T

Problem:

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz vom 5. März 1980 stellt ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgeltes ab; die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung ist jedoch nur eine von mehreren Möglichkeiten von Diskriminierungen im Arbeitsleben.

Ziel:

Die Gleichbehandlung von Frau und Mann soll auch in anderen Bereichen des Arbeitslebens in der Land- und Forstwirtschaft gesetzlich festgelegt werden.

Lösung:

Der vorliegende Entwurf einer Novelle zum Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz sieht daher eine Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes auf freiwillige Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vor, weiters das Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung. Ferner sollen bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes die Betriebe verpflichtet sein, der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Landesgesetzes, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Im zweiten Teil der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 290/1985, hat der Bund gemäß Art.12 Abs.1 Z 6 B-VG Grundsätze über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellt. Ausgangspunkt für diese Novelle, dessen erster Teil den Bereich der übrigen Arbeitsverhältnisse in analoger Weise regelt, war, daß das vom Nationalrat am 23. Februar 1979 beschlossene und am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Entgeltfestsetzung abstellt. Der Gesetzgeber ging seinerzeit bei dieser Beschränkung auf nur eine von mehreren Möglichkeiten von Diskriminierungen im Arbeitsleben von der Überlegung aus, daß diese Art der Diskriminierung sowohl die häufigste als auch die wesentlichste und sicherlich auch die sich am deutlichsten manifestierende Diskriminierung ist. Auch das Instrumentarium des Gesetzes ist in erster Linie auf die Bekämpfung dieser Form der Diskriminierung der Frauen am Arbeitsplatz ausgerichtet: Der Gleichbehandlungsgrundsatz als unmittelbar einklagbarer Rechtsanspruch, der auch gegenüber Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung besteht und das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission als Möglichkeit der vor- und außergerichtlichen Beilegung solcher Konflikte unter Einbeziehung der Sozialpartner.

Mit dem Verbot der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung sollte nur ein Anfang im Bemühen um die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben gesetzt werden. Bei der Beurteilung,

welche Themen der unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frau für eine Einbeziehung in das Gesetz in Betracht gezogen werden sollen, mußte von den bisherigen Erfahrungen mit dem Gesetz einerseits und von einer realistischen Einschätzung der Möglichkeit, neue Gesetze bzw. Verbote andererseits durchsetzen zu können, ausgegangen werden. Die Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben stellt im übrigen ein Problem dar, dessen Lösung nicht so sehr von der formalen Einhaltung von Gesetzen oder der Möglichkeit zur Inanspruchnahmen bestimmter Verfahren als vielmehr von einem gesellschaftlichen Umdenken erwartet werden kann. Dieser Umstand war bei den Überlegungen zu einer Erweiterung des Gleichbehandlungsgesetzes ebenso zu berücksichtigen, wie die Ursachen der Differenzen der Durchschnittsverdienste von Männern und Frauen. Ausbildungsnachteile, geringere räumliche Mobilität, beschränkte Laufbahnen, höhere Frauenanteile in Niedriglohnbranchen, Teilzeitbeschäftigungen und nicht zuletzt Vorteile über den Wert der weiblichen Arbeitskraft sind Gründe für die bestehenden Einkommensunterschiede.

Der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes wurde durch die Novelle dieses Bundesgesetzes auf die freiwilligen Sozialleistungen, die nicht vom Entgeltbegriff erfaßt werden, und auf die Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene ausgeweitet. - Die Gleichbehandlungskommission wurde ferner in die Lage versetzt, sich über den erreichten Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Aufnahme ihrer Beschäftigung und bei deren Karriereverläufen in Betrieben bestimmter Größe regelmäßig Informationen zu beschaffen. Weiters wurde ein Verbot der geschlechtsspezifischen Ausschreibung statuiert.

Der vorliegende Entwurf stellt nun das erforderliche Ausführungsgesetz zu den eingangs genannten Grundsätzen für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft dar.

Gegenüberstellung

Geltende Fassung

Gesetz vom 5. März 1980 über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgeltes im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz)

Gleichbehandlungsgebot

§ 2. Bei der Festsetzung des Entgeltes darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden. Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Vorgeschlagene Fassung

Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz)

Gleichbehandlungsgebot

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

1. bei der Festsetzung des Entgeltes
 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.

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

§ 2a. Der Arbeitnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung einer 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 einzu beziehen.

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung (§ 2) berührenden Fragen zu befassen.

§ 5. (1) Auf Antrag einer der im § 3 Abs.3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung zu erstatten.

§ 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 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.

(2) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(3) Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 3 Abs.3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 2) klagen; diese Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 2 berührenden Fragen zu befassen.

§ 5. (1) Auf Antrag einer der im § 3 Abs.3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über die Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.

§ 6. (1)

(2)

(3) Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 3 Abs.3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 2) klagen; die Frist verlängert sich im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs.1 Z 1 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert.

(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs.3, welche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im Amtsblatt der Stadt Wien zu veröffentlichen.

(4)

Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6a. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs.1, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

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

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 5) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs.1 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren.