

Gesetz, 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, in der Fassung des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 30/1986 wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 2 angefügt:

"(2) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter."

2. § 2 samt Überschrift lautet:

"Gleichbehandlungsgebot

§ 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.

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

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

3. § 2a samt Überschrift lautet:

"Rechtsfolgen der Verletzung des
Gleichbehandlungsgebotes

§ 2a. (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.

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

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

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

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

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

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

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

"Gebot der geschlechtsneutralen
Stellenausschreibung

§ 2b. 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 Aus-

schreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen."

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

"Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3a.(1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin aus dem Personalstand des Amtes der Landesregierung für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Vor Antritt ihrer Funktion haben die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt an den Sitzungen der Kommission und ihrer Arbeitsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

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

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

(4) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin

für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

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

(6) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 3 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen kann."

6. § 5 Abs. 1 lautet:

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

7. § 6 Abs. 1 lautet:

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

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

9. § 6a Abs. 1 lautet:

"(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der 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, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten."

10. § 7 Abs. 1 lautet:

"(1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt."

11. § 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:

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

12. § 8 Abs. 2 lautet:

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

13. § 11 samt Überschrift lautet:

"Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. 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 eine Unterbrechung der Fristen."

Artikel II

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

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

zu Beilage Nr. 9/1991

MA 58 - 2131/90

V o r b l a t t

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

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, BGBl. Nr. 410/1990, die für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert. Somit ist die Erlassung von Ausführungsregelungen erforderlich.

Inhalt:

Der Entwurf sieht eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung sind bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot Schadenersatzregelungen vorgesehen. Im Streitfall ist der Diskriminierungstatbestand nun glaubhaft zu machen und nicht mehr nachzuweisen. Darüber hinaus sieht der Entwurf auch eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als direkte Ansprechstelle im Rahmen der Gleichbehandlungskommission vor.

Alternativen:

keine

Kosten:

keine

Erläuternde Bemerkungen

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

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz stellte in seiner ursprünglichen Fassung ausschließlich auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, zumal es sich dabei um die wesentlichste Variante der Diskriminierung der Frauen im Arbeitsleben handelt, ab. Mit dem Verbot der Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung war aber nur der Anfang des Bemühens um die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben gesetzt. Durch die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 290/1985, wurde dann der sachliche Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes auf freiwillige Sozialleistungen, die nicht vom Entgeltbegriff erfaßt werden, und auf die Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene ausgeweitet. Weiters wurde die Gleichbehandlungskommission in die Lage versetzt, im Fall einer vermuteten Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vom Arbeitgeber einen schriftlichen Bericht zu verlangen. Außerdem wurde ein Verbot der geschlechtsspezifischen Ausschreibung statuiert. Die Ausführungsregelungen zu den beiden eingangs zitierten Bundesgesetzen wurden mit den Gesetzen LGBL. für Wien Nr. 25/1980 und Nr. 30/1986 erlassen.

Der Bundesgesetzgeber hat nun mit dem Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, BGBl. Nr. 410/1990, die für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze neuerlich geändert.

Die in der Novelle enthaltenen Regelungen sollen nun die Chancengleichheit von Frauen im Berufsleben verbessern und Benachteiligungen beseitigen. Die Novelle 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 Schadenersatzregelungen vorgesehen. Im Streitfall hat der (die) Arbeitnehmer(in) bzw. Stellenwerber(in) den Diskriminierungstatbestand glaubhaft zu machen, nicht nachzuweisen.

Weiters enthält die Novelle auch die Regelung, wonach vorübergehende Maßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung gelten.

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

Der vorliegende Entwurf stellt das erforderliche Ausführungsgesetz zu den Grundsätzen der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990 für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft dar.

Im Einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf noch folgendes zu bemerken:

Zu Art. I Z 1 (§ 1 Abs. 2):

Mit dieser Generalklausel soll im Sinn der Empfehlungen in der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebenen Studie über die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann klargestellt werden, daß mit der männlichen Bezeichnung immer beide Geschlechter gemeint sind.

Zu Art. I Z 2 (§ 2):

Durch das geltende Gleichbehandlungsgebot sind wesentliche Bereiche des Arbeitslebens nicht erfaßt. Vor allem bei der Einstellung und bei der Beförderung erfolgt die entscheidende Weichen-

stellung für die derzeit bestehende geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur. Es ist daher im 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 Generalklausel und die Anführung der Arbeitsbedingungen in Z 6 soll gewährleistet werden, daß alle wie immer gearteten Diskriminierungen z.B. einzelne Weisungen oder Versetzungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot 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 im Abs. 1 orientiert sich an der Richtlinie vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg, sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie) (76/207/EWG), 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 Gleichbehandlungstatbestände sind auch in den "Gleichbehandlungsgesetzen" zahlreicher anderer europäischer Staaten enthalten (z.B. BRD, Schweden, Italien).

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

Die vorgesehene Regelung hat Art. I Abs. 2 der Richtlinie vom 10. Februar 1975 über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Lohnleichheitsrichtlinie) (75/117 EWG) zum Vorbild, wonach ein System beruflicher Einstufung zur

Festsetzung des Entgelts auf für männliche und weibliche Dienstnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein muß, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes ausgeschlossen sind.

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

Die im Abs. 3 vorgesehene Regelung, wonach vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes gelten, hat ihre Grundlage im Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (BGBl. Nr. 443/1982). Angestrebt wird eine Politik positiver Maßnahmen, um faktische Ungleichheiten, mit denen Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen. Als positive Aktionen kommen z.B. die Einführung von Quotenregelungen bei der Einstellung, Beförderung oder betriebliche Aus- und Weiterbildung oder die Bevorzugung durch bestimmte auf Frauen abgestellte Qualifikationen in Betracht.

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

Zu Art. I Z 3 (§ 2a):

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

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

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

In den Abs. 2, 3 und 6 wird klargestellt, daß der (die) Arbeitnehmer(in) bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2, 3 und 6 (Entgelt, freiwillige Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen) Anspruch auf das höhere Entgelt bzw. die 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 im 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 im § 2a vorgesehen, mit dem Unterschied, daß der (die) Arbeitnehmer(in) nunmehr sofort eine Leistungsklage einbringen

kann und nicht zunächst auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen muß.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden. Dieses Anfechtungsrecht ist als Individualrecht und nicht als betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch konzipiert.

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

Zu Art. I Z 4 (§ 2b):

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

Zu Art. I Z 5 (§ 3a):

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

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

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

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

Zur Rechtsstellung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist nachfolgendes zu bemerken:

- 1) Sie soll Sitz, aber keine Stimme in der Kommission haben,
- 2) sie soll Öffentlichkeitsarbeit betreiben, insbesondere Sprech- tage und Sprechstunden abhalten können,
- 3) sie soll sozusagen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission versuchen, den Arbeitgeber zur freiwilligen Einhaltung des Ge- setzes zu bewegen; sie kann insbesondere den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern und kann Auskünfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betreffenden Betriebes einholen,
- 4) wenn sie die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehand- lungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Ver- fahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten,
- 5) sie kann im Auftrag der Kommission im Rahmen ihrer Ermittlungs- tätigkeit insbesondere die betrieblichen Räume betreten und in

die Unterlagen des Betriebsrates Einsicht nehmen. Sofern im betroffenen Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet ist, hat sie bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen.

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

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

Zu Art. I Z 8 (§ 6 Abs. 3):

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

Zu Art. I Z 9 (§ 6a 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 auf Grund einer Mitteilung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von den Betrieben Berichte anfordern können. Da die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen über Auftrag der Kommission Zugang zu den Betrieben und das Recht auf Einsichtnahme in die Unterlagen der Betriebe hat, ist zu hoffen, daß es nunmehr gelingen wird, die Bestimmung über die Berichtspflicht in die Realität umzusetzen. Im Hinblick auf das neue Gleichbehandlungsgebot bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Bericht auch Angaben über die Beschäftigungsdauer und die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten.

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

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, daß als Minimum eine Einberufung der Kommission einmal in jeder Funktionsperiode (4 Jahre) durchaus ausreichend ist. Eine entsprechende Anpassung des § 3 Abs. 1 der Gleichbehandlungskommissions - Geschäftsordnung, LGB1. für Wien Nr. 35/1980, in der geltenden Fassung, wird somit in nächster Zukunft zu erfolgen haben.

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

Zu Art. I Z 12 (§ 8 Abs. 2):

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

Zu Art. I Z 13 (§ 11):

In Angleichung an § 10b des Bundesgrundsatzgesetzes werden mit dieser Bestimmung Fristen von sechs Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen festgesetzt. Der bisherige Regelungsinhalt des § 11 kann, da es sich dabei lediglich um eine Inkrafttretensbestimmung für das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGB1. für Wien Nr. 25/1980, handelt, entfallen.

Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsge-
setz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, in der Fassung des Gesetzes
LGBl. für Wien Nr. 30/1986 wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 2 angefügt:

"(2) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer,
Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskom-
mission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter."

2. § 2 samt Überschrift lautet:

"Gleichbehandlungsgebot

§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenf-
hang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbeson-
dere 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,

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.

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

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

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

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

3. § 2a samt Überschrift lautet:

"Rechtsfolgen der Verletzung des
Gleichbehandlungsgebotes

§ 2a. (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 da-

(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 unweichtüchliche 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

§ 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. Wird die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

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

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

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

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

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

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

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

(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."

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

"Gebot der geschlechtsneutralen
Stellenausschreibung

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

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

"Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3a.(1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin aus dem Personalstand des Amtes der Landesregierung für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Vor Antritt ihrer Funktion haben die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt an den Sitzungen der Kommission und ihrer Arbeitsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

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

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

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

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

(6) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 3 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen kann."

6. § 5 Abs. 1 lautet:

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

7. § 6 Abs. 1 lautet:

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

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

§ 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 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes 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.

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

9. § 6a Abs. 1 lautet:

"(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der 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, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten."

10. § 7 Abs. 1 lautet:

"(1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt."

§ 6 a. (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.

§ 7. (1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn die mehr als ein Drittel der Mitglieder verlangt.

11. § 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:

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

12. § 8 Abs. 2 lautet:

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

13. § 11 samt Überschrift lautet:

"Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. 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 eine Unterbrechung der Fristen."

(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 Beziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.

(2) Jedem Ausschuß haben ein Bediensteter des Amtes der Landesregierung als Vorsitzender sowie je eines der von den im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder oder Ersatzmitglieder anzugehören. Die Mitglieder der Ausschüsse werden vom Vorsitzenden der Kommission bestellt.