Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz (Wiener Gleichbehandlungskommissionsgesetz-Geschäftsordnung)

Fundstellen der Rechtsvorschrift		
Datum	**Publ.Blatt**	**Fundstelle**
09.09.1980	LGBl	1980/35
22.06.1989	LGBl	1989/26
20.12.2005	LGBl	2005/62

Auf Grund des § 9 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, wird verordnet:

Zusammensetzung der Kommission; Vorsitz

§ 1. (1) Der Gleichbehandlungskommission, im Folgenden "Kommission" genannt, gehören neben dem Landeshauptmann oder einem von ihm mit dem Vorsitz betrauten Bediensteten des Amtes der Landesregierung folgende Mitglieder an:

1. zwei Mitglieder, die von der Wiener Landwirtschaftskammer vorgeschlagen werden;
2. zwei Mitglieder, die vom Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien vorgeschlagen werden;
3. zwei Mitglieder, die von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien vorgeschlagen werden;
4. zwei Mitglieder, die von der Gewerkschaft der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft vorgeschlagen werden;
5. zwei Vertreter des Amtes der Landesregierung.

(2) Für die im Abs. 1 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder ist auf Vorschlag der dort angeführten Interessenvertretungen die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu bestellen. Scheidet eines dieser Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus seiner Funktion aus oder reicht deren Zahl zur Besetzung der Ausschüsse (§ 16) nicht aus, so sind unverzüglich Besetzungsvorschläge für die erforderliche Zahl von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) einzuholen.

Angelobung der Mitglieder (Ersatzmitglieder)

§ 2. Der Vorsitzende hat den Mitgliedern gemäß § 1 Abs. 1 Z. 1 bis 4 und deren Ersatzmitgliedern vor Antritt ihres Amtes durch Handschlag das Gelöbnis gewissenhafter und unparteiischer Ausübung ihres Amtes und der Verschwiegenheit (§ 4) abzunehmen. Die Tatsache der Angelobung ist in einer Niederschrift festzuhalten.

Sitzungen der Kommission

§ 3. (1) Die Sitzungen der Kommission sind vom Vorsitzenden nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode, oder auf Antrag von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) einzuberufen. Anträge auf Einberufung der Kommission sind schriftlich beim Vorsitzenden einzubringen und haben die gewünschte Tagesordnung zu enthalten.

(2) Die Mitglieder der Kommission sowie jene Fachleute, welche der Vorsitzende beizuziehen beabsichtigt, sind spätestens drei Wochen vor dem Sitzungstermin nachweislich zu laden. Die Ladung hat die Tagesordnung zu enthalten; vorhandene Unterlagen sind anzuschließen.

(3) Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung sind spätestens zwei Wochen vor dem Sitzungstermin beim Vorsitzenden einzubringen; gleiches gilt für Anträge von mehr als einem Drittel der Mitglieder der Kommission auf Beiziehung von Fachleuten. Die Mitglieder der Kommission sind von solchen Anträgen unverzüglich und nachweislich in Kenntnis zu setzen; vorhandene Unterlagen sind ihnen zu übermitteln.

(4) Ein zur Sitzung geladenes Mitglied der Kommission hat bei Verhinderung rechtzeitig ein ihm zugehöriges Ersatzmitglied zu verständigen. Ist ein Mitglied für längere Zeit verhindert, an den Sitzungen der Kommission teilzunehmen, so hat es diesen Umstand dem Vorsitzenden mitzuteilen. In diesem Fall ist das zugehörige Ersatzmitglied zu laden.

(5) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich; über ihren Verlauf ist ein Protokoll zu führen, das vom Vorsitzenden und vom Schriftführer, welcher dem Personenkreis des § 6 angehören muß, zu unterzeichnen ist. Eine Ausfertigung des Protokolls ist allen Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) ehestens zu übermitteln.

§ 4. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission, die Vertreter der Kollektivvertragsparteien (§ 9 Abs. 3) und die beigezogenen Fachleute (§ 3) sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren.

Beschlußfassung

§ 5. (1) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn in einer Sitzung mehr die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist.

(2) Die Kommission faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat; in diesem Fall darf sich der Vorsitzende der Stimme nicht enthalten.

Geschäftsführung

§ 6. (1) Unter der Leitung des Vorsitzenden sind mit der Führung der laufenden Geschäfte, der Vorbereitung der Sitzungen und der Besorgung der Kanzleigeschäfte Bedienstete des Amtes der Landesregierung zu betrauen.

(2) Zu den laufenden Geschäften (Abs. 1) gehören insbesondere:

1. die Aufnahme von Protokollaranträgen;
2. der zur Erfüllung der Aufgaben der Kommission notwendige Schriftverkehr sowie die sonstigen Kontakte;
3. die Protokollführung in den Sitzungen;
4. die Mitwirkung bei der Erstellung der Gutachten;
5. die Berichterstattung in den Sitzungen;
6. die Verlautbarung der Gutachten und Urteile;
7. die Verlautbarung von Verletzungen der Berichterstattungspflicht des Arbeitgebers betreffend die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 18 Abs. 2).

(3) Über die Geschäftsführung ist in den Sitzungen der Kommission schriftlich oder mündlich zu berichten. Der Vorsitzende kann aus dem Personenkreis des Abs. 1 einen Berichterstatter bestimmen.

Verfahren über allgemeine Fragen der Diskriminierung im Arbeitsleben (§ 2 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes)

§ 7. (1) Auf Antrag der Wiener Landwirtschaftskammer, des Zentralverbandes der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, der Gewerkschaft der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission, sofern nicht ein Verfahren gemäß § 11 durchzuführen ist, allgemeine Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu behandeln und darüber insbesondere Gutachten zu erstatten.

(2) Anträge gemäß Abs. 1 sind nach Vorbereitung der für die Beratung dieser Angelegenheit erforderlichen Unterlagen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung der Kommission zu setzen.

(3) Vor Beratung dieser Angelegenheit hat ein vom Antragsteller vorzuschlagendes Mitglied, bei amtswegigen Verfahren ein vom Vorsitzenden bestimmtes Mitglied gemäß § 1 Abs. 1 Z. 5 die Kommission durch einen zusammenfassenden Bericht darüber zu informieren.

§ 8. Gelangt die Kommission zur Auffassung, daß eine Angelegenheit nach § 7 Abs. 1 nicht in ihre Zuständigkeit fällt, so hat sie dies durch Beschluß festzustellen und dem Antragsteller schriftlich mitzuteilen.

§ 9. (1) Ist die Zuständigkeit der Kommission gegeben und erfolgt die Erledigung der Angelegenheit durch ein Gutachten, so kann die Kommission, sofern das zu erstellende Gutachten die Frage der Diskriminierung in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung betrifft, zur Vorbereitung ihrer Beschlußfassung auf Antrag des Vorsitzenden oder eines Mitgliedes die Einsetzung eines Arbeitsausschusses beschließen. Allen Beratungen (Kommission, Arbeitsausschuß) in solchen Angelegenheiten sind Vertreter der jeweiligen Vertragspartner der Norm der kollektiven Rechtsgestaltung beizuziehen.

(2) Einem Arbeitsausschuß im Sinne des Abs. 1 haben der Vorsitzende der Kommission und je ein Mitglied (Ersatzmitglied) der im § 1 Abs. 1 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen anzugehören.

(3) Für die Geschäftsführung des Arbeitsausschusses gelten die §§ 3 bis 5 sinngemäß.

(4) Der Arbeitsausschuß hat den Entwurf eines Gutachtens auszuarbeiten und sodann der Kommission zur Beratung und Beschlußfassung vorzulegen.

§ 10. Die Gutachten der Kommission sind auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

Verfahren bei Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes im Einzelfall

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

(2) Anträge auf Einleitung des Verfahrens sind beim Vorsitzenden schriftlich einzubringen oder mündlich zu Protokoll zu geben; § 8 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 12. (1) Der Vorsitzende hat die einlangenden Anträge der Kommission zur Entscheidung vorzulegen. Hält er die Zuständigkeit der Kommission für gegeben, so hat er vorerst die behauptete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dem Arbeitgeber nachweislich schriftlich bekanntzugeben und ihn gleichzeitig aufzufordern, zu der Behauptung innerhalb einer dreiwöchigen Frist schriftlich Stellung zu nehmen. Falls erforderlich, hat der Vorsitzende weitere Auskünfte vom Antragsteller, Arbeitgeber oder sonstigen Personen (Betriebsrat, Beschäftigte des Betriebes u. dgl.) einzuholen. Diese sind verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte zu erteilen. Soweit dies eine Prüfung des Sachverhaltes erfordert, sind die Mitglieder der Kommission sowie die beigezogenen Fachleute (§ 3 Abs. 2 und 3) berechtigt, Betriebe zu betreten und zu besichtigen. Der Arbeitgeber ist spätestens eine Woche vor der Betriebsbesichtigung von dieser in Kenntnis zu setzen.

(2) Reichen die vorliegenden Unterlagen nach Ansicht des Vorsitzenden zur Beurteilung des Sachverhaltes aus, so hat er die Angelegenheit auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung der Kommission zu setzen. In dieser Sitzung hat ein vom Vorsitzenden bestimmter, dem Personenkreis des § 6 Abs. 1 angehörender Bediensteter des Amtes der Landesregierung die Kommission durch einen zusammenfassenden Bericht über diese Angelegenheit zu informieren.

§ 13. Gelangt die Kommission nach Prüfung des Sachverhaltes zur Auffassung, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so ist dies unverzüglich dem Arbeitgeber, dem Antragsteller und, sofern dieser nicht der betroffene Arbeitnehmer ist, auch diesem sowie dem zuständigen Betriebsrat schriftlich unter Angabe der Gründe zur Kenntnis zu bringen.

§ 14. (1) Gelangt die Kommission nach Prüfung des Sachverhaltes zur Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gegeben ist, so hat sie dem Arbeitgeber nachweislich, schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(2) Der Auftrag an den Arbeitgeber gemäß Abs. 1 ist dem Antragsteller und, sofern dieser nicht der betroffene Arbeitnehmer ist, auch diesem sowie dem zuständigen Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Kommission längstens innerhalb eines Monates nach Erhalt des Vorschlages gemäß Abs. 1 von den von ihm zur Beendigung der Diskriminierung getroffenen Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. In gleicher Weise hat darüber auch der zuständige Betriebsrat der Kommission zu berichten.

§ 15. (1) Kommt der Arbeitgeber dem Auftrag zur Beendigung der Diskriminierung innerhalb eines Monates nicht nach oder erstattet er keine Meldung gemäß § 14 Abs. 3, so sind die im § 1 Abs. 1 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen hievon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Die Frist für den Arbeitgeber verlängert sich im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert.

(2) Klagt eine der im § 1 Abs. 1 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) auf Grund der Nichtbefolgung des Auftrages der Kommission durch den Arbeitgeber beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat sie die Kommission davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen; ferner hat sie der Kommission über den Ausgang des Gerichtsverfahrens zu berichten.

(3) Wurde durch ein rechtskräftiges Urteil die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes festgestellt, so ist dieses unter namentlicher Anführung des diskriminierenden Arbeitgebers auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

§ 16. (1) Die Kommission kann mit Beschluß die Behandlung von Anträgen gemäß § 11 Abs. 1 einem Ausschuß übertragen.

(2) Die Mitglieder des Ausschusses werden vom Vorsitzenden der Kommission bestellt. Jedem Ausschuß haben ein Bediensteter des Amtes der Landesregierung als Vorsitzender sowie je eines der von dem im § 1 Abs. 1 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder oder Ersatzmitglieder anzugehören; den genannten Interessenvertretungen steht dabei ein Nominierungsrecht zu. Wird von diesem Recht nicht Gebrauch gemacht, so hat der Vorsitzende der Kommission die erforderlichen Mitglieder zu bestimmen. Bei der Bestellung der Mitglieder des Ausschusses ist auf die fachlichen Belange des Einzelfalles Bedacht zu nehmen.

(3) Im Bedarfsfall kann die Kommission auch mehrere Ausschüsse errichten.

(4) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gelten § 3 Abs. 1 bis 3 und 5 sowie die §§ 4, 5, 12, 13, 14 und 15 Abs. 1 sinngemäß. Aufträge an Arbeitgeber gemäß § 14 sind der Kommission unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(5) Die Kommission kann jederzeit die einem Ausschuß übertragene Behandlung eines Antrages nach § 11 Abs. 1 an sich ziehen.

Verfahren bei Verpflichtung des Arbeitgebers zur Berichtslegung

§ 17. (1) Haben ein betroffener Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, ein zuständiger Betriebsrat, die im § 2 Abs. 1 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Kommission wegen vermuteter Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes angerufen und lassen die in der Mitteilung des Antragstellers behaupteten und von diesem glaubhaft gemachten Umstände eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Die §§ 11 Abs. 2 und 12 Abs. 2 sind anzuwenden.

(2) Der Bericht des Arbeitgebers hat durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Auf Anordnung der Kommission hat der Bericht auch über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern Aufschluß zu geben. Die sich aus der vermuteten Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ergebenden besonderen Erfordernisse für die Berichterstattung sind von der Kommission tunlichst in dem an den Arbeitgeber gerichteten Verlangen festzulegen.

(3) Die Kommission hat die Frist zur Erstattung des Berichtes unter Bedachtnahme auf das Ausmaß der mit der Erstellung des verlangten Berichtes voraussichtlich verbundenen Arbeit festzusetzen.

(4) Stellt die Kommission auf Grund des Berichtes eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie vom Arbeitgeber für das folgende oder mehrere aufeinanderfolgende Jahre einen Bericht verlangen.

§ 18. (1) Die Kommission kann auf Grund eines Berichtes gemäß § 17 Abs. 2 oder nach Vorliegen mehrerer Berichte gemäß § 17 Abs. 4 ein Gutachten über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Berichtslegung gemäß § 17 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand unter namentlicher Anführung des Arbeitgebers auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.