



BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN
Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Die wichtigsten Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz 2001

1. Anpassung an die mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2000, BGBl. Nr. 16/2000, erfolgte Zuständigkeitsänderung in den Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission und der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen.
2. Betrauung einer Stellvertreterin/eines Stellvertreters der/des Vorsitzenden.
3. Unabhängigkeit der/des Vorsitzenden und der Stellvertreterin/des Stellvertreters.
4. Die/der Vorsitzende darf in Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit nicht beschränkt und benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen. Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten des Gleichbehandlungsrechts sind zu ermöglichen.
5. Das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sowie ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz). BGBl. Nr. 108/1979, idF BGBl. 290/1985, 410/1990, 833/1992, 44/1998 und **129/2001** sowie idF von Art 138 des 1. Euro-UmstellungsG, BGBl. I Nr 98/2001

I. Teil

Geltungsbereich

§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(4) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.(BGBl. Nr. 410/1990)

Gleichbehandlungsgebot

§ 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. (BGBl. Nr. 833/1992)

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

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder (BGBl. 44/1998)
3. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird. (BGBl. Nr. 833/1992)

(1b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird. (BGBl. Nr. 833/1992)

(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, die als gleichwertig anerkannt 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. (BGBl. Nr. 833/1992)

(3) Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen vorübergehenden 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. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgebern bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren. (BGBl. Nr. 410/1990)

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 gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet. (BGBl. Nr. 833/1992)

(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen. (BGBl. Nr. 833/1992)

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz. (BGBl. Nr. 833/1992)

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z. 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung. (BGBl. Nr. 410/1990)

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z. 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen. (BGBl. Nr. 410/1990)

(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 gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt. (BGBl. Nr. 833/1992)

(5a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt. (BGBl. Nr. 833/1992)

(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. (BGBl. Nr. 410/1990)

(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1a Z 3 (BGBl. 44/1998) auch 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, mindestens jedoch auf 363,40 € Schadenersatz. (BGBl. Nr. 833/1992; BGBl I 98/2001).

(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. (BGBl. Nr. 833/1992)

(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. 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. (BGBl. Nr. 410/1992)

Förderungsmaßnahmen

§ 2b. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten. (BGBl. Nr. 290/1985)

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 2c. 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. (BGBl. Nr. 410/1992)

Gleichbehandlungskommission

§ 3. (1) Beim **Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen** ist eine Gleichbehandlungskommission einzurichten. (BGBl. Nr. 129/2001)

(2) Die Kommission hat aus dem Vorsitzenden und zehn weiteren Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat **der Bundesminister/in für soziale Sicherheit und Generationen** oder ein von ihm nach Anhörung der in Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen betrauter Bediensteter des Bundes zu führen. (BGBl. Nr. 129/2001)

(2a) **Eine/ein weitere/r Bedienstete/r des Bundes ist auf dieselbe Weise mit der Stellvertretung für die/den mit dem Vorsitz betraute/n Bedienstete/n des Bundes zu betrauen.** (BGBl. Nr. 129/2001)

(3) Der Kommission haben als weitere Mitglieder anzugehören:

1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;
2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;
3. zwei Mitglieder, die von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet werden;
4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
5. ein Mitglied, das vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom Bundeskanzleramt bestellt wird. (BGBl. Nr. 44/1998)

(4) Bilden Förderungsrichtlinien oder Förderungsmaßnahmen (§ 2b) eines Bundesministeriums den Gegenstand der Beratungen der Kommission, so hat dieser als weiteres Mitglied ein Vertreter des betreffenden Bundesministeriums anzugehören. (BGBl. Nr. 290/1985)

(5) Für jedes der in Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu entsenden bzw. zu bestellen. Die Funktionsdauer der Mitglieder und deren Ersatzmitglieder beträgt vier Jahre. Wiederentsendung bzw. Wiederbestellung sind zulässig. Bei Verzicht, Widerruf der Entsendung oder Bestellung, grober Verletzung oder Vernachlässigung der Pflichten sind die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder vom Bundeskanzler vor Ablauf der Funktionsdauer von ihrer Funktion zu entheben. Im Bedarfsfalle ist die Kommission durch Neuentsendung bzw. Neubestellung für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen. Wird das Entsendungsrecht bzw. das Bestellungsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so hat der Bundeskanzler die betreffenden Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder zu bestellen. (BGBl. Nr. 44/1998)

(6) Die im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder und deren Ersatzmitglieder haben vor Antritt ihrer Funktion dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. (BGBl. Nr. 44/1998)

(7) Jede der in Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied entsenden. Bei der Entsendung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessensvertretung mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden. (BGBl. Nr. 44/1998)

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3a. (1) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin sind vom Bundeskanzler nach Anhörung der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Der Bundeskanzler hat Bedienstete aus dem Personalstand des Bundeskanzleramtes mit dieser Funktion zu betrauen. (BGBl. Nr. 44/1998)

(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 im gesamten Bundesgebiet abhalten.

(2a) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes erforderlich ist, kann der Bundeskanzler in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen durch Verordnung einrichten und Regionalanwältinnen (allenfalls Stellvertreterinnen) zu Leiterinnen der Regionalbüros bestellen. In der Verordnung ist der jeweilige örtliche Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Im Rahmen dieses Wirkungsbereiches kann die Regionalanwältin (Stellvertreterin) zum Zweck der Erfüllung der Aufgaben Sprechstunden und Sprechstage abhalten. (BGBl. Nr. 44/1998)

(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.

(3a) Die Regionalbüros gemäß Abs. 2a haben folgenden sachlichen Wirkungsbereich:

1. die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen;
2. die Einholung von schriftlichen Stellungnahmen und weiteren Auskünften gemäß Abs. 3, wobei die Auskunftspflicht auch gegenüber der Regionalanwältin (Stellvertreterin) besteht;
3. die Durchführung von Ermittlungstätigkeiten gemäß Abs. 5 im Auftrag der Gleichbehandlungskommission;
4. die Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörden gemäß § 10d;
5. die Mitwirkung an der Erstellung der Berichte an den Nationalrat gemäß § 10a. (BGBl. Nr. 44/1998)

(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 vor 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. Vor Besichtigung eines der bergbehördlichen Aufsicht unterstehenden Betriebes ist der Bergbauberechtigte so rechtzeitig zu verständigen, daß dieser oder eine von ihm namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(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 sinngemäße Anwendung.
(BGBl. Nr. 410/1990)

(7) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) und die Regionalanwältinnen (Stellvertreterinnen) - diese jedoch nur in den ihren Wirkungsbereich betreffenden Angelegenheiten - sind berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihnen ist auf Verlangen das Wort zu erteilen. (BGBl. Nr. 44/1998)

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

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

§ 5. (1) Auf Antrag einer der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) (§ 3 a) oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten. (BGBl. Nr. 410/1990)

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung ihrer Beschlußfassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsitzenden (§ 3 Abs. 2) je eines der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen. § 7 Abs. 2 bis 4 und 5 erster Satz gilt sinngemäß.

(3) Gutachten der Kommission sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren. (BGBl. Nr. 833/1992)

§ 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der in § 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. (BGBl. Nr. 410/1990)

(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 in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen 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. 2 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. (BGBl. Nr. 290/1985) Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(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. (BGBl. Nr. 833/1992)

Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6 a. (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 Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnah-

men, 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. (BGBl. Nr. 410/1990)

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer von der Kommission festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden. (BGBl. Nr. 410/1990)

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 5) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen. (BGBl. Nr. 410/1990)

(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. (BGBl. Nr. 833/1992)

Geschäftsführung der Kommission

§ 7. (1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt. (BGBl. Nr. 410/1990)

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind vertraulich und nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. (BGBl. Nr. 44/1998)

Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen. (BGBl. Nr. 410/90)

(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommission kann unter der Leitung des Vorsitzenden einem, falls erforderlich, mehreren Bediensteten aus dem Personalstand des Bundesministeriums für soziale Verwaltung übertragen werden.

(6) Personen, die der Ladung zur Auskunftserteilung vor der Kommission nachkommen, haben auf Antrag Anspruch auf Ersatz der notwendigen Kosten, die durch die Reise an den Ort der Befragung, durch den Aufenthalt an diesem Ort und durch die Rückreise verursacht werden. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und

Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit. (BGBl. Nr. 44/1998)

Ausschüsse der Kommission

§ 8. (1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 6) einem Ausschuß übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(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 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der in § 3 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen. (BGBl. Nr. 290/1985)

(3) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gilt § 7 Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

§ 9. Die Geschäftsführung der Kommission und ihrer Ausschüsse ist durch Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung näher zu regeln.

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission **mit Ausnahme der/des mit dem Vorsitz betrauten Bediensteten des Bundes und seiner/seines Stellvertreterin/Stellvertreters** 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. (BGBl. Nr. 129/2001)

Verfassungsbestimmung

(1a) Die/der Vorsitzende und seine/sein Stellvertreter/in sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig. Der/dem Vorsitzenden und deren/dessen Stellvertreter/in stehen unter Fortzahlung ihrer/seiner Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der/dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. (BGBl. Nr. 129/2001)

(1b) Die Leiter/innen der Dienststellen dürfen der/den Vorsitzenden und ihre/seinen Stellvertreter/in in der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit nicht beschränken und sie/ihn aus diesem Grund auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen. Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleitung der/dem Vorsitzenden und ihrer/seinem Stellvertreter/in die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten des Gleichbehandlungsrechts zu ermöglichen. (BGBl. Nr. 129/2001)

(2) Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 8) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

Berichte an den Nationalrat

§ 10 a. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat weiters dem Nationalrat alle fünf Jahre einen Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich (Gleichbehandlungsbericht) zu erstatten. (BGBl. Nr. 410/1990)

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10 b. (1) Ansprüche nach § 2 a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monate gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der 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 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 abgeschlossen wurden, nichts anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. (BGBl. Nr. 129/2001)

(3) Übermittelt die Kommission dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung (§ 6 Abs. 2) und kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so hat dies die Geschäftsführung der Kommission dem Arbeitnehmer unverzüglich und nachweislich mitzuteilen; die Monatsfrist verlängert sich im Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2) bis zum Ende des Entgeltzeitraumes. Die Zustellung der Mitteilung der Geschäftsführung der Kommission beendet die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. (BGBl. Nr. 44/1998)

- (4) Wird dem Arbeitnehmer nachweislich
1. ein Beschluß der Kommission, in dem festgestellt wird, daß keine Diskriminierung im Einzelfall (§ 6) vorliegt, oder
 2. Ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, daß die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 6) nicht bzw. nicht mehr vorliegen,
- zugestellt, beendet die Zustellung gegebenenfalls die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. (BGBl. Nr. 44/1998)

Auflegen des Gesetzes

§ 10c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen. (BGBl. Nr. 833/1992)

Strafbestimmungen

§ 10d. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 2 c 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 360,-- € zu bestrafen. (BGBl. Nr. 833/1992; BGBl I 98/2001)

II. TEIL

Für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 des Bundes-Verfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 11. Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

(ab § 12 inkl. III. Teil/Schlußbestimmungen nicht abgedruckt)

Schlußbestimmungen zur 3. Novelle BGBl. Nr. 833/1992:

§ 21 Abs. 1 letzter Satz:

§ 2 Abs. 1, 1a, 1b, und 2, § 2a Abs. 1, 1a, 2, 5, 5a, 7, 8 und 9, § 3 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4, § 6a Abs. 4, § 10 Abs. 1, §§ 10b, 10c und 10d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr.833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

§ 12 Abs. 3.:

(3) § 12 Abs. 1, 1a, 1b und 2, § 13 Abs. 1, 1a, 2, 5, 5a, 7, 8 und 9 und § 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten gegenüber den Ländern mit dem Tag der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die Ausführungsgesetze sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

Schlußbestimmungen zur 4. Novelle BGBl. Nr. 44/1998:

Es werden dem § 21 folgende Abs. 4 und 5 angefügt:

(4) § 2 Abs. 1a, § 2a Abs. 7, § 3, § 3a Abs. 1, 2a, 3a und 7 sowie § 7 Abs. 4 und 6 sowie § 10b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/1988 treten mit 1. Mai 1998 in Kraft. Die zu diesem Zeitpunkt bestellten Mitglieder der Gleichbehandlungskommission und deren Ersatzmitglieder gelten gemäß § 3 dieser Fassung bis zum Ablauf des 30. Juni 1999 bestellt.

(5) § 12 Abs. 1a und § 13 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/1998 treten gegenüber den Ländern mit 1. Mai 1998 in Kraft. Die Ausführungsgesetze sind binnen sechs Monaten nach diesem Tag zu erlassen.