

## **Bericht des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten**

**betreffend das Gesetz, mit dem die O.ö. Landarbeitsordnung 1979 neuerlich  
geändert wird (O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1986)**

(L-209/2-XXIII)

Das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestellten-schutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, ist gemäß Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG. 1929 in der Fassung der B-VG.-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze Bundessache; Landessache ist die Erlassung von Ausführungsgesetzen und die Vollziehung.

Die Grundsätze für die Regelung des Arbeiterrechtes in der Land- und Forstwirtschaft sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, wurden vom Bundesgesetzgeber im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984, erlassen. Die landesgesetzlichen Ausführungsbestimmungen enthält überwiegend die O.ö. Landarbeitsordnung 1979, LGBl. Nr. 84, zuletzt geändert durch die O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1984, LGBl. Nr. 54; soweit es sich um Grundsätze handelt, die im Zusammenhang mit der Berufsausbildung in der Land- und Forstwirtschaft stehen, sind sie in der O.ö. Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1967, LGBl. Nr. 53 in der geltenden Fassung, ausgeführt.

Mit dem im Entwurf vorliegenden Gesetz, mit dem die O.ö. Landarbeitsordnung 1979 neuerlich geändert wird (O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1986), sollen die durch den II. Teil des Bundesgesetzes vom 27. Juni 1985, BGBl. Nr. 290, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, neu aufgestellten Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft ausgeführt werden. In dieser Neuregelung der Grundsatzbestimmungen sind insbesondere die verfassungswidrigen Grundsätze, die die Organisation der Gleichbehandlungskommission betroffen haben, entfallen. Seit dem Inkrafttreten der B-VG.-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, ist die Bildung und Errichtung von Verwaltungsbehörden im Rahmen der Landesvollziehung ausschließlich Sache des Landesgesetzgebers nach Art. 15 Abs. 1 B-VG. Von dieser Auffassung ist der Landesgesetzgeber bei der Schaffung der organisatorischen Bestimmungen über die Gleichbehandlungskommission durch die O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1981 jedoch ohnehin ausgegangen. Im übrigen sind in den neuen Grundsatzbestimmungen Erweiterungen des Gleichbehandlungsgebotes, eine besondere Durchsetzungsmöglichkeit bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes betreffend Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie eine Berichtspflicht des Dienstgebers enthalten.

Die mit der O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1981, LGBl. Nr. 5/1982, beschlossene Regelung der Gleichbehandlung von Mann und Frau im land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsbereich stellt ausschließlich auf die Entgeltfestsetzung ab. Der Gesetzgeber ging 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 vorliegenden Gesetzesentwurf soll insbesondere der sachliche Geltungsbereich der zur Zeit geltenden Regelung auf die freiwilligen Sozialleistungen, die nicht vom Entgeltbegriff erfaßt werden, und auf die Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene ausgeweitet werden. Zudem soll ein Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung statuiert werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes ist im besonderen zu bemerken:

### **Zu Artikel I Z. 1 bis 3:**

Durch die Erweiterung des sachlichen Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgebotes ist eine Regelung dieser Vorschriften bei den Entgeltsbestimmungen systematisch nicht mehr zutreffend. Die materiellen Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden daher in einem eigenen 5. Abschnitt in die O.ö. Landarbeitsordnung 1979 eingefügt. Art. I Z. 1 und 2 berücksichtigt diese systematische Änderung.

### **Zu § 78 Abs. 1:**

Mit der Aufnahme der freiwilligen Sozialleistungen in den Katalog des Gesetzes soll einerseits Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber Sozialleistungen, die als Entgelt anzusehen sind und schon bisher von § 14a erfaßt sind, begegnet und andererseits damit der Bewußtseinsbildungsprozeß der Gleichbehandlung an der Grenze zwischen Beruf und Freizeit gefördert werden. Unter freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sind z. B. die Förderung sportlicher Aktivitäten oder die Benützung von Sportanlagen u. dgl. zu verstehen.

Einer der Hauptgründe für die schlechtere Einkommenssituation der Frauen liegt in ihrem Ausbildungsnachteil gegenüber den Männern. Soweit dieser durch eine geringere Ausbildung vor dem Eintritt in den Beruf bzw. vor Antritt einer bestimmten Beschäftigung

bedingt ist, wird es Aufgabe der Gesellschaft sein, vor allem durch einen Bewußtseinswandel eine Änderung herbeizuführen. Auf betrieblicher Ebene soll den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung von Fortbildungschancen durch die Aufnahme von Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in den Geltungsbereich des Gesetzes gesichert werden.

#### Zu § 78 Abs. 2:

Eine alte Forderung im Bestreben, die Chancengleichheit der Frauen im Arbeitsleben zu erreichen, ist die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung. Kann damit auch der Dienstgeber nicht gezwungen werden, eine Frau anstelle eines Mannes für den betreffenden Arbeitsplatz einzustellen, so soll dadurch einerseits Frauen nicht von vornherein die Möglichkeit zur Bewerbung genommen werden, bzw. andererseits der Dienstgeber dazu veranlaßt werden, immer öfter auch Frauen in seine Überlegungen bei der Auswahl der bestgeeigneten Person miteinzubeziehen.

Ob ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung. Nur solche Voraussetzungen können als unverzichtbar angesehen werden, die ein Tätigwerden von Dienstnehmern des anderen Geschlechtes praktisch oder rechtlich ausschließen.

Das hier vorgesehene Verbot gilt nicht nur für den Dienstgeber, sondern auch für Dritte, deren sich der Dienstgeber bei der Stellenausschreibung bedient.

Mit der im letzten Satz des Abs. 2 enthaltenen Bestimmung soll eine Umgehung des Verbotes ausgeschlossen werden.

#### Zu § 79:

Da sich für den einzelnen Dienstnehmer eine Diskriminierung meist noch nicht aus der bloßen Nichtberücksichtigung bei einer bestimmten Maßnahme der Aus- oder Weiterbildung ergibt, ist in § 79 für diesen Diskriminierungsstatbestand eine gegenüber der Entgeltdiskriminierung abweichende Durchsetzungsmöglichkeit vorgesehen.

Zum einen ist die Geltendmachung des Anspruches auf eine bestimmte Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme kaum durchsetzbar, wenn es sich hierbei um einmalige, aus welchen Gründen immer, nicht wiederholbare Aktionen handelt. Zum anderen hat im allgemeinen nicht jeder Dienstnehmer von vornherein einen Anspruch auf Einbeziehung in bestimmte betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Diskriminierung weiblicher Dienstnehmer wird beispielsweise dann gegeben sein, wenn das Ausmaß ihrer Einbeziehung in solche Maßnahmen gegenüber ihren männlichen Kollegen geringer ist, als es ihrem Verhältnis an der Gesamtzahl der Beschäftigten, für die diese Maßnahmen in Frage kommen, entspricht.

Die Durchsetzung des in starkem Maße kollektive Züge aufweisenden Gleichbehandlungsgebotes auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung wird daher zunächst die Feststellung seiner Verletzung erfordern.

Eine solche Feststellung kann von jedem Dienstnehmer entweder im Wege einer gerichtlichen Feststellungsklage oder durch Befassung der Gleichbehandlungskommission herbeigeführt werden. Darüber hinaus kann jeder der in § 203d Abs. 1 genannten Antragsberechtigten die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission in Bewegung setzen oder die Kommission kann von Amts wegen tätig werden.

Wird die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ergibt sich für den diskriminierten Dienstnehmer ein Anspruch auf Einbeziehung in betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Da zwischen dem gerichtlichen Feststellungsverfahren und den nach Zustellung des Urteils vom Betrieb gerade durchgeführten oder in der Folge vorgesehenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kein unmittelbar sachlicher und zeitlicher Zusammenhang mehr bestehen muß, wird nicht zuletzt aus Gründen der Zweckmäßigkeit der Diskriminierte das Verlangen auf nunmehrige Einbeziehung in die betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu stellen haben. Kommt der Dienstgeber diesem Verlangen auf Einbeziehung in die entsprechenden Maßnahmen nicht nach, so kann der Anspruch im Wege einer Leistungsklage geltend gemacht werden.

#### Zu Artikel I Z. 4 bis 6 (§§ 203b—203d):

Die in den §§ 203b, 203c und 203d vorgenommenen Änderungen stellen im wesentlichen lediglich Ergänzungen des bisherigen Gesetzestextes dar, die durch die im § 78 vorgesehene Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes erforderlich sind.

Die vor allem in Verbindung mit der Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sehende Berichtspflicht gemäß § 203d Abs. 4 soll — sozusagen vorbeugend — schon auf Grund einer Mitteilung einer der im § 203d Abs. 1 genannten Personen oder Körperschaften, aus der sich die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ergibt, bestehen. Wenn der Dienstgeber dieser Berichtspflicht nicht nachkommt, ist vorgesehen, daß die Kommission diesen Umstand in der Amtlichen Linzer Zeitung zu veröffentlichen hat.

#### Zu Artikel II:

Dieser Artikel regelt das Inkrafttreten der Novelle.

Nach der Beschlußfassung und Kundmachung der O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1986 ist beabsichtigt, die O.ö. Landarbeitsordnung 1979 in der geltenden Fassung im Landesgesetzblatt neu zu verlautbaren.

**Der Ausschuß für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Hohe Landtag möge das beigefügte Gesetz, mit dem die O.ö. Landarbeitsordnung 1979 neuerlich geändert wird (O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1986), beschließen.**

Linz, am 29. April 1986

Pernkopf  
Obmann

Haslehner  
Berichterstatler

## G e s e t z

vom \_\_\_\_\_ 1986,  
mit dem die O.ö. Landarbeitsordnung 1979 neuerlich geändert wird  
(O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1986)

Der o.ö. Landtag hat beschlossen:

### Artikel I

Die O.ö. Landarbeitsordnung 1979, LGBl. Nr. 84, in der Fassung der O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1981, LGBl. Nr. 5/1982, der O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1982, LGBl. Nr. 1/1983, der O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1983, LGBl. Nr. 98 und der O.ö. Landarbeitsordnungsnovelle 1984, LGBl. Nr. 54, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
  - a) die lit. d hat zu lauten:  
„d) Abschnitt 5 (Gleichbehandlung);“,
  - b) die bisherigen lit. d bis g erhalten die Bezeichnungen „e“ bis „h“.
2. § 14a hat zu entfallen.
3. Nach § 77 wird folgender Abschnitt neu eingefügt:

#### „5. GLEICHBEHANDLUNG

##### Gleichbehandlungsgebot

###### § 78

(1) Bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Der Dienstgeber 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

###### § 79

Der Dienstnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder

durch Anrufung der Gleichbehandlungskommission (§ 203a) geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen."

4. § 203b samt Überschrift hat zu lauten:

**„Aufgaben der Gleichbehandlungskommission**

**§ 203b**

Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 78 berührenden Fragen zu befassen."

5. § 203c Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Auf Antrag einer der im § 203a Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne des § 78 zu erstatten."

6. Im § 203d haben die Abs. 3 bis 5 zu lauten:

„(3) Kommt der Dienstgeber dieser Aufforderung innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 203a Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen bei Gericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 78) klagen; diese Frist verlängert sich im Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts 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) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß Abs. 1, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Dienstgeber 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.

(5) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, sowie den Umstand der Nichtbeachtung einer Aufforderung gemäß Abs. 4 in der Amtlichen Linzer Zeitung zu veröffentlichen."

**Artikel II**

Dieses Gesetz tritt mit dem auf seine Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich folgenden Monatsersten in Kraft.