

1978
Juni
9
Nr. 45

Übersetzung aus dem Norwegischen

G E S E T Z
vom 9. Juni 1978 Nr. 45

ÜBER DIE GLEICHBERECHTIGUNG VON MANN UND FRAU

(Mit letzter Änderung im Gesetz vom 19. Februar 1988 Nr. 6)

§ 1 (Zweck des Gesetzes)

Mit Hilfe dieses Gesetzes soll die Gleichbehandlung der Geschlechter gefördert, und zwar vorrangig die Stellung der Frau verbessert werden.

Öffentliche Behörden sollen die Voraussetzungen schaffen für eine Gleichbehandlung von Mann und Frau in allen Bereichen der Gesellschaft.

Männern und Frauen sollen die gleichen Möglichkeiten gegeben werden hinsichtlich Ausbildung, Arbeit und kulturellen und beruflichen Fortkommens.

§ 2 (Geltungsbereich des Gesetzes)

Das Gesetz hat Gültigkeit in allen Bereichen, mit Ausnahme der internen Beziehungen in Glaubensgemeinschaften.

Innerhalb des Familienlebens und in rein persönlichen Beziehungen darf das Gesetz von den in § 10 des Gesetzes aufgeführten Körperschaften nicht erzwungen werden.

Der König (d.h. die Regierung) kann in bestimmten Fällen bestimmen, daß das Gesetz ganz oder teilweise auf bestimmten Gebieten nicht gelten soll. Ehe eine solche Entscheidung getroffen wird, ist ein Gutachten vom Ausschuß (vgl. § 10) einzuholen.

§ 3 Allgemeine Bestimmungen

Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist nicht zulässig. Mit dem Begriff "Diskriminierung" sind Handlungen gemeint, die Frauen und Männer aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen Geschlechtern unterschiedlich stellen. Als Diskriminierung ist weiter eine Handlung zu rechnen, die tatsächlich so wirkt, daß das eine Geschlecht gegenüber dem anderen in unangemessenem Umfang benachteiligt wird.

oversatt av U.D.'s oversatte ved ktr.
8/12-89

Ungleichbehandlung, die in Übereinstimmung mit dem Gesetz die Gleichberechtigung von Mann und Frau fördert, steht nicht im Widerspruch zum ersten Absatz. Das gleiche gilt für die besonderen Rechte der Frau, die ihr aufgrund der bestehenden unterschiedlichen Situation der Geschlechter zustehen.

§ 4 (Gleichbehandlung bei Einstellung, usw.)

Sofern kein offensichtlicher Grund dafür vorliegt, darf eine Stellung nicht ausschließlich für das eine Geschlecht ausgeschrieben werden. Die Anzeige darf auch nicht den Eindruck erwecken, daß der Arbeitgeber für die Stellung eines der Geschlechter erwartet oder bevorzugt.

Bei Einstellung, Aufstieg, Kündigung oder zeitweiliger Entlassung darf nicht unter Verletzung von § 3 ein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht werden.

Ein Stellenbewerber, der eine ausgeschriebene Position nicht erhalten hat, kann vom Arbeitgeber verlangen, daß er schriftlich mitteilt, welche Ausbildung und Praxis und sonstige eindeutig nachweisbare Qualifikationen der dem anderen Geschlecht zugehörige Eingestellte für die Tätigkeit mitbringt.

§ 5 (Gleiche Entlohnung für Arbeit von gleichem Wert)

Weibliche und männliche Angehörige des selben Betriebs sollen für gleichwertige Arbeit gleiche Entlohnung erhalten.

Mit dem Begriff "Entlohnung" ist das übliche Arbeitsentgelt sowie alle anderen Zulagen und Vorteile in Geld oder anderen Werten gemeint, die vom Arbeitgeber erbracht werden.

Mit dem Begriff "gleiche Entlohnung" ist gemeint, daß der Lohn für Frauen und Männer auf die gleiche Weise festgesetzt werden soll, ohne Rücksicht auf das Geschlecht.

Der König kann gesetzliche Vorschriften darüber erlassen, was im staatlichen und städtischen Dienst als gleiche Tätigkeit anzusehen ist.

§ 6 (Gleicher Anspruch auf Ausbildung)

Frauen und Männer haben den gleichen Anspruch auf Ausbildung. Der Arbeitgeber muß Frauen und Männer gleichermaßen behandeln hinsichtlich Schulung, Fortbildung, Gewährung von Bildungsurlaub u.ä.

Bei der Aufnahme in Kurse, Schulen und zu Studiengängen und bei anderen Vorhaben, die der Heranziehung von Nachwuchs in bestimmten Gewerben und Berufen dienen, ist es bei ansonsten annähernd gleichen Bedingungen zulässig, dem einen Geschlecht Vorteile einzuräumen, falls damit längerfristig das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im entsprechenden Beruf ausgeglichen werden kann.

§ 7 (Lehrmittel)

In Schulen oder anderen Lehranstalten sollen die benutzten Lehrmittel auf dem Grundsatz der Gleichstellung zwischen Mann und Frau gegründet sein.

§ 8 (Vereinigungen)

Eine Vereinigung soll Frauen und Männern unter gleichen Bedingungen zugänglich sein, wenn

1. die Mitgliedschaft in der Organisation für die Berufsmöglichkeiten oder den beruflichen Aufstieg von Bedeutung ist,
2. die wichtigsten Ziele der Vereinigung sind, zur Lösung von allgemeinen gesellschaftlichen Problemen beizutragen.

Die Vorschriften unter Punkt 1. haben keine Gültigkeit für Vereinigungen, deren Hauptzweck es ist, die besonderen Interessen des einen Geschlechts zu vertreten.

§ 9 (Leitstelle für Gleichberechtigung)

Der König beruft eine Leitstelle für Gleichberechtigung mit dem Mandat und Mitgliederzahl, die vom Storting jeweils festgesetzt werden.

§ 10 (Durchführung des Gesetzes)

Der König ernennt einen Ombud für Gleichberechtigung und einen Ausschuß - den Beschwerdeausschuß für Gleichberechtigung - die an der Durchführung dieses Gesetzes mitwirken sollen. Der Tätigkeitsbereich von Ombud und Ausschuß umfaßt - mit den in § 2, Punkt 2 genannten Ausnahmen - jegliche private Tätigkeit und Verwaltung und Geschäftstätigkeit im öffentlichen Sektor. Der Ombud wird vom König für einen Zeitraum von jeweils 6 Jahren ernannt.

Der Ausschuß besteht aus 7 Mitgliedern und persönlichen Stellvertretern. Zwei der Mitglieder und deren Stellvertreter werden jeweils auf Vorschlag des Gewerkschaftsbundes LO und des Arbeitgeberverbandes ernannt. Der König ernennt den Vorsitzenden und den zweiten Vorsitzenden, von denen der/die eine die Befähigung zum Richter mitbringen muß.

Der König kann genauere Vorschriften über Tätigkeit und Organisation von Ombud und Ausschuß erlassen. Ein Gutachten des Ausschusses ist im Vorhinein einzuholen.

§ 11 (Tätigkeit von Ombud und Ausschuß)

Dem Ombud obliegt die Kontrolle, daß die Bestimmungen des Gesetzes hinsichtlich der Gleichbehandlung von Mann und Frau nicht verletzt werden. Der Ombud soll - aus eigenem Antrieb oder auf der Grundlage von Zuschriften von anderer Seite sich darum bemühen, daß die Bestimmungen dieses Gesetzes eingehalten werden. Falls sich eine freiwillige Regelung nicht erreichen läßt, kann der Ombud die Sache dem Ausschuß zur Behandlung nach § 13 unterbreiten.

Beschließt der Ombud, den Fall nicht dem Ausschuß zu unterbreiten, kann der Fall von demjenigen unterbreitet werden, der an der Sache als Partei beteiligt ist oder demjenigen, der den Fall eingebracht hat, ohne selbst beteiligt zu sein. Derartige Fälle sind vom Ausschuß zu behandeln, sofern sich die verletzte Partei dem nicht widersetzt.

Der Ausschuß kann verlangen, daß der Ombud genauer umrissene Fälle dem Ausschuß vorlegt.

§ 12 (Entscheidungen des Ombuds)

Falls der Ombud eine freiwillige Regelung nicht erzielen kann und anzunehmen ist, daß es Unannehmlichkeiten oder schädliche Auswirkungen hat, wenn man die Entscheidung des Ausschusses abwartet muß, kann der Ombud einen Beschluß laut § 13 fassen.

Der Ombud muß den Beschluß gleichzeitig mit der Beschlußfassung begründen. Der Ausschuß ist über den Beschluß in Kenntnis zu setzen. Gegen die Beschlüsse kann beim Ausschuß Beschwerde erhoben werden.

§ 13 (Entscheidungen des Ausschusses)

Der Ausschuß kann eine Handlung verbieten, die gegen §§ 3-8 dieses Gesetzes verstößt, wenn er ein Eingreifen aus Gründen der Gleichbehandlung von Mann und Frau für erforderlich hält. Der Ausschuß kann Auflagen zu Maßnahmen erteilen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, daß die Handlung eingestellt oder eine Wiederholung verhindert wird. Kann der Ausschuß einen Beschluß laut Absatz 2 nicht fassen, hat er ein Gutachten darüber abzugeben, ob der eingebrachte Umstand gegen dieses Gesetz verstößt.

Der Ausschuß kann einen von anderer Seite getroffenen Verwaltungsbeschluß nicht aufheben oder ändern. Der Ausschuß kann auch keine Auflage erteilen, wie die Befugnis zu verwaltungsmäßigen Entscheidungen zu nutzen ist, um nicht mit diesem Gesetz in Konflikt zu geraten. Mit dem Begriff "Verwaltungsmaßnahme" ist eine solche Entscheidung gemeint, wie sie in § 2 des Verwaltungsgesetzes, Abs. 1, Litera a beschrieben ist. Der Ausschuß kann keine Beschlüsse fassen, die für den König oder ein Ministerium verbindlich sind.

Der Beschluß des Ausschusses ist gleichzeitig mit der Beschlußfassung zu begründen.

Gegen einen Beschluß kann nicht beim König oder Ministerium Beschwerde erhoben werden, er kann aber zur vollständigen Behandlung des Falls im Rahmen dieses Gesetzes beim Gericht anhängig gemacht werden.

§ 24 (Das Verhältnis des Ausschusses zum Arbeitsgericht)

Wird ein Fall nach diesem Gesetz, der indirekt die Frage der Gültigkeit, Auslegung oder des Fortbestehens eines Tarifvertrags aufwirft, dem Ausschuß unterbreitet, kann jede der Tarifparteien mit aufschiebender Wirkung diese Frage dem Arbeitsgericht zur Entscheidung vorlegen. Der König erläßt genaue Vorschriften für ein solches Verfahren.

Der Ausschuß kann in keinem Fall Entscheidungen treffen, die laut Gesetz vom 5. Mai 1927 über arbeitsrechtliche Streitfragen und dem Gesetz vom 18. Juni 1958 Abs. 2 über Arbeitsstreitfragen im öffentlichen Dienst zum Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte gehören.

§ 15 (Informationspflicht)

Öffentliche Behörden sind - ohne Rücksicht auf die ihnen auferlegte Schweigepflicht - dazu verpflichtet, an den Ombud und den Ausschuß die Informationen weiterzugeben, die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind. Derartige Mitteilungen können auch von anderen Personen verlangt werden, die nach der Zivilprozeßordnung zeugnispflichtig sind. § 211 der ZPO hat entsprechend Gültigkeit. Eine Entscheidung laut § 207, Abs.1, Pkt. 2. § 208 Abs.2 und § 209 Abs. 2, vgl. § 209 Abs. 3, Pkt. 3 wird vom Amtsgericht getroffen.

Der Ausschuß und der Ombud sind zur Durchführung einer Untersuchung oder Besichtigung befugt, wie sie zur Ausübung ihrer gesetzlich vorgeschriebenen Tätigkeit erforderlich ist. Wenn notwendig, kann die Polizei zur Hilfe herangezogen werden.

Der Ausschuß oder der Ombud kann verlangen, daß Auskünfte erteilt werden an eine Körperschaft oder daß eine Untersuchung von anderen öffentlichen Körperschaften vorgenommen wird, die zur Mitwirkung an der Durchführung dieses Gesetzes verpflichtet sind.

§ 16 (Schweigepflicht)

Jeder, der eine Dienstleistung oder Arbeit für den Ausschuß oder Ombud ausführt, darf nicht ohne einschlägigen Grund an andere Informationen weitergeben, die er bei der Ausführung des Dienstes oder der Arbeit erlangt hat, und zwar gilt dies für Informationen über:

1. Die persönlichen Verhältnisse irgend einer Person
2. Technische Einrichtungen, Produktionsverfahren, Pläne und Prognosen u.ä., die andere Unternehmen im eigenen Betrieb zum Nachteil des Unternehmens nutzen können, aus dem die Informationen stammen.

Solche Informationen dürfen auch nicht im eigenen Unternehmen verwertet werden.

§ 17 (Schadenersatzhaftung)

Bei vorsätzlichem oder fahrlässigem Verstoß gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes wird der Schädiger für den entstandenen Schaden nach den üblichen Vorschriften haftbar gemacht.

§ 18 (Strafbarkeit)

Derjenige, der vorsätzlich oder fahrlässig die laut §§ 12 oder 13 getroffenen Beschlüsse nicht einhält oder Beihilfe dazu leistet, wird mit Geldbuße bestraft.

Ein Verstoß einer Person in untergeordneter Position ist nicht strafbar, falls der Verstoß im Wesentlichen dem Untergebenenverhältnis zu dem, für den die Handlung ausgeführt ist, zuzuschreiben ist.

Eine Geldbuße kann einer Gesellschaft, Organisation oder Stiftung auferlegt werden, in deren Namen der Verstoß stattgefunden hat, oder deren Interessen der Verstoß hätte fördern sollen, oder die durch die Verletzung einen erheblichen Vorteil erzielten.

Vorsätzliche oder fahrlässige Zuwiderhandlung von Auflagen, die auf der Grundlage von § 15 erteilt sind, wird mit Geldbußen oder Freiheitsstrafe von bis zu 3 Monaten oder beidem geahndet. Die Verletzung von § 16, Abs. 1 wird nach § 121 des StG bestraft, auch wenn der Schuldige kein öffentlich Bediensteter ist. Der Verstoß gegen § 16 Abs. 2 wird mit Geldbuße oder bis zu einem Jahr Gefängnis oder beidem bestraft.

§ 19 (Strafverfolgung)

Der Verstoß gegen § 18 Abs. 1 wird von der Öffentlichkeit nicht ohne Antrag des Ausschusses strafrechtlich verfolgt, falls es nicht im Interesse der Allgemeinheit erforderlich ist. Die Anklagebehörde kann im Zusammenhang mit Strafverfahren die Auflage von Maßnahmen beantragen, um sicherzustellen, daß die gesetzeswidrige Handlung eingestellt wird und um eine Wiederholung auszuschließen.

§ 20 (Der geographische Gültigkeitsbereich des Gesetzes)

Dieses Gesetz hat Gültigkeit in Norwegen, auf Spitzbergen und an Bord von norwegischen Schiffen und Flugzeugen in Gebieten, die nicht dem Hoheitsrecht eines anderen Staates unterstellt sind. Das Gesetz gilt auch für die Tätigkeit auf Installationen und Einrichtungen im norwegischen Sektor des Kontinentalsockels.

Der König kann Ausnahmen vom in Absatz 1 festgeschriebenen Bestimmungen machen und ergänzende Bestimmungen über den Gültigkeitsbereich erlassen. Ehe eine solche Entscheidung getroffen wird, ist das Gutachten des Ausschusses einzuholen.

§ 21 (Vertretung der Geschlechter in öffentlichen Gremien)
Wenn eine öffentliche Körperschaft einen Ausschuß, Vorstand, Rat, Entscheidungsgremium u.ä. mit vier oder mehr Mitgliedern ernannt oder wählt, müssen beide Geschlechter mit jeweils 40 Prozent der Mitglieder vertreten sein. In Ausschüssen mit weniger als 4 Mitgliedern sollen beide Geschlechter vertreten sein. Diese Vorschrift gilt auch für Ersatzmitglieder.

Ausnahmen von den Bestimmungen in Absatz 1 sind möglich, wenn besondere Umstände vorliegen, die eine Erfüllung der Forderungen besonders unangemessen erscheinen lassen.

Die Vorschriften dieses Paragraphs gelten nicht für Ausschüsse u. ä., die laut Gesetz nur aus von Versammlungen direkt gewählten Mitgliedern zusammengesetzt sind. Erfolgt die Wahl durch Verhältniswahl, haben die Vorschriften in Absatz 1 keine Gültigkeit. Trotzdem ist in solchen Ausschüssen eine möglichst gleichmäßige Vertretung beider Geschlechter anzustreben.

Nach genaueren vom Ministerium festzulegenden Vorschriften haben Gemeinden und fylkeskommunale Körperschaften der Leitstelle für die Gleichberechtigung einen Bericht über die gewählten und ernannten Ausschüsse u.a.w. einzureichen. Der Ombud kann gegenüber dem ernennenden oder wählenden Organ seine Meinung darüber bekanntgeben, ob im vorliegenden Fall die Forderungen des Gesetzes erfüllt sind. Der Ombud kann Beschwerden über die Zusammensetzung von Einzelausschüssen abweisen oder einstellen. Gegen eine solche Entscheidung des Ombuds kann beim Beschwerdeausschuß keine Beschwerde eingereicht werden. Die Ernennungs- oder Wahlkörperschaft kann mit voller rechtlicher Wirkung auf die Bemerkungen des Ombuds hin Neuwahlen durchführen oder Neuernennungen vornehmen. Der Ombud arbeitet auf der Grundlage der Berichte eine Gesamtbeurteilung aus..

Für Ausschüsse u.ä., die vom König, dem Ministerium oder anderen staatlichen Instanzen ernannt werden, erläßt der König Verordnungen über Durchführung und Berichterstattung.

Die Vorschriften dieses Paragraphen beinhalten keine Einschränkung der Regeln, die ansonsten laut Bestimmungen dieses Anti-Diskriminierungsgesetzes für die Vertretung in öffentlichen Ausschüssen usw. gültig sind.

Der König kann ergänzende Bestimmungen zu diesem Paragraphen erlassen.

§ 22 (Inkrafttreten usw.)

1. Dieses Gesetz tritt in Kraft an dem vom König festzusetzenden Zeitpunkt.
2. Vom selben Zeitpunkt an hat das Gesetz vom 16. Juni 1972 Nr. 47 über die Werbung folgenden Wortlaut:
"Ein Werbetreibender und derjenige, der die Anzeigen gestaltet, hat dafür zu sorgen, daß die Reklame nicht gegen das Gesetz der Gleichberechtigung von Mann und Frau verstößt, und daß nicht der Eindruck einer geringschätzigen Meinung über eines der Geschlechter entsteht oder eine Darstellung von Frau oder Mann beinhaltet, die verletzend wirken kann".