

## Vorblatt

### Probleme:

Im Hinblick auf das EU-Recht ist eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich. So sind die Richtlinie gemäß Artikel 13 EG-Vertrag 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie gemäß Artikel 13 EG-Vertrag 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, durch die geltende österreichische Rechtslage nicht erfüllt. Weiters besteht hinsichtlich von Teilen der Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, worin unter anderem auch die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachvollzogen wurde, Umsetzungsbedarf. Schließlich haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften notwendig sind.

### Ziele:

Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes an das EU-Recht, vor allem an die Richtlinie 2000/43/EG sowie die Richtlinie 2000/78/EG - ausgenommen der Diskriminierungstatbestand der Behinderung, der in einem eigenen Gleichstellungsgesetz geregelt wird - und die Richtlinie 2002/73/EG sowie Verbesserungen des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, soweit dem Bund die entsprechende Regelungskompetenz zukommt. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie um die Lesbarkeit zu gewährleisten, erfolgt die Umsetzung in zwei Gesetzen. Das bisherige Gleichbehandlungsgesetz wird in das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz umbenannt und insoweit novelliert, als es nunmehr - unter Berücksichtigung des Anpassungsbedarfes auf Grund der Richtlinien - die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) sowie das Verfahren regelt. Darüber hinaus wird ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) erlassen, das die materiellen Bestimmungen des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes übernimmt und um jene Regelungen erweitert wird, die sich aus dem Umsetzungsbedarf der Richtlinien ergeben. Schließlich werden geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet.

### Inhalt:

- Ausweitung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß Artikel 13 EG-Vertrag, ausgenommen der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung,
- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf arbeitnehmerähnliche Personen,
- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Entsendefälle in Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie,
- Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung,
- Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung,
- Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Ausdehnung der Möglichkeit der Setzung von positiven Maßnahmen auf alle vom Entwurf erfassten Bereiche,
- Ausdehnung der Verpflichtung zur Legung von Berichten an den Nationalrat auf alle vom Entwurf erfassten Bereiche,
- Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,

- Einführung eines Benachteiligungsverbotens als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeug/inn/en) in Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber/innen (mit Verwarnung beim ersten Verstoß) sowie Einführung des Gebotes der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung inklusive Strafsanktion,
- Einführung besonderer mit der Gleichbehandlung befasster unabhängiger Stellen im Sinne des Art. 13 der Antirassismusrichtlinie und des Art. 8a der Änderungsrichtlinie 2002/73/EG durch entsprechende Ausgestaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft,
- Absicherung der Unabhängigkeit und Selbständigkeit der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Regionalanwältin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen sowie des/der Regionalvertreters/Regionalvertreterin,
- Einführung der Parteistellung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Regionalanwältin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen sowie des/der Regionalvertreters/Regionalvertreterin im Verfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen bzw. der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung und eines Antragsrechtes der Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen an die Gleichbehandlungskommission.

**Alternativen:**

Weitgehend keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist. Ansonsten Beibehaltung des als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreichs:**

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung, die in der Praxis in erster Linie Frauen zu Gute kommen wird, wirkt sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen aus. Dies trifft auch für die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes im Gleichbehandlungsgesetz auf die Gründe der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung hinsichtlich der betroffenen Bevölkerungsgruppen zu. Durch den Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftswachstum unmittelbar zu Gute kommen - durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Ist gegeben; der Entwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung zwingender Vorgaben des EU-Rechts.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes ist im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht (EU-Richtlinien und Judikatur des Europäischen Gerichtshofes) jedenfalls erforderlich.

Die geltende Schadenersatzregelung des Gleichbehandlungsgesetzes, die bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg generell Schadenersatzobergrenzen vorsieht, steht schon seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Draehmpael (EuGH 22.4.1997, Rs C-180/95, Slg. 1997, I - 2195) für bestqualifizierte Bewerber/innen, das heißt für jene, die bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätten, nicht in Einklang mit dem EU-Recht. In die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Antidiskriminierungsrichtlinien) sowie in die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie) wurde eine der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildete Regelung aufgenommen.

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Artikel 13 EG-Vertrag zwei Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie umfasst nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Beide Richtlinien gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Die Antirassismusrichtlinie ist bis zum 19. Juli 2003, die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie ist bis zum 2. Dezember 2003 umzusetzen.

Weiters hat die Europäische Union die Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verabschiedet (geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Richtlinie enthält vor allem Anpassungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Der ebenfalls in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie aufgenommene Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung wurde bereits durch die Novelle, BGBl. Nr. 833/1992, in das Gleichbehandlungsgesetz eingefügt. Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ist nach den zeitlichen Vorgaben der Europäischen Union bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen. Eine Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wäre daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar noch nicht notwendig, soll jedoch wegen des inhaltlichen Zusammenhanges mit den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien schon jetzt vorgenommen werden.

Mit dem vorliegenden Entwurf wird eine Anpassung an das EU-Recht vorgenommen. Außerdem erfolgt eine Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern soll die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowohl vom Bundes- als auch vom Landesgesetzgeber vorgenommen werden. Für den Bereich des Bundes soll die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie in zwei Gesetzen erfolgen. Das bisherige Gleichbehandlungsgesetz, das für den privatwirtschaftlichen Bereich gilt und zur Zeit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis verbietet, soll in Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz umbenannt und insoweit novelliert werden, als es

zunehmend - unter Berücksichtigung des Anpassungsbedarfes auf Grund der Richtlinien - die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) sowie das Verfahren regelt. Darüber hinaus soll ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) erlassen werden, das die materiellen Bestimmungen des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes übernimmt und um jene Regelungen erweitert wird, die sich aus dem Umsetzungsbedarf der Richtlinien ergeben, wobei hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände Rasse oder ethnische Herkunft auch Bereiche außerhalb des Arbeitsrechts erfasst werden sollen. Lediglich der Diskriminierungstatbestand der Behinderung soll nicht in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden, da die dazu erforderliche Umsetzung in einem eigenen Behinderten-Gleichstellungsgesetz erfolgen soll. Die besonderen Regelungen für den öffentlichen Dienst sollen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen werden. Die Vorteile der Zusammenfassung eines Großteils der Diskriminierungstatbestände in einem Gesetz liegen vor allem in der Übersichtlichkeit und Rechtsklarheit für die Betroffenen, da alle Tatbestände in einem Gesetz geregelt sind. Die gesonderte Regelung der materiellrechtlichen und der verfahrensrechtlichen Bestimmungen in zwei Gesetzen entspricht der Systematik des allgemeinen Zivilrechts, das ebenfalls eine derartige Trennung vorsieht. Durch den vorliegenden Entwurf soll auch eine gemeinsame Anlaufstelle geschaffen werden, womit die Rechtsdurchsetzung für den/die Einzelne/n erleichtert wird. Weiters kann die Erfahrung und die Expertise der bereits bestehenden Gleichbehandlungsinstitutionen in Gleichbehandlungsangelegenheiten genutzt werden. Schließlich können durch die Nutzung bereits bestehender Einrichtungen Synergieeffekte erzielt und somit Mehrkosten gering gehalten sowie der Aufbau von zusätzlichen Bürokratien vermieden werden. Hinsichtlich der gesonderten Regelung des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung wird auf die Entschließung aller vier Parlamentsparteien vom 26. Februar 2003, 48/A(E) (XXII.GP), sowie auf das Regierungsprogramm verwiesen, wonach ein eigenes Behinderten-Gleichstellungsgesetz erarbeitet werden soll. Darüber hinaus erscheint eine gesonderte Umsetzung durch den Umstand gerechtfertigt, dass ein Großteil der Regelungen betreffend behinderte Arbeitnehmer/innen in der Arbeitswelt schon bisher in einer eigenen Rechtsquelle (Behinderteneinstellungsgesetz) erfolgte.

Die vorgeschlagene Regelung ergänzt bereits bestehende Regelungen, die vor Diskriminierung schützen. Neben dem bundesverfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 7 B-VG und dem Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung (BGBl. Nr. 390/1973) enthält die österreichische Rechtsordnung eine Reihe einfachgesetzlicher Regelungen, welche die gleiche Zielrichtung wie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien verfolgen (z.B. Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG oder § 87 Abs. 1 Z 3 der Gewerbeordnung). Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG stellt die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung unter Verwaltungsstrafsanktion. Gemäß § 87 Abs. 1 Z 3 der Gewerbeordnung (GewO) ist die Gewerbeberechtigung zu entziehen, wenn der Gewerbeinhaber infolge schwerwiegender Verstöße gegen die in Zusammenhang mit dem betreffenden Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen, insbesondere auch zur Wahrung des Ansehens des Berufsstandes, die für die Ausübung des Gewerbes erforderliche Zuverlässigkeit nicht mehr besitzt. Als Schutzinteressen werden unter anderem die Diskriminierungstatbestände des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG genannt. Bei den genannten Bestimmungen handelt es sich vor allem um verfassungs- bzw. verwaltungsrechtliche Regelungen; die Regelungen des Entwurfes sind hingegen überwiegend zivilrechtlicher, insbesondere arbeitsrechtlicher Natur und stellen somit eine Präzisierung des zivilrechtlichen Verbotes der Sittenwidrigkeit dar. Dadurch werden die bereits bestehenden bundes(verfassungs)rechtlichen Bestimmungen ergänzt, wobei sie von den Regelungen des Entwurfes unberührt bleiben.

In **Artikel 1** ist das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG) geregelt.

Der **I. Teil** des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt in der Privatwirtschaft und enthält Regelungen betreffend die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie zu den anderen Diskriminierungstatbeständen gemäß Artikel 13 EG-Vertrag. Der Geltungsbereich soll auch auf arbeitnehmerähnliche Personen ausgedehnt werden, weil die Richtlinien ausnahmslos alle unselbständigen und selbständigen Tätigkeiten erfassen. Außerdem wird die EU-Entsenderichtlinie, deren Frist zur Umsetzung bereits abgelaufen ist, auch für den Bereich der Gleichbehandlung umgesetzt.

Der **1. Abschnitt** regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und ist großteils bereits geltendes Recht.

Der **2. Abschnitt** befasst sich mit den neuen Diskriminierungstatbeständen, nämlich die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.

Im 1. Abschnitt erfolgt eine Ausdehnung des Geltungsbereiches bzw. des Gleichbehandlungsgebotes

- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen und
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden entsprechend den Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ausdrücklich definiert.

Weiters wird das Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern als Zielbestimmung aufgenommen.

Der Entwurf beinhaltet weiters eine Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber/innen, wobei beim ersten Verstoß nur eine Verwarnung vorgesehen ist. Als Maßnahme zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes soll der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie der Regionalanwältin Parteistellung im Strafverfahren eingeräumt werden.

Der **2. Abschnitt** enthält ein Gleichbehandlungsgebot in Bezug auf Rasse oder ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen und
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Die Möglichkeit zur Setzung von positiven Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung ist auch für die Bereiche des 2. Abschnittes vorgesehen.

Der Entwurf enthält auch die in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehenen Ausnahmemöglichkeiten von den im 2. Abschnitt festgelegten Diskriminierungsverboten.

Weiters ist die Einführung eines - dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nachgebildeten - Gebotes der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung einschließlich entsprechender Strafsanktionen vorgesehen. Als Maßnahme zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes soll dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder einem/einer Regionalvertreter/in auch in diesem Verfahren Parteistellung eingeräumt werden.

In beiden Abschnitten des Entwurfes ist die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung (Mobbing) vorgesehen, der in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien aufgenommen wurde.

Der **3. Abschnitt** enthält gemeinsame Bestimmungen für Abschnitt 1 und 2.

Geregelt sind darin die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes in Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes sowie an das EU-Recht. Der Entwurf sieht auch eine Beweismaßerleichterung für alle Diskriminierungstatbestände vor.

Weiters enthält der Entwurf ein Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen. Demnach sollen die betroffenen Arbeitnehmer/innen und auch andere Personen, wie Zeug/inn/en und Kolleg/inn/en vor Benachteiligung durch den/die Arbeitgeber/in, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen, geschützt werden. Die Einführung einer derartigen Regelung, die auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten ist, steht schon seit langem zur Diskussion.

Bei der Regelung betreffend Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen erfolgt eine Klarstellung hinsichtlich der Beendigung der Fristenhemmung.

Der **II. Teil** des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt für den Bereich Rasse oder ethnische Herkunft.

Die Bestimmungen des **1. Abschnitts** umfassen jene Bereiche, die in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fallen. Er enthält ein Gleichbehandlungsgebot

- beim Sozialschutz, einschließlich der Sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- bei sozialen Vergünstigungen,
- bei der Bildung und
- beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

einschließlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sowie der in die Antirassismusrichtlinie aufgenommenen Ausnahmemöglichkeiten von den im II. Teil, 1. Abschnitt festgelegten Diskriminierungsverboten.

Darüber hinaus enthält der Entwurf eine Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung, die Möglichkeit zur Setzung positiver Maßnahmen und die Einführung eines Benachteiligungsverbotes. Auch der II. Teil, 1. Abschnitt des Entwurfes sieht eine Beweismaßerleichterung für alle Diskriminierungstatbestände vor.

Der **2. Abschnitt** regelt Grundsatzbestimmungen betreffend die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen soweit jene Materien betroffen sind, die in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 1 bzw. Art. 14 B-VG fallen, wobei die einschlägigen Regelungen des 1. Abschnitts im Wesentlichen übernommen werden sollen.

Der **III. Teil** des Entwurfes regelt im Rahmen der Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes die Gleichbehandlung in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis von Arbeiter/innen/en in der Land- und Forstwirtschaft und enthält Grundsatzbestimmungen betreffend die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 EG-Vertrag. Es sollen die einschlägigen Bestimmungen des I. Teils sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz übernommen werden. Die Regelungskompetenz des Bundes hinsichtlich des Bereiches der Land- und Forstwirtschaft beschränkt sich auf Grund der Kompetenzbestimmung des Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses. Eine Regelung der gesamten Arbeitswelt analog dem I. Teil unter Einbeziehung auch jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen - wie z.B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen - kann aus Gründen der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung durch dieses Gesetz nicht erfolgen.

**Artikel 2** enthält eine Novelle zum Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979, das in Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz umbenannt wird.

Es regelt die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) und das Verfahren für alle Bereiche.

Die Gleichbehandlungskommission soll aus drei Senaten bestehen:

- Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,

- Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und
- Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in den sonstigen Bereichen.

Bei Mehrfachdiskriminierungen in der Arbeitswelt soll Senat I zuständig sein. Der/die Vorsitzende des Senates I soll auch die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission koordinieren (vor allem Postzuteilung)

Die gebotene Beteiligung der jeweils betroffenen privaten Einrichtungen, die sich der Vertretung von Diskriminierung bedrohter Personengruppen widmen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, soll dadurch sichergestellt werden, dass sich Antragsteller/innen durch eine Person ihres Vertrauens im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten lassen können. Dazu sind auch Vertreter/innen von Nichtregierungsorganisationen zu zählen. Auf Antrag der von einer Diskriminierung betroffenen Person hat der Senat eine/n Vertreter/in einer von der betroffenen Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation hinzuzuziehen.

Die Umsetzung der in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vorgesehenen Verpflichtung zur Einbindung der Nichtregierungsorganisationen in das gerichtliche Verfahren fällt in den Zuständigkeitsbereich des/der Bundesminister/in für Justiz.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung soll ebenfalls in den genannten drei Bereichen gegründet werden. Diese Bereiche der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sollen insbesondere für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen, zuständig sein und zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten können. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt soll die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung koordinieren (vor allem Postzuteilung). Durch Verordnung können auch Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung errichtet werden, um den faktischen Zugang zu den einzelnen Regionen zu erleichtern.

Als Maßnahme zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes soll auch den Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen ein Antragsrecht an die Gleichbehandlungskommission eingeräumt werden.

Der verfahrensrechtliche Teil regelt die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, die insbesondere die Erstellung von Gutachten und Einzelfallprüfungen beinhaltet, sowie die Geschäftsführung.

Der Entwurf enthält schließlich eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Legung von Berichten an den Nationalrat auf alle vom Entwurf erfassten Bereiche.

In sprachlicher Hinsicht wird der Entwurf entsprechend den Beschlüssen der Bundesregierung betreffend den geschlechtergerechten Sprachgebrauch explizit geschlechtsneutral formuliert, indem sowohl die männliche als auch die weibliche Form in den einzelnen Gesetzesbestimmungen verwendet wird. Gerade bei einem Gesetz, dessen Adressat/inn/en in Bezug auf viele Regelungen Frauen sein können, sollten sich diese von diesem Gesetz auch konkret angesprochen fühlen.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Es entstehen Personalkosten für

- Personal für die Geschäftsführung und die Kanzleigeschäfte für die Senate II und III (2 Akademiker/innen, A/A1, und 3 Sekretariats- und Schreibkräfte, 2 C/c/A3 und 1 D/d/A4),
- die Anwälte/Anwältinnen für die Senate II und III (2 Akademiker/innen, A/A1) und
- ein/e Mitarbeiter/in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung (1 Schreibkraft, D/d/A4),

Kostenkalkulation:

- 4 A-Beamte/inn/e/n/Vollzeit/Jahr (2 Geschäftsführungen für die Senate II und III sowie 2 Anwälte/Anwältinnen für die Anwaltschaft für Gleichbehandlung für die Senate II und III): Aufwand: € 351.072,--; Kosten: € 427.872,--
- 2 C/c-Bedienstete/Vollzeit/Jahr (Sekretariatspersonal für die Gleichbehandlungskommission für die Senate II und III): Aufwand: € 83.136,--; Kosten: € 92.561,--
- 2 D/d-Bedienstete/Vollzeit/Jahr (Schreibkräfte für die Senate II und III bzw. für die Anwaltschaft für Gleichbehandlung): Aufwand: € 72.576,--; Kosten: € 80.426,--

Der Aufwand setzt sich zusammen aus Personalkosten, Sach-, Raum- und sonstigen Verwaltungskosten. Die höheren Kosten inkludieren Pensionsvorsorge für Beamt/en/innen bzw. Abfertigungskosten für Nicht-Beamt/en/innen.

Gemäß § 41 Abs. 2 steht der/dem Vorsitzenden unter Fortzahlung ihrer/seiner Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben notwendige freie Zeit zu.

Von der Installierung von Stellvertreter/innen für die Vorsitzführung der Gleichbehandlungskommission für die Senate II und III sowie für die Anwälte/Anwältinnen für die Senate II und III kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch abgesehen werden. Sie soll entsprechend dem Arbeitsanfall erfolgen.

Da der Gesetzentwurf lediglich die Ermächtigung zur Einrichtung der Regionalbüros durch Verordnung einräumt und die Einrichtung dieser Büros nicht zwingend vorgeschrieben ist, entstehen mit Inkrafttreten des Gesetzes keine Kosten für die Regionalbüros. Die einzelnen Regionalbüros können daher nur entsprechend der hierfür zur Verfügung stehenden Planstellen und Budgetmittel eingerichtet werden.

Darüber hinaus erwachsen dem Bund unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

**Kompetenzgrundlage:**

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Artikel 10 Abs. 1 Z 6, 8, 11 und 12 Abs. 1 Z 1 und 6 B-VG sowie Artikel 14 BV-G.



## II. Besonderer Teil

### Zu Artikel 1 (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung - Gleichbehandlungsgesetz - GIBG):

Der **I. Teil** des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, bezogen auf die Privatwirtschaft, und enthält Regelungen betreffend und Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie für alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 des EG-Vertrages, ausgenommen der Diskriminierungstatbestand der Behinderung.

#### Zu § 1:

Bisher umfasste Abs. 1 des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen. In Umsetzung der jeweiligen Art. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie soll nunmehr eine Ausdehnung des Geltungsbereiches über den Bereich des Arbeitsverhältnisses hinaus auf den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung, auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen sowie auf die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Beschäftigung erfolgen. Damit soll die gesamte Arbeitswelt diskriminierungsfrei gestellt werden. Umfasst sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Nicht erfasst sind gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit im Sinne der Verordnung 1408/71 (siehe Art. 3 Abs. 3 sowie Erwägungsgrund 13 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie).

Abs. 2 entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 1 Abs. 2). Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung in Angelegenheiten des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände. Nicht erfasst von dieser Regelungskompetenz sind arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse. Aus diesem Grund sind die Bestimmungen des Entwurfes auch auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse zu den oben genannten Gebietskörperschaften anzuwenden.

Abs. 3 soll nunmehr auch auf arbeitnehmerähnliche Personen ausgedehnt werden. Die Verpflichtung zur Einbeziehung dieses Personenkreises ergibt sich aus den jeweiligen Art. 3 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, die unselbständige und selbständige Tätigkeiten ausnahmslos erfassen. Die Formulierung orientiert sich an § 51 Abs. 3 Z 2 ASGG, der arbeitnehmerähnliche Personen prozessual den Arbeitnehmer/innen gleichstellt. Arbeitnehmerähnliche Personen unterscheiden sich von (echten) Arbeitnehmer/innen vor allem dadurch, dass den Verpflichteten die persönliche Abhängigkeit gänzlich fehlt oder dass nur schwach ausgeprägte Merkmale derselben vorhanden sind. Sie sind weitgehend frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens. Maßgeblich ist, inwieweit die Verpflichteten in die Organisation des Betriebes eingegliedert und weisungsgebunden sind. Dennoch sind Kriterien fremdbestimmter Arbeit in einem gewissen Umfang gegeben. Arbeitnehmerähnliche Personen sind trotz vorhandener persönlicher Unabhängigkeit wirtschaftlich unselbständig. In der Judikatur, die sich vielfach an den konkreten Fällen orientiert, ist die Auslegung des Begriffs der „arbeitnehmerähnlichen Person“ nicht immer einheitlich. So ist für die Arbeitnehmerähnlichkeit das Merkmal der wirtschaftlichen - wenn auch nicht persönlichen - Abhängigkeit von einem oder mehreren bestimmten, nicht aber von einer unbegrenzten, ständig wechselnden Anzahl von Unternehmer/inne/n entscheidend; sie ist vor allem bei einer gewissen Regelmäßigkeit der Arbeitsleistung gegeben, sofern die betreffende Person zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes (jedenfalls auch) auf diese Entlohnung angewiesen ist und ihre Arbeit nicht in einem selbständigen eigenen Betrieb, sondern in wirtschaftlicher Unterordnung für die Zwecke eines anderen leistet. Die für und gegen die Annahme eines arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses sprechenden Umstände sind nicht im Einzelnen, sondern in ihrer Gesamtheit zu beurteilen. Da in Grenzfällen eine Unterscheidung zu einem (echten) Arbeitsverhältnis oft schwer zu treffen ist, stellte sich in der Praxis häufig das Problem der Zuordnung, die für die Frage, ob das Gleichbehandlungsgesetz überhaupt zur Anwendung kommt, entscheidend ist. Mit der Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen entfällt diese Problematik. Darüber hinaus erscheint die Einbeziehung dieser Personengruppe in jenen Fällen, die nicht vom persönlichen Abhängigkeitsverhältnis ausgehen sondern den sozial schwächeren Personenkreis schützen sollen, gerechtfertigt.

Zur Vermeidung von Unklarheiten und zur Vereinheitlichung der Begrifflichkeit gelten Beschäftigungsverhältnisse gemäß Heimarbeitsgesetz und zu arbeitnehmerähnlichen Personen für den Anwendungsbereich des Entwurfes als Arbeitsverhältnisse. Stellt der Entwurf in seinen Bestimmungen

auf das „Arbeitsverhältnis“ ab, so sind Beschäftigungsverhältnisse zu den oben genannten Personengruppen mit umfasst, womit aber keine Gleichsetzung von Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsverhältnissen im Sinne einer Vergleichbarkeit verbunden ist.

Umfasst vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgebotes sind auch Diskriminierungen bei der Wahl des Vertragstyps, z.B. wenn echte Arbeitsverhältnisse nur mit Männern, arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse nur mit Frauen abgeschlossen werden. Dies gilt natürlich auch für die Diskriminierungsverbote gemäß den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Abgesehen davon ergibt sich aus dieser Bestimmung kein Gleichstellungsanspruch von arbeitnehmerähnlichen Personen mit Arbeitnehmer/innen. Der Grund dafür liegt in den systemimmanenten Unterschieden der jeweiligen Vertragsverhältnisse.

Nach Art. 3 der EU-Entsenderichtlinie (96/71/EG) haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer/innen jene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von den Unternehmen garantiert werden, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind. Die Umsetzung der Entsenderichtlinie erfolgte in Österreich im Wesentlichen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG). Da neben Mindestentgelt, Mindesturlaub unter anderem auch die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gemäß Art. 3 Abs. 1 lit. g der EU-Entsenderichtlinie zu den Mindeststandards im Sinne der Entsenderichtlinie zählt, ist die Umsetzung der Entsenderichtlinie auch für den Bereich der Gleichbehandlung erforderlich und soll in Abs. 4 vorgenommen werden. Die Anpassung an die Entsenderichtlinie auch im Gleichbehandlungsgesetz hat im Wesentlichen nur formalen Charakter. Durch die vorgesehene Regelung, die eine Einbeziehung der Entsendefälle in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes enthält, werden die materiellen Ansprüche für Entsendefälle im Gleichbehandlungsgesetz geschaffen. Die Regelung soll – wie § 7a Abs. 1 AVRAG – auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen, die von Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat entsandt werden, gelten. Die Schaffung eines eigenen Gerichtsstandes im Gleichbehandlungsgesetz ist nicht erforderlich, da die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz in Österreich durch die Gerichtsstandsregelung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG) bereits de lege lata vorgesehen ist.

Da das Gleichbehandlungsgesetz geschlechtsneutral formuliert ist, kann die Formulierung des bisherigen Abs. 4, der eine Generalklausel dahingehend enthält, dass bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter gilt, entfallen.

Der **1. Abschnitt** regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und ist großteils bereits geltendes Recht.

#### **Zu § 2:**

Das in § 2 als Ziel formulierte Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern dient der Umsetzung des Art. 1 Abs. 1a der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Dieses Ziel ist bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den im Teil I, 1. Abschnitt dieses Gesetzes genannten Bereichen zu berücksichtigen.

#### **Zu § 3:**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2 Abs. 1 und enthält das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. In Umsetzung des Art. 2 Abs. 1 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie wird ausdrücklich das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand verankert. Danach dürfen z.B. das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe bzw. der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des Entwurfes nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden. Die Neuformulierung der Z 4 soll in Anpassung an die Textierung des Art. 3 der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie erfolgen und stellt keine Einschränkung des bisherigen Umfanges, sondern vielmehr eine Ausweitung durch die Einbeziehung von Umschulungsmaßnahmen dar.

#### **Zu § 4:**

Im Hinblick auf die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes soll hiemit das Gleichbehandlungsgebot um jene Tatbestände erweitert werden, die in keinem unmittelbaren Verhältnis zu einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern zur sonstigen Arbeitswelt zu zählen sind. Aus systematischen Gründen soll diese Erweiterung in einer eigenen Bestimmung vorgenommen werden. Es sind dies der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung, die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Leistungen solcher Organisationen sowie die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. Dabei handelt

es sich um Tatbestände, die zwar nur einen indirekten Zugang zur Arbeitswelt haben und nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis selbst in Zusammenhang stehen, aber trotzdem entscheidend zur sozialen und wirtschaftlichen Integration beitragen. Die Gewährleistung der Gleichbehandlung bei der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen ist etwa als Voraussetzung für die Sicherung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf anzusehen. Dies gilt auch für die Gleichbehandlung bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation; zulässig ist jedoch die Einrichtung und die Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechts, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (Erwägungsgrund 15 zur geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie).

Bei den sich aus dieser Bestimmung ergebenden Ansprüchen handelt es sich nicht nur um solche zwischen Privatpersonen, wie es beim Arbeitsverhältnis (§ 3) der Fall ist. Vielmehr werden auch Ansprüche von Privaten gegenüber dem Staat begründet (Amtshaftung, vgl. auch Erläuterungen zu § 30).

Daraus ergibt sich auch, dass Privatpersonen nach den Bestimmungen dieses Entwurfes nur dann belangt werden können, wenn ihnen die Diskriminierung angelastet werden kann. Hat die Diskriminierung ihre Ursache in einer diskriminierenden behördlichen Maßnahme, an die sich die Privatperson, z.B. der/die Arbeitgeber/in, hält, so kann sie wegen der Diskriminierung nicht belangt werden, sondern muss der Anspruch gegen die Behörde gerichtet werden.

Auch diese Bestimmung enthält ein ausdrückliches Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand

#### **Zu § 5:**

Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie definiert sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. In Abs. 1 und 2 sollen diese Definitionen, die auf die einschlägige Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O'Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I - 2617), umgesetzt werden. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird; diese muss jedoch nicht dem anderen Geschlecht angehören; es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund ihres Geschlechts anders behandelt wurde. Vom Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes auch Transgender-Personen erfasst (vgl. Rechtssache C-13/94, Cornwall County Council). Nach der bisherigen Anwendung des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, die in der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzt eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen oder Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende Einhaltung dieses Kriteriums soll nunmehr entfallen. Die Gefahr einer Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung eines/einer Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

**Zu §§ 6 und 7:**

Mit der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wird der bisher in der Richtlinie nicht enthaltene Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung als Spezialtatbestand der allgemeinen geschlechtsbezogenen Belästigung eingeführt (Art. 2).

Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung ist schon seit der Novelle BGBl. Nr. 833/1992, in Kraft getreten am 1. Jänner 1993, im Gleichbehandlungsgesetz enthalten. Die Bestimmung entspricht großteils dem bisherigen § 2 Abs. 1a und 1b. Die Z 2 und 3 des § 6 Abs. 1 sollen aus systematischen Gründen gegenüber der bisherigen Regelung umgestellt werden, um jene Tatbestände, die das Arbeitsverhältnis betreffen, zusammenzufassen. Während Abs. 1 Z 3 jene sexuellen Belästigungen durch Dritte erfasst, die in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, soll Abs. 1 Z 4 klarstellen, dass der Tatbestand der Belästigung durch Dritte auch andere Belästigungen in der Arbeitswelt umfasst. In Abs. 2 Z 2 entfällt der Ausdruck „nachteiligen“. Es ist unerheblich, ob die Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen Belästigung zu nachteiligen Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis führt. Gerade im Fall der „Duldung“ ist durchaus der gegenteilige Fall denkbar. Der hinzugefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

Sexuelle Belästigung ist aber nur ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung generell. In § 7 soll auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als neuer Diskriminierungstatbestand in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht Mobbing insgesamt, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten (Art. 2) und daher von Österreich umzusetzen. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten. Die Formulierungen des § 7, die inhaltlich der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entsprechen, werden in sprachlicher Hinsicht der in der Praxis (Gericht, Gleichbehandlungskommission) bekannten und bewährten Terminologie des § 6 nachgebildet, wobei in Abs. 2 im Hinblick darauf, dass bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht auf die sexuelle Sphäre Bezug genommen wird, geringfügige Änderungen vorgenommen werden.

**Zu § 8:**

Die Bestimmung entspricht in wesentlichen Teilen dem bisherigen § 2 Abs. 3, wobei der Verweis auf Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau durch jenen auf Art. 7 Abs. 2 B-VG ersetzt wird. Danach sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten zulässig. Auch Art. 2 Abs. 8 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten, positive Maßnahmen vorzusehen. Die Möglichkeit, positive Maßnahmen zu beschließen, ist als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz anzusehen, mit der Maßnahmen zugelassen werden sollen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen. Auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können positive Maßnahmen zu Gunsten eines Geschlechts beinhalten. Gemäß § 92b Arbeitsverfassungsgesetz 1974 - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, hat der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat in regelmäßigen Abständen Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten abzielen. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG geregelt werden. Ein automatischer Vorrang für Frauen beim Zugang zur Beschäftigung oder bei der Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist nichtzulässig. Quotenregelungen sind aber dann zulässig, wenn ihre Regelung nicht absolut und unabdingbar ist und automatisch erfolgt, sondern die besondere Berücksichtigung von in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe im Einzelfall offen lassen (Öffnungsklausel). Als positive Maßnahme

kann z.B. die Bevorzugung von Frauen bei Stellenausschreibungen angesehen werden in jenen Bereichen, in denen bisher überwiegend Männer beschäftigt sind.

**Zu § 9:**

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2c, wobei zur Herstellung der Kohärenz mit § 10 das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung für die unter Strafsanktion stehenden normunterworfenen Arbeitsvermittler/innen bereits in § 9 verankert wird. Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nachträglich nicht dadurch saniert, dass sich Frauen trotz männlich formulierten Inseraten bewerben.

**Zu § 10:**

Nach geltender Rechtslage sind bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen nur für private Arbeitsvermittler/innen sowie das Arbeitsmarktservice Verwaltungsstrafen vorgesehen. Nicht von der Strafsanktion erfasst sind die Arbeitgeber/innen selbst, obwohl sie die auch und primär Normadressat/inn/en des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sind. Die vorgesehene Regelung des Abs. 2 enthält daher eine Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber/innen. Um Härtefälle, vor allem bei Kleinbetrieben zu vermeiden, ist beim ersten Verstoß nur eine Verwarnung vorgesehen. Gemäß § 21 Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG) kann die Strafbehörde von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Übertretung unbedeutend: Sie kann den/die Beschuldigte/n jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines/ihres Verhaltens ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den/die Beschuldigte/n von weiteren strafbaren Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie die Regionalanwältin haben nach der geltenden Rechtslage zwar ein Antragsrecht an die Bezirksverwaltungsbehörde, aber keine Parteistellung im Verwaltungsstrafverfahren. Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 3 wird eine Erweiterung der Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwältin und der Regionalanwältin vorgenommen, indem der Gleichbehandlungsanwältin oder einer Regionalanwältin Parteistellung in dem auf ihren Antrag hin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren und das Recht auf Berufung gegen Bescheide sowie Einspruch gegen Strafverfügungen eingeräumt wird.

Der **2. Abschnitt** befasst sich mit den neuen Antidiskriminierungstatbeständen, nämlich mit den Geboten zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.

**Zu §§ 11 und 12:**

Die Verpflichtung der Europäischen Union, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu schützen, wurde durch den Vertrag von Amsterdam verstärkt. Darin wird bekräftigt, dass die Achtung der Menschenrechte einer der Grundsätze ist, auf denen die Europäische Union beruht. Mit Art. 13 des EG-Vertrages wurde eine solide Grundlage für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik in Form Recht setzender oder anderer Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene geschaffen. In Art. 13 heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen“.

Es besteht ein allgemeiner Konsens, dass gesetzlichen Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus und Intoleranz eine außerordentliche Bedeutung zukommt. Gesetze gewährleisten nicht nur, dass die Opfer geschützt werden und dass ihnen Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen, sondern sind darüber hinaus Ausdruck dessen, dass sich die Gesellschaft dem Rassismus und der Intoleranz und Ausgrenzung entschieden entgegen stellt und dass die staatlichen Instanzen fest entschlossen sind, gegen Diskriminierung vorzugehen.

Weiters ist es angesichts der demographischen Trends außerordentlich wichtig, sicherzustellen, dass ein möglichst hoher Prozentsatz an Personen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nachgeht. Diskriminierungen aus den in Art. 13 des EG-Vertrages angeführten Gründen können insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität unterminieren. Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für die volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen

Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. Es wird den Betroffenen ermöglicht, ihr wirtschaftliches Potential zu nutzen, so gut wie möglich für sich selbst und ihre Familie zu sorgen und weniger auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein.

Die Europäische Union hat daher im Jahr 2000 zwei Richtlinien verabschiedet, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Damit wurde ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschaffen, die darauf abzielen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zu bekämpfen; dies auch im Hinblick auf die Notwendigkeit der Schaffung günstiger Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarktes, der die soziale Integration fördert.

Abs. 1 ist analog der Bestimmung des § 3 gestaltet. In Umsetzung der jeweiligen Art. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien darf niemand auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt diskriminiert werden. Der Diskriminierungsstatbestand der Behinderung soll in einem eigenen Gleichstellungsgesetz geregelt werden (siehe dazu Allgemeine Erläuterungen).

Eine Definition der Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ ist in der Antirassismusrichtlinie nicht enthalten. Zurückgewiesen werden jedoch Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien. Als Auslegungsmaßstab der insoweit offenen und weit auszulegenden Richtlinie kommen völkerrechtliche Normen in Betracht, insbes. das Abkommen zur Eliminierung jeder Form der rassistischen Diskriminierung, CERD, ergänzend kann Art. 26 des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte, ICCPR, herangezogen werden. Das CERD erfasst jede „Diskriminierung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und des Volkstums“; Art. 26 ICCPR verpflichtet die ratifizierenden Staaten, Schutz vor Diskriminierungen unter anderem wegen der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion und der nationalen Herkunft zu gewähren. Als Auslegungshilfe wird weiters auf das ILO Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie auf Art. 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (MRK) und die dazu entwickelten Grundsätze hingewiesen. Auch Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG stellt die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung unter Verwaltungsstrafsanktion und kann daher für die Auslegung des Begriffes „Rasse“ herangezogen werden. Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in den oben genannten Instrumenten zeigt, dass dieser Ausdruck in der Rechtssprache durchaus gebräuchlich ist, wobei die Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ - völkerrechtskonform ausgelegt - nicht im Sinne einer Abstammungslehre so verstanden werden dürfen, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankomme, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestünden. Die oben genannten Rechtsquellen können vielmehr als Unterstützung für eine Definition ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, die sich stärker kulturell orientiert. Adressaten der Diskriminierung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um „imaginierte Gemeinschaften“, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können. Sie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich auf Grund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt.

Auch die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Insbesondere ist „Religion“ nicht auf Kirchen und anerkannten Religionsgemeinschaften beschränkt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Brockhaus - die Enzyklopädie (20., überarbeitete und aktualisierte Auflage) definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-)Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in

Relation zur jeweiligen „Unheils“Erfahrung hat jede Religion ein „Heilsziel“ und zeigt einen „Heilsweg“. Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und nichtpersonale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) Transzendenz vorgestellt wird. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Turbane) fällt in den Schutzbereich, da aus den Kleidungsstücken eine bestimmte Religionszugehörigkeit der Träger/innen abgeleitet bzw. diese als Ausdruck einer bestimmten Religion aufgefasst werden. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht. Der Begriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Im hier verwendeten Zusammenhang sind mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden. Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Es darf für den Abschluss eines Arbeitsvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheismus) ein/e Arbeitnehmer/in hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Zum Kriterium „Alter“ ist auszuführen: alle Arbeitnehmer/innen sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn, spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (siehe § 14 Abs. 4). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters. Nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

Das Kriterium der „sexuellen Orientierung“ entspricht dem in der Richtlinie verwendeten Begriff der „sexuellen Ausrichtung“, im Gesetzestext wird die gängigere und eingeführte Bezeichnung „sexuelle Orientierung“ verwendet. Der Begriff ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für schwule und lesbische Arbeitnehmer/innen geschaffen werden. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig, betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaare geleistet werden. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt unabhängig davon, ob der Umstand, auf Grund dessen die Diskriminierung erfolgt (z.B. Rasse oder ethnische Herkunft, etc.), tatsächlich vorliegt oder vermutet ist.

Die in den jeweiligen Art. 3 der Antidiskriminierungsrichtlinien aufgezählten Bereiche sollen in den §§ 11 und 12 umgesetzt werden. Die Formulierung ist den §§ 3 und 4 des Entwurfes nachgebildet. Zulässig sind die Einrichtung und die Beibehaltung von Organisationen von Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischer Herkunft, mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Orientierung, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung dieser Personen zu fördern.

§ 11 Abs. 2 soll klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um z.B. eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Sie stellt somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der in § 11 aufgezählten Tatbestände dar. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für Drittstaatsangehörige. Unberührt bleiben die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

### **Zu § 13:**

Die Bestimmung ist § 5 des Entwurfes nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Damit werden die jeweiligen Art. 2 Abs. 2 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt. Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt (siehe Erläuterungen zu § 5).

**Zu § 14:**

Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten die Möglichkeit, in engen Grenzen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da die Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist davon auszugehen, dass eine solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen, außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt ist. Nach Abs. 1 soll eine Ungleichbehandlung dann als gerechtfertigt anzusehen sein, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese „spezifischen beruflichen Anforderungen“ sollen im engen Sinne verstanden werden, so dass sie nur solche berufliche Anforderungen abdecken, die unbedingt notwendig sind zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und die Rahmenbedingungen, in der bzw. unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird. Hier wäre beispielsweise der Fall denkbar, dass aus Gründen der Authentizität ein/e Schauspieler/in benötigt wird, der/die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehört.

Umfasst von dieser Ausnahmebestimmung sind auch die Bereiche Gesundheit und Sicherheit. Darunter fallen insbes. auch Schutz- und Bekleidungs Vorschriften, die aus Gründen der Sicherheit das Tragen von Uniformen oder Helmen vorsehen.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen beibehalten oder vorgesehen werden, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Diese Bestimmung soll durch Abs. 2 verwirklicht werden. Es liegt auf der Hand und ist auch sachlich gerechtfertigt, dass in Organisationen, die bestimmte religiöse Werte vertreten, für bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten nur Arbeitnehmer/innen mit der entsprechenden religiösen Überzeugung in Betracht kommen. Abs. 2 gestattet es den betreffenden Organisationen, berufliche Anforderungen zu stellen, die für die Erfüllung der mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Pflichten erforderlich sind. Auch die Nutzung von eigenständigen Unternehmensformen in Ausführung der berechtigten Zwecke von den oben genannten Kirchen und Organisationen ist nicht von der Anwendung der Ausnahmebestimmung ausgeschlossen, wenn das Ethos untrennbar mit dem Unternehmenszweck verbunden ist.

Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sieht darüber hinaus die Möglichkeit vor, unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters als gerechtfertigt anzusehen. Die Umsetzung dieser Möglichkeit soll in Abs. 3 erfolgen. Danach soll keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen, durch bestimmte - demonstrativ aufgezählte - Ziele gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Damit soll zum einen die Möglichkeit der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung auf ganz bestimmte Ausnahmefälle beschränkt werden, zum anderen soll sichergestellt werden, dass diese begrenzte Zahl von Ausnahmen den vom Europäischen Gerichtshof im Zusammenhang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen.

Gründe, wie eine lange Ausbildungsdauer oder das Durchlaufen einer vorgesehenen gesamten Laufbahn können nicht als Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung und somit als Rechtfertigung für die Festsetzung eines Maximalalters bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses angesehen werden. Zulässig ist jedoch z.B. die Festsetzung einer Höchstdauer für die Geltung von Verträgen für selbständige und unselbständige Arbeit mit dem regulären gesetzlichen Pensionsantrittsalter, wenn und soweit diese dem notwendigen und sachliche begründeten Interesse von Patienten (Höchstalter für Vertragsärzte) oder sonstigen schutzwürdigen Personen dient.

Ausschließlich an das (Lebens)Alter anknüpfende Lohn- oder Gehaltstafeln sind als unzulässige Diskriminierung zu werten. Die Anwendung anderer Kriterien - wie z.B. Berufserfahrung oder Betriebstreue - sind aber keinesfalls ausgeschlossen. Sowohl die Berufserfahrung, die für den/die Arbeitgeber/in durch die entsprechende Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wertvoll ist, als auch die Betriebstreue, die eine Bindung an den des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin an den Betrieb bedeutet und den/die Arbeitgeber/in davor schützt, ständig neue Arbeitnehmer/innen einstellen und einschulen zu müssen, sind zulässige Unterscheidungskriterien. Gelingt es darzulegen, dass sich die Lohn- und Gehaltstafeln an diesen Kriterien der Berufserfahrung oder Betriebstreue orientieren, so wäre dies eine zulässige Differenzierung, auch wenn diese im Ergebnis ältere Arbeitnehmer/innen gegenüber jüngeren bevorzugt.



Abs. 4 enthält als Präzisierung des Abs. 3 eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, wobei die Formulierungen des Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie übernommen werden. Abs. 5 dient der Umsetzung des Art. 6 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und sieht bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen vor, solange dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führt.

**Zu § 15:**

Die Regelung ist weitgehend analog der Bestimmung des § 7 gestaltet. Der Wortlaut des Abs. 2 ist den jeweiligen Art. 2 Abs. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien entnommen, entspricht jedoch inhaltlich § 7 Abs. 2. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

**Zu § 16:**

Die Regelung dient der Umsetzung der Art. 5 bzw. 7 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und entspricht inhaltlich § 8 des Entwurfes. Da Art. 7 Abs. 2 B-VG die in § 11 aufgezählten Diskriminierungsgründe nicht umfasst, ist ein entsprechender Verweis und damit eine einheitliche textliche Gestaltung nicht möglich. Es wird daher die Formulierung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien herangezogen. Hinsichtlich der inhaltlichen Determinanten wird auf die Erläuterungen zu § 8 verwiesen.

**Zu §§ 17 und 18:**

Das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ist in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien zwar nicht ausdrücklich angeführt, eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Stellenausschreibung ist jedoch als Diskriminierung im Sinne der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien anzusehen. Gerade durch diskriminierende Stellenausschreibungen kann der Zugang zu Beruf und Beschäftigung auf Grund des Einflusses der Wortwahl auf das Bewerbungsverhalten potentieller Bewerber/innen und die damit verbundene allfällige Abstandnahme von einer Bewerbung wesentlich behindert werden. Dies widerspricht den Intentionen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Durch die Bestimmung des § 17 soll daher ein Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung eingeführt werden, das analog der Bestimmung des § 9 gestaltet ist. Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien eröffnen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, von einer Ungleichbehandlung auf Grund eines Merkmal der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien dann abzusehen, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. § 18 regelt die § 10 nachgebildeten Strafsanktionen sowie die Parteistellung des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin in dem auf seinen/ihren Antrag eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren sowie das Recht auf sowie Einspruch gegen Strafverfügungen.

Der **3. Abschnitt** enthält jene Bestimmungen, die für den 1. und 2. Abschnitt gleichermaßen gelten.

**Zu § 19:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 2. Es handelt sich dabei um einen Sonderfall der mittelbaren Diskriminierung, der in keinem direkten Verhältnis zum Arbeitsvertrag steht. Mit dieser Bestimmung soll eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung herbeigeführt und erzielt werden, dass unterschiedliche Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen, dass bei richtiger Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen bei den Betrieben ausgeschlossen sind.

**Zu § 20:**

Mit der vorgesehenen Regelung wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes an das EU-Recht vorgenommen.

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht (Rs. C-180/95 vom 22. April 1997, Fall Draehmpael) entschieden, dass die Festsetzung einer Höchstgrenze für den Schadenersatz infolge von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes bei der

Einstellung in Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) steht, sofern nach der innerstaatlichen Regelung diese Höchstgrenze auch dann gilt, wenn der/die Bewerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte. Die Richtlinie steht hingegen einer innerstaatlichen Regelung nicht entgegen, die für den Schadenersatz eine Höchstgrenze vorgibt, wenn der/die Arbeitgeber/in beweisen kann, dass der/die Bewerber/in die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation des/der eingestellten Bewerbers/Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Außerdem darf für den von mehreren bei der Einstellung diskriminierten Bewerber/inne/n geltend gemachten Schadenersatz keine Höchstgrenze von kumulativ festgelegten Monatsgehältern vorgesehen werden.

Da das österreichische Gleichbehandlungsgesetz auch generelle Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg vorsieht, ist im Hinblick auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes Anpassungsbedarf an das EU-Recht gegeben.

Die in der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie sowie in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthaltene Schadenersatzregelung ist der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildet. Sie umfasst neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch.

Nach Art. 6 Abs. 2 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass der einer Person entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen und ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus höchstgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird. Die einschlägigen Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 7 bzw. Art. 9) verpflichten die Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer vorsehen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein (Art. 15 bzw. Art. 17 der Antidiskriminierungsrichtlinien).

Grundsätzlich wird das bewährte Rechtsfolgensystem des Gleichbehandlungsgesetzes beibehalten und an die geänderte Rechtslage angepasst.

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des Abs. 1 verpflichtet daher den/die Arbeitgeber/in bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögen gut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbchance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolgen lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln des/der Diskriminierenden ist nicht erforderlich. Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für den/die Stellenwerber/in, der/die bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von einem Monatsentgelt vorgesehen; für den/die Stellenwerber/in, dessen/deren durch die Diskriminierung erwachsene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis 500 Euro vorgesehen.

In Abs. 2, Abs. 3, Abs. 4, Abs. 6 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Mit der vorgesehenen Regelung in Abs. 5 wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes beim beruflichen Aufstieg an das EU-Recht vorgenommen. Es ist eine analog zur Schadenersatzregelung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gestaltete Neuregelung erforderlich.

Abs. 7 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und entspricht dem bisherigen § 2a Abs. 8. Abs. 8 und Abs. 9 regeln die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung und bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder

einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Leistungen solcher Organisationen. Der Anspruch besteht auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder auf Ersatz des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens. Abs. 10 sieht für die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Beschäftigung den Ersatz des Vermögensschadens einschließlich des immateriellen Schadens vor.

Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 11 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie die neuen Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung betragen mindestens 400 Euro bzw. bei sexueller Belästigung 720 Euro. Die Änderung der Umschreibung des immateriellen Schadens bei sexueller Belästigung erfolgt in Anpassung an die Schadenersatzregelungen bei den anderen Diskriminierungstatbeständen. Sie ist keine inhaltliche Änderung, sondern dient der sprachlichen Einheitlichkeit.

Nach dem geltenden Wortlaut des § 2a Abs. 9 erstreckt sich die Beweismaßerleichterung nur auf die Diskriminierungstatbestände des bisherigen § 2 Abs. 1 Z 1 bis 7, nicht jedoch auf die bisherigen Abs. 1a und 1b, in denen die sexuelle Belästigung geregelt ist (vgl. OGH vom 27.3.1996, 9 Ob A 2056/96). Das bedeutet, dass der/die Arbeitnehmer/in die sexuelle Belästigung - im Gegensatz zu den anderen Diskriminierungstatbeständen - im gerichtlichen Verfahren nicht bloß glaubhaft zu machen, sondern zu beweisen hat. Da in der Praxis vor allem bei sexueller Belästigung oft nur Behauptung gegen Behauptung steht, ist die Erbringung des vollen Beweises äußerst schwierig. Die Nichtzitation der Bestimmungen betreffend die sexuelle Belästigung dürfte auf ein redaktionelles Versehen bei der Novelle 1992 zurückzuführen sein, da der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung erst später in den Gesetzentwurf aufgenommen wurde und offenbar auf die Adaptierung der Zitierungen vergessen wurde. Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 8 bzw. Art. 10) und die Beweislastrichtlinie (RL 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, ABI Nr. L 14 vom 20.1.1998 S. 6) sehen vor, dass die Richtlinien im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen zu gewährleisten haben, dass das Diskriminierungsopfer - die klagende Partei - ihr Vorbringen glaubhaft zu machen hat und es der beklagten Partei obliegt, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist. Und genau dieses Beweissystem, das von den EU-Richtlinien gefordert wird, ist seit langem im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz verankert und soll auch im neuen Gleichbehandlungsgesetz weiter gelten. Die klagende Partei hat die Diskriminierung zwar glaubhaft zu machen, aber die Klage ist nur dann vom Gericht abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist. Durch diese Regelung wird nicht nur das Beweismaß erleichtert, sondern tatsächlich die Beweislast umgekehrt: Im Gegensatz zu der sonst im österreichischen Zivilprozess geltenden Beweislastverteilung, wonach die klagende Partei ihre Behauptungen im vollen Umfang beweisen muss und die beklagte Partei zu keinerlei Rechtfertigung ihrer Motive verpflichtet ist, muss nach dem Entwurf nämlich - umgekehrt - die beklagte Partei aktiv werden und das Gericht vom Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen überzeugen, also beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will.

Durch die vorgesehene Regelung des Abs. 12 wird die Beweismaßerleichterung in der geltenden Fassung auch auf den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und auf den neuen Diskriminierungstatbestand der Belästigung sowie auf die Anweisung zur Diskriminierung ausgedehnt. Da es sich bei diesen Diskriminierungstatbeständen um kein Motiv, sondern eine Tatsache handelt, ist eine entsprechende Adaptierung der geltenden Beweislastregelung für diese Diskriminierungstatbestände erforderlich. Die Beweismaßerleichterung erstreckt sich auf alle Diskriminierungstatbestände des I. Teils. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung, der geschlechtsbezogenen Belästigung, sowie der neuen Diskriminierungstatbestände auf Grund des Geschlechts (§ 4) ist durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände gemäß den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (§§ 11, 12 und 15) stützt sich auf Art. 8 bzw. 10 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, die sich in ihrem Wortlaut an die Bestimmungen der Art. 3 und Art. 4 der Beweislastrichtlinie anlehnen.

#### **Zu § 21:**

In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 21 ein Benachteiligungsverbot. Nach diesen Artikeln haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um den/die Einzelne/n vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine

Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer können angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, den/die Betroffene/n vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlungen (z.B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) - als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte - zu schützen. Die Einführung einer derartigen Regelung, die schon seit langem in Österreich zur Diskussion steht, ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 7) enthalten. Von diesem Schutz sind - nach der Intention der EU (Erwägungsgrund 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) - nicht nur der/die beschwerdeführende Arbeitnehmer/in, sondern auch andere Arbeitnehmer/innen, wie Zeug/inn/en oder Kolleg/inn/en, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich der/die andere Arbeitnehmer/in als Zeuge/Zeugin oder durch sein/ihr aktives Verhalten gegenüber dem/der Arbeitgeber/in oder dem/der Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin andererseits bestehen. Wird eine Person im Sinne dieser Bestimmung benachteiligt, kommen die Rechtsfolgen des § 20 zur Anwendung.

Die in Art. 7 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie angeführten Arbeitnehmervertreter/innen werden in der vorgesehenen Regelung nicht angeführt, weil diese ohnehin nach dem Arbeitsverfassungsgesetz oder gleichartigen Rechtsvorschriften entsprechenden Schutz genießen.

**Zu § 22:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2b.

**Zu § 23:**

Die Bestimmung ist im Wesentlichen analog dem bisherigen § 10b gestaltet. Der Fristenlauf richtet sich nach den Grundsätzen des allgemeinen Schadenersatzrechtes (ab Kenntnis des Schadens).

Die Fristenhemmung des Abs. 2 tritt nunmehr auch bei Einlangen eines Verlangens des/der Anwaltes/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen, einer Regionalanwältin oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin ein. Die im bisherigen Abs. 3 vorgesehene Ablaufhemmung, wonach die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung durch die Zustellung einer Mitteilung der Geschäftsführung der Kommission an den/die Arbeitnehmer/in, dass der/die Arbeitgeber/in dem Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung nicht fristgerecht nachgekommen ist, enden, hat sich in der Praxis nicht als praktikabel erwiesen und soll entfallen. Der bisherige Abs. 4 erfährt eine Klarstellung betreffend Beendigung der Fristenhemmung, wonach dem/der Arbeitnehmer/in nach der Zustellung zur Erhebung der Klage grundsätzlich zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen steht. Die Änderung ist § 54 Abs. 5 ASGG nachgebildet.

**Zu § 24:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 10c.

Der **II. Teil** des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt für den Bereich Rasse oder ethnische Herkunft.

Die Bestimmungen des **1. Abschnitts** umfassen jene Materien, die in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fallen.

**Zu § 25:**

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich des II. Teiles, 1. Abschnitt. Im Gegensatz zur Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, die sich auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf beschränkt, umfasst die Antirassismusrichtlinie auch einige wesentliche Aspekte der gebotenen Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt. In Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 der Antirassismusrichtlinie sollen folgende Tatbestände in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden:

- Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- soziale Vergünstigungen,
- Bildung und

- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

sofern die Regelung dieser spezifischen Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes fällt.

Die übrigen Tatbestände gemäß Art. 3 der Antirassismusrichtlinie werden vom I. Teil erfasst.

#### **Zu § 26:**

Das Gleichbehandlungsgebot soll gemäß Z 1 auf Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme Anwendung finden, deren Leistung nicht Entgelt umfasst, sowie auf Vergünstigungen des Staates jeder Art, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben. Für die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme und die Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzes sind zwar eindeutig die Mitgliedstaaten zuständig, doch wird verlangt, dafür Sorge zu tragen, dass es dabei zu keiner Diskriminierungen auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft kommt.

Nach der Verordnung 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft sind die Mitgliedstaaten bereits verpflichtet, soziale Vergünstigungen für Wanderarbeitnehmer/innen ungeachtet der Staatsangehörigkeit zu gewähren. In diesem Zusammenhang sind soziale Vergünstigungen vom Europäischen Gerichtshof als Vorteile wirtschaftlicher oder kultureller Art, die entweder von öffentlichen Stellen oder von privaten Einrichtungen in den Mitgliedstaaten gewährt werden, definiert worden. Das gleiche Konzept sieht die Antirassismusrichtlinie vor. Zu den sozialen Vergünstigungen der Z 2 des vorliegenden Entwurfes zählen beispielsweise kostenlose oder verbilligte Fahrten in öffentlichen Verkehrsmitteln, Preisnachlässe auf Eintrittskarten für kulturelle oder andere Veranstaltungen oder verbilligte Mahlzeiten in der Schule für Kinder aus einkommensschwachen Familien. Das Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich Bildung (Z 3) bezieht sich auch auf die Gewährung von Ausbildungsbeihilfen und Stipendien. Die Verantwortung der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems sowie die Vielfalt ihrer Kulturen und Sprachen bleiben dabei voll gewahrt. Unter Z 4 ist vorgesehen, dass Rasse und ethnische Herkunft keine Rolle spielen dürfen bei der Entscheidung über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen oder darüber, ob eine Person als Anbieter/in von Waren und Dienstleistungen auftreten darf.

In Abs. 2, der § 11 Abs. 2 nachgebildet ist, soll klargestellt werden, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um z.B. eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Sie stellt somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der in Abs. 1 aufgezählten Tatbestände dar.

Das Diskriminierungsverbot gilt auch für Drittstaatsangehörige.

#### **Zu § 27:**

Die Bestimmung ist § 4 des Entwurfes nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Abs. 3 sieht vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt (siehe Erläuterungen zu § 5).

#### **Zu § 28:**

Die Regelung enthält positive Maßnahmen und dient der Umsetzung des Art. 5 der Antirassismusrichtlinie und ist in Anlehnung an die Bestimmung des § 16 gestaltet, wobei im Hinblick auf den Geltungsbereich geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten.

#### **Zu § 29:**

Die Formulierungen des Abs. 1 und 2 entsprechen inhaltlich § 15 Abs. 2 und 3, wobei im Hinblick darauf, dass es sich um Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten.

#### **Zu § 30:**

Art. 7 der Antirassismusrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Rechtsfolgen orientieren sich an den einschlägigen Bestimmungen des I. Teils (§ 20), wobei bei den Formulierungen auf den Umstand, dass es sich um Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, Rücksicht genommen werden musste und entsprechende Abänderungen vorgenommen werden.

Der Entwurf regelt nicht nur Ansprüche zwischen Privaten, sondern auch Ansprüche von Privaten gegenüber dem Staat. Bei Diskriminierungen durch Organe der öffentlichen Hand in Vollziehung von Gesetzen kommen daher die Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes zur Anwendung.

Abs. 1 räumt der betroffenen Person im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes einen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden) ein. Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 2 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der Belästigung vorgenommen. Grundsätzlich besteht Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Liegt keine Vermögenseinbuße vor, so ist der immaterielle Schaden zu ersetzen, mindestens jedoch 400 Euro. Die Regelung ist § 20 Abs. 11 nachgebildet. Abs. 3 orientiert sich in seiner Formulierung der Beweismaßerleichterung an § 20 Abs. 12.

#### **Zu §§ 31 und 32:**

Diese Regelungen wurden den §§ 21 und 22 nachgebildet, wobei in § 31 (Benachteiligungsverbot) gegenüber § 21 im Hinblick darauf, dass es sich um Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten. Wird eine Person im Sinne des § 31 benachteiligt kommen die Rechtsfolgen des § 30 zur Anwendung.

Der **2. Abschnitt** regelt Grundsatzbestimmungen betreffend die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen soweit jene Materien betroffen sind, die in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 1 B-VG fallen. Die darin aufgezählten Materien umfassen z.B. Armenwesen; Bevölkerungspolitik, soweit sie nicht unter Art. 10 fällt; Volkspflegestätten; Mutterschafts-, Säuglings- und Jugendfürsorge; Heil- und Pflegeanstalten.

#### **Zu §§ 33 bis 34:**

Die Regelungen entsprechen den §§ 25 bis 31; es wird daher auf die Erläuterungen zu den entsprechenden Bestimmungen verwiesen.

#### **Zu § 35:**

Die Bestimmung enthält die Verpflichtung zur Errichtung einer unabhängigen Stelle gemäß Art. 13 der Antirassismusrichtlinie. Konkrete Bestimmungen betreffend Organisation einer solchen Stelle sind im Entwurf nicht enthalten, da die Bildung und Errichtung von Verwaltungsbehörden im Rahmen der Landesvollziehung ausschließlich Sache des Landesgesetzgebers nach Art. 15 Abs. 1 B-VG ist.

Um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer/innen für den gesamten Bereich der Land- und Forstwirtschaft sicherstellen zu können, soll im **III. Teil** - der umfassenden Zielsetzung des Entwurfes folgend - von der dem Bund auf Grund des Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG zustehenden Grundsatzregelungskompetenz Gebrauch gemacht werden.

#### **Zu § 36:**

Die Geltungsbereichsregelung folgt aus Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG. Die Regelungskompetenz des Bundes hinsichtlich des Bereiches der Land- und Forstwirtschaft beschränkt sich auf Grund dieser Kompetenzbestimmung auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses. Eine Regelung jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, kann durch dieses Gesetz nicht erfolgen.

#### **Zu § 37 bis § 52:**

Die hier vorgesehenen Bestimmungen legen die Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung insoweit fest, als ein Bedürfnis nach bundeseinheitlichen Regelungen besteht. Sie regeln die Gleichbehandlung in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft und enthalten Grundsatzbestimmungen betreffend die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 EG-Vertrag einschließlich der institutionellen und verfahrenrechtlichen Bestimmungen. Im Übrigen wird auf die entsprechenden Bestimmungen des I. Teils sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz verwiesen.

Bestimmungen betreffend Organisation der Gleichbehandlungskommission bzw. der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind im Entwurf nicht enthalten, da die Bildung und Errichtung von Verwaltungsbehörden im Rahmen der Landesvollziehung ausschließlich Sache des Landesgesetzgebers nach Art. 15 Abs. 1 B-VG ist. Es sind daher nur die wesentlichsten Grundsätze hinsichtlich der Aufgaben allenfalls errichteter derartiger Institutionen vorgesehen.

#### **Zu § 53:**

Die Bestimmung ist im Wesentlichen § 10 Abs. 1 nachgebildet. Die Festlegung der Höhe der Geldstrafe soll der Ausführungsgesetzgebung vorbehalten sein.

Der **IV Teil** enthält Schlussbestimmungen.

**Zu § 55:**

Die in Abs. 2 vorgesehene Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen einem halben Jahr nach Inkrafttreten der Grundsätze entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und entspringt dem Bedürfnis nach möglichst gleichzeitiger Verwirklichung der Grundsätze des II. Teils, 2. Abschnitt sowie des III. Teils.

**Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben - Gleichbehandlungsgesetz):**

**Zu Z 1:**

Auf Grund der Regelung der materiellen Bestimmungen einerseits sowie der Regelung der Institutionen und des Verfahrens andererseits in zwei Gesetzen, ist eine Umbenennung des bisherigen Gleichbehandlungsgesetzes Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz erforderlich. Es regelt die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlung) und das Verfahren für alle Bereiche, wobei auch hier das bewährte System herangezogen und entsprechend den Neuerungen adaptiert werden soll.

**Zu Z 3 (§§ 1 bis 9):**

**Zu § 1:**

Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten verletzt fühlen, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn es die Mitgliedstaaten für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können.

Das relativ formlose und daher unbürokratische Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission für Frauen und Männer hat sich in der Praxis bestens bewährt und hat sich zu einem bedeutenden Instrument zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes entwickelt. Dies ist auch auf seine schlichtende Funktion im Vorfeld und auch noch während des Verfahrens zurückzuführen. Aus diesem Grund soll der Wirkungsbereich der Gleichbehandlungskommission auf alle Diskriminierungstatbestände des I. und II. Teils, 1. Abschnitt des Gleichbehandlungsgesetzes - GIBG, BGBl. I Nr. XXX/2003, ausgedehnt werden, wobei bei der konkreten Zusammensetzung auf die jeweiligen Materien Rücksicht genommen werden soll.

Die Gleichbehandlungskommission soll gemäß Abs. 2 aus drei Senaten bestehen:

- Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und
- Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in den sonstigen Bereichen.

Bei Mehrfachdiskriminierungen in der Arbeitswelt soll Senat I zuständig sein (Abs. 3). Der/die Vorsitzende des Senates I soll auch die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission koordinieren (vor allem Postzuteilung) und somit den geordneten Geschäftsablauf sicherstellen (Abs. 4). Durch diese Konstruktion kann die Erfahrung und die Expertise der bereits bestehenden Gleichbehandlungskommission in Gleichbehandlungsangelegenheiten genutzt werden. Außerdem kann durch die Einrichtung einer gemeinsamen Anlaufstelle dem Problem der Mehrfachdiskriminierung kund/inn/en/freundlich Rechnung getragen werden. Schließlich können durch die Nutzung bereits bestehender Einrichtungen Synergieeffekte erzielt und somit Mehrkosten gering gehalten sowie der Aufbau von zusätzlichen Bürokratien vermieden werden. Durch die Trennung in drei Senate kann auf die jeweiligen Besonderheiten der Materien eingegangen und entsprechendes Fachwissen angesammelt werden.

**Zu § 2:**

Die Bestimmung regelt die Zusammensetzung der Senate.

Abs. 2 regelt die Zusammensetzung für den Senat I und entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 3 Abs. 3. Abs. 3 regelt die Zusammensetzung für den Senat II und entspricht Abs. 2. Abs. 4 trägt dem Umstand Rechnung, dass Senat III für Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen

Herkunft in den sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeitswelt zuständig ist und sieht deshalb die Einbeziehung der für diese Angelegenheiten zuständigen Bundesministerien vor.

Abs. 5, 6, 7, 8 und 9 entsprechen der geltenden Rechtslage, wobei eine Anpassung an die aktuelle Kompetenzverteilung gemäß Bundesministeriengesetz vorgenommen werden soll. Die Bestellung von Stellvertretern/Stellvertreterinnen der Vorsitzenden soll entsprechend der Arbeitsbelastung erfolgen.

#### **Zu § 3:**

Die geänderte Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 8a) sowie die Antirassismusrichtlinie (Art. 13) verpflichten die Mitgliedstaaten zur Einrichtung einer oder mehrerer mit der Förderung der Gleichbehandlung befasster Stellen. Weiters sind Mindestanforderungen festgelegt, denen diese Stellen entsprechen müssen. Danach haben diese Stellen Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen, unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen im Zusammenhang stehen.

Als derartige Stelle soll die bereits für Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts existierende Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen installiert bzw. zu einer umfassenden Anwaltschaft für Gleichbehandlung ausgebaut werden. Sie soll nunmehr auch für alle anderen Diskriminierungstatbestände des I. und II. Teils, 1. Abschnitt GIBG zuständig gemacht werden. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie enthält zwar keine Bestimmung, die die Einrichtung einer derartigen Stelle vorsieht, aus Gründen der Einheitlichkeit und Kund/inn/en/freundlichkeit sollen aber auch die darin normierten Diskriminierungstatbestände in den Wirkungsbereich der Anwaltschaft für Gleichbehandlung einbezogen werden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung soll ebenfalls in den genannten drei Bereichen gegründet werden (Abs. 2). Hinsichtlich der Vorteile dieser Konstruktion wird auf die Erläuterungen zu § 1 verwiesen. Auch hier soll die Bestellung von Stellvertretern/Stellvertreterinnen der in Z 1 bis 4 genannten Personen entsprechend der Arbeitsbelastung erfolgen, wobei der derzeitige Personalstand der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt unangetastet bleiben soll.

Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt soll in Abs. 3 für die die Koordination der Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zuständig gemacht werden (vor allem Postzuteilung). Die verschiedenen Bereiche der Anwaltschaft sollen insbesondere für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen, zuständig sein und zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechstage im gesamten Bundesgebiet abhalten können (Abs. 4; dies entspricht auch geltendem Recht).

Die Regelung des Abs. 6 ist dem bisherigen § 3a Abs. 1 nachgebildet, wobei auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände und der Aufteilung in drei Bereiche entsprechende Änderungen vorgenommen wurden. Darüber hinaus soll eine Anpassung an die aktuelle Kompetenzverteilung gemäß Bundesministeriengesetz vorgenommen werden. Abs. 7, 8 und 9 regeln die Voraussetzungen für das Ruhen bzw. das Ende der Funktionen sowie für die Enthebung von einer Funktion nach Abs. 2 Z 1 bis 5 und orientieren sich im Wesentlichen an der Formulierung des § 57 Abs. 1, 2 und 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG. Abs. 10 ist dem bisherigen § 3a Abs. 7 nachgebildet.

Zur Vermeidung der ausdrücklichen Nennung des/der Stellvertreter/in in Zusammenhang mit den Aufgaben und Kompetenzen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie der Anwälte/Anwältinnen für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 enthält Abs. 11 eine Bestimmung, wonach den Stellvertreter/inne/n dieselben Rechte und Pflichten zukommen wie den Mitgliedern der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, mit deren Vertretung sie betraut sind.

#### **Zu § 4:**

Die Bestimmung regelt die Aufgaben der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und ist großteils geltendes Recht. Zur Wahrung der Kontinuität und um Missverständnisse zu vermeiden, wird für den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern der Ausdruck „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ nur geringfügig geändert und nicht an die neue geschlechtsneutral formulierte Bezeichnung angepasst. Die Bezugnahme auf die weibliche Form ist im Lichte der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes als gleichheitskonform anzusehen: Eine rechtliche Differenzierung nach dem Geschlecht ist dann zulässig, wenn objektive Gründe vorliegen, die eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter sachlich rechtfertigen. In Bezug auf die Beratung von Arbeitnehmer/inne/n durch eine weibliche Ombudsperson liegt diese sachliche Rechtfertigung darin, dass historisch und aktuell das Problem geschlechtsspezifischer Diskriminierungen am Arbeitsmarkt fast ausschließlich Frauen trifft. Eine Beratung und Betreuung wegen sexueller Belästigung erfordert einen



noch intensiveren zeitlichen und persönlichen Einsatz als andere Benachteiligungen, weil die psychischen Belastungen sehr massiv sein können. In dieser Situation kommt es auf das besondere Einfühlungsvermögen der Beratenden an. Nach den bisherigen Erfahrungen können sexuell belästigte Frauen ihre Konfliktsituation am ehesten im Rahmen einer Beratung mit einer Expertin aufarbeiten. Die Regelung, wonach nur Frauen zur Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bestellt werden können, stellt eine im Sinne der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes sachlich gerechtfertigte Differenzierung nach dem Geschlecht dar und ist somit als gleichheitskonform anzusehen.

Die Abs. 1, 2, 3 und 5 entsprechen im Wesentlichen § 3a Abs. 2, 3, 4 und 6. Abs. 1 sichert die Unabhängigkeit der Anwältin im Hinblick auf ihre Beratungs- und Unterstützungstätigkeit. Nach geltendem Recht besteht gemäß Abs. 4 letzter Satz eine Verständigungspflicht von einer bevorstehenden Betriebsbesichtigung nur für mineralische Rohstoffe gewinnende Betriebe, und zwar gegenüber dem/der Bergbauberechtigten. Im Sinne der gebotenen Gleichbehandlung und im Sinne einer bürgernahen, serviceorientierten Verwaltung soll diese Bestimmung nunmehr ausnahmslos auf alle Betriebe ausgedehnt werden, wobei auch in den mineralische Rohstoffe gewinnenden Betrieben zukünftig die Arbeitgeber/innen als Normadressat/inn/en des I. Teiles des GIBG zu informieren sein werden.

**Zu § 5:**

Die Regelung ist § 4 nachgebildet.

**Zu § 6:**

Die Regelung ist § 4 nachgebildet, wobei bei den Formulierungen auf den Umstand, dass es sich um Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, Rücksicht genommen wurde und entsprechende Abänderungen vorgenommen wurden.

**Zu § 7:**

Durch Verordnung können in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie weitere Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durch Verordnung errichtet werden, um den faktischen Zugang zu den Einrichtungen in den einzelnen Regionen zu erleichtern. Hinsichtlich der Rechtfertigung der Besetzung der Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit Frauen wird auf die Ausführungen zu § 4 verwiesen.

Abs. 1 ist dem bisherigen § 3a Abs. 2a nachgebildet, wobei auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände und der Aufteilung in drei Bereiche entsprechende Änderungen vorgenommen werden. Eine Betrauung der Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit den Aufgaben der Bereiche gemäß Abschnitt 2 des I. Teils bzw. des II. Teils, 1. Abschnitt GIBG soll nicht erfolgen. Es sollen dafür eigene Einrichtungen geschaffen werden.

Abs. 2 ist im Wesentlichen dem bisherigen § 3a Abs. 3a nachempfunden und soll um Maßnahmen zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes um das Antragsrecht der Regionalanwältinnen bzw. der Regionalvertreter/innen an die Gleichbehandlungskommission erweitert werden. Da diese Personen über detaillierte Kenntnisse hinsichtlich der in ihrem örtlichen Wirkungsbereich auftretenden Fälle verfügen (vor allem auf Grund persönlicher Gespräche mit allen Betroffenen) können diese Fälle im Zuge einer Antragstellung durch sie selbst in allen ihren Aspekten - ohne Zwischenschaltung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bzw. der Anwälte/Anwältinnen für die Gleichbehandlung gemäß §§ 5 und 6 - genau beleuchtet werden. Darüber hinaus dient diese Maßnahme auch der Entlastung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie der Anwälte/Anwältinnen für die Gleichbehandlung gemäß §§ 5 und 6.

**Zu § 8:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 4.

**Zu § 9:**

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 9.

**Zu Z 4 (§ 10 Abs. 1):**

Die Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung.

**Zu Z 5 und 6 (§ 10 Abs. 2 und 3):**

Beide Absätze enthalten nunmehr geschlechtsneutrale Formulierungen.

**Zu Z 7 (§ 10a bis 10d sowie der II. Teil):**

Die Inhalte dieser Bestimmungen sind nunmehr im GIBG geregelt.

**Zu Z 8 (§§ 11 bis 16):****Zu § 11:**

Die Bestimmung entspricht - abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 5.

**Zu § 12:**

Abs. 1, 3 und 6 entsprechen - abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 6 Abs. 1, 2 und 4.

Durch Abs. 2 soll die gebotene Beteiligung der jeweils betroffenen privaten Einrichtungen, die sich der Vertretung von Diskriminierung bedrohter Personengruppen widmen, sichergestellt werden. Die Antragsteller/innen können sich durch eine Person ihres Vertrauens im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten lassen. Dazu sind auch Vertreter/innen von Nichtregierungsorganisationen zu zählen. Auf Antrag hat der Senat eine/n Vertreter/in einer Nichtregierungsorganisation hinzuzuziehen. Gleichzeitig mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung ist die betroffene Person über das Antragsrecht zu belehren. Weiters haben die Senate der Gleichbehandlungskommission (ein Drittel der Mitglieder) als auch die Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/die Anwalt/Anwältin für Gleichbehandlung gemäß § 5 oder § 6 die Möglichkeit, Fachexperten der Nichtregierungsorganisationen beizuziehen.

Abs. 4 ist dem bisherigen § 6 Abs. 3 nachgebildet, es soll jedoch eine auf Grund des Wegfalls der im bisherigen § 10b Abs. 3 vorgesehenen Ablaufhemmung erforderliche Anpassung vorgenommen werden (siehe Erläuterungen zu § 23).

Abs. 5 räumt nunmehr auch der Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/die Anwalt/Anwältin für Gleichbehandlung gemäß § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder dem/der Regionalvertreter/in, die Möglichkeit ein, in jenen Verfahren, die auf Grund ihres Verlangens eingeleitet wurden, eine Klage gemäß Abs. 4 zu erheben, wobei die Einleitung des Verfahrens nur dann zulässig sein soll, wenn die betroffene Person ihr Zustimmung erteilt. Damit soll ein gerichtliches Verfahren ausdrücklich vom Willen der betroffenen Person abhängig gemacht werden.

**Zu § 13:**

Die Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 6a. Der Kommission soll auch nach Abschluss eines Verfahrens gemäß § 12 die Möglichkeit offen stehen, die Erstattung eines Berichtes zu verlangen, wenn nachträglich neue Gesichtspunkte hervorkommen oder die Diskriminierung weitergeführt wird.

In Abs. 1 soll die Verpflichtung zur Berichtslegung auf alle Diskriminierungstatbestände ausgedehnt werden. Liegt eine Diskriminierung in der Arbeitswelt vor, die nicht in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis steht oder handelt es sich um eine Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt, so trifft die Berichtspflicht die für die vermutete Diskriminierung vermutlich verantwortliche Person. Abs. 2 und 3 entspricht der geltenden Rechtslage. In Abs. 4 sollen hinsichtlich der Rechtsfolgen bei Verletzung der Verpflichtung zur Berichtslegung ebenfalls die auf Grund der Ausdehnung des Kreises der Verpflichteten erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden.

**Zu § 14:**

Die Bestimmung entspricht - abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 7.

**Zu § 15:**

Die Bestimmung entspricht - abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der neuen Diskriminierungstatbestände erforderlichen Adaptierungen - dem bisherigen § 8.

**Zu § 16:**

Da es sich bei der Gleichbehandlungskommission um keine Verwaltungsbehörde handelt, ist das Verfahren sehr formlos und unbürokratisch. Das Fehlen von Verfahrensvorschriften kann in der Praxis jedoch zu Schwierigkeiten führen. Daher soll auch für die Gleichbehandlungskommission jene grundsätzlichen Verfahrensvorschriften des AVG durch Verweisung anwendbar gemacht werden, die ein rasches und eindeutiges Verfahren sichern. Da dem/der Antragsteller/in keine Parteistellung zukommt, müssen nur wenige Bestimmungen des AVG sinngemäß übernommen werden. Die Regelung entspricht § 43 Abs. 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Im Einzelnen wurden folgende Bestimmungen des AVG übernommen:

§ 6 Abs. 1 (Zuständigkeit), § 7 (Befangenheit von Verwaltungsorganen), § 13 (Anbringen), §§ 14 und 15 (Niederschriften), § 16 (Aktenvermerke), § 18 (Erledigung), §§ 19 und 20 (Ladungen), §§ 21 und 22 (Zustellungen), §§ 32 und 33 (Fristen), §§ 45 und 46 (Allgemeine Grundsätze über den Beweis).

**Zu Z 13 (§ 24):**

Mit dieser Bestimmung soll eine Neugestaltung des Berichtswesens gemäß dem bisherigen § 10a erfolgen. Sie soll vor allem der Vereinheitlichung und Vereinfachung dienen. Danach haben der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen und der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit alle zwei Jahre dem Nationalrat einen Bericht über die Vollziehung des GIBG vorzulegen. Der Bericht hat auch die Tätigkeit der Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft) zu umfassen. Anstelle des alle fünf Jahre zu erstattenden Gleichbehandlungsberichtes ist der zweijährliche Bericht jedes zweite Mal, also alle vier Jahre, durch Beiträge der Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu ergänzen.

## Textgegenüberstellung

### Geltende Fassung

### Vorgeschlagene Fassung

## Artikel 2

### Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

#### Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben- Gleichbehandlungsgesetz

#### Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz

#### I. Teil

entfällt

#### Geltungsbereich

#### Gleichbehandlungskommission

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

§ 1. (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist eine Gleichbehandlungskommission (GBK) einzurichten.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

(2) Die Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten. Die Senate sind für folgende Bereiche zuständig:

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.

1. Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I, 1. Abschnitt des Gleichbehandlungsgesetzes - GIBG, BGBl. I Nr. XXX/2003);

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

2. Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ( Teil I, 2. Abschnitt GIBG);

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

3. Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen (Teil II, 1. Abschnitt GIBG).

(3) Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der

## **Geltende Fassung**

### **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.

(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
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.

(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

## **Vorgeschlagene Fassung**

sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, so ist Senat I zuständig. Er hat dabei auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil I, 2. Abschnitt GIBG) anzuwenden.

(4) Der/die Vorsitzende des Senates I hat die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu koordinieren.

### **Zusammensetzung der Senate**

§ 2. (1) Jeder Senat hat aus dem/der Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern zu bestehen.

(2) Dem Senat I 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/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen bestellt wird;
7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

(3) Dem Senat II 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;

### Geltende Fassung

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.

(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.

(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.

### Vorgeschlagene Fassung

5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
  6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.
- (4) Dem Senat III 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. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestellt wird;
  4. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
  5. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellt wird;
  6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Justiz bestellt wird;
  7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz bestellt wird;
  8. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

(5) Bilden Förderungsrichtlinien oder Förderungsmaßnahmen eines Bundesministeriums den Gegenstand der Beratungen eines Senates, so hat diesem als zusätzliches weiteres Mitglied auch ein/e Vertreter/in des betreffenden Bundesministeriums anzugehören.

(6) Den Vorsitz hat jeweils ein/e vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen betraute/r Bedienstete/r des Bundes zu führen. Ein/e weitere/r Bedienstete/r des Bundes ist erforderlichenfalls auf dieselbe Weise jeweils mit der Stellvertretung für den/der mit dem Vorsitz betrauten/betrauter Bediensteten des Bundes zu betrauen. Vor der Betrauung der Vorsitzenden der Senate sind die jeweils entsendungsberechtigten Interessenvertretungen zu hören.

(7) Für jedes weitere Senatsmitglied 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

## Geltende Fassung

### 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.

(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.

(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.

(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

## Vorgeschlagene Fassung

Verletzung oder dauernder Vernachlässigung der Pflichten sind die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen vor Ablauf der Funktionsdauer von ihrer Funktion zu entheben. Im Bedarfsfall ist ein Senat durch Neuentsendungen bzw. Neubestellungen für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen. Wird das Entsendungsrecht bzw. das Bestellungsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so hat der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen die betreffenden Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder zu bestellen.

(8) Die von einer Interessenvertretung entsendeten Mitglieder und deren Ersatzmitglieder haben vor Antritt ihrer Funktion dem/der Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben.

(9) Jede der Stellen, die zwei Mitglieder entsenden oder bestellen, soll zumindest eine Frau als Mitglied entsenden oder bestellen. Bei der Entsendung oder Bestellung von deren Ersatzmitgliedern sollen mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden. Jedes der Bundesministerien, die ein Mitglied bestellen, soll zumindest eine Frau als Mitglied oder Ersatzmitglied bestellen.

*entfällt*

### **Geltende Fassung**

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 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.

(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.

(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) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1a Z 3 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 Euro Schadenersatz.

(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.

(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

### **Vorgeschlagene Fassung**



**Geltende Fassung**

Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

**Förderungsmaßnahmen**

§ 2b. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten.

**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.

**Gleichbehandlungskommission**

§ 3. (1) Beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen ist eine Gleichbehandlungskommission einzurichten.

(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 Interessenvertretungen betrauter Bediensteter des Bundes zu führen.

(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.

(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 Österreichischer Industrieller entsendet werden;
4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
5. ein Mitglied, das vom Bundesminister für Arbeit und Soziales bestellt

**Vorgeschlagene Fassung**

*entfällt*

*entfällt*

**Anwaltschaft für Gleichbehandlung**

§ 3. (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist eine Anwaltschaft für Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsanwaltschaft - GAW) einzurichten.

(2) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung besteht aus:

1. der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I, 1. Abschnitt GIBG);
2. dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil I, 2. Abschnitt GIBG);
3. dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen (Teil II, 1. Abschnitt GIBG);
4. den Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/inne/n;
5. den erforderlichen Stellvertreter/innen der in Z 1 bis 4 genannten Personen;
6. der erforderlichen Zahl von Mitarbeiter/inne/n.

(3) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hat die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu koordinieren.

### Geltende Fassung

wird;

6. ein Mitglied, das vom Bundeskanzler bestellt wird.

(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.

(5) Für jedes der in Abs. 3 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 Neuentsendungen bzw. Neubestellungen 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.

(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.

(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 Interessenvertretung mindestens 50% Frauen berücksichtigt werden.

### Vorgeschlagene Fassung

(4) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GIBG diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten.

(5) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung kann unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

(6) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen sowie deren Stellvertreter/innen sind nach Anhörung der jeweils entsendungsberechtigten Interessenvertretungen vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen zu bestellen. Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen hat Bedienstete des Bundes mit diesen Funktionen zu betrauen.

(7) Die Funktionen nach Abs. 2 Z 1 bis 5 ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahren bis zu dessen rechtskräftigen Abschluss und
2. während der Zeit
  - a) der Suspendierung,
  - b) der Außerdienststellung,
  - c) einer Karenzierung oder eines Urlaubs von mehr als drei Monaten und
  - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(8) Die Funktionen nach Abs. 2 Z 1 bis 5 enden

1. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
2. mit der Versetzung ins Ausland,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst,
4. durch Verzicht.

## Geltende Fassung

### 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.

(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 Sprechtag 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

## Vorgeschlagene Fassung

(9) Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen hat die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, den/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, den/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen sowie deren Stellvertreter/innen und die Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

(10) Die in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind in den ihren Wirkungsbereich betreffenden Angelegenheiten berechtigt, an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihnen ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(11) Den Stellvertreter/inne/n nach Abs. 2 Z 5 kommen dieselben Rechte und Pflichten zu wie den Mitgliedern der Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit deren Vertretung sie betraut sind.

*entfällt*

### **Geltende Fassung**

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 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.

(3a) Den 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.

(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 bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(5) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

### **Vorgeschlagene Fassung**

**Geltende Fassung**

(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 sinngemäß Anwendung.

(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.

**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.

**Vorgeschlagene Fassung****Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

§ 4. (1) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil I, 1. Abschnitt GIBG diskriminiert fühlen. Sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

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

(3) Wenn die Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren

## Geltende Fassung

§ 5. (1) Auf Antrag einer der in § 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.

(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.

## Vorgeschlagene Fassung

gemäß § 11 oder § 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem von der Anwältin vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann die Anwältin mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin kann im Auftrag des Senates 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 hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines Betriebes ist der/die Arbeitgeber/in so rechtzeitig zu verständigen, dass diese/r oder eine von ihm/ihr namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem von der Anwältin oder Regionalanwältin vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

### **Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt**

§ 5. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil I, 2. Abschnitt GIBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Der/die Anwalt/Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in oder die betroffene Organisation zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Er/sie kann auch weitere Auskünfte vom/von der Arbeitgeber/in oder der Organisation, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren

## Geltende Fassung

§ 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der in § 3 Abs.3 Z1 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.

(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 Z1 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 2 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

## Vorgeschlagene Fassung

gemäß § 11 oder § 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem vom/von der Anwalt/Anwältin vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann den/die Anwalt/Anwältin/n mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Der/die Anwalt/Anwältin kann im Auftrag des Senates die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihm/ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Der/die Anwalt/Anwältin hat bei seiner/ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines Betriebes ist der/die Arbeitgeber/in so rechtzeitig zu verständigen, dass diese/r oder eine von ihm/ihr namhaft genannte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem vom/von der Anwalt/Anwältin oder Regionalvertreter/in vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

## Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen

§ 6. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil II, 1. Abschnitt GIBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Der/die Anwalt/Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Auskünfte einholen. Die Auskunftspersonen sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 11 oder 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem vom/von der Anwalt/Anwältin vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann den/die Anwalt/Anwältin mit der Durchführung der

### **Geltende Fassung**

(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.

### **Verpflichtung zur Berichtslegung**

**§ 6a.** (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 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.

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

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

(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.

### **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.

### **Vorgeschlagene Fassung**

Ermittlungstätigkeit beauftragen.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem vom/von der Anwalt/Anwältin oder Regionalvertreter/in vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

*entfällt*

### **Regionalbüros**

**§ 7.** (1) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes erforderlich ist, kann der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von



### **Geltende Fassung**

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

(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 Arbeit und Soziales 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 Bundesverwaltungsabgaben befreit.

### **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

### **Vorgeschlagene Fassung**

Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie weitere Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durch Verordnung einrichten und Regionalvertreter/innen (allenfalls Stellvertreter/innen) als Leiter/innen der Regionalbüros bestellen. Die Regionalvertreterinnen für den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt führen die Bezeichnung Regionalanwältinnen. In der Verordnung ist der jeweilige örtliche Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Im Rahmen dieses Wirkungsbereiches kann der/die Regionalvertreter/in zum Zweck der Erfüllung der Aufgaben Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

(2) Die Regionalbüros haben folgende Aufgaben:

1. die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GIBG diskriminiert fühlen;
2. die Einholung von schriftlichen Stellungnahmen und Auskünften gemäß §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 2 und 6 Abs. 2 im Auftrag des zuständigen Mitglieds der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. In diesen Fällen besteht die Auskunftspflicht auch gegenüber dem/der Regionalvertreter/in;
3. die Durchführung von Ermittlungstätigkeiten gemäß §§ 4 Abs. 4, 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 4 im Auftrag des zuständigen Senates der Gleichbehandlungskommission;
4. die Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörde gemäß §§ 9 und 17 GIBG;
5. die Vorlage eines Falles an die Gleichbehandlungskommission gemäß §§ 4 Abs. 3, 5 Abs. 3 und 6 Abs. 3.

### **Aufgaben der Senate der Gleichbehandlungskommission**

§ 8. Die Senate der Gleichbehandlungskommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich (§ 1) mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes regelnde Förderungsrichtlinien zu befassen.

### **Geltende Fassung**

Ersatzmitglieder zu entnehmen.

(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 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales näher zu regeln.

§ 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.

...

(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 bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

### **Berichte an den Nationalrat**

§ 10a. 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.

### **Vorgeschlagene Fassung**

#### **Geschäftsordnung**

§ 9. Die Geschäftsordnung der Senate und ihrer Ausschüsse ist durch Verordnung des/der Bundesministers/Bundesministerin für Gesundheit und Frauen näher zu regeln

§ 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/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 11 Abs. 2 und 14 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.

...

(2) Die Arbeitgeber/innen und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 15) 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 bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

*entfällt*

### Geltende Fassung

#### Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

**§ 10b.** (1) Ansprüche nach § 2a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten 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, nicht 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 der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(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.

(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 ebenfalls die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

### Vorgeschlagene Fassung

*entfällt*

**Geltende Fassung****Auflegen des Gesetzes**

§ 10c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

**Strafbestimmungen**

§ 10d. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 2c 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 360 Euro zu bestrafen.

**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.

**Vorgeschlagene Fassung**

*entfällt*

*entfällt*

*entfällt*

**Gutachten**

§ 11. (1) Auf Antrag einer der der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 oder von Amts wegen hat der damit befasste Senat insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann der befasste Senat zur Vorbereitung der Beschlussfassung einen Arbeitsausschuss bilden, dem neben dem/der Vorsitzenden je ein Mitglied der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen anzuhören hat. Den Beratungen sind Vertreter/innen der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen. § 14 Abs. 2 bis 5 gilt sinngemäß.

(3) Gutachten des Senates sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.

**Geltende Fassung**  
**Gleichbehandlungsgebot**

§ 12. (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.

(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
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.

(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

**Vorgeschlagene Fassung**  
**Einzelfallprüfung**

§ 12. (1) Auf Antrag eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin, eines Betriebsrates, einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, einer/eines von Diskriminierung im Sinne des II. Teiles, 1. Abschnitt, GIBG Betroffenen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 oder von Amts wegen hat der damit befasste Senat im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in oder die von Diskriminierung im Sinne des II. Teiles, 1. Abschnitt GIBG betroffene Person hat das Recht, sich durch eine Person ihres Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Der Senat hat auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der von Diskriminierung im Sinne des II. Teiles, 1. Abschnitt GIBG betroffenen Person eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation gemäß § 14 Abs. 4 beizuziehen. Der Senat hat den/die Arbeitnehmer/in oder die betroffene Person zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Ist der Senat der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat er dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen oder dem/der für eine Diskriminierung im Sinne des II. Teiles, 1. Abschnitt GIBG Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, so kann jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

### **Geltende Fassung**

Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.

(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.

(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.

### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

**§ 13.** (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.

(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.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 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.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des § 12 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

### **Vorgeschlagene Fassung**

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verfahrens steht das Klagerecht gemäß Abs. 3 auch der Anwältin für die Gleichbehandlung, der/dem Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder dem/der Regionalvertreter/in zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der betroffenen Person eingebracht werden darf.

(6) Der Senat hat rechtskräftige Gerichtsurteile im Sinne des Abs. 3 und 4, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, in der jeweils geltenden Fassung zu veröffentlichen.

### **Verpflichtung zur Berichtslegung**

**§ 13.** (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines/einer Antragsberechtigten gemäß § 12 Abs. 1, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat

1. in Fällen der Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis der/die Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt der/die für die vermutete Diskriminierung vermutlich Verantwortliche,

2. in Fällen im Sinne des II. Teiles, 1. Abschnitt GIBG der/die für die vermutete Diskriminierung vermutlich Verantwortliche,

der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Wird ein solcher Bericht von Arbeitgeber/innen verlangt, hat er 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, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der

### **Geltende Fassung**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 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.

(5a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Klägers 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.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 12 Abs. 1a Z 3 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 Euro Schadenersatz.

(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.

(9) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 12 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.

### **Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**

### **Vorgeschlagene Fassung**

Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern oder in Bezug auf ein anderes behauptetes diskriminierendes Merkmal zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluss zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten. Wird ein solcher Bericht im Fall von Diskriminierungen nach Teil II, 1. Abschnitt GIBG von der/dem dafür vermutlich Verantwortlichen verlangt, hat er/sie alle Umstände des Falles aus seiner/ihrer Sicht umfassend und detailliert darzulegen.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer vom Senat festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden.

(3) Die Kommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 11) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der/die Arbeitgeber/in oder der/die für eine Diskriminierung vermutlich Verantwortliche der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 20/1985, zu verlautbaren.

*entfällt*

### **Geltende Fassung**

**§ 13a.** 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.

### **Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission**

**§ 14.** (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 12 berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne des § 12 erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

### **Vorgeschlagene Fassung**

### **Geschäftsführung der Kommission**

**§ 14.** (1) Der/die Vorsitzende hat den Senat nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung des Senates hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder, die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 verlangt.

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

(3) Der Senat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse des Senates ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der/die Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen des Senates sind vertraulich und nicht öffentlich. Der/die Vorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der/des Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der/die Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte des Senates kann unter der Leitung des/der Vorsitzenden einem/einer, falls erforderlich, mehreren Bediensteten des Bundes übertragen werden.

(6) Personen, die der Ladung zur Auskunftserteilung vor dem Senat 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/Zeuginnen geltenden



### **Geltende Fassung**

**§ 15.** (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den Arbeitgeber davon benachrichtigen und ihn zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der Kommission nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(3) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

#### **Anwältin für Gleichbehandlungsfragen**

**§ 15a.** (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, dass der Gleichbehandlungskommission eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen.

(2) Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Auftrag der Kommission berechtigt ist, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(5) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur

### **Vorgeschlagene Fassung**

Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

#### **Ausschüsse des Senates**

**§ 15.** (1) Der Senat kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall einem Ausschuss übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Jeder Ausschuss hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der/die Vorsitzende des Senates oder ein/e von ihm/ihr damit betraute/r Bedienstete/r des Bundes zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom/von der Vorsitzenden des Senates aus dem Kreise der Mitglieder oder Ersatzmitglieder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen zu entnehmen.

(3) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gilt § 14 Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

*entfällt*

**Geltende Fassung**

Mitwirkung heranzuziehen hat.

**§ 16.** Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, dass die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 15 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

**§ 17.** Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

**Strafbestimmungen**

**§ 18.** Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 13a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.

**III. Teil****Schlussbestimmungen**

**§ 22.** Mit der Vollziehung des I. Teiles ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich des § 6 Abs. 3 der Bundesminister für Justiz, betraut.

**Vorgeschlagene Fassung****Anwendung des AVG**

**§ 16.** Auf das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32 und 33 sowie - nach Maßgabe der §§ 20 Abs. 12 und 30 Abs. 3 des Gleichbehandlungsgesetzes - §§ 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden

*entfällt*

*entfällt*

*entfällt*

**§ 21.** (8) §§ 1 bis 16 sowie 22 bis 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2003 sowie der Entfall der Überschriften „I. Teil“ und „III. Teil“ treten mit 1. Jänner 2004 in Kraft. §§ 10a bis 10d sowie der bisherige II. Teil treten mit 31. Dezember 2003 außer Kraft.

**§ 22.** Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind hinsichtlich der §§ 4 Abs. 5, 5 Abs. 5, 6 Abs. 5 und 12 Abs. 4 und 5 der/die Bundesminister/in für Justiz, hinsichtlich des § 24 der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen im Einvernehmen mit dem/der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit, im Übrigen der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen betraut.

### **Geltende Fassung**

§ 23. Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den Grundsätzen des II. Teiles sind bis längstens 1. April 1980 zu erlassen.

§ 24. Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 des Bundes-Verfassungsgesetzes hinsichtlich des II. Teiles zustehenden Rechte ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich des § 15 Abs. 3 der Bundesminister für Justiz, betraut.

### **Vorgeschlagene Fassung**

#### **Verweisungen**

§ 23. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

#### **Berichte an den Nationalrat**

§ 24. Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen und der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit haben dem Nationalrat alle zwei Jahre einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Jedes zweite Mal ist dieser zweijährige Bericht durch Beiträge der Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu ergänzen und dem Nationalrat vorzulegen.