

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: 451.007/21-III/8/03

Wien, 14. Juli 2003

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung
(Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt beigeschlossen den Entwurf eines Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz).

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **8. September 2003** festgelegt. Die Liste der zur Begutachtung eingeladenen Stellen liegt bei.

Anlagen

Mit freundlichen Grüßen!
Für den Bundesminister:
SC Dr. Eva-Elisabeth Szymanski

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:
Kantz

1	BKA-VD	41	Datenschutzrat	81	Österreichische ARGE für Rehabilitation
2	BKA - Abt. IV/8	42	Verband Ö Mittel u. Großbetriebe d. Einzelhandels	82	Wiener Bühnenverein
3	BKA - Sekt. IV	43	BAK	83	Generalsekretariat der Österr. Bundestheater
4	BKA - Dienstrechtssektion - Sektion III	44	ÖGB	84	Vorsitzendenkonferenz d. unabhängigen Verwaltungs-senate in den Ländern
5	Büro des Hrn. VK Mag. Herbert Haupt	45	WKO	85	Österreichischer Gewerbeverein
6	BKA - Hrn. StS Franz Morak	46	VOI	86	Mietervereinigung Österreichs
7	BKA - Hrn. StS Mag. Schweitzer	47	Präsidentenkonferenz d. Landwirtschaftskammern Ö	87	Österreichische Bundessport-Organisation
8	BMF	48	Österreichischer Landarbeiterkammertag	88	Bundes -Architekten- u. Ingenieurkonsulentenkammer
9	BMF - Hrn. StS Dr. Alfred Finz	49	Hauptverband d. Österr. Sozialversicherungsträger	89	Gleichbehandlungskommission des Bundes
10	BMAA	50	Österreichischer Rechtsanwaltskammertag	90	Büro der Seniorenkurie des Bundesseniorenbeirates
11	BMSGK	51	Österreichische Notariatskammer	91	Obmännerkonferenz der Arbeitgeberverbände in der Land- und Forstwirtschaft
12	Büro von Fr. StS Ursula Haubner	52	Vereinigung der Österr. Richter	92	Wirtschaftskammer Burgenland
13	Büro von Hrn. StS Dr. Reinhard Waneck	53	Österr. Patentanwaltskammer	93	Wirtschaftskammer Kärnten
14	BMI	54	Bundes-Ingenieurkammer	94	Wirtschaftskammer Oberösterreich
15	BMJ	55	Kammer für Wirtschaftstrehänder	95	Wirtschaftskammer Steiermark
16	BMLV	56	Österreichische Ärztekammer	96	Wirtschaftskammer Vorarlberg
17	BMLFUW	57	Österreichische Dentistenkammer	97	Wirtschaftskammer Wien
18	BMBWK	58	Bundeskammer der Tierärzte Österreichs	98	Wirtschaftskammer Niederösterreich
19	BMGF	59	Österreichische Apothekerkammer	99	Wirtschaftskammer Salzburg
20	Büro der Fr. BM Maria Rauch-Kallat	60	Pharmazeutische Gehaltskasse f. Österreich	100	Wirtschaftskammer Tirol
21	BMVIT	61	Verband Angestellter Apotheker Österreichs	101	Landarbeiterkammer für Kärnten
22	Büro von Hrn. StS Mag. Kukacka	62	Bundeskonzferenz d. Kammern d. freien Berufe Österreich	102	Kammer f. Arbeiter u. Ang. i.d. Land- u. Forstwirtschaft für NÖ
23	Verbindungsstelle der Bundesländer	63	Freien Wirtschaftsverband Österreich	103	Landarbeiterkammer für OÖ
24	Amt der Bgld. Lds. Reg.	64	Sekretariat der Österreichischen Bischofskonferenz	104	Landarbeiterkammer für Salzburg
25	Amt der NÖ Lds. Reg.	65	Evangelischen Oberkirchenrat HB und AB	105	Landarbeiterkammer für Steiermark
26	Amt der Ktn. Lds. Reg.	66	Israelitische Kultusgemeinde	106	Landarbeiterkammer für Tirol - Sektion Dienstnehmer Landes -Landwirtschaftskammer
27	Amt der OÖ Lds. Reg.	67	Österreichischen Familienbund	107	Landarbeiterkammer für Vorarlberg - Sektion Dienstnehmer der Landes -Landwirtschaftskammer
28	Amt der Sbg. Lds. Reg.	68	Katholischer Familienverband Österreichs	108	Homosexuelle Initiative Wien
29	Amt der Stmk. Lds. Reg.	69	Bundesorganisation der Kinderfreunde	109	Bundesstelle für Sektenfragen
30	Amt der Tiroler Lds. Reg.	70	Österreichische Rektorenkonferenz	110	Caritas Österreich
31	Amt der Vbgl. Lds. Reg.	71	Bundeskonzf. d. wissenschaftl. u. künstl. Personals	111	Wiener Integrationsfonds
32	Amt der Wr. Lds. Reg.	72	Bundeskonzf. d. Universitäts - und Hochschulprofessoren	112	CLIO - Verein f. Geschichts - und Bildungsarbeit
33	Österr. Städtebund	73	Zentralausschuss der Österr. Hochschülerschaft	113	ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus -Arbeit
34	Österr. Gemeindebund	74	Österreichischer Bundesjugendring	114	AGPRO
35	VfGH	75	Verband Österr. Zeitungsherausgeber und -verleger	115	Wr. Antidiskriminierungsstelle f. gleichgeschlechtliche Lebensweisen
36	VwGH	76	Verband der Elektrizitätswerke Österreichs	116	Justitia et Pax
37	Rechnungshof	77	Geschäftsleitung des Familienpolitischen Beirates	117	Amnesty International Austria
38	Volksanwaltschaft	78	Gewerkschaft öffentlicher Dienst	118	Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
39	Finanzprokuratur	79	AMS - Bundesgeschäftsstelle	119	Österreichischer Akademikerbund
40	Österr. Gesellschaft f. Gesetzgebungslehre	80	Institut für Sozialpolitik und Sozialreform		

Entwurf

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis**I. Teil****Gleichbehandlung in der Arbeitswelt**

§ 1. Geltungsbereich

1. Abschnitt**Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

- § 2. Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 3. Gleichbehandlungsgebote in der sonstigen Arbeitswelt
- § 4. Begriffsbestimmungen
- § 5. Sexuelle Belästigung
- § 6. Belästigung
- § 7. Positive Maßnahmen
- § 8. Berichte an den Nationalrat
- § 9. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- § 10. Strafbestimmungen

2. Abschnitt**Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung**

- § 11. Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 12. Gleichbehandlungsgebote in der sonstigen Arbeitswelt
- § 13. Begriffsbestimmungen
- § 14. Ausnahmebestimmungen
- § 15. Belästigung
- § 16. Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 17. Strafbestimmungen

3. Abschnitt**Gemeinsame Bestimmungen für den 1. und 2. Abschnitt**

- § 18. Entlohnungskriterien
- § 19. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 20. Benachteiligungsverbot
- § 21. Förderungsmaßnahmen
- § 22. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen
- § 23. Auflegen des Gesetzes

II. Teil**Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen**

- § 24. Geltungsbereich
- § 25. Gleichbehandlungsgebote
- § 26. Begriffsbestimmungen
- § 27. Ausnahmebestimmung

4

- § 28. Belästigung
- § 29. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 30. Benachteiligungsverbot
- § 31. Förderungsmaßnahmen

III. Teil
Institutionen und Verfahren
1. Abschnitt
Institutionen

- § 32. Gleichbehandlungskommission
- § 33. Zusammensetzung der Senate
- § 34. Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
- § 35. Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- § 36. Gleichbehandlungsbeauftragte/r für Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt
- § 37. Gleichbehandlungsbeauftragte/r für Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen
- § 38. Regionalbüros

2. Abschnitt
Verfahren

- § 39. Aufgaben der Senate der Gleichbehandlungskommission
- § 40. Geschäftsordnung
- § 41. Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission
- § 42. Gutachten
- § 43. Einzelfallprüfung
- § 44. Verpflichtung zur Berichtslegung
- § 45. Geschäftsführung der Kommission
- § 46. Ausschüsse des Senates

IV. Teil

Grundsätze gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 Bundesverfassungsgesetz für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

- § 47. Geltungsbereich
- § 48. Gleichbehandlungsgebot
- § 49. Begriffsbestimmungen
- § 50. Ausnahmebestimmungen
- § 51. Sexuelle Belästigung
- § 52. Belästigung
- § 53. Positive Maßnahmen
- § 54. Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 55. Entlohnungskriterien
- § 56. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 57. Benachteiligungsverbot
- §§ 58 und 59. Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission
- § 60. Anwältin für Gleichbehandlungsfragen; Gleichbehandlungsbeauftragte/r
- § 61. Veröffentlichung
- § 62. Auskunftspflicht
- § 63. Strafbestimmungen

V. Teil
Schlussbestimmungen

- § 64. Inkrafttreten
- § 65. Vollziehung

I. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Geltungsbereich

- § 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen
 1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;

5

2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,

sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

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

(3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

(4) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

1. Abschnitt

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 2. 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 und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gleichbehandlungsgebote in der sonstigen Arbeitswelt

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. 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,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Begriffsbestimmungen

§ 4. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Sexuelle Belästigung

§ 5. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt

1. vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst sexuell belästigt wird,
2. der/die Arbeitgeber/in es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch Dritte sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte, auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, sexuell belästigt wird.

(2) 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/der Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en 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 in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung

§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst belästigt wird,
2. der/die Arbeitgeber/in es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch Dritte belästigt wird oder
3. durch Dritte, auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Positive Maßnahmen

§ 7. (1) Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin getroffenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Art. 4 der UN- Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen und Männer, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/innen bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.

(2) Ziel der positiven Maßnahmen nach Abs. 1 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den im Teil I, 1. Abschnitt dieses Gesetzes genannten Bereichen.

Berichte an den Nationalrat

§ 8. Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen hat dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Vollziehung dieses Abschnitts des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Stellvertreterin), die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit hat weiters dem Nationalrat alle fünf Jahre einen Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben in Österreich (Gleichbehandlungsbericht) zu erstatten.

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 9. Der/die Arbeitgeber/in 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.

Strafbestimmungen

§ 10. (1) Wer als private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers/einer Stellenwerberin, der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers/einer Stellenwerberin, der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 9 sind die Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt oder die Regionalanwältin Partei. Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder der Regionalanwältin steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

2. Abschnitt

Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 11. (1) Auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung 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 und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Gleichbehandlungsgebote in der sonstigen Arbeitswelt

§ 12. Aus den im § 11 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. 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,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Begriffsbestimmungen

§ 13. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 11 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Ausnahmebestimmungen

§ 14. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 11 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, 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.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Belästigung

- § 15.** (1) Eine Diskriminierung nach § 11 liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt
1. vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst belästigt wird,
 2. der/die Arbeitgeber/in es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch Dritte belästigt wird oder
 3. durch Dritte, auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, belästigt wird.
- (2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 11 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,
1. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
 2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
 3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 16. Der/die Arbeitgeber/in darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Strafbestimmungen

§ 17. (1) Wer als private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen den Bestimmungen des § 16 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers/einer Stellenwerberin, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 34 Abs. 2 Z 2) oder eines Regionalvertreters/einer Regionalvertreterin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 16 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers/einer Stellenwerberin, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 34 Abs. 2 Z 2) oder eines Regionalvertreters/einer Regionalvertreterin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag des/der Gleichbehandlungsbeauftragten oder eines Regionalvertreters/einer Regionalvertreterin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens sind der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 34 Abs. 2 Z 2) oder der/die Regionalvertreter/in Partei. Dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten oder dem/der Regionalvertreter/in steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

3. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für den 1. und 2. Abschnitt

Entlohnungskriterien

§ 18. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 11 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 19. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 oder des § 11 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 oder des § 11 Abs. 1 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 11 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 3 oder des § 11 Abs. 1 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 4 oder des § 11 Abs. 1 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 oder des § 11 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens einen Monat, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 oder des § 11 Abs. 1 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 11 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 11 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7 oder § 11 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 oder des § 12 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen einzubeziehen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 2 oder des § 12 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 3 oder des § 12 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 5 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 6 oder einer Belästigung nach § 15 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 5 Abs. 1 Z 2, § 6 Abs. 1 Z 2 und § 15 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 2, 5, 6, 11 oder 15 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist bei Berufung auf § 2

oder § 11 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 14 vorliegt. Die Klage ist bei Berufung auf § 5 oder § 6 oder § 15 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 20. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 19 Abs. 12 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

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

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 22. (1) Ansprüche nach § 19 Abs. 1, 5 und 11 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 19 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 19 Abs. 7 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 19 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 10 und 12 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (§ 34 Abs. 2 Z 1) oder des/der Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 34 Abs. 2 Z 2) 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) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 43) nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

Auflegen des Gesetzes

§ 23. Jede/r Arbeitgeber/in hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Arbeitnehmer/innen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

II. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen

Geltungsbereich

§ 24. Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme der Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.
www.parlament.gv.at

4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und
 5. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

Gleichbehandlungsgebote

§ 25. (1) Auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und
5. bei den Bedingungen zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 26. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Ausnahmebestimmung

§ 27. Bei Ungleichbehandlung auf Grund eines mit der Rasse oder ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Belästigung

§ 28. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,

gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs. 1 vor.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 29. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 25 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

(2) Bei einer Belästigung nach § 28 Abs.1 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 25 oder 28 beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist bei Berufung auf § 25 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Beklagten/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Die Klage ist bei Berufung auf § 28 abzuweisen, wenn bei Abwägung

aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 30. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden.

Förderungsmaßnahmen

§ 31. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an natürliche oder juristische Personen haben Förderungen nur für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten.

III. Teil

Institutionen und Verfahren

1. Abschnitt

Institutionen

Gleichbehandlungskommission

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

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

1. Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I, 1. Abschnitt);
2. Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt (Teil I, 2. Abschnitt);
3. Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen (Teil II).

(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 sexuellen Ausrichtung 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 Ausrichtung in der Arbeitswelt (Teil I, 2. Abschnitt) anzuwenden.

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

Zusammensetzung der Senate

§ 33. (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 Bundeskanzler/von der Bundeskanzlerin bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen bestellt wird;
7. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin 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;

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.
www.parlament.gv.at

4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
5. ein Mitglied, das vom Bundeskanzler/von der Bundeskanzlerin bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin 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 Bundesminister/von der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestellt wird;
4. ein Mitglied, das vom Bundeskanzler/von der Bundeskanzlerin bestellt wird;
5. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Inneres bestellt wird;
6. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Justiz bestellt wird;
7. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz bestellt wird;
8. ein Mitglied, das vom Bundesminister/von der Bundesministerin 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 Bundesminister/von der Bundesministerin 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 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.

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

§ 34. (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist eine Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen einzurichten.

(2) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen besteht aus:

1. der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I, 1. Abschnitt);
2. dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt (Teil I, 2. Abschnitt);
3. dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen (Teil II);
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 Gleichbehandlungsfragen zu koordinieren.

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

(5) (**Verfassungsbestimmung**) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 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 Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/die Gleichbehandlungsbeauftragte für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt sowie der/die Gleichbehandlungsbeauftragte für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und 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. 4 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. 4 enden

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

(9) Der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen hat die Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt, den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen sowie deren Stellvertreter/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 Gleichbehandlungsfragen 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.

Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

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

(2) Die Anwältin (Stellvertreterin) 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 Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

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

Verfahren gemäß § 42 oder § 43 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 (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin (Stellvertreterin) 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 (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines Betriebes ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin 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 (Stellvertreterin) oder Regionalanwältin vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 43 Abs. 5 Anwendung.

Gleichbehandlungsbeauftragte/r für Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt

§ 36. (1) (Verfassungsbestimmung) Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte für Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt (Stellvertreter/in) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil I, Abschnitt 2 dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreter/in) 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 Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin oder der Organisation, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreter/in) die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreter/in) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 42 oder § 43 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem von/von der Gleichbehandlungsbeauftragten vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n (Stellvertreter/in) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreter/in) 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 Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreter/in) 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.

Gleichbehandlungsbeauftragte/r für Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen

§ 37. (1) (Verfassungsbestimmung) Der/die Gleichbehandlungsbeauftragte für Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen (Stellvertreter/in) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil II dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig.

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

(3) Wenn der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreter/in) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 42 oder § 43 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem vom/von der Gleichbehandlungsbeauftragten vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(4) Der Senat kann den/die Gleichbehandlungsbeauftragte/n (Stellvertreter/in) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen.

(5) Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem vom/von der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreter/in) oder Regionalvertreter/in vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 43 Abs. 5 Anwendung.

Regionalbüros

§ 38. (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 neben den Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen weitere Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durch Verordnung einrichten und Regionalanwältinnen 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 (Stellvertreter/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 dieses Gesetzes diskriminiert fühlen;
2. die Einholung von schriftlichen Stellungnahmen und Auskünften gemäß §§ 35 Abs. 2, 36 Abs. 2 und 37 Abs. 2 im Auftrag des zuständigen Mitglieds der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. In diesen Fällen besteht die Auskunftspflicht auch gegenüber dem/der Regionalvertreter/in;
3. die Durchführung von Ermittlungstätigkeiten gemäß §§ 35 Abs. 4, 36 Abs. 4 und § 37 Abs. 4 im Auftrag des zuständigen Senates der Gleichbehandlungskommission;
4. die Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörde gemäß § 10 und 17;
5. die Mitwirkung an der Erstellung des Berichtes des/der Bundesministers/Bundesministerin für Gesundheit und Frauen an den Nationalrat gemäß § 8;
6. die Vorlage eines Falles an die Gleichbehandlungskommission gemäß § 35 Abs. 3 oder § 36 Abs. 3.

2. Abschnitt

Verfahren

Aufgaben der Senate der Gleichbehandlungskommission

§ 39. Die Senate der Gleichbehandlungskommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich (§ 32) mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und mit Verstößen gegen die Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes regelnde Förderungsrichtlinien zu befassen.

Geschäftsordnung

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

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

§ 41. (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 (§§ 42 Abs. 2 und 45 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.

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

(3) (**Verfassungsbestimmung**) Die Leiter/innen der Dienststellen dürfen der/den Vorsitzenden und ihre/seinen Stellvertreter/in in der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit nicht beschränken und sie/ihn aus

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

diesem Grund auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen. Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleitung der/dem Vorsitzenden und ihrer/seinem Stellvertreter/in die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten des Gleichbehandlungsrechts zu ermöglichen.

(4) Die Arbeitgeber/innen und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe (des betroffenen Unternehmens) sowie bei Diskriminierung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses alle informierten Personen sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 46) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(5) 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.

Gutachten

§ 42. (1) Auf Antrag einer der der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Stellvertreterin), des/der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreter/in) 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 anzugehören hat. Den Beratungen sind Vertreter/innen der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen. § 45 Abs. 2 bis 5 gilt sinngemäß.

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

Einzelfallprüfung

§ 43. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin, eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin, eines Betriebsrates, einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, einer/eines von Diskriminierung im Sinne des II. Teiles dieses Bundesgesetzes Betroffenen, auf Verlangen der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Stellvertreterin), des/der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreter/innen) 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 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 betroffenen Person eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 45 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 dieses Bundesgesetzes 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.

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Regionalanwältin oder eines Regionalvertreters/einer Regionalvertreterin eingeleiteten Verfahrens steht das Klagerecht gemäß Abs. 3

auch der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten, 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

§ 44. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines/einer Antragsberechtigten gemäß § 43 Abs. 1, der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Stellvertreterin) oder des/der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreter/in), 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 von Teil II dieses Bundesgesetzes 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 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 dieses Bundesgesetzes 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 (§ 42) 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, in der jeweils geltenden Fassung zu verlautbaren.

Geschäftsführung der Kommission

§ 45. (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 Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Stellvertreterin) oder der/die Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreter/in) 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 beratener Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben (Stellvertreterin) oder der/des Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreter/in) 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 Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Ausschüsse des Senates

§ 46. (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 § 45 Abs. 1 bis 5 sinngemäß.

IV. Teil

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

Geltungsbereich

§ 47. Die Bestimmungen des IV. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der jeweils geltenden Fassung.

Gleichbehandlungsgebot

§ 48. (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 und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung 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 und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt

Begriffsbestimmungen

§ 49. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Ausnahmebestimmungen

§ 50. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 48 Abs.2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, 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.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Sexuelle Belästigung

§ 51. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt

1. vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst sexuell belästigt wird,
2. der/die Arbeitgeber/in es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch Dritte sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) 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/der Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en 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 in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung

§ 52. (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 48 Abs.2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin selbst belästigt wird,
2. der/die Arbeitgeber/in es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch Dritte belästigt wird oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 48 Abs.2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Positive Maßnahmen

§ 53. (1) Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin getroffenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Art. 4 der UN- Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen und Männer, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Ziel der positiven Maßnahmen nach Abs. 1 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten im Anwendungsbereich des § 47.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 54. (1) Der/die Arbeitgeber/in 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.

(2) Der/die Arbeitgeber/in darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Entlohnungskriterien

§ 55. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 48 Abs. 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 56. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 48 Abs. 1 Z 1 oder des § 48 Abs. 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 48 Abs. 1 Z 2 oder des § 48 Abs. 2 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 48 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 48 Abs. 1 Z 3 oder des § 48 Abs. 2 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 48 Abs. 1 Z 4 oder des § 48 Abs. 2 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 48 Abs. 1 Z 5 oder des § 48 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgelt Differenz für mindestens einen Monat, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 48 Abs. 1 Z 6 oder des § 48 Abs. 2 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 48 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 48 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 48 Abs. 1 Z 7 oder § 48 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 51 oder einer Belästigung nach § 53 hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 51 Abs. 1 Z 2 oder 52 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der/die Arbeitnehmer/in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall der/die Arbeitnehmer/in auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 48, 51 oder 52 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist bei Berufung auf § 48 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom/von der Arbeitgeber/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 49 Abs. 2 oder § 50 vorliegt. Die Klage ist bei Berufung auf § 51 oder § 52 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 57. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 58 Abs. 9 gilt sinngemäß.

Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission

§ 58. (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 48 bis 52 berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 48 bis 52 erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

§ 59. (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/die Arbeitgeber/in davon benachrichtigen und ihn/sie zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass der/die Arbeitnehmer/in das Recht hat, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person ihres Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen; weiters, dass die Kommission hat auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen hat und die Kommission den/die Arbeitnehmer/in zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren hat.

(3) Kommt der/die Arbeitgeber/in der Aufforderung der Kommission nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften oder die Gleichbehandlungsanwältin oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

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

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen; Gleichbehandlungsbeauftragte/r

§ 60. (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, dass der Gleichbehandlungskommission als unabhängige Stelle eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen.

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

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r 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 oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte 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 oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r bei der Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat.

Veröffentlichung

§ 61. Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, dass die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.
www.parlament.gv.at

Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 59 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

Auskunftspflicht

§ 62. Die Arbeitgeber/innen 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

§ 63. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 54 ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler/innen gemäß den §§ 17ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts oder durch eine/n Arbeitgeber/in von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des/der Stellenwerbers/Stellenwerberin 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.

V. Teil

Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

§ 64. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2004 in Kraft.

(2) Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 129/2001, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2003 außer Kraft.

(3) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den im IV. Teil geregelten Grundsätzen sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

Vollziehung

§ 65. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich des § 8 erster und zweiter Satz und des III. Teiles, ausgenommen die §§ 35 Abs. 5, 37 Abs. 5 und 43 Abs. 4 und 5, der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen,
2. hinsichtlich der §§ 35 Abs. 5, 37 Abs. 5 und 43 Abs. 4 und 5 der/die Bundesminister/in für Justiz,
3. hinsichtlich der §§ 21 und 31 der/die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister/in,
4. im Übrigen, ausgenommen den IV. Teil, der/die Bundesministerin für Wirtschaft und Arbeit.

(2) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des Art. IV zustehenden Rechte ist hinsichtlich des § 59 Abs. 3 der/die Bundesminister für Justiz, im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut.

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 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 v.a. 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 Gleichbehandlungsgesetzes, soweit dem Bund die entsprechende Regelungskompetenz zukommt. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie um die Lesbarkeit des Gesetzes zu gewährleisten, erfolgt eine Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes, wobei geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden.

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 eines Gebotes der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,
- Einführung eines Benachteiligungsverbotes 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,
- verfassungsrechtliche Absicherung der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwältin, der Regionalanwältin, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie des/der Regionalvertreter/in.
- Einführung der Parteistellung der Gleichbehandlungsanwältin, der Regionalanwältin, des/der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie des/der Regionalvertreter/in im Verfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen bzw. der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung und eines

Antragsrechtes der Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen an die Gleichbehandlungskommission und

- Einführung besonderer mit der Gleichbehandlung befasster Stellen

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 Ausrichtung 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, dass 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.

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 größtenteils im bestehenden Gleichbehandlungsgesetz, das für den privatwirtschaftlichen Bereich gilt und zur Zeit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis verbietet, vorgenommen werden, wobei hinsichtlich der Diskriminierungstatbestandes 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 alles in einem Gesetz geregelt ist und es eine gemeinsame Anlaufstelle gibt. 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.

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 von der Europäischen Union bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen. Eine Umsetzung durch den Parlamentarischen Rat der Europäischen Union ist 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 Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Regelungen des vorliegenden Entwurfes sind überwiegend zivilrechtlicher, insbesondere arbeitsrechtlicher Natur. 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. Diese Bestimmungen bleiben von den Regelungen des Entwurfes unberührt.

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 alle Diskriminierungstatbestände 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-Entscheidungslinie, deren Frist zur Umsetzung bereits abgelaufen ist, auch für den Bereich der Gleichbehandlung umgesetzt. Weiters

Der 1. Abschnitt regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und ist größtenteils 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 Ausrichtung 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/innenorganisation 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 ein Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern 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 Gleichbehandlungsgesetzes soll der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie der Regionalanwältin Parteistellung im Strafverfahren eingeräumt werden.

Der 2. Abschnitt enthält ein Gleichbehandlungsgebot

- 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- oder Arbeitgeberorganisation 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
- Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.
www.parlament.gv.at

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 ~~in~~ Strafsanktionen vorgesehen. Als Maßnahme zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes soll dem/der Gleichbehandlungsbeauftragten oder einem Regionalvertreter/einer Regionalvertreterin 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 Beweismaß erleichterung 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. Darüber hinaus sind Fördermaßnahmen vorgesehen.

Bei der Regelung betreffend Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen entfällt die Abdingbarkeit von Verjährungsfristen durch Kollektivvertrag und es 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.

Er enthält ein Gleichbehandlungsgebot

- beim Sozialschutz, einschließlich der Sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- bei sozialen Vergütungen 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 festgelegten Diskriminierungsverboten.

Darüber hinaus enthält der Entwurf eine Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung und die Einführung eines Benachteiligungsverbotes. Auch der II. Teil des Entwurfes sieht eine Beweismaß erleichterung für alle Diskriminierungstatbestände vor.

Der III. Teil regelt die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen) 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 Ausrichtung 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, 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 als Auskunftsperson hinzuzuziehen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen soll ebenfalls in den genannten drei Bereichen gegründet werden. Die Anwaltschaften 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 Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt soll die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen koordinieren (vor allem Postzuteilung). Durch Verordnung können auch Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen errichtet werden, um den faktischen Zugang zu den einzelnen Regionen zu erleichtern.

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

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/Hauptadressat/inn/en in Bezug auf viele Regelungen](#) Frauen [sein können](#)~~sind~~, sollten sich diese von diesem Gesetz [auch](#) konkret angesprochen fühlen.

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

-Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie um die Lesbarkeit des Gesetzes zu gewährleisten, soll eine Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgen, wobei der nicht durch die oben angeführten Änderungen betroffenen Rechtsstand aus dem Gleichbehandlungsgesetz übernommen wird und somit geltendes Recht darstellt.

Der IV. Teil des Entwurfes regelt im Rahmen Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes die Gleichbehandlung in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft 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. und III. Teils 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 jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, kann durch dieses Gesetz nicht erfolgen.

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 Gleichbehandlungsbeauftragten für die Senate II und III (2 Akademiker/innen, A/A1) und
- ein/e Mitarbeiter/in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (1 Schreibkraft, D/d/A4),

Kostenkalkulation:

- 4 A-Beamt/inn/e/n/Vollzeit/Jahr (2 Geschäftsführungen für die Senate II und III sowie 2 Gleichbehandlungsbeauftragte für die Anwaltschaften für Gleichbehandlungsfragen 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 Gleichbehandlungsfragen): Aufwand: € 72.576,-; Kosten: € 80.426,-

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

Gemäß § 43 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 Gleichbehandlungsbeauftragten für die Anwaltschaften für Gleichbehandlungsfragen 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 B-VG, Artikel 12 Abs. 1 Z 6 B-VG sowie Artikel 14 BV-G.

II. Besonderer Teil

Der I. Teil des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt in der Privatwirtschaft und enthält Regelungen betreffend 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/innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich 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 Ausrichtung.

Nicht erfasst sind gesetzliche Systeme der sozialen Sicherheit im Sinne der Verordnung 1408/71 (siehe z.B. Erwägungsgrund 13 der Richtlinie Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie).

[Abs. 2](#) entspricht der bisherigen Rechtslage (§ 1 Abs. 2).

[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 rechtlicher Selbständigkeit wirtschaftlich unselbständig. 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.

Nach Art. 3 der EU-Entsenderichtlinie (96/71/EG) haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer/innen [jene die](#)-Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen [von den Unternehmen garantiert werden](#)~~garantieren~~, 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 ~~12~~, 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 Gerichtsstandregelung 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:

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2 Abs. 1 und enthält die Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. 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. Im Gegensatz zu den Maßnahmen gemäß § 3 Z 1 umfassen die Maßnahmen nach Z 4 den betrieblichen Bereich.

Zu § 3:

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/innenorganisation 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/innenorganisation; 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).

Zu § 4:

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 Rechtsprechung 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. Ein statistischer Nachweis ist nicht mehr notwendig, sondern es muss eine objektive Rechtfertigung vorliegen. 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 gegenüber ihr ermöglicht werden.

Zu §§ 5 und 6:

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 § 4 Abs. 1 sollen aus systematischen Gründen umgestellt werden, um jene Tatbestände, die das Arbeitsverhältnis betreffen, zusammenzufassen. Die Neuformulierung in Abs. 1 Z 3 soll klarstellen, dass der Tatbestand der Belästigung durch Dritte nicht nur Belästigungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, sondern auch andere Belästigungen in der Arbeitswelt umfasst. 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 § 6 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 der gesamte Aspekt des Mobbings, 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 § 6, die inhaltlich der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entsprechen, werden in sprachlicher Hinsicht der in der Praxis (Gericht, Gleichbehandlungskommission) bekannten und bewährten Terminologie des § 5 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.

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

Zu § 7:

~~Abs. 1 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 § 6:

entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 3. In einem neuen Abs. 2 soll - in Umsetzung des Art. 1 Abs. 1a der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie - ein Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern aufgenommen werden. Ziel dieser positiven Maßnahmen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den im 1. Abschnitt dieses Gesetzes genannten Bereichen.

Zu § 8:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 10a, es soll jedoch hinsichtlich der Zuständigkeit eine Anpassung an die Kompetenzverteilung gemäß dem Bundesministeriengesetz vorgenommen werden.

Zu § 9:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2c. Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nachträglich nicht dadurch saniert, dass sich Frauen trotz männlich formulierten Inseraten bewerben. Mit der vorgesehenen Regelung wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes an das EU-Recht vorgenommen.

~~Der EuGH hat in einem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht (Rs. C-180/95 vom 22.4.1997, 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 eingestellten Bewerbers/der eingestellten Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.~~

Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.

~~Bewerber/innen 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 EuGH-Judikatur schon seit einiger Zeit ein Anpassungsbedarf an das EU-Recht gegeben.~~

~~Die in der Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie enthaltene Schadenersatzregelung ist der EuGH-Judikatur 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 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 Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert wird, 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 drei Monatsentgelten 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 1.500 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- oder Arbeitgeberorganisation 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 die neuen Diskriminierungstatbestände der geschlechtsbezogenen Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung vorgenommen. Die Sanktionen bei geschlechtsbezogener Belästigung entsprechen denen bei sexueller Belästigung, wobei im Hinblick auf die neuen Schadenersatzregelungen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg eine Aufrundung der Schadenersatzmindestgrenze auf 500 Euro vorgesehen ist. 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.~~

~~Bei Anweisung zur Diskriminierung soll der/die Diskriminierte gemäß Abs. 12 Ersatz für den Vermögensschaden sowie den immateriellen Schaden erhalten.~~

~~Nach dem geltenden Wortlaut des § 2a Abs. 9 erstreckt sich die Beweismaßerleichterung nur auf die Diskriminierungstatbestände des § 2 Abs. 1 Z 1 bis 7, nicht jedoch auf die bisherigen Abs. 1a und 1b, in denen die sexuelle Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierungstatbestände im~~

~~Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zu Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit, dass der/die Arbeitnehmer/innen und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.~~

~~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 Gesetzesentwurf aufgenommen wurde und offenbar auf die Adaptierung der Zitierungen vergessen wurde. Durch die vorgesehene Regelung des Abs. 13 wird die Beweismaßerleichterung in der geltenden Fassung auch auf den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und auf den neuen Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie 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 vorgesehene Regelung ist auch durch die Aufnahme der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung in die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich. Die Beweismaßerleichterung erstreckt sich auch auf die neuen Diskriminierungstatbestände des § 2 Abs. 2 und Abs. 4.~~

Zu § 10:

Nach geltender Rechtslage sind bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Antrag eines Stellenwerbers/einer 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 eigentlichen 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/ihrer Verhaltens ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den/die Beschuldigte/n von weiteren strafbaren Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die Anwältin für Fragen der 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 Ausrichtung in der Arbeitswelt.

~~Durch die vorgesehene Regelung wird ein Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen eingeführt. Die Einführung einer derartigen Regelung, die schon seit langem in Österreich zur Diskussion steht, ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 7) enthalten. Ziel dieser Bestimmung ist der Schutz der Arbeitnehmer/innen vor Entlassungen, Kündigungen oder sonstigen Benachteiligungen, die als Reaktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. 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 Zeuge/innen oder Kolleg/innen, 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 mit der Diskriminierung bzw. der Beschwerde gegeben sein.~~

~~Die in Art. 7 der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie angeführten Arbeitnehmervertreter werden in der vorgesehenen Regelung nicht angeführt, weil diese ohnehin nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) entsprechenden Schutz genießen.~~

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 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können sowohl bei der Gleichbehandlungskommission als auch unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungscommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Dieses Dokument wurde mittels e-Mail vom Verfasser zur Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen. Die in diesem Dokument enthaltenen Aussagen sind keine rechtsverbindlichen Entscheidungen treffen. Eine Bindung der Gerichte an Entscheidungen der www.parlament.gv.at

~~Gleichbehandlungskommission wäre auf Grund des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung und der Trennung von Justiz und Verwaltung verfassungswidrig. Mit der vorgesehenen Regelung, die eine Begründungspflicht des Gerichtes bei Nichtberücksichtigung von Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission enthält, soll bewirkt werden, dass sich die Richter/innen mit den von Expert/innen der Gleichbehandlungskommission nach einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erstellten Gutachten oder Prüfungsergebnissen im Einzelfall zumindest zu befassen und ein davon abweichendes Urteil zu begründen haben. Die Verletzung dieser verfahrensrechtlichen Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz hätte die Mangelhaftigkeit des Verfahrens zur Folge. Wenngleich sich die Begründungspflicht des Gerichtes schon aus den geltenden Verfahrensvorschriften ergibt, erscheint es gerade bei nicht so bekannten Institutionen wie der Gleichbehandlungskommission sinnvoll, durch einen ausdrücklichen Hinweis in der materiellen Rechtsvorschrift das Gericht daran zu erinnern und einem Verfahrensmangel vorzubeugen.~~

Zu § 10:

~~Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2b.~~

Zu § 11:

~~Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2c. Ein Verstoß gegen das Verbot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nachträglich nicht dadurch saniert, dass sich Frauen trotz männlich-textierten Inseraten bewerben.~~

Zu § 12:

~~Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 10a, es soll jedoch hinsichtlich der Zuständigkeit eine Anpassung an das Bundesministeriengesetz vorgenommen werden.~~

Zu § 13:

~~Die Möglichkeit der Abdingbarkeit der Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz durch Kollektivvertrag in Abs. 1 wurde erst durch die Novelle 1992 eingeführt. Durch diese Novelle wurden die gesetzlichen Fristen bei einigen Diskriminierungstatbeständen von sechs Monaten auf drei Jahre verlängert, wobei aber die Möglichkeit der Abdingbarkeit durch Kollektivvertrag eingeführt wurde. Da die Sozialpartner von der gesetzlichen Möglichkeit der Abdingbarkeit durch Kollektivvertrag keinen Gebrauch gemacht haben, ist anzunehmen, dass kein Bedarf besteht. Auch im Interesse der Rechtssicherheit der Betroffenen und der im Beratungsbereich Tätigen erscheint eine einheitliche gesetzliche zwingende Regelung sinnvoll. Mit der vorgesehenen Regelung wird daher die Möglichkeit der Abdingbarkeit von Verjährungsfristen durch Kollektivvertrag abgeschafft.~~

~~Die vorgesehene Regelung bezieht sich nur auf die Verjährungsfristen, nicht jedoch auf die in einigen Kollektivverträgen vorgesehenen Verfallsfristen, bei denen der Anspruch als solcher, nicht nur das Klagerecht, untergeht (in der Regel drei bis fünf Monate nach Fälligkeit des Anspruches). Die Verjährung wird nur durch die gerichtliche Geltendmachung unterbrochen, während beim Verfall die außergerichtliche Geltendmachung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin genügt, um den Verfall zu verhindern. Der Anspruch auf Entgeltzahlung beispielsweise muss daher nach vielen Kollektivverträgen zwar innerhalb der Verfallsfrist geltend gemacht werden, aber erst innerhalb der Verjährungsfrist eingeklagt werden.~~

~~Die restliche Bestimmung entspricht dem bisherigen § 10b.~~

Zu § 14:

~~Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 10c.~~

Zu § 15:

~~In Abs. 1 sind infolge der Novellierung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (BGBl. I Nr. 68/2002) Zitat Anpassungen erforderlich.~~

~~Nach geltender Rechtslage sind bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Antrag eines Stellenwerbers/einer 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 eigentlichen Normadressat/innen 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.~~

~~Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat 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 vorgenommen, indem ihr 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 Diskriminierungstatbeständen, nämlich die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt.~~

~~Zu § 16:~~

~~Die Verpflichtung der Europäischen Union, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu schützen, wurde durch den Vertrag von Amsterdam verstärkt. In den Art. 6 und 7 EVU wird bekräftigt, dass die Achtung der Menschenrechte einer der Grundsätze ist, auf denen die Europäische Union beruht. Mit Art. 13 EG-Vertrag 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 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-Vertrags 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 Zusammenhang 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 § 2 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 Ausrichtung in der Arbeitswelt diskriminiert werden. Der Diskriminierungstatbestand 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 rassischen Diskriminierung, CERD, ergänzend kann Art. 26 des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte, CCPR, 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. Die Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ dürfen - völkerrechtskonform ausgelegt - nicht im Sinne einer Abstammungslehre so verstanden werden, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankomme, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestünden. Beide Abkommen können vielmehr als Unterstützung für eine Definition ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, die sich stärker kulturell orientiert. Adressaten 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 die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft, aber auch zu einer nicht religionsorientierten Weltanschauung. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Kopftücher, Turbane) fällt in den Schutzbereich. 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 Oberbegriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Es darf für den Abschluss eines Arbeitsvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheist) ein/e Arbeitnehmer/in hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

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.

Nicht erfasst vom Diskriminierungsverbot ist weiters das sexuelle Verhalten, das von der sexuellen Ausrichtung zu unterscheiden ist. Das Kriterium der sexuellen Ausrichtung ist weit auszulegen; es soll zwar vor allem ein Diskriminierungsschutz für homosexuelle und lesbische Arbeitnehmer/innen geschaffen werden, aber auch für Bisexuelle und Heterosexuelle in einer homosexuell geprägten Arbeitswelt. 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. Es besteht demnach keine Verpflichtung, homosexuelle Paare und Ehepaare grundsätzlich gleich zu behandeln.

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 §§ 2 und 3 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 Ausrichtung, 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 ist jedoch nicht untersagt. Das Diskriminierungsverbot gilt jedoch auch für Drittstaatsangehörige. Unberührt bleiben auch die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

Zu § 13:

Die Bestimmung ist § 4 des Entwurfes nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe Diskriminierung sowie 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 § 4).

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 Rasse oder ethnischen Gruppe angehört.

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](#) rechtfertigte 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. 4](#) gestattet es den betreffenden Organisationen, berufliche Anforderungen zu stellen, die für die Erfüllung der mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Pflichten erforderlich sind.

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.

[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~~17~~:

Die Regelung ist weitgehend analog der Bestimmung des § 6 gestaltet. Der Wortlaut des [Abs. 2](#) ist den jeweiligen Art. 2 Abs. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien entnommen, entspricht jedoch inhaltlich § 6 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 und 17:

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 § 16 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 der Merkmale 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. § 17 regelt die § 10 nachgebildeten Strafsanktionen sowie die Parteistellung des/der Gleichstellungsbeauftragten oder eines Regionalvertreters/einer 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 § 18:

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 § 19:

Mit der vorgelegten Regelung wird die Anpassung des Schadenersatzrechtes an die EU-Rechtsvorschriften und Vollständigkeit des Inhaltes wird von der Parlamentsdirektion keine Haftung übernommen.
www.parlament.gv.at

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 eingestellten Bewerbers/der eingestellten Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Außerdem darf für den von mehreren bei der Einstellung diskriminierten Bewerber/innen 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 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.

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 Vermögensgut 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 drei Monatsentgelten 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/innenorganisation 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 Gleichbehandlungsverbotes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses 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 Ausrichtung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung entsprechen denen bei sexueller Belästigung, wobei im Hinblick auf die neuen Schadenersatzregelungen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg eine Aufrundung der Schadenersatzmindestgrenze auf 400 Euro vorgesehen ist. 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 § 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 Gesetzesentwurf aufgenommen wurde und offenbar auf die Adaptierung der Zitierungen vergessen wurde. 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 (§ 3) 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 97/80/EG anlehnen.

Zu § 20:

In Umsetzung der Art.9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 20 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 Durchführung 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 Arbeitgeber/in andererseits.

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

Zu § 21:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 2b.

Zu § 22:

Die Bestimmung ist analog dem bisherigen § 10b gestaltet. Die im bisherigen Abs.3 vorgesehene Ablaufhemmung, wonach die Hemmung der Firsten zur gerichtlichen Geltendmachung durch die Zustellung einer Mitteilung der Geschäftsführung der Kommission an den/die Arbeitnehmer/in, das der/die Arbeitgeber/in dem Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung nicht fristgerecht nachgekommen ist, 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.

~~Die Möglichkeit der Abdingbarkeit der Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz durch Kollektivvertrag in Abs. 1 wurde erst durch die Novelle 1992 eingeführt. Durch diese Novelle wurden die gesetzlichen Fristen bei einigen Diskriminierungstatbeständen von sechs Monaten auf drei Jahre verlängert, wobei aber die Möglichkeit der Abdingbarkeit durch Kollektivvertrag eingeführt wurde. Da die Sozialpartner von der gesetzlichen Möglichkeit der Abdingbarkeit durch Kollektivvertrag keinen Gebrauch gemacht haben, ist anzunehmen, dass kein Bedarf besteht. Auch im Interesse der Rechtssicherheit der Betroffenen und der im Beratungsbereich Tätigen erscheint eine einheitliche gesetzliche zwingende Regelung sinnvoll. Mit der vorgesehenen Regelung wird daher die Möglichkeit der Abdingbarkeit von Verjährungsfristen durch Kollektivvertrag abgeschafft.~~

~~Die vorgesehene Regelung bezieht sich nur auf die Verjährungsfristen, nicht jedoch auf die in einigen Kollektivverträgen vorgesehenen Verfallsfristen, bei denen der Anspruch als solcher, nicht nur das Klagerecht, untergeht (in der Regel drei bis fünf Monate nach Fälligkeit des Anspruches). Die Verjährung wird nur durch die gerichtliche Geltendmachung unterbrochen, während beim Verfall die außergerichtliche Geltendmachung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin genügt, um den Verfall zu verhindern. Der Anspruch auf Entgeltzahlung beispielsweise muss daher nach vielen Kollektivverträgen zwar innerhalb der Verfallsfrist geltend gemacht werden, aber erst innerhalb der Verjährungsfrist eingeklagt werden.~~

~~Die restliche Bestimmung entspricht dem bisherigen § 10b.~~

Zu § 23:

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 Regelung ist im Wesentlichen § 7 nachempfunden. Die Beweismaßerleichterung des Abs. 13, die sich auf alle Diskriminierungstatbestände bezieht, 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 97/80/EG anlehnen.~~

Zu § 24:

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich des II. Teiles. 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 sollen folgende Tatbestände in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden:

- Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- soziale Vergütungen,
- Bildung und
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, und
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,

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.

~~In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 19 ein Benachteiligungsverbot. Danach treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um den/die Einzelne/n vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung 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 Bestimmung ist analog zu § 8 gestaltet (siehe auch die Erläuterungen dazu).~~

Zu § 25:

~~Die Bestimmung ist § 10 nachgebildet und dient der Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes. Mit der Einführung dieser Bestimmung in Abschnitt 2 soll auch die Einbildlichkeit mit Abschnitt 1 hergestellt werden.~~

Zu §§ 22, 24 und 25:

Die Bestimmungen entsprechen den §§ 9, 13 und 14.

Zu §§ 23 und 26:

~~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 § 23 soll daher ein Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung eingeführt werden, das analog der Bestimmung des § 11 gestaltet ist. Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien eröffnen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, von einer Ungleichbehandlung auf Grund eines der Merkmale 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 (siehe auch Erläuterungen zu § 16 Abs. 3). § 26 regelt die § 15 nachgebildeten Strafsanktionen sowie die Parteistellung des/der Gleichstellungsbeauftragten in dem auf seinen/ihren Antrag eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren sowie das Recht auf Berufung gegen Bescheide sowie Einspruch gegen Strafverfügungen.~~

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

Zu § 27:

~~Im Gegensatz zur Richtlinie 2000/78/EG, die sich auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf beschränkt, umfasst die Richtlinie 2000/43/EG auch einige Aspekte außerhalb der Arbeitswelt. In Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 sollen folgende Tatbestände aufgenommen werden:~~

- ~~— Sozialschutz, einschließlich der Sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,~~
- ~~— soziale Vergütungen,~~
- ~~— Bildung und~~
- ~~— Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.~~

~~Die übrigen Tatbestände gemäß Art. 3 sollen von Teil I erfasst werden.~~

Das Gleichbehandlungsgebot soll gemäß Z 1 auf Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme Anwendung finden, deren Leistung nicht Entgelt umfasst sowie auf Vergütungen jeder Art des Staates, 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 Diskriminierung 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 ungeachtet der Staatsangehörigkeit zu gewähren. In diesem Zusammenhang sind soziale Vergünstigungen von 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 Antirassismurichtlinie 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 von Waren und Dienstleistungen auftreten darf. Z 5 verpflichtet zur Gleichbehandlung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

In Abs. 2, der § 11 Abs. 2 nachgebildet ist, soll klargestellt werden, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung ist jedoch nicht untersagt. Das Diskriminierungsverbot gilt jedoch auch für Drittstaatsangehörige.

Zu § 26:

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

Zu § 27:

Die Bestimmung sieht eine § 14 Abs. 1 nachgebildete Regelung vor, die die Voraussetzungen für das Nichtvorliegen einer Diskriminierung regeln sollen. Denkbar wäre beispielsweise der Fall, dass im Rahmen einer Tätigkeit persönliche Dienstleistungen für Angehörige einer bestimmten ethnischen Gruppe zu erbringen sind und dies am effektivsten von einem/einer Angehörigen dieser Gruppe geleistet werden kann.

Zu § ~~28~~28:

Die Formulierungen des Abs. 1 und 2 entsprechen inhaltlich § ~~15~~17 Abs. 2 und 3, wobei im Hinblick darauf, dass es sich um Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten.

Zu § ~~29~~29 und ~~30~~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 (§ 19), 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.

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 § 19 Abs. 11 nachgebildet. Abs. 3 orientiert sich in seiner Formulierung der Beweismaßerleichterung an § 19 Abs. 12.

Zu §§ ~~30~~30 und ~~31~~31:

Diese Regelungen wurden den §§ 20 und 21 nachgebildet, wobei in § 30 (Benachteiligungsverbot) gegenüber § 20 im Hinblick darauf, dass es sich um Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten.

Der III. Teil regelt die Institutionen (Gleichbehandlungskommission und Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen) und das Verfahren für alle Bereiche, wobei auch hier das bewährte System herangezogen und entsprechend den Neuerungen adaptiert werden soll.

In einem 1. Abschnitt erfolgt die Regelung der Institutionen

Zu § 32:

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 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 Ausrichtung 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 Trägerin der Gleichbehandlungskommission fungieren. Die die Einheitsabteilung) und somit den geordneten Geschäftsablauf sicherzustellen. 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 kundenfreundlich 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 § 33:

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 § 34:

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 Gleichbehandlungsanwaltschaft installiert werden. Sie soll nunmehr auch für alle anderen Diskriminierungstatbestände des I. und II. Teils zuständig gemacht werden. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie enthält zwar keine Bestimmung, die die Einrichtung derartigen Stelle vorsieht, aus Gründen der Einheitlichkeit und Kundenfreundlichkeit sollen aber auch die darin normierten Diskriminierungstatbestände in den Wirkungsbereich der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen einbezogen werden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen soll ebenfalls in den genannten drei Bereichen gegründet werden (Abs. 2). Hinsichtlich der Vorteile dieser Konstruktion wird auf die Erläuterungen zu § 33 verwiesen. Auch hier soll die Bestellung von Stellvertretern/Stellvertreterinnen der in 1 bis 4 genannten Personen entsprechend der Arbeitsbelastung erfolgen, wobei der derzeitige Personalstand der Anwaltschaft für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt unangetastet bleiben soll.

Die Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt soll in Abs. 3 für die die Koordination der Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zuständig gemacht werden (vor allem Postzuteilung). Die Anwaltschaften 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 Sprechtag im gesamten Bundesgebiet abhalten können (Abs. 4, dies entspricht auch geltendem Recht).

Durch die Verfassungsbestimmung des Abs. 5 soll die Unabhängigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen sichergestellt werden.

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. 4 und orientieren sich im Wesentlichen an der Formulierung des § 39 Abs. 1, 2 und 3 Bundesgleichbehandlungsgesetz. Abs. 10 ist dem bisherigen § 3a Abs. 7 nachgebildet.

Zu § 35:

Die Bestimmung regelt die Aufgaben der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und ist großteils geltendes Recht. Zur Herstellung 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 Bezeichnung „Gleichbehandlungsbeauftragte/r“ 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 rechtfertigt. In Bezug auf die Beratung von Arbeitnehmer/innen 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 Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bestellt werden können, stellt eine im Sinne der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes sachlich gerechtfertigte Differenzierung nach dem Geschlecht dar und sind somit als gleichheitskonform anzusehen.

Durch die Verfassungsbestimmung des Abs.1 soll die Unabhängigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sichergestellt und somit die Vorgaben der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie erfüllt werden. Die Abs. 2, 3 und 5 entsprechen im Wesentlichen §3a Abs.3, 4 und 6, wobei die Einleitung eines Verfahrens gemäß Abs. 5 nur dann zulässig sein soll, wenn die betroffene Person ihre Zustimmung erteilt. Damit soll ein gerichtliches Verfahren ausdrücklich vom Willen der betroffenen Person abhängig gemacht werden. 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 Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren sein werden.

Zu § 36:

Die Regelung ist § 35 nachgebildet.

Zu § 37:

Die Regelung ist §35 nachgebildet, wobei bei den Formulierungen auf den Umstand, dass es sich um Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, Rücksicht genommen werden und entsprechende Abänderungen vorgenommen werden sollen.

Zu § 38:

Durch Verordnung können neben den Regionalbüros der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen errichtet werden, um den faktischen Zugang zu den einzelnen Regionen zu erleichtern. Hinsichtlich der Rechtsfertigung der Besetzung der Regionalbüros der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit Frauen wird auf die Ausführungen zu § 35 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 Berauung der Regionalbüros der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit den Aufgaben Bereiche gemäß Abschnitt 2 des I. Teils bzw. des II. Teils soll nicht erfolgen. Es sollen dafür eigene Einrichtungen geschaffen werden.

Abs.2 ist dem bisherigen § 3a Abs.3a nachempfunden und soll Maßnahme zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes 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 Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragten - genau beleuchtet werden. Darüber hinaus dient diese Maßnahme auch der Entlastung der Anwältin für Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Der 2. Abschnitt normiert das Verfahren, indem er die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, die insbesondere die Erstellung von Gutachten und Einzelfallprüfungen beinhalten, sowie die Geschäftsführung regelt.

Zu § 39:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 4.

Zu § 40:

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 9.

Zu § 41:

Abs. 1 wurde dem bisherigen § 10 nachgebildet, wobei in Abs.4 die Auskunftspflicht bei Diskriminierungen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses auf alle informierten Personen erstreckt wird. Abs.4 stellt weiters klar, dass von der Auskunftspflicht nicht nur Arbeitgeber/innen und Beschäftigte des betroffenen Betriebes sondern auch des betroffenen Unternehmens als übergeordneter Begriff umfasst sind. Damit soll im Fall des Vorliegens mehrerer Betriebe innerhalb eines Unternehmens sichergestellt werden, dass auch eine Befragung von Personen

außerhalb des betroffenen Betriebes möglich ist (z.B. Vertreter/innen der Unternehmensleitung, Personen, die zur Aufklärung des Sachverhaltes beitragen können, jedoch in einem anderen Betrieb des Unternehmens beschäftigt sind)

Zu § 42:

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

Zu § 43:

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

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 als Auskunftsperson hinzuzuziehen. Gleichzeitig mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung ist die betroffene Person über das Antragsrecht zu belehren. In welcher Weise und auf welcher Ebene Nichtregierungsorganisationen in das gerichtliche Verfahren eingebunden werden sollen (z.B. Vertrauensperson, Parteienvertreter/in, Sachverständige/r der diskriminierten Person, Verbandsklage, etc.) und wie die gefundene Lösung in das allgemeine System des Prozessrechtes eingefügt werden soll, ist mit diesen Bestimmungen noch nicht geregelt. Auf Grund der im Rahmen des Begutachtungsverfahrens eingegangenen Vorschläge und Anregungen soll eine Lösung erarbeitet werden.

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 § 22).

Zu § 44:

Die Bestimmung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 6a. Der Kommission soll auch nach Abschluss eines Verfahrens gemäß § 43 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. Die Bestimmungen sind den §§ 7 und 8 nachgebildet, wobei bei der Formulierung auf den Umstand, dass es sich um Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, Rücksicht genommen wird.

Zu § 45:

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

Zu § 46:

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

Um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer/innen für den gesamten Bereich der Land- und Forstwirtschaft sicherstellen zu können, soll im IV. 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 § 47:

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 § 47 bis § 62:

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 Arbeitsverhältnisse in den Privatwirtschaft. Bund enthält die Grundsatzbestimmungen betreffend die Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern sowie alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 EG-
Durch Bundeseinheitliche Regelungen befasste die Regelung selbst ein und möglichkeit
 www.parlament.gv.at

Vertrag einschließlich der institutionellen und verfahrenrechtlichen Bestimmungen. Im Übrigen wird auf die entsprechenden Bestimmungen des I. und III. Teils verwiesen.

Bestimmungen betreffend Organisation der Gleichbehandlungskommission bzw. der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 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 § 63:

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

Zu § 64:

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 IV. Teils.