

Entwurf

Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis lautet:

Inhaltsverzeichnis

I. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Gleichstellung
- § 3. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 4. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 5. Begriffsbestimmungen
- § 6. Sexuelle Belästigung
- § 7. Belästigung
- § 8. Positive Maßnahmen
- § 9. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- § 10. Strafbestimmungen
- § 11. Entlohnungskriterien
- § 12. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 13. Benachteiligungsverbot
- § 14. Förderungsmaßnahmen
- § 15. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

II. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

- § 16. Geltungsbereich
- § 17. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 18. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 19. Begriffsbestimmungen
- § 20. Ausnahmebestimmungen
- § 21. Belästigung
- § 22. Positive Maßnahmen
- § 23. Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 24. Strafbestimmungen
- § 25. Entlohnungskriterien
- § 26. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 27. Benachteiligungsverbot
- § 28. Förderungsmaßnahmen
- § 29. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

III. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

1. Abschnitt

- § 30. Geltungsbereich
- § 31. Gleichbehandlungsgebot
- § 32. Begriffsbestimmungen
- § 33. Positive Maßnahmen
- § 34. Belästigung
- § 35. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 36. Benachteiligungsverbot
- § 37. Förderungsmaßnahmen

2. Abschnitt

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

- § 38. Geltungsbereich
- § 39. Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen
- § 40. Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

IIIa. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

- § 40a. Geltungsbereich
- § 40b. Gleichbehandlungsgebot
- § 40c. Begriffsbestimmungen
- § 40d. Positive Maßnahmen
- § 40e. Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 40f. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 40g. Benachteiligungsverbot
- § 40h. Förderungsmaßnahmen

IV. Teil

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

- § 41. Geltungsbereich
- § 42. Gleichstellung
- § 43. Gleichbehandlungsgebot
- § 44. Begriffsbestimmungen
- § 45. Ausnahmebestimmungen
- § 46. Sexuelle Belästigung
- § 47. Belästigung
- § 48. Positive Maßnahmen
- § 49. Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 50. Entlohnungskriterien
- § 51. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 52. Benachteiligungsverbot
- §§ 53 und 54. Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission
- § 55. Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r
- § 56. Veröffentlichung
- § 57. Auskunftspflicht
- § 58. Strafbestimmungen

V. Teil

Schlussbestimmungen

- § 59. Verweisungen
- § 60. Auflegen des Gesetzes
- § 61. Begründungspflicht des Gerichtes
- § 62. Nebenintervention
- § 63. In-Kraft-Treten
- § 64. Vollziehung“

2. § 8 *samt Überschrift* lautet:

„Positive Maßnahmen

§ 8. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den in § 4 genannten Bereichen. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/inne/n bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.“

3. § 12 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder“

4. § 12 Abs. 7 lautet:

„(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendigt worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung,

Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses beim Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis, wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/in oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.“

5. § 12 Abs. 11 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.“

6. Nach § 12 Abs. 12 wird folgender Abs. 13 angefügt:

„(13) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

7. § 15 Abs. 1 lautet:

„(1) Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 12 Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses gemäß § 12 Abs. 7 oder § 13 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 12 Abs. 7 oder § 13 ist binnen derselben Frist beim Gericht einzubringen. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.“

8. § 17 Abs. 2 lautet:

„(2) Abs. 1 berührt nicht die Vorschriften und die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“

9. In § 22 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben in den in § 18 genannten Bereichen.“

10. § 26 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder“

11. § 26 Abs. 7 lautet:

„(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/Arbeitgeberin wegen eines in § 17 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendigt worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 17 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses beim Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen eines in § 17 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.“

12. § 26 Abs. 11 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.“

13. Nach § 26 Abs. 12 ist folgender Abs. 13 anzufügen:

„(13) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

14. § 29 Abs. 1 lautet:

„(1) Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 26 Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probeearbeitsverhältnisses gemäß § 26 Abs. 7 oder § 27 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 26 Abs. 7 oder § 27 ist binnen derselben Frist beim Gericht einzubringen. Für Ansprüche nach § 26 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.“

15. § 31 Abs. 2 lautet:

„(2) Abs. 1 berührt nicht die Vorschriften und die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“

16. § 35 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.“

17. Nach § 35 Abs. 4 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtsweiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(6) Wird dem/der von der Diskriminierung Betroffenen 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 nicht bzw. nicht mehr vorliegen,
 zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Betroffenen zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Betroffenen nur diese offen.“

18. Nach § 36 erster Satz wird folgender Satz eingefügt:

„Auch eine andere Person, die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden.“

19. Nach dem III. Teil wird folgender IIIa. Teil samt Überschrift eingefügt:

„IIIa. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Geltungsbereich

§ 40a. (1) Die Bestimmungen dieses Teiles gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung oder Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Soweit für Versicherungsverträge das Versicherungsvertragsgesetz 1958, BGBI. Nr. 2/1959, und das Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBI. Nr. 569/1978, besondere Regelungen enthalten, sind diese anzuwenden.

(2) Ausgenommen sind Rechtsverhältnisse oder die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen im Sinne des Abs. 1, die

1. in den Anwendungsbereich des I. Teiles fallen,
2. in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen,

3. den Inhalt von Medien und Werbung betreffen,
4. in den Bereich der öffentlichen oder privaten Bildung fallen.

Gleichbehandlungsgebot

§ 40b. Auf Grund des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft sind Diskriminierungen wegen des Geschlechts.

Begriffsbestimmungen

§ 40c. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht ist keine Diskriminierung, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zu Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts 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 Ziels angemessen und erforderlich.

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

Positive Maßnahmen

§ 40d. Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Belästigung und sexuelle Belästigung

§ 40e. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person stehen oder der sexuellen Sphäre zugehörig sind, und bezeichnen 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 vor

1. bei Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung oder
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer dieser Person berührenden Entscheidung gemacht wird.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 40f. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 40b hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei einer Belästigung nach § 40e hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögensentzehrung besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 40b oder 40e beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 40b zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 40c Abs. 1 oder 2 vorliegt. Bei Berufung auf § 40e obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(4) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft 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.

(5) Wird dem/der von der Diskriminierung Betroffenen 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 nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

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

(6) Ansprüche nach Abs. 1 und 2, die auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 10 und 11 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 82/2005.

Benachteiligungsverbot

§ 40g. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden. § 40f Abs. 3 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 40h. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an natürliche oder juristische Personen haben Förderungen nur für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die die Bestimmungen des IIIa. Teiles beachten.“

20. (**Grundsatzbestimmung**) § 51 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder“

21. (**Grundsatzbestimmung**) § 51 Abs 7 lautet:

„(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 43 Abs. 1 Z 7 oder § 43 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses beim Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden.“

22. (**Grundsatzbestimmung**) § 51 Abs. 8 zweiter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.“

23. (**Grundsatzbestimmung**) Nach § 51 Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

24. Nach § 63 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) §§ 8, 12 Abs. 1 Z 1, 7, 11 und 13, 15 Abs. 1, 17 Abs. 2, 22, 26 Abs. 1 Z 1, 7, 11 und 13, 29 Abs. 1, 31 Abs. 2, 35 Abs. 2, 5 und 6, 36, der IIIa. Teil sowie § 51 Abs. 1 Z 1, 7, 8 und 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2007 treten mit ... in Kraft. Die Ausführungsgesetze zu § 51 Abs. 1 Z 1, 7, 8 und 10 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

Artikel 2

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBI. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 82/2005, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 wird jeweils der Ausdruck „Bundesministerium für Gesundheit und Frauen“ durch den Ausdruck „Bundeskanzleramt“ ersetzt.

2. In § 1 Abs. 2 Z 3 wird nach der Wortfolge „Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GlBG)“ die Wortfolge „und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa GlBG)“ angefügt.

3. In den §§ 2 Abs. 2 Z 6 und Abs. 7, 3 Abs. 9, 7 Abs. 1, 22 und 24 wird jeweils der Ausdruck „Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen“ durch den Ausdruck „Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt“ ersetzt.

4. § 2 Abs. 4 lautet:

„(4) Dem Senat III haben als weitere Mitglieder anzugehören:

1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden,
2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden,
3. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt bestellt wird,
4. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit, Familie und Jugend bestellt wird,
5. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellt wird,
6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Justiz bestellt wird,
7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Soziales und Konsumentenschutz bestellt wird,
8. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird,
9. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wissenschaft und Forschung bestellt wird,
10. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Unterricht, Kunst und Kultur bestellt wird.“

5. § 2 Abs. 5 entfällt.

6. § 2 Abs. 6 lautet:

„(6) Den Vorsitz hat jeweils ein/e vom/von der Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt betraute/r Bedienstete/r des Bundes zu führen. Eines der weiteren Mitglieder, das Bedienstete/r des Bundes ist, ist vom/von der Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt mit der Stellvertretung des/der Vorsitzenden zu betrauen. Vor der Betrauung der Vorsitzenden der Senate und deren Stellvertreter/innen sind die jeweils entsendungsberechtigten Interessenvertretungen zu hören.“

7. § 3 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. dem/der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GlBG) und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa GlBG);“

8. § 3 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie deren Stellvertreter/innen sind nach Anhörung der jeweils

entsendungsberechtigten Interessenvertretungen vom/von der Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt zu bestellen. Der/die Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt hat Bedienstete des Bundes mit diesen Funktionen zu betrauen.“

9. *In § 3 Abs. 9 wird die Wortfolge „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“ durch die Wortfolge „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ ersetzt.*

10. *§ 4 Abs. 2 erster Satz lautet:*

„Die Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in oder die betroffene Organisation zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom/von der Arbeitgeber/in oder der Organisation, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen.“

11. *Die Überschrift zu § 6 lautet:*

„Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“

12. *In § 6 Abs. 1 wird die Wortfolge „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“ durch die Wortfolge „Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ ersetzt.*

13. *§ 11 Abs. 3 lautet:*

„(3) Gutachten des Senates sind binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Website des/der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt kostenlos zur Verfügung zu stellen.“

14. *In § 12 Abs. 1 wird der Ausdruck „des III. Teiles, 1. Abschnitt, GIBG“ durch den Ausdruck „des III. Teiles, 1. Abschnitt, oder des IIIa. Teiles GIBG“ ersetzt; in § 12 Abs. 2 sowie in § 13 Abs. 1 Z 2 wird der Ausdruck „des III. Teiles, 1. Abschnitt GIBG“ durch den Ausdruck „des III. Teiles, 1. Abschnitt, oder des IIIa. Teiles GIBG“ ersetzt und in § 13 Abs. 1 letzter Satz wird der Ausdruck „Teil III, 1. Abschnitt GIBG“ durch den Ausdruck „Teil III, 1. Abschnitt, oder Teil IIIa GIBG“ ersetzt.*

15. *§ 12 Abs. 3 lautet:*

„(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 III. Teiles, 1. Abschnitt, oder des IIIa. Teiles des GIBG Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen.“

16. *In § 12 Abs. 6 wird der Ausdruck „Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen“ durch den Ausdruck „Website des/der Bundesministers/Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt“ ersetzt.*

17. *Nach § 12 Abs. 6 wird folgender Abs. 7 angefügt:*

„(7) Einzelfallprüfungsergebnisse des Senates sind binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und zuzustellen sowie in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website der Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt kostenlos zu veröffentlichen, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können.“

18. *Nach § 21 Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:*

(10) § 1 Abs. 1 und 2, 2 Abs. 2, 4, 6 und 7, § 3 Abs. 1 und 2, 6 und 9, § 4 Abs. 2, § 6, § 7 Abs. 1, § 11 Abs. 3, § 12 Abs. 1 bis 3, 6 und 7, § 13 Abs. 1 sowie §§ 22 und 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2007 treten mit ... in Kraft. § 2 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2007 tritt mit ... außer Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieses

Bundesgesetzes ist der Senat III einschließlich des/der Vorsitzenden so rechtzeitig neu zu bestellen, dass der neu bestellte Senat III mit 1. Juli 2008 seine Tätigkeit aufnehmen kann; bis dahin hat der Senat III in der bis dahin bestehenden Zusammensetzung seine Tätigkeit wahrzunehmen.“

Artikel 3

Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 82/2005, wird wie folgt geändert:

1. § 11 lautet *samt Überschrift*:

„Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 11. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Verbots von Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit oder eine Verletzung des Verbots von Diskriminierungen wegen des Geschlechts nach dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können nur gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes geltend gemacht werden.“

2. § 19 Abs. 10 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) § 11 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2007 tritt mit ... in Kraft.“