

## Vorblatt

### Problem:

Die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; sie ist bis 21. Dezember 2007 umzusetzen. Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.

### Ziele:

- Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz);
- Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

### Inhalt:

- Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die Richtlinie 2004/113/EG,
- Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung und sexuellen Belästigung im Rahmen des Geltungsbereiches der Richtlinie 2004/113/EG,
- Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG,
- Schaffung eines Benachteiligungsverbotes (auch für Zeugen/Zeuginnen) in Anpassung an die Richtlinie 2004/113/EG,
- Ausdehnung der Ermächtigung zur Setzung von positiven Maßnahmen auf die gesamte Arbeitswelt,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro,
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt,
- Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist,
- Klarstellung, dass die globale Ausnahmebestimmung „Staatsangehörigkeit“ auf fremdenrechtliche Regelungen beschränkt ist,
- Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von sechs Monaten auf ein Jahr,
- Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag,
- Schaffung einer Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission auch im Falle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil),
- Ausdehnung des Benachteiligungsverbotes im Falle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen auf Personen, die als Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen auftreten,
- Erweiterung der Zuständigkeit des Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen,
- Neustrukturierung des Senates III auf Grund der neu hinzukommenden Agenden und der Neuverteilung der Zuständigkeiten gemäß Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 1986/76, idGf,
- Schaffung einer Verpflichtung zur Bestellung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission,

- Schaffung einer Verpflichtung zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung,
- Einführung der Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form.

**Alternativen:**

Keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

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

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit 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.

Diskriminierungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes, wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Frauen und Männern in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Der Abbau derartiger Diskriminierungen hat ebenfalls die oben angeführten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf sieht im Wesentlichen Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

## Erläuterungen

### I. Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes ist im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht jedenfalls erforderlich, da die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen von Österreich umzusetzen ist.

Über die Umsetzung der Richtlinie hinaus sollen auf Grund der bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften im Gleichbehandlungsgesetz (GBG) und im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) vorgenommen werden.

Zweck der Richtlinie 2004/113/EG, deren gemeinschaftsrechtliche Grundlage Art. 13 EG-Vertrag bildet, ist die Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Richtlinie gilt für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Ausgenommen sind die Bereiche des Privat- und Familienlebens sowie die Bereiche Medien und Bildung.

Die Richtlinie ist in weiten Bereichen (bei den Begriffsbestimmungen, den Regelungen über Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung und die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle) den vorangegangenen Richtlinien nach Art. 13 EG-Vertrag, darunter der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, nachgebildet und enthält spezielle Regelungen für Verträge im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Dienstleistungen.

Die Umsetzung der Richtlinie ist zum Teil, nämlich für den Bereich der Versicherungsverträge, bereits durch das Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2006 - VersRÄG 2006, BGBl. I Nr. 95/2006, erfolgt.

Mit dem vorliegenden Entwurf sollen die übrigen – über den Bereich der Versicherungsverträge hinausgehenden – Bestimmungen der Richtlinie umgesetzt werden. Dazu zählt insbesondere die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände auf den Geltungsbereich der Richtlinie. In Umsetzung der Richtlinie sollen die Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung, Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen sowie ein Benachteiligungsverbot auch für Zeugen/Zeuginnen eingeführt werden.

Im GBK/GAW-Gesetz ist eine Erweiterung der Zuständigkeit des für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen zuständigen Senates III der Gleichbehandlungskommission auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie im Hinblick auf die neu hinzukommenden Agenden eine Umstrukturierung des Senates III vorgesehen. Analog dazu soll der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zuständig sein.

Außerdem sind im Entwurf - über die Umsetzung der Richtlinie hinausgehende - Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften enthalten.

Was das materielle Recht betrifft, hat sich gezeigt, dass im Teil III betreffend die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, d.h. außerhalb der Arbeitswelt, ein Anpassungsbedarf an die Regelungen der Teile I und II betreffend Diskriminierungen in der Arbeitswelt besteht, nämlich hinsichtlich der Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission und Ausdehnung des Benachteiligungsverbotes auf Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen.

Weiters sind im Entwurf in materiellrechtlicher Hinsicht im Hinblick auf die österreichische Judikatur gesetzliche Klarstellungen vorgesehen, insbesondere dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt. Im Entwurf ist auch eine Klarstellung vorgesehen, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist.

Außerdem sieht der Entwurf eine Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte sowie eine Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro vor.

Der Entwurf enthält weiters eine Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von sechs Monaten auf ein Jahr, wie dies schon jetzt in Teil I vorgesehen ist, sowie die Streichung der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht sollen im Sinne einer effizienteren Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes Verbesserungen vorgenommen werden, wie Schaffung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden, Einführung einer Frist zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission und Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Dem Bund erwachsen durch den vorliegenden Entwurf unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Durch den vorliegenden Entwurf werden keine neuen Informationsverpflichtungen für Unternehmen begründet, sodass eine Darstellung von Verwaltungskosten anhand des Standardkostenmodells nach § 14a BHG hinfällig ist. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die Änderung zu § 4 Abs. 2 GBK/GAW-Gesetz sich gerade nicht auf Unternehmen bezieht - insoweit wird die bisher geltende Regelung unverändert fortgeschrieben - sondern die vorgeschlagene Formulierung lediglich darauf abzielt, im Hinblick auf den schon seit der Novelle BGBI. I Nr. 66/2004 erweiterten Aufgabenbereich (vgl. § 4 GlBG iVm § 4 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz) die Informationsverpflichtung gegenüber der Anwaltschaft auch auf Organisationen im Anwendungsbereich des § 4 GlBG, gegen die sich die Behauptung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes richtet, auszudehnen. Bei diesen Organisationen handelt es sich um keine Unternehmen im Sinne des Standardkostenmodells.

#### **Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 6 („Zivilrechtswesen“) und Z 11 („Arbeitsrecht“) sowie Artikel 12 Abs. 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter handelt“).

## II. Besonderer Teil

### **Zu Artikel I (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):**

#### **Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):**

Die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen des neuen IIIa. Teils betreffend Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erforderlich.

#### **Zu Z 2 (§ 8):**

Nach der derzeitigen Rechtslage sind positive Maßnahmen nur für Arbeitsverhältnisse geregelt, sodass beispielsweise eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme vom Wortlaut des Gesetzes nicht erfasst ist. Durch die vorgesehene Regelung soll die Möglichkeit der Setzung positiver Maßnahmen in der gesamten Arbeitswelt, wie sie im Anwendungsbereich des GlBG definiert ist (vgl. § 4), geschaffen werden.

#### **Zu Z 3 (§ 12 Abs. 1):**

Das Gemeinschaftsrecht – sowohl die einschlägigen Richtlinien (vgl. Art. 25 der Richtlinie 2006/54/EG) als auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (vgl. jüngst Rs C-460/06 *Paquay*) – verlangt zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots Maßnahmen, die einen tatsächlichen und wirksamen Rechtschutz gewährleisten, wobei die Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

Zwar wurde die geltende Regelung des GlBG, die bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses einen Mindestschadenersatzanspruch von einem Monatsentgelt vorsieht, von Seiten der Europäischen Kommission nicht kritisiert, sodass von ihrer Gemeinschaftsrechtskonformität ausgegangen werden kann, es scheint aber sinnvoll, zur Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbots diese Regelung zu verstärken. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung dieses Mindestschadenersatzanspruches von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte vor, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Wenn die Diskriminierung ausschließlich darin besteht, dass die Bewerbung der betroffenen Person von vornherein ausgeschieden wurde, sie aber nicht die bestqualifizierte war, soll der immaterielle Schadenersatz wie bisher mit 500 Euro begrenzt sein.

#### **Zu Z 4 (§ 12 Abs. 7):**

Das geltende Gleichbehandlungsgesetz, das in § 3 Z 7 Diskriminierungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbietet, sieht hinsichtlich der Rechtsfolgen in § 12 Abs. 7 vor, dass, wenn das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden ist, die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden kann.

Der OGH hat mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05, ausgesprochen, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist (ebenso OGH vom 4. Mai 2006, Zl. 9 Ob A 81/05). Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind demnach auch bei der Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung wie bei Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen.

Im Hinblick auf diese Judikatur soll daher im Gesetz klargestellt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Arbeitsverhältnis schwanger geworden ist. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden können.

**Zu Z 5 (§ 12 Abs. 11):**

Nach der geltenden Rechtslage wird beim Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung differenziert. Während bei sexueller Belästigung ein Schadenersatzanspruch von mindestens 720 Euro besteht, ist bei geschlechtsbezogener Belästigung der Mindestschadenersatzanspruch mit 400 Euro begrenzt.

Durch die vorgesehene Bestimmung soll für jegliche Belästigung ein einheitlicher Mindestschadenersatzanspruch von 720 Euro eingeführt werden. Dies wird in diesem Entwurf auch in den anderen einschlägigen Bestimmungen des GIBG nachvollzogen (vgl. Z 12, 16, 19 und 22).

**Zu Z 6 (§ 12 Abs. 13):**

In der Praxis kommt es öfters vor, dass Personen auf Grund desselben Sachverhaltes auf Grund mehrerer Diskriminierungsgründe diskriminiert werden, z.B. wird eine Frau mit dunkler Hautfarbe nicht eingestellt, weil sie eine Frau und dazu noch dunkelhäutig ist.

Durch die vorgesehene Regelung soll – ähnlich wie in § 7j Behinderteneinstellungsgesetz – ausdrücklich klargestellt werden, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist. Damit wird gleichzeitig klargestellt, dass nicht Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen – im obigen Beispiel nach §§ 12 Abs. 1 und 26 Abs. 1 GIBG – kumulativ nebeneinander bestehen

**Zu Z 7 (§ 15 Abs. 1):**

Die vorgesehene Bestimmung regelt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Bei diskriminierender Beendigung des Probearbeitsverhältnisses und diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist wie bei diskriminierender Kündigung oder Entlassung eine Frist von 14 Tagen vorgesehen.

Weiters soll die Möglichkeit, in Kollektivverträgen die für einige Diskriminierungstatbestände geltende dreijährige Verjährungsfrist zu verkürzen, im Sinne der Rechtssicherheit für die Rechtsunterworfenen gestrichen werden, zumal von dieser Ermächtigung von den Kollektivvertragsparteien bisher nicht Gebrauch gemacht wurde.

**Zu Z 8 (§ 17 Abs. 2):**

Schon nach der geltenden Rechtslage gilt die in Umsetzung von Artikel 3 Abs. 2 der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG ergangene Ausnahmebestimmung des § 17 Abs. 2 – ebenso des § 31 Abs. 2 – in Bezug auf die Staatsangehörigkeit nur, wenn sie sachlich gerechtfertigt und nicht rassistisch motiviert ist. Dieses rechtspolitische Ziel ist bereits mit der Definition der mittelbaren Diskriminierung, die Rechtfertigungsgründe vorsieht, erreicht. Es ist daher im Sinne der Richtlinie 2004/43/EG ausreichend, bei der Ausnahmebestimmung darauf Bezug zu nehmen, dass die fremden- und arbeitsmarktrechtlichen oder sonstigen ordnungspolitischen Regelungen nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst sind.

**Zu Z 9 (§ 22):**

Die Bestimmung ist § 8 des Entwurfs nachgebildet und bezieht sich auf die Ausdehnung der Ermächtigung zu positiven Maßnahmen über das Arbeitsverhältnis hinaus auf die gesamte Arbeitswelt in Bezug auf die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

**Zu Z 10 bis 14 (§§ 26 Abs. 1, 7, 11 und 13 sowie 29 Abs. 1):**

Die Bestimmungen, die sich auf die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt beziehen, sind den Bestimmungen der §§ 12 Abs. 1, 7, 11 und 13 sowie 15 Abs. 1 betreffend die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nachgebildet; siehe oben zu Z 3 bis 6.

**Zu Z 15 (§ 31 Abs. 2):**

siehe oben zu Z 8.

**Zu Z 16 (§ 35 Abs. 2):**

siehe oben zu Z 5.

**Zu Z 17 (§ 35 Abs. 5 und 6):**

Nach der geltenden Rechtslage ist eine Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bei Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nur im Bereich der Arbeitswelt (I. und II. Teil) vorgesehen. Durch die vorgeschlagene Regelung soll analog zu § 15 Abs. 2 und 3 sowie

§ 29 Abs. 2 und 3 eine Fristenhemmung auch im Falle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil) vorgesehen werden.

**Zu Z 18 (§ 36):**

Auch das Benachteiligungsverbot für Zeugen/Zeuginnen oder Auskunftspersonen, das nach der geltenden Rechtslage nur im Bereich der Arbeitswelt (I. und II. Teil) vorgesehen ist, soll durch die vorgesehene Regelung auf Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (III. Teil) analog zu § 13 und § 27 ausgedehnt werden.

**Zu Z 19 (§§ 40a bis 40h):**

Der neu eingefügte IIIa. Teil regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG.

So wie sich die Richtlinie 2004/113/EG an der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG orientiert, übernimmt auch der IIIa. Teil im Wesentlichen die Bestimmungen des III. Teils.

**Zu § 40a:**

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich des IIIa. Teiles. Entsprechend der Richtlinie soll das Diskriminierungsverbot für den Zugang zu und der Versorgung mit Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, gelten. Zum Verständnis dieser Begriffe kann auf die insoweit gleichen Regelungen des § 31 Abs. 1 Z 4 verwiesen werden.

Da die Richtlinie hinsichtlich des Versicherungsbereiches bereits durch das Versicherungsvertragsgesetz 1958 und das Versicherungsaufsichtsgesetz im Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2006 - VersRÄG 2006, BGBl. I Nr. 95/2006, umgesetzt wurde, ist in Abs. 1 zur klaren Abgrenzung vorgesehen, dass, soweit für Versicherungsverträge die o.a. Gesetze besondere Regelungen enthalten, diese anzuwenden sind. Dies bedeutet umgekehrt, dass andere in Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Abwicklung eines Versicherungsvertrags stehende Sachverhalte, die nicht in den Anwendungsbereich des Versicherungsaufsichtsgesetzes oder des Versicherungsvertragsgesetzes fallen, wie z.B. eine Belästigung, in den Anwendungsbereich des GlBG fallen.

Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission erstreckt sich auch auf Versicherungsverträge; für die daraus resultierenden zivilrechtlichen Fragen ist daher so wie bei anderen Sachverhalten, in denen eine Diskriminierung nach dem GlBG behauptet wird, unbeschadet der Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte die Befassung der Gleichbehandlungskommission möglich.

Die Ausnahmebestimmungen des Abs. 2 entsprechen der Richtlinie, wonach vom Geltungsbereich der Bereich des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen, der Bereich der Inhalte von Medien und Werbung und der Bereich der staatlichen und privaten Bildung ausgenommen sind. Zur Abgrenzung vom I. Teil wird ausdrücklich auch eine Ausnahme der in den Bereich der Arbeitswelt iSd I. Teils fallenden Rechtsgeschäfte vorgenommen.

**Zu § 40b:**

Diese Regelung sieht in Umsetzung der Richtlinie vor, dass sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten sind und Diskriminierungen von Frauen wegen Schwangerschaft und Mutterschutz Diskriminierungen wegen des Geschlechtes sind.

**Zu § 40c:**

Die Bestimmung ist den vergleichbaren Regelungen der §§ 5, 13 und 32 GlBG nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Weiters ist entsprechend Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehen, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

**Zu § 40d:**

Die Bestimmung betreffend positive Maßnahmen ist den Bestimmungen der anderen Teile (§§ 8, 22 und 33) nachgebildet.

**Zu § 40e:**

Durch die vorgesehene Bestimmung werden in Umsetzung des Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie in Analogie zu den anderen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 6, 7, 21 und 34) die Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung auch im Rahmen des Verbots von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen geregelt.

**Zu § 40f:**

Die Bestimmung betreffend Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ist in Umsetzung der Richtlinie ebenfalls den bestehenden Rechtsschutzbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz (§§ 12, 26 und 35) nachgebildet.

Art. 8 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Demnach räumt Abs. 1 der betroffenen Person im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ein. Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 2 werden Mindestschadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und der Belästigung in der Höhe von 720 Euro vorgenommen. Die Abs. 3, 4 und 5 betreffend Beweismauerleichterung und Fristenhemmung orientieren sich in ihren Formulierungen an den Bestimmungen der anderen Teile (§§ 12 Abs. 12, 26 Abs. 12, 35 Abs. 3 hinsichtlich der Beweismauerleichterung bzw. §§ 15 Abs. 2 und 3, 29 Abs. 2 und 3 sowie die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 35 Abs. 5 und 6 hinsichtlich der Fristenhemmung).

**Zu § 40g:**

Auch die Bestimmung betreffend Benachteiligungsverbot für Zeugen/Zeuginnen und Auskunftspersonen ist in Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie den Bestimmungen der anderen Teile des Gleichbehandlungsgesetzes (§§ 13, 27 sowie die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 36) nachgebildet.

**Zu § 40h:**

Auch diese Bestimmung betreffend Förderungsmaßnahmen ist den Bestimmungen der anderen Teile (§§ 14, 28 und 37) nachgebildet.

**Zu Z 20 bis 23 (§ 51 Abs. 1, 7, 8 und 10):**

Diese Bestimmungen legen die Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung fest. Da sich die Regelungskompetenz des Bundes hinsichtlich des Bereiches der Land- und Forstwirtschaft auf Grund der Kompetenzbestimmung des Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses land- und forstwirtschaftlicher Arbeiter/innen beschränkt, kann eine Regelung jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, durch das gegenständliche Gesetz nicht erfolgen.

Durch die vorgesehenen Bestimmungen sollen die im Bundesgesetz enthaltenen Regelungen als Grundsätze für das Landarbeitsrecht aufgestellt werden. Es wird auf die Erläuterungen zu den entsprechenden materiellrechtlichen Bestimmungen des I. und II. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen.

**Zu Z 24 (§ 63 Abs. 4):**

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Die Verpflichtung der Landesgesetzgeber zur Erlassung der Ausführungsgesetze binnen einem halben Jahr entspricht Art. 15 Abs. 6 B-VG und entspricht dem Bedürfnis nach möglichst gleichzeitiger Verwirklichung der Grundsatzbestimmungen.

**Zu Artikel II (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):****Zu Z 1 (§ 1 Abs. 1 und § 3 Abs. 1):**

Die in diesen Bestimmungen vorgesehene Änderung ergibt sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007.

**Zu Z 2 (§ 1 Abs. 2 Z 3):**

Die Vollziehung des neuen Gleichbehandlungsgebotes auf Grund des Geschlechtes beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen soll dem bestehenden Senat III - allerdings auf Grund der neu hinzukommenden Agenden mit geänderter Zusammensetzung – übertragen werden.

Die Zuordnung der neuen Materie zu Senat III ist systematisch begründet, weil der III. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes, für dessen Vollziehung Senat III zuständig ist, wie der IIIa. Teil zum Zivilrecht außerhalb der Arbeitswelt gehört, wo sich andere Fragestellungen ergeben als beim I. und II. Teil, die zum Arbeitsrecht bzw. zur Arbeitswelt gehören. Da bereits jetzt der Senat III den Bereich des Zugangs zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bei Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit behandelt, können durch die Zuordnung der neuen Aufgaben zu Senat III - statt

der Einrichtung eines eigenen Senates für den Genderbereich – die im Senat III in den letzten Jahren gewonnenen Erfahrungen genutzt und außerdem die Mehrkosten gering gehalten werden. Im Bedarfsfall, z.B. bei versicherungsmathematischen Fragen, kann der Senat gemäß § 14 Abs. 4 Fachexpert/inn/en hinzuziehen.

**Zu Z 3 (§§ 2 Abs. 2 und 7, 3 Abs. 9, 7 Abs. 1, 22 und 24):**

Die in diesen Bestimmungen vorgesehene Änderung ergibt sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007.

**Zu Z 4 (§ 2 Abs. 4):**

Auf Grund der neu hinzukommenden Agenden, für die Senat III zuständig sein soll, und auf Grund der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007, ist eine Umstrukturierung des Senates III erforderlich.

Die neue Zusammensetzung des Senats III orientiert sich, ausgehend von seinem durch den gegenständlichen Entwurf erweiterten Aufgabenbereich, an den mit diesem Aufgabenbereich korrespondierenden Zuständigkeiten der Bundesministerien.

**Zu Z 5 (§ 2 Abs. 5):**

Diese Bestimmung erscheint entbehrlich, da seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 1985 nie davon Gebrauch gemacht wurde. Im Bedarfsfall können Fachexpert/inn/en hinzugezogen werden.

**Zu Z 6 (§ 2 Abs. 6):**

Diese Bestimmung enthält analog zu § 22b Abs. 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Senate die Verpflichtung zur Bestellung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden des Senates der Gleichbehandlungskommission.

**Zu Z 7, 11 und 12 (§ 3 Abs. 2, Überschrift zu § 6, § 6 Abs. 1):**

Art. 12 der Richtlinie 2004/113/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Einrichtung einer oder mehrerer Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen und die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

Die Organisation dieser unabhängigen Stelle, insbesondere ob die nach den verschiedenen Antidiskriminierungsrichtlinien einzurichtenden unabhängigen Stellen organisatorisch in einer Stelle zusammengefasst oder nach Sachbereichen getrennt eingerichtet werden, ist von der Richtlinie nicht vorgegeben, sondern Sache der Mitgliedstaaten.

Im Hinblick auf die bereits im Antirassismusbereich gewonnene Erfahrung mit Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen soll durch die vorgesehene Bestimmung der/die bereits eingerichtete Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig sein, analog zu Senat III der Gleichbehandlungskommission.

**Zu Z 8 und 9 (§ 3 Abs. 6 und 9):**

Die vorgesehenen Bestimmungen berücksichtigen die geänderte Bezeichnung der 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.

**Zu Z 10 (§ 4 Abs. 2):**

Nach der geltenden Rechtslage besteht eine Verpflichtung zur Auskunftserteilung an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nur für die Arbeitgeber/innen, den Betriebsrat und die Beschäftigten des betroffenen Betriebes. Da vom Geltungsbereich des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes auch Bereiche in der Arbeitswelt außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfasst sind, soll analog zu § 5 Abs. 2, der die Auskunftsverpflichtung gegenüber dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt regelt, auch hier der Kreis der Auskunftspflichtigen auf die betroffene Organisation ausgeweitet werden.

**Zu Z 13 (§ 11 Abs. 3):**

Die Bestimmung sieht zur Beschleunigung der Gleichbehandlungskommissions-Verfahren für die Ausfertigung von Gutachten eine Frist von drei Monaten nach der Beschlussfassung vor.

**Zu Z 14 (§§ 12 Abs. 1 und 2 und 13 Abs. 1):**

Die Ergänzungen sind im Hinblick auf den neu einzufügenden IIIa. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

**Zu Z 15 (§ 12 Abs. 3):**

Mit der vorgesehenen Bestimmung soll - wie in § 23 Abs. 9 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – eine Frist von zwei Monaten zur Umsetzung des Vorschlags der Senate der Gleichbehandlungskommission zur Verwirklichung der Gleichbehandlung eingeführt werden. Die nach der geltenden Rechtslage fehlende Frist stellt auch ein Problem für eine Feststellungsklage gemäß § 12 Abs. 4 und 5 dar, weil der Zeitpunkt, in dem dem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht nachgekommen worden ist, unklar ist.

**Zu Z 16 (§ 12 Abs. 6):**

Die in dieser Bestimmung vorgesehene Änderung ergibt sich aus den Zuständigkeitsnormen der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 6/2007.

**Zu Z 17 (§ 12 Abs. 7):**

Auch für die Ausfertigung der Einzelfallprüfungsergebnisse der Senate soll – wie für Gutachten (§ 11 Abs. 3) – eine Frist von drei Monaten nach der Beschlussfassung eingeführt werden. Außerdem sollen auch Einzelfallprüfungsergebnisse wie Gutachten in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Website der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst im Bundeskanzleramt kostenlos veröffentlicht werden, sofern – zur Gewährleistung der Anonymität der Betroffenen – keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können. Diese Formulierung entspricht § 23 Abs. 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

**Zu Z 18 (§ 21 Abs. 10):**

Die Inkrafttretensbestimmung enthält für Senat III eine Übergangsregelung bis zur Neubestellung auf Grund der geänderten Zusammensetzung.

**Zu Artikel III (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes):****Zu Z 1 (§ 11):**

§ 11 enthält Kollisionsbestimmungen für den Fall der Mehrfachdiskriminierung. Auch im Falle einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung und einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes wegen des Geschlechtes nach dem Gleichbehandlungsgesetz ist das Schlichtungsverfahren im Sinne dieses Bundesgesetzes zwingend in Anspruch zu nehmen. Der Gerichtszug ist dann für die Dauer der Schlichtung auch für die anderen Diskriminierungstatbestände gehemmt. Im Schlichtungsverfahren sind alle Diskriminierungstatbestände abzuhandeln.

**Zu Z 2 (§ 19 Abs. 11):**

Die Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes soll gleichzeitig mit der Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes in Kraft treten.

## **Textgegenüberstellung**

### **Artikel 1 Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes**

#### **Geltende Fassung**

#### **Vorgeschlagene Fassung**

#### **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

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****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

**Geltende Fassung**

**Vorgeschlagene Fassung**

- § 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

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****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

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****V. Teil****Schlussbestimmungen**

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

**Positive Maßnahmen**

**§ 8.** Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen 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. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/inne/n bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.

**§ 12. (1) ...**

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

**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.

**§ 12. (1) ...**

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

### Geltende Fassung

(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 beendet worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 6 Abs. 1 Z 2 oder § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro.

**§ 15.** (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 oder Entlassung gemäß § 12 Abs. 7 oder § 13 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem 1. Juli 2004 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

### Vorgeschlagene Fassung

(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 beendet 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.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 6 Abs. 1 Z 2 oder § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

**§ 15.** (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.

### **Geltende Fassung**

**§ 17.** (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.

**§ 22.** Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

### **§ 26. (1) ...**

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

(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 beendet worden (§ 17 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(11) Bei einer Belästigung nach § 21 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 21 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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 400 Euro Schadenersatz.

### **Vorgeschlagene Fassung**

**§ 17.** (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.

**§ 22.** Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben in den in § 18 genannten Bereichen.

### **§ 26. (1) ...**

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

(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 beendet 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.

(11) Bei einer Belästigung nach § 21 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 21 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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.

### **Geltende Fassung**

**§ 29.** (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 sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 26 Abs. 7 oder § 27 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 26 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem 1. Juli 2004 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

**§ 31.** (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.

**§ 35.** (2) Bei einer Belästigung nach § 34 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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 400 Euro Schadenersatz.

### **Vorgeschlagene Fassung**

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

**§ 29.** (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 Probebearbeitsverhältnisses 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.

**§ 31.** (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.

**§ 35.** (2) Bei einer Belästigung nach § 34 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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.

(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

### **Geltende Fassung**

**§ 36.** Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. § 35 Abs. 3 gilt sinngemäß.

### **Vorgeschlagene Fassung**

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.

**§ 36.** 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. § 35 Abs. 3 gilt sinngemäß.

### **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, BGBl. Nr. 2/1959, und das Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, besondere Regelungen enthalten, sind diese anzuwenden.

### **Geltende Fassung**

### **Vorgeschlagene Fassung**

(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.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****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 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 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 diese 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 Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

(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 Rechtfertigungegrund 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.

**Geltende Fassung****§ 51. (1) ...**

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

(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 offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 43 Abs. 1 Z 7 oder § 43 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

**Vorgeschlagene Fassung****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.

**§ 51. (1) ...**

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

(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.

### **Geltende Fassung**

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 46 oder einer Belästigung nach § 47 hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 46 Abs. 1 Z 2 oder 47 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der/die Arbeitnehmer/in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

### **§ 63. (1) ...**

### **Vorgeschlagene Fassung**

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 46 oder einer Belästigung nach § 47 hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 46 Abs. 1 Z 2 oder 47 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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.

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

### **§ 63. (1) ...**

(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

#### **Geltende Fassung**

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

(2) ...

3. Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GlBG).

**§ 2. (2) ...**

6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen bestellt wird;

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

1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;

2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;

3. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestellt wird;

4. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;

5. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellt wird;

6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Justiz bestellt wird;

7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz bestellt wird;

8. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

#### **Vorgeschlagene Fassung**

**§ 1.** (1) Beim Bundeskanzleramt ist eine Gleichbehandlungskommission (GBK) einzurichten.

(2) ...

3. Senat III 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 und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa GlBG).

**§ 2. (2) ...**

6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt bestellt wird;

**§ 2. (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,

### Geltende Fassung

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

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

(7) Für jedes weitere Senatsmitglied ist mindestens ein Ersatzmitglied zu entsenden bzw. zu bestellen. Die Funktionsdauer der Mitglieder und deren Ersatzmitglieder beträgt vier Jahre. Wiederentsendung bzw. Wiederbestellung sind zulässig. Bei Verzicht, Widerruf der Entsendung oder Bestellung, grober 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.

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

### Vorgeschlagene Fassung

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) entfällt

(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) 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 Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt 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.

**§ 3.** (1) Beim Bundeskanzleramt ist eine Anwaltschaft für Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsanwaltschaft - GAW) einzurichten.

**Geltende Fassung**

(2) ...

3. dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GlBG);

(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 sowie der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit 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.

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

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

**Vorgeschlagene Fassung**

(2) ...

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);“

(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) Der/die Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt hat die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, den/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, den/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 und die Regionalanwältinnen und Regionalvertreter/innen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

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

### **Geltende Fassung**

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

### **Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen**

**§ 6.** (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil III, 1. Abschnitt GlBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbstständig und unabhängig.

**§ 7.** (1) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes erforderlich ist, kann der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie weitere Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durch Verordnung einrichten und Regionalvertreter/innen (allenfalls Stellvertreter/innen) als Leiter/innen der Regionalbüros bestellen. Die Regionalvertreterinnen für den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt führen die Bezeichnung Regionalanwältinnen. In der Verordnung ist der jeweilige örtliche Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Im Rahmen dieses Wirkungsbereiches kann der/die Regionalvertreter/in zum Zweck der Erfüllung der Aufgaben Sprechstunden und Sprechtagte abhalten.

### **Vorgeschlagene Fassung**

**§ 4.** (2) 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. Sie kann auch weitere Auskünfte vom/von der Arbeitgeber/in, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

### **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**

**§ 6.** (1) 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 ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil III, 1. Abschnitt GlBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbstständig und unabhängig.

**§ 7.** (1) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes erforderlich ist, kann der/die Bundesminister/in für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie weitere Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung durch Verordnung einrichten und Regionalvertreter/innen (allenfalls Stellvertreter/innen) als Leiter/innen der Regionalbüros bestellen. Die Regionalvertreterinnen für den Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt führen die Bezeichnung Regionalanwältinnen. In der Verordnung ist der jeweilige örtliche Wirkungsbereich der Regionalbüros festzulegen. Im Rahmen dieses Wirkungsbereiches kann der/die Regionalvertreter/in zum Zweck der Erfüllung der Aufgaben Sprechstunden und Sprechtagte abhalten.

### Geltende Fassung

**§ 11.** (3) Gutachten des Senates sind von der Gleichbehandlungskommission in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zur Verfügung zu stellen.

**§ 12.** (1) Auf Antrag eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin, eines Betriebsrates, einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, einer/eines von Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt, GlBG Betroffenen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, einer Regionalanwältin, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin 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 III. Teiles, 1. Abschnitt GlBG 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 III. Teiles, 1. Abschnitt GlBG betroffenen Person eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation gemäß § 14 Abs. 4 beizuziehen. Der Senat hat den/die Arbeitnehmer/in oder die betroffene Person zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

### Vorgeschlagene Fassung

**§ 11.** (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.

**§ 12.** (1) Auf Antrag eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin, eines Betriebsrates, einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, einer/eines von Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt, oder des IIIa. Teiles GlBG Betroffenen, auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, einer Regionalanwältin, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin 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 III. Teiles, 1. Abschnitt GlBG 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 III. Teiles, 1. Abschnitt, oder des IIIa. Teiles GlBG betroffenen Person eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation gemäß § 14 Abs. 4 beizuziehen. Der Senat hat den/die Arbeitnehmer/in oder die betroffene Person zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

### Geltende Fassung

(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 GlBG Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(6) Der Senat hat rechtskräftige Gerichtsurteile im Sinne des Abs. 4 und 5, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zu veröffentlichen.

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

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

### Vorgeschlagene Fassung

(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 GlBG 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.

(6) Der Senat hat rechtskräftige Gerichtsurteile im Sinne des Abs. 4 und 5, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Website des/der Bundesministers/Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt kostenlos zu veröffentlichen.

(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.

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

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

**Geltende Fassung**

2. in Fällen im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt GlBG 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 III, 1. Abschnitt GlBG von der/dem dafür vermutlich Verantwortlichen verlangt, hat er/sie alle Umstände des Falles aus seiner/ihrer Sicht umfassend und detailliert darzulegen.

**§ 21. (1) bis (9) ...**

**Vorgeschlagene Fassung**

2. in Fällen im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt, oder des IIIa. Teiles GlBG 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 III, 1. Abschnitt, oder Teil IIIa GlBG von der/dem dafür vermutlich Verantwortlichen verlangt, hat er/sie alle Umstände des Falles aus seiner/ihrer Sicht umfassend und detailliert darzulegen.

**§ 21. (1) bis (9) ...**

(10) § 1 Abs. 1 und 2, 2 Abs. 2, 4, 6 und 7, § 3 Abs. 2, 6 und 9, § 4 Abs. 2, § 6, § 7 Abs. 1, § 11 Abs. 3, § 12 Abs. 3, 6 und 7, sowie §§ 22 und 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2007 treten mit ... in Kraft. § 2 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. 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.

**Geltende Fassung**

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

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

**Vorgeschlagene Fassung**

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

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

### Artikel 3

#### Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes

##### **Geltende Fassung**

###### **Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung**

**§ 11.** Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nach dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können nur gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes geltend gemacht werden.

**§ 19. (1) bis (10) ...**

##### **Vorgeschlagene Fassung**

###### **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.

**§ 19. (1) bis (10) ...**

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