

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Inhaltsverzeichnis

§ 1. (1) ...

1. ...
 2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 3. ...
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- ...

(2) bis (4) ...

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bis 7. ...

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

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

Vorgeschlagene Fassung

Inhaltsverzeichnis

§ 62a. Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Artikel 1 Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

§ 1. (1) ...

1. ...
 2. alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 3. ...
 4. die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit,
- ...

(2) bis (4) ...

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bis 7. ...

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. ...
3. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von

Geltende Fassung**§ 9. (1) ...**

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) ...

1. bis 2. ...

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

Vorgeschlagene Fassung

selbständiger Tätigkeit.

§ 9. (1) ...

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBI. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) ...

1. bis 2. ...

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

Geltende Fassung

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

§ 12. (1) bis (13) ...

§ 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. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(1a) ...

(2) 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.

(3) bis (4) ...

§ 16. (1) ...

1. ...

2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

3. ...

Vorgeschlagene Fassung

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 9 ist diese/r Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin oder dem/der Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 12. (1) bis (3) ...

(14) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

§ 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 wegen geschlechtsbezogener Belästigung sind binnen eines Jahres, Ansprüche nach § 12 Abs. 11 wegen sexueller Belästigung sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(1a) ...

(2) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(3) bis (4) ...

§ 16. (1) ...

1. ...

2. alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

3. ...

Geltende Fassung

4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,

...
(2) bis (4) ...

§ 18. ...

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

§ 23. (1) ...

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23

Vorgeschlagene Fassung

4. die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit,

...
(2) bis (4) ...

§ 18. ...

1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. ...
3. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

§ 23. (1) ...

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23

Geltende Fassung

Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. bis 2. ...

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren sind der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder der/die Regionalvertreter/in Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder dem/der Regionalvertreter/in steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 26. (1) bis (13) ...

§ 31. (1) Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen

Vorgeschlagene Fassung

Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) ...

1. bis 2. ...

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren ist diese/r Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin oder dem/der Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 26. (1) bis (13) ...

(14) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

§ 31. (1) Auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur

Geltende Fassung

auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

(2) bis (4) ...

§ 37. (1) Wer Wohnraum entgegen den Bestimmungen des § 36 in diskriminierender Weise inseriert, ist auf Antrag eines/einer Interessenten/Interessentin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 36 ist der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 38. (1) bis (3) ...

(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) ...

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

Vorgeschlagene Fassung

Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

(2) bis (4) ...

§ 37. (1) Wer Wohnraum entgegen den Bestimmungen des § 36 in diskriminierender Weise inseriert, ist auf Antrag eines/einer Interessenten/Interessentin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen oder des/der Regionalanwalts/Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen oder des/der Regionalanwaltes/Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 36 ist dieser/diese Anwalt/Anwältin oder dieser/diese Regionalanwalt/Regionalanwältin Partei. Diesem/dieser Anwalt/Anwältin oder diesem/dieser Regionalanwalt/Regionalanwältin steht das Recht auf Beschwerde gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

§ 38. (1) bis (3) ...

(4) Die Einbringung eines Antrages 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) ...

(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 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005.

(7) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung

Geltende Fassung

§ 43. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bis 7. ...

(2) bis (3) ...

§ 49. (1) bis (3) ...

(4) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

§ 51. (1) bis (10) ...

§ 62. Der Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsofern kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervent (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

§ 63. (1) bis (7) ...

Vorgeschlagene Fassung

tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

§ 43. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bis 7. ...

(2) bis (3) ...

§ 49. (1) bis (3) ...

(4) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. § 9 Abs. 2 vorletzter und letzter Satz gelten sinngemäß.

§ 51. (1) bis (10) ...

(11) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

§ 62. Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsofern kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervent (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

§ 62a. Der Bundeskanzler/die Bundeskanzlerin führt mindestens ein Mal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern.

§ 63. (1) bis (7) ...

(8) Das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 1 Z 2 und 4, § 3, § 4, § 9 Abs. 2, § 10,

Geltende Fassung**§ 64. (1) ...**

1. hinsichtlich der §§ 14, 28 und 37 der/die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister/in,
2. ...
3. ...
- (2) ...

Vorgeschlagene Fassung

§ 12 Abs. 14, § 15 Abs. 1 und 2, § 16 Abs. 1 Z 2 und 4, § 18 Z 1 und 3, § 23 Abs. 2, § 24 Abs. 1 bis 4, § 26 Abs. 14, § 31 Abs. 1, § 37, § 38 Abs. 4, 6 und 7, § 43 Abs. 1, § 49 Abs. 4 letzter Satz, § 51 Abs. 11, § 62, § 62a sowie § 64 Abs. 1 Z 1 und 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2013 treten mit 1. August 2013 in Kraft. Die Ausführungsgesetze zu § 43 Abs. 1, § 49 Abs. 4 letzter Satz und § 51 Abs. 11 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

§ 64. (1) ...

1. hinsichtlich der §§ 14, 28 und 40 der/die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister/in,
2. ...
- 2a. hinsichtlich des § 62a der/die Bundeskanzler/in,
3. ...
- (2) ...

Artikel 2**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft****§ 2. (1) ...**

- (2) Dem Senat I haben als weitere Mitglieder anzugehören:
1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;
 2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;
 3. zwei Mitglieder, die von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet werden;
 4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
 5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
 6. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
 7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.

§ 2. (1) ...

- (2) Dem Senat I haben als weitere Mitglieder anzugehören:
1. ein Mitglied, das von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet wird;
 2. ein Mitglied, das von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet wird;
 3. ein Mitglied, das von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet wird;
 4. ein Mitglied, das vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet wird;
 5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
 6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bestellt wird.

Geltende Fassung

- (3) Dem Senat II haben als weitere Mitglieder anzugehören:
1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden;
 2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden;
 3. zwei Mitglieder, die von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet werden;
 4. zwei Mitglieder, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet werden;
 5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
 6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird.
- (4) Dem Senat III haben als weitere Mitglieder anzugehören:
1. zwei Mitglieder, die von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet werden,
 2. zwei Mitglieder, die von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet werden,
 3. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird,
 4. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Gesundheit, Familie und Jugend bestellt wird,
 5. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Inneres bestellt wird,
 6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Justiz bestellt wird,
 7. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Soziales und Konsumentenschutz bestellt wird,
 8. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit bestellt wird,
 9. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wissenschaft und Forschung bestellt wird,
 10. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Unterricht, Kunst und Kultur bestellt wird.
- (5) bis (8) ...

Vorgeschlagene Fassung

- (3) Dem Senat II haben als weitere Mitglieder anzugehören:
1. ein Mitglied, das von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet wird;
 2. ein Mitglied, das von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet wird;
 3. ein Mitglied, das von der Vereinigung der Österreichischen Industrie entsendet wird;
 4. ein Mitglied, das vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entsendet wird;
 5. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird;
 6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bestellt wird.
- (4) Dem Senat III haben als weitere Mitglieder anzugehören:
1. ein Mitglied, das von der Wirtschaftskammer Österreich entsendet wird;
 2. ein Mitglied, das von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte entsendet wird;
 3. ein Mitglied, das vom/von der Bundeskanzler/in bestellt wird,
 4. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Wirtschaft, Familie und Jugend bestellt wird,
 5. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Justiz bestellt wird,
 6. ein Mitglied, das vom/von der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bestellt wird.
- (5) bis (8) ...

Geltende Fassung

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

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

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

(2) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung besteht aus:

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

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

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

(5) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung kann unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie

Vorgeschlagene Fassung

(9) Bei der Entsendung von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern sollen mindestens 50% Frauen berücksichtigt werden. Jedes der Bundesministerien, die ein Mitglied bestellen, soll zumindest eine Frau als Mitglied oder Ersatzmitglied bestellen.

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

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

(2) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung besteht aus:

1. dem/der Anwalt/Anwältin
- a. für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I GlBG);
- b. für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GlBG);
- c. für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GlBG);
2. der erforderlichen Zahl von weiteren Anwälten/Anwältinnen gemäß Z 1;
3. den Regionalanwälten/Regionalanwältinnen (§ 4);
4. der erforderlichen Zahl von Mitarbeiter/inne/n.

(3) Die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung (Abs. 2 Z 1 bis 3) sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.

(4) Die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind nach Anhörung der für die Gleichbehandlungskommission entsendungsberechtigten

Geltende Fassung

unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

(5a) Der/die Bundeskanzler/in ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu unterrichten. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist verpflichtet, die vom/von der Bundeskanzler/in verlangten Auskünfte zu erteilen.

(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 Bundeskanzler/in zu bestellen. Der/die Bundeskanzler/in hat Bedienstete des Bundes mit diesen Funktionen zu betrauen.

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

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

Vorgeschlagene Fassung

Interessenvertretungen vom/von der Bundeskanzler/in zu bestellen. Der/die Bundeskanzler/in hat Bedienstete des Bundes mit diesen Funktionen zu betrauen. Der/die Bundeskanzler/in hat jeweils eine/n der für die in Abs. 2 Z 1 genannten Bereiche bestellten Anwälten/Anwältinnen mit der Koordination dieses Bereichs zu betrauen. Der/die mit der Koordination des Bereichs Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt betraute Anwalt/Anwältin hat die Gesamtaktivität der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu koordinieren.

(5) Die Funktionen nach Abs. 2 Z 1 bis 3 ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigen Abschluss und

2. während der Zeit

- a) der Ausübung einer anderen Funktion in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, wobei sich das Ruhen auf die vorher ausgeübte Funktion bezieht,
- b) der Suspendierung,
- c) der Außerdienststellung,
- d) einer Karenzierung oder eines Urlaubs von mehr als drei Monaten und
- e) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(6) Die Funktionen nach Abs. 2 Z 1 bis 3 enden

1. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
2. mit der Versetzung ins Ausland,
3. mit der Versetzung in eine andere Dienststelle,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst,

Geltende Fassung

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

1. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
2. mit der Versetzung ins Ausland,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Bundesdienst,
4. durch Verzicht,
5. mit einer 36 Monate überschreitenden Karenzierung.

(9) Der/die Bundeskanzler/in 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.

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

Vorgeschlagene Fassung

5. durch Verzicht,
6. mit einer 36 Monate überschreitenden Karenzierung.

(7) Der/die Bundeskanzler/in hat ein Mitglied der Anwaltschaft für Gleichbehandlung von seiner Funktion zu entheben, wenn es

1. aus gesundheitlichen Gründen das Amt nicht mehr ausüben kann oder
2. die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

(8) Der/die Bundeskanzler/in ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu unterrichten. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist verpflichtet, die vom/von der Bundeskanzler/in verlangten Auskünfte zu erteilen.

Geltende Fassung

ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

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

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

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

(2) Die Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in oder den sonst Verantwortlichen 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 oder vom sonst Verantwortlichen einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(2a) Vermutet die Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 2 GlBG, kann sie die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenversorgungsgesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, von Personen ersuchen, deren Einkommen für die Entscheidung über die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unbedingt erforderlich sind. Die Anwältin hat hiezu Namen, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betroffenen Personen sowie Namen der Arbeitgeber/innen der betroffenen Personen bekannt zu geben. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung sind verpflichtet, der Anwältin die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung haften nicht

Vorgeschlagene Fassung**Regionalbüros**

§ 4. (1) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne des GlBG erforderlich ist, kann der/die Bundeskanzler/in durch Verordnung in den Ländern Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung einrichten und Regionalanwälte/Regionalanwältinnen für die in § 3 Abs. 2 Z 1 lit. a bis c genannten Bereiche bestellen. In der Verordnung ist der örtliche und sachliche Wirkungsbereich eines Regionalbüros festzulegen. Sind für ein Regionalbüro mehrere Regionalanwälte/Regionalanwältinnen bestellt, so ist eine/r von ihnen mit der Koordination des Regionalbüros zu betrauen.

(2) Soweit in diesem Gesetz oder im GlBG Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Anwälte/Anwältinnen geregelt werden, gelten diese Bestimmungen auch für Regionalanwälte/Regionalanwältinnen in ihrem Wirkungsbereich.

Geltende Fassung

für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Auskunftspflichten auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen. Die Anwältin ist verpflichtet, über diese ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme davon darf die Anwältin diese ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffenen Person weitergeben, wenn dies für die Verfolgung der Diskriminierung unbedingt erforderlich ist.

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

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

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

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

§ 5. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil II GlBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit weisungsfrei, selbstständig und unabhängig.

(2) Der/die Anwalt/Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer

Vorgeschlagene Fassung

Aufgaben der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

§ 5. (1) Die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind in ihrem gesetzlichen Wirkungsbereich zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GlBG diskriminiert fühlen. Die Anwälte/Anwältinnen können zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtag abhalten.

(2) Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung kann unabhängige

Geltende Fassung

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

(2a) Vermutet der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GlBG, kann er/sie die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem BMSVG von Personen ersuchen, deren Einkommen für die Entscheidung über die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unbedingt erforderlich sind. Die Anwältin hat hierzu Namen, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betroffenen Personen sowie Namen der Arbeitgeber/innen der betroffenen Personen bekannt zu geben. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin diese Auskünfte zu erteilen. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung haften nicht für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Auskunftspflichten auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen. Der/die Anwalt/Anwältin ist verpflichtet, über diese ihm/ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme davon darf der/die Anwalt/Anwältin diese ihm/ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffenen Person weitergeben, wenn dies für die Verfolgung der Diskriminierung unbedingt erforderlich ist.

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

(4) Der Senat kann den/die Anwalt/Anwältin/n mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Der/die Anwalt/Anwältin kann im Auftrag des

Vorgeschlagene Fassung

Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

(3) Ein Anwalt oder eine Anwältin ist berechtigt, an den Sitzungen der Senate der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihm/ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(4) Der/die Anwalt/Anwältin kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in oder den sonst Verantwortlichen 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 oder von sonst Verantwortlichen oder von weiteren Auskunftspersonen einholen. Diese sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(5) Vermutet ein/e für Teil I GlBG oder für Teil II zuständige/r Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3

Geltende Fassung

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

Vorgeschlagene Fassung

Z 2 oder § 17 Abs. 1 Z 2 GlBG, kann er/sie die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBI. I Nr. 100/2002, von Personen ersuchen, deren Einkommen für die Entscheidung über die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unbedingt erforderlich sind. Der/die Anwalt/Anwältin hat hiezu Namen, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betroffenen Personen sowie Namen der Arbeitgeber/innen der betroffenen Personen bekannt zu geben. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin die für die Durchführung seiner/ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung haften nicht für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Auskunftspflichten auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen. Der/die Anwalt/Anwältin ist verpflichtet, über diese ihm/ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme davon darf der/die Anwalt/Anwältin diese ihm/ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffene Person weitergeben, wenn damit die von der Diskriminierung betroffene Person die Diskriminierung verfolgen kann.

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

(6) Wenn der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und dem Senat die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat der Senat ein Verfahren gemäß § 11 oder § 12 einzuleiten. Der Senat hat sich mit einem solchen vorgelegten Fall in seiner nächsten Sitzung, jedoch bis spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen. Wenn sich die Entscheidung des Senates in einem vom/von der Anwalt/Anwältin vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 12 Abs. 5 Anwendung.

(7) Der Senat kann den/die Anwalt/Anwältin mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Der/die Anwalt/Anwältin kann im Auftrag des Senates die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihm/ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Der/die Anwalt/Anwältin gemäß § 3 Abs. 2 Z 1 lit. a und b hat bei seiner/ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung hat er/sie den/die Arbeitgeber/in so rechtzeitig zu verständigen, dass

Geltende Fassung**Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen**

§ 6. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder 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 weisungsfrei, selbstständig und unabhängig.

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

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

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

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

Regionalbüros

§ 7. (1) Wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen in Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes erforderlich ist, kann der/die Bundeskanzler/in 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

Vorgeschlagene Fassung

diese/r oder eine von ihm/ihr namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

Geltende Fassung

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 Sprechtag abhalten.

(2) Die Regionalbüros haben folgende Aufgaben:

1. die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GIBG diskriminiert fühlen;
2. die Einholung von schriftlichen Stellungnahmen und Auskünften gemäß §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 2 und 6 Abs. 2 im Auftrag des zuständigen Mitglieds der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. In diesen Fällen besteht die Auskunftspflicht auch gegenüber dem/der Regionalvertreter/in;
3. die Durchführung von Ermittlungstätigkeiten gemäß §§ 4 Abs. 4, 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 4 im Auftrag des zuständigen Senates der Gleichbehandlungskommission;
4. die Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörde gemäß §§ 9 und 23 GIBG;
5. das Verlangen an die Gleichbehandlungskommission gemäß §§ 4 Abs. 3, 5 Abs. 3 und 6 Abs. 3 auf Einleitung eines Verfahrens von Amts wegen.

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission mit Ausnahme der/des mit dem Vorsitz betrauten Bediensteten des Bundes und seiner/seines Stellvertreterin/Stellvertreters haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 11 Abs. 2 und 14 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen/Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(1a) bis (3) ...

§ 11. (1) Auf Antrag einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, 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

Vorgeschlagene Fassung

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission mit Ausnahme der/des mit dem Vorsitz betrauten Bediensteten des Bundes und seiner/seines Stellvertreterin/Stellvertreters haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 11 Abs. 2 und 14 Abs. 4a) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen/Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(1a) bis (3) ...

§ 11. (1) Auf Antrag einer der im jeweiligen Senat der Kommission vertretenen Interessenvertretungen, auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin (§ 3 Abs. 2) oder von Amts wegen hat der damit befasste Senat insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu

Geltende Fassung

oder § 6, eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin oder von Amts wegen hat der damit befasste Senat insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.

(2) bis (3) ...

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

(3) bis (4) ...

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, des/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verfahrens steht das Klagerecht gemäß Abs. 4 auch der Anwältin für die Gleichbehandlung, der/dem Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, der Regionalanwältin oder dem/der Regionalvertreter/in zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der betroffenen Person eingebracht werden darf.

(6) ...

Vorgeschlagene Fassung

erstatteten.

(2) bis (3) ...

§ 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 GIBG Betroffenen, auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin (§ 3 Abs. 2) 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 GIBG betroffene Person hat das Recht, sich durch eine Person ihres Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Der Senat hat auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der von Diskriminierung im Sinne des III. Teiles, 1. Abschnitt GIBG betroffenen Person eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation gemäß § 14 Abs. 4a beizuziehen. Der Senat hat den/die Arbeitnehmer/in oder die betroffene Person zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) bis (4) ...

(5) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin eingeleiteten Verfahren steht das Klagerecht gemäß Abs. 4 auch diesem Anwalt/dieser Anwältin zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder der betroffenen Person eingebracht werden darf.

(6) ...

Geltende Fassung

(7) Einzelfallprüfungsergebnisse des Senates sind binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und zuzustellen sowie in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website des Bundeskanzleramtes 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 Anwalts/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. bis 2. ...

...

(2) bis (3) ...

(4) Kommt der/die Arbeitgeber/in oder der/die für eine Diskriminierung vermutlich Verantwortliche der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand auf der Homepage des Bundeskanzleramts zu veröffentlichen.

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

(2) bis (3) ...

Vorgeschlagene Fassung

(7) Einzelfallprüfungsergebnisse des Senates sind binnen drei Monaten nach der Beschlussfassung auszufertigen und zuzustellen. Eine der Ausfertigung vorangehende Information durch die Geschäftsführung (§ 14 Abs. 5) über den Verfahrensausgang beendet die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung (§§ 15 Abs. 3, 29 Abs. 3 und 38 Abs. 5 GIBG) nicht. Die Einzelfallprüfungsergebnisse sind in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website des Bundeskanzleramtes 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, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat

1. bis 2. ...

...

(2) bis (3) ...

(4) Kommt der/die Arbeitgeber/in oder der/die für eine Diskriminierung vermutlich Verantwortliche der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht oder nicht ausreichend nach und kommt der/die Arbeitgeber/in der Aufforderung zur Verbesserung des Berichts nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand auf der Homepage des Bundeskanzleramts zu veröffentlichen. In der Aufforderung zur Verbesserung ist der/die Arbeitgeber/in darauf hinzuweisen, dass bei Nichterfüllung oder nicht ausreichender Erfüllung der Verpflichtung zur Berichtslegung dieser Umstand auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht wird.

§ 14. (1) Der/die Vorsitzende hat den Senat nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung des Senates hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder der/die Anwalt/Anwältin verlangt.

(2) bis (3) ...

(3a) Der/die Vorsitzende hat den/die von einer Diskriminierung Betroffene/n sowie die Person, gegen die sich der Antrag richtet, vor der Befragung zu fragen,

Geltende Fassung

(4) Die Sitzungen des Senates sind nicht öffentlich. Auf Antrag des/der von einer Diskriminierung im Sinne des GIBG Betroffenen, jener Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, oder einer Auskunftsperson hat die Befragung der jeweiligen Person abgesondert zu erfolgen. Diese Personen sind über dieses Antragsrecht zu informieren. Bildet Gegenstand des Verfahrens eine behauptete (sexuelle) Belästigung, so haben die Befragungen des/der von der Belästigung Betroffenen und der Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, abgesondert zu erfolgen, sofern diese nicht einer von einer der beiden Seiten beantragten gemeinsamen Befragung zustimmen.

(4a) Der/die Vorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/des Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 sowie der Regionalanwältinnen oder Regionalvertreter/innen nach § 7 nach Beziehung bestimmter Fachleute hat der/die Vorsitzende zu entsprechen.

(5) bis (6) ...

§ 15. (1) ...

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

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

§ 21. (1) bis (11) ...

Vorgeschlagene Fassung

ob Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung des Konflikts besteht, und gegebenenfalls auf diese hinzuwirken.

(4) Die Sitzungen des Senates sind nicht öffentlich. Bildet Gegenstand des Verfahrens eine behauptete (sexuelle) Belästigung, so haben die Befragungen des/der von der (sexuellen) Belästigung Betroffenen und der Person, gegen die sich der Antrag richtet, abgesondert zu erfolgen, sofern diese nicht einer von einer der beiden Seiten beantragten gemeinsamen Befragung zustimmen. Diese Personen sind über dieses Antragsrecht zu informieren.

(4a) Der/die Vorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder des/der Anwalts/Anwältin hat der/die Vorsitzende zu entsprechen.

(5) bis (6) ...

§ 15. (1) ...

(2) Jeder Ausschuss hat aus drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der/die Vorsitzende des Senates oder ein von dem/der Vorsitzenden betrautes Mitglied (Ersatzmitglied), das Bedienstete/r des Bundes ist, zu führen. Die übrigen Mitglieder sind vom/von der Vorsitzenden des Senates aus dem Kreise der Mitglieder oder Ersatzmitglieder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen zu entnehmen.

(3) Für die Geschäftsführung der Ausschüsse gilt § 14 sinngemäß.

§ 21. (1) bis (11) ...

(12) § 3 bis § 5 samt Überschriften, § 10 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 12 Abs. 1, 2, 5 und 7, § 13 Abs. 1 und 4, § 14 Abs. 1 zweiter Satz, Abs. 3a, 4 und 4a zweiter Satz, § 15 Abs. 2 und 3 sowie § 22 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2013 treten mit 1. August 2013 in Kraft. § 6 und § 7 samt Überschriften treten mit Ablauf des 31. Juli 2013 außer Kraft. Unter Regionalvertreter/innen

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 Bundeskanzler/in im Einvernehmen mit dem/der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, im Übrigen der/die Bundeskanzler/in betraut.

Vorgeschlagene Fassung

gemäß § 3 Abs. 1 Z 4, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 7/2011 sind ab 1. August 2013 die Regionalanwälte/Regionalanwältinnen gemäß § 3 Abs. 2 Z 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2013, zu verstehen. Unter Stellvertreter/innen gemäß § 3 Abs. 1 Z 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 7/2011 sind ab 1. August 2013 die weiteren Anwälte/Anwältinnen gemäß § 3 Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2013, zu verstehen. § 14 Abs. 3 und Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2013 gelten für Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, bei denen der Antrag nach dem 31. Juli 2013 gestellt wird. Für Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, bei denen der Antrag vor dem 1. August 2013 gestellt wird, gelten § 14 Abs. 3 und Abs. 4 in der bis dahin geltenden Fassung.

(13) § 2 Abs. 2 bis 4 und Abs. 9 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt sind die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für den Rest der laufenden Funktionsperiode bis 30. Juni 2016 neu zu bestellen.

§ 22. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind hinsichtlich der §§ 5 Abs. 6 letzter Satz und 12 Abs. 4 und 5 der/die Bundesminister/in für Justiz, hinsichtlich des § 24 der/die Bundeskanzler/in im Einvernehmen mit dem/der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, im Übrigen der/die Bundeskanzler/in betraut.

Artikel 3

Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

§ 7a. (1) ...

1. ...
 2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
 3. ...
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
- ...

§ 7a. (1) ...

1. ...
 2. alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
 3. ...
 4. die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit,
- ...

Geltende Fassung

- (2) bis (4) ...
- § 7b. (1) ...**
 - 1. bis 7. ...
 - 8. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
 - 9. ...
 - 10. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

- (2) bis (6) ...

Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

Vorgeschlagene Fassung

- (2) bis (4) ...
- § 7b. (1) ...**
 - 1. bis 7. ...
 - 8. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
 - 9. ...
 - 10. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

- (2) bis (6) ...

Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor, wenn eine Person

1. vom Dienstgeber selbst belästigt wird,
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Dienstverhältnisses belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig

Geltende Fassung

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

§ 7f. (1) bis (2) ...

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf Kündigungen, für die § 8 gilt.

§ 7g. (1) bis (2) ...

(3) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) ...

§ 7j. Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes (§§ 7e bis 7i) ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 7n. Ansprüche gemäß § 7h Abs. 3 (Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, nach dem Amtshaftungsgesetz (AHG), BGBI Nr. 20/1949, geltend gemacht werden. Das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG

Vorgeschlagene Fassung

ist und

3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies beweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung einer Person,
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer dieser Person berührenden Entscheidung gemacht wird,
3. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung belästigt wird.

§ 7f. (1) bis (2) ...

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf Kündigungen, für die § 8 Abs. 2 gilt.

§ 7g. (1) bis (2) ...

(3) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungs- sowie Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) ...

§ 7j. Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Dabei ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 7n. Ansprüche gemäß § 7h Abs. 3 (die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, nach dem Amtshaftungsgesetz (AHG),

Geltende Fassung

ersetzt dabei das Aufforderungsverfahren gemäß § 8 AHG.

§ 25. (1) bis (17) ...

Vorgeschlagene Fassung

BGBI Nr. 20/1949, geltend gemacht werden. Das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG ersetzt dabei das Aufforderungsverfahren gemäß § 8 AHG.

§ 25. (1) bis (17) ...

(18) §§ 7a Abs. 1, Z 2 und 4, 7b Abs. 1 Z 8 und 10, 7d, 7f Abs. 3, 7g Abs. 3, 7j und 7n in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2013 treten mit 1. August 2013 in Kraft.

Artikel 4**Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes**

§ 5. (1) bis (2) ...

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung sowie bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

§ 5. (1) bis (2) ...

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung einer Person,
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer diese Person berührenden Entscheidung gemacht wird,
3. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung belästigt wird.

Geltende Fassung**§ 8. (1) bis (3) ...****§ 9. (1) ...**

(2) Bei einer Belästigung gemäß § 5 Abs. 3 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger jedenfalls Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 1 000 €.

(3) ...

(4) Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

(5) ...

§ 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, BGBI. I Nr. 66/2004, bzw. nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBI. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können nur gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes geltend gemacht werden.

§ 19. (1) bis (1d) ...**Vorgeschlagene Fassung****§ 8. (1) bis (3) ...**

(4) Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz führt mindestens ein Mal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen im Sinne dieses Bundesgesetzes sowie der §§ 7a bis 7q des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBI. Nr. 22/1970, zu bekämpfen und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

§ 9. (1) ...

(2) Bei einer Belästigung gemäß § 5 Abs. 4 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger jedenfalls Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 1 000 €.

(3) ...

(4) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Dabei ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

(5) ...

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

§ 19. (1) bis (1d) ...

(1e) § 5 Abs. 3 bis 5, § 8 Abs. 4, § 9 Abs. 2 und 4, § 11 und § 20 Z 1 in der

Geltende Fassung

§ 20. ...

1. hinsichtlich des § 8 und des § 10 Abs. 1 die Bundesregierung,
2. bis 3. ...

Vorgeschlagene Fassung

Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2013 treten mit 1. August 2013 in Kraft.

§ 20. ...

1. hinsichtlich des § 8 Abs. 1 bis 3 und des § 10 Abs. 1 die Bundesregierung,
2. bis 3. ...

Artikel 5 **Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

§ 14a. (1) bis (7)...

(8) Für Kinder seines eingetragenen Partners hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der Abs. 1 bis 7 insoweit Anspruch auf Sterbebegleitung, als diese aus wichtigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen kein Elternteil übernehmen kann.

§ 14a. (1) bis (7)...