

Gesetz, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBL. für Wien Nr. 25/1980, in der Fassung der Gesetze LGBL. für Wien Nr. 30/1986 und 42/1991 wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

"(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird."

2. Nach § 2 Abs. 1 werden folgende Absätze 1a und 1b eingefügt:

"(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

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

(1b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird."

3. § 2 Abs. 2 lautet:

"(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen."

4. § 2a Abs. 1 lautet:

"(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegen-

über dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet."

5. Nach § 2a Abs. 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

"(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen."

6. § 2a Abs. 2 lautet:

"(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz."

7. § 2a Abs. 5 lautet:

"(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt."

8. Nach § 2a Abs. 5 wird folgender Absatz 5a eingefügt:

"(5a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt."

9. § 2a Abs. 7 lautet:

"(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5.000 S Schadenersatz."

10. § 2a Abs. 8 lautet:

"(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."

11. Der bisherige § 2a Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung "(9)".

12. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

"(5a) Jede der im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessenvertretung mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden."

13. § 10 Abs. 1 lautet:

"(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen."

14. § 11 samt Überschrift lautet:

"Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. Ansprüche nach § 2a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2a Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. _____ abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen."

15. Nach § 11 werden folgende §§ 12 und 13 samt Überschriften angefügt:

"Auflegen des Gesetzes

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

Strafbestimmungen

§ 13. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17ff des Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGB1. Nr. 31/1969, in der Fassung des Gesetzes BGB1. Nr. 18/1993, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2b einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5.000 S zu bestrafen."

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

zu Beilage Nr. 13/1993

MA 58 - 22/93

Vorblatt

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Problem und Ziel:

Im Hinblick auf das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen), durch das Österreich verpflichtet ist, weite Bereiche des EG-Rechtes zu übernehmen, und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs ist eine Anpassung des österreichischen Gleichbehandlungsrechtes an das - einen weiterreichenden Diskriminierungsschutz vorsehende - EG-Recht erforderlich. Weiters sind im Zusammenhang mit der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes, die das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt, auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau in der Berufswelt zu treffen.

Im Hinblick auf die obengeschilderte Situation hat der Bundesgesetzgeber mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz-ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992, unter anderem die für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Somit ist die Erlassung von Ausführungsregelungen erforderlich.

Inhalt:

- Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgebot
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz

- Einführung eines Schadenersatzanspruches bis zu zwei Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und bis zu vier Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg
- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind
- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- Pflicht zum Aushang des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission
- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz

Alternativen:

Beibehaltung des bestehenden und weithin als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

Kosten:

Keine

EG-Konformität:

Gegeben

zu Beilage Nr. 13/1993

MA 58 - 22/93

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz, das sich in seiner ursprünglichen Fassung ausschließlich auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts bezog, wurde erstmals im Jahre 1985 novelliert. Mit der Novelle BGBl. Nr. 290/1985 wurde der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgedehnt. Die Novelle enthielt neben dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung die Verpflichtung von Betrieben, bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten.

Mit der im Juli 1990 in Kraft getretenen umfassenden Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 410/1990 erfolgte eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Phänomene des Arbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Einführung von Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot, die Ermöglichung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann sowie die Einführung einer besonderen Beweislastregelung zugunsten der Arbeitnehmer/innen.

Die Ausführungsregelungen zu den eingangs zitierten Bundesgesetzen wurden mit den Gesetzen LGBL. für Wien Nr. 25/1980, 30/1986 und 42/1991 erlassen.

Durch die oben geschilderten Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz wurde die österreichische Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Frau und Mann zwar in wesentlichen Bereichen dem EG-Recht angeglichen, aber nicht vollkommen EG-konform gestaltet. Um vollkommene EG-Konformität zu erzielen, ist eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

In Punkt IV des Arbeitsübereinkommens zwischen der Sozialdemokratischen Partei Österreichs und der Österreichischen Volkspartei über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates vom Dezember 1990 ist festgehalten, daß in Vorbereitung auf den angestrebten EG-Beitritt eine Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes im Sinne der EG-Richtlinien vorangetrieben werden soll. Aufgrund des EWR-Abkommens, durch das weite Bereiche des EG-Rechts zu übernehmen sind, ist Österreich schon vor einem EG-Beitritt zur Umsetzung der die Gleichbehandlung von Frauen und Männern betreffenden Richtlinien verpflichtet. Es handelt sich dabei um folgende im Anhang XVIII des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen), 460 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP, genannten Richtlinien:

1. 375 L 0117: Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. Nr. L 045 vom 19. Februar 1975, S. 19);
2. 376 L 0207: Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. Nr. L 039 vom 14. Februar 1976, S. 40);
3. 386 L 0378: Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. Nr. L 225 vom 12. August 1986, S. 40).

Zusätzlich zur erforderlichen Angleichung an das EG-Recht machte das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 6. Dezember 1990, G 223/88, 235/88, 33/90, 63/90, 144/90, in dem das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt wird, gesetzliche Änderungen notwendig. Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, durch eine verfassungsrechtliche Bestimmung das unterschiedliche Alter bis zum 31. Dezember 1992 fortzuschreiben, um eine umfassende Diskussion und Lösung der damit im Zusammenhang stehenden Probleme zu ermöglichen.

Eine Angleichung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters erschien im Lichte des o.a. VfGH-Erkenntnisses nur unter der Voraussetzung akzeptabel, daß Begleitmaßnahmen gesetzt werden, die der de-facto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft, v.a. im Arbeitsleben, entgegenwirken. Es sollten daher auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau im Arbeitsrecht getroffen werden. Zu diesen legislativen Rahmenmaßnahmen gehörte u.a. die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Im Hinblick auf die obengeschilderte Situation hat nun der Bundesgesetzgeber mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz - ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992, unter anderem eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes vorgenommen und überdies die für die Regelung der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Durch diese Novelle werden zur Klarstellung in Entsprechung der Diktion der oben unter 2. bezeichneten EG-Richtlinie die Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses und bei Nichtbeförderung sind Schadenersatzansprüche bis zu zwei bzw. vier Monatsentgelten vorgesehen.

In Anlehnung an die in der EG geführten Diskussionen ist auch die Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand samt Schadenersatzregelung vorgesehen.

Den Anforderungen der oben unter 3. bezeichneten EG-Richtlinie wird insoferne Rechnung getragen, als es sich bei den von dieser EG-Richtlinie erfaßten betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit zur Gänze um Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis handelt, welche unter den Entgeltbegriff fallen, und somit im Gleichbehandlungsgebot Berücksichtigung finden.

Weiters ist die Einführung der Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung oder Entlassung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt ist, vorgesehen. Um den Arbeitnehmern den Zugang zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu erleichtern, soll die Verpflichtung zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes eingeführt werden. Bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sollen Verwaltungsstrafen für die Arbeitsvermittler eingeführt werden.

Die weiteren Änderungen betreffen die geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission.

Der vorliegende Entwurf stellt nun das erforderliche Ausführungsgesetz zu den Grundsätzen der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 833/1992 für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft dar.

Im Einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf noch folgendes zu bemerken:

Zu Art. I Z 1 (§ 2 Abs. 1):

Durch die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der "mittelbaren Diskriminierung" in den Gesetzestext soll klargestellt werden, daß vom Gleichbehandlungsgebot des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur Diskriminierungen, die unmittelbar aufgrund des Geschlechtes erfolgen, sondern auch mittelbare Diskriminierungen erfaßt sind. Für das Vorliegen einer

Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Arbeitgeber bei einer Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine vom Arbeitgeber gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie) normiert in Artikel 2 Abs. 1 ein Verbot sowohl der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung, ohne den Begriff der mittelbaren Diskriminierung zu definieren.

Es gibt jedoch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, die sich mit der mittelbaren Diskriminierung befassen (EuGH vom 31. März 1981, Rs 96/80 - "Jenkins/Kingsgate Ltd."), Slg. 911 ff; EuGH vom 13. März 1986, Rs 170/84 - "Bilka GmbH/Weber von Hartz", Slg. 1607 ff). In den an den Europäischen Gerichtshof herangetragenen Fällen ging es um Unterschiede in der Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Im Fall "Jenkins/Kingsgate" erhielten die Teilzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte, im Fall "Bilka/Weber von Hartz" wurden sie aus der betrieblichen Altersversorgung ausgeklammert. Der Europäische Gerichtshof wertet derartige Differenzierungen zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung, wenn Frauen zu einem erheblich höheren Prozentsatz als Männer teilzeitbeschäftigt sind und daher durch die Differenzierung überwiegend benachteiligt werden.

Für den Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist daher entscheidend, daß durch eine nicht am Geschlecht anknüpfende Differenzierung im Ergebnis z.B. die Arbeitnehmerinnen in deutlich überwiegendem Maße benachteiligt werden, ohne daß dies durch notwendige und geeignete unternehmenspolitische Maßnahmen gerechtfertigt werden kann.

Im Hinblick darauf, daß nach dem EG-Recht zum gegenwärtigen Zeitpunkt mangels einer rechtlich verbindlichen Begriffsbestimmung durch EG-Richtlinie bzw. EG-Verordnung das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung nach der jeweiligen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zu beurteilen ist, wurde im vorliegenden Gesetzentwurf auf eine eigenständige Definition der mittelbaren Diskriminierung verzichtet.

Zu Art. I Z 2 (§ 2 Abs. 1a und 1b):

Zu Abs. 1a:

Eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung setzt ein Verhalten des Arbeitgebers voraus, das gegen seine Fürsorgepflicht verstößt, sei es, daß er selbst belästigt oder daß er es unterläßt, einen Arbeitnehmer vor einer sexuellen Belästigung durch Dritte auf angemessene Weise zu schützen, obgleich ihm dies möglich wäre. Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hiefür stehen dem Arbeitgeber kraft seiner betrieblichen Organisationsgewalt und seiner Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit (zuerst weniger strenge Mittel, wie z.B. Ermahnung, Versetzung, und erst als ultima ratio Kündigung, Entlassung) anzuwenden sind.

Voraussetzung für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, ist, daß eine sexuelle Belästigung im Sinne der Definition vorliegt und - wenn der Arbeitgeber nicht selbst der Belästiger ist - der Sachverhalt soweit geklärt ist, daß bei objektiver Betrachtung keine begründeten Zweifel an der Belästigung bestehen. Wenngleich in der gesellschaftlichen Realität die sexuelle Belästigung von Frauen durch Männer überwiegt, ist der gesetzliche Tatbestand so gefaßt, daß auch Belästigungen von Männern durch Frauen aber auch homoerotische Beziehungen als Belästigungen erfaßt sind.

Zu Abs. 1b:

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung selbst verlangt zunächst ein Verhalten, das mit der sexuellen Sphäre im Zusammenhang steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist. Nicht jedes Verhalten, das als auf die sexuelle Sphäre bezogen angesehen werden kann, ist im Sinne der vorgesehenen Regelung schon als sexuelle Belästigung anzusehen. Es muß sich vielmehr um ein die persönliche Würde verletzendes Verhalten handeln. Im Sinne dieser Bestimmung genügen daher die in der öffentlichen Diskussion zur sexuellen Belästigung genannten Beispiele des Nachpfeifens oder der unerwünschten Einladung zum Kaffee oder Essen grundsätzlich nicht, um den Tatbestand der Verletzung der Würde zu erfüllen. Hingegen werden körperliche Kontakte, die gegen den Willen der betroffenen Person, wie das vielfach erwähnte "Begrapschen", erfolgen, im allgemeinen die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen.

Neben der Belästigung der Würde der Person kann eine sexuelle Belästigung aber auch dann vorliegen, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht die in Z 1 geforderte Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen und dazu führen, daß die Situation für die belästigte Person am Arbeitsplatz unerträglich, weil einschüchternd oder demütigend, wird.

Zu Art. I Z 3 (§ 2 Abs. 2):

Durch die vorgesehene Regelung wird der Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2, der eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung darstellt, auf generelle betriebliche Einstufungsregelungen, die keine Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Betriebsvereinbarungen, Kollektivverträge) sind, ausgedehnt. Damit wird Artikel 1 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer (Lohnleichheitsrichtlinie), der sich auf "Systeme beruflicher Einstufung zur Festsetzung des Entgelts" bezieht, entsprochen.

Weiters wird der Begriff der gleichwertigen Arbeit ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen. Die Formulierung "gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird" entspricht dem im Amtsblatt der EG veröffentlichten deutschen Text des Art. 1 der Lohngleichheitsrichtlinie, da alle offiziellen Sprachen der EG gleichermaßen authentisch sind.

Mit dieser Bestimmung soll klargestellt werden, daß sich das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht.

Die Überprüfung von Kollektivverträgen auf die Angemessenheit (Gleichwertigkeit) ihrer Einstufungskriterien kann allerdings im Hinblick auf das in Österreich bestehende Prinzip der Kollektivvertragsautonomie nicht in einem Normprüfungsverfahren mit genereller Wirkung, sondern nur im Einzelfall zwischen den Parteien eines Rechtsstreites erfolgen.

Zu Art. I. Z 4 (§ 2a Abs. 1):

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung ist bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot bei Begründung des Arbeitsverhältnisses eine Ausdehnung der bisherigen Schadenersatzregelung vorgesehen, die sich an der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes orientiert.

Dieser vertritt in der Frage, ob der diskriminierende Arbeitgeber zum Abschluß eines Arbeitsvertrages verpflichtet werden muß, die Auffassung, daß es die Gleichbehandlungsrichtlinie den Mitgliedstaaten überläßt, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen. Entscheidet sich aber ein Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlungsrichtlinie eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten (Vertrauensschaden) hinausgehen (Urteil vom 10. April 1984, Rs 14/83).

In der BRD gibt es Entscheidungen, wonach abgewiesenen Stellenbewerberinnen für die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes Schmerzensgeld bezahlt werden muß, wie z.B. das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 7. März 1985, das der aufgrund ihres Geschlechtes abgewiesenen Stellenwerberin geschätzte sechs Monatsgehälter als Schmerzensgeld (und einen Betrag für die aufgewandten Bewerbungskosten) zuerkannte. Es liegen in der BRD - von dieser Rechtsprechung ausgehend - bereits Gesetzentwürfe, darunter auch ein Gesetzentwurf der Bundesregierung, vor, die beim Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot eine Pauschalierung des Schadenersatzes in der Höhe von einigen Monatsverdiensten vorsehen.

Der vorliegende Gesetzentwurf greift diesen Lösungssatz, wonach der durch die Diskriminierung entstandene materielle und durch die Verletzung der Würde der Person entstandene immaterielle Schaden in angemessener Weise finanziell ausgeglichen werden muß, auf. So soll bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses der/die Stellenwerber/in Anspruch auf Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten haben. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist das Entgelt, das der/die Stellenwerber/in in den ersten zwei Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

Die Einstellungsdiskriminierung löst den Schadenersatzanspruch dem Grunde nach aus. Zu ersetzen ist der durch die Diskriminierung entstandene Schaden, wobei jeder Schaden im Sinne des ABGB erfaßt werden soll. Bei der Bemessung des Schadenersatzes ist vor allem der durch die Diskriminierung entgangene Verdienst zu berücksichtigen, dies bedeutet, z.B. wenn eine Stellenwerberin wegen ihres Geschlechtes nicht eingestellt wird und in der Folge längere Zeit keinen Arbeitsplatz findet, so soll ihr der wegen der Diskriminierung entgangene Verdienst ersetzt werden. Die Höhe dieses Schadenersatzes ist allerdings betragsbegrenzt mit zwei Monatsgehältern, die die Stellenwerberin verdient hätte, wäre sie nicht diskriminiert worden.

Zu Art. I Z 5 (§ 2a Abs. 1a):

Durch die vorgesehene Regelung soll eine Begrenzung des Ersatzanspruches bei Mehrfachdiskriminierung eingeführt werden. Der Ersatzanspruch ist mit zwei Monatsentgelten nach oben begrenzt und auf die Kläger aufzuteilen.

Zu Art. I Z 6 (§ 2a Abs. 2):

Zum Begriff der Arbeit, die "als gleichwertig anerkannt wird", wird auf die Erläuterungen zu Art. I Z 3 verwiesen.

Zu Art. I Z 7 (§ 2a Abs. 5):

Diese Bestimmung enthält eine Schadenersatzregelung bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot beim beruflichen Aufstieg. Wird z.B. eine Arbeitnehmerin bei der Beförderung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis diskriminiert, soll sie Anspruch auf Schadenersatz bis zu vier Monatsentgelten haben. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist der Differenzbetrag, der sich aus dem Vergleich zwischen dem tatsächlichen und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst der Bewerberin ergibt. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu Art. I Z 4 verwiesen.

Zu Art. I Z 8 (§ 2a Abs. 5a):

Wie bei der Einstellungsdiskriminierung soll auch im Fall der Beförderungsdiskriminierung die Summe der Ersatzansprüche bei Mehrfachdiskriminierungen der Höhe nach begrenzt werden.

Da die Entgeltdifferenzen bei den einzelnen diskriminierten Klägern wegen der möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsentgelte verschieden sein können, ist dies bei der Berechnung der anteiligen Ersatzansprüche entsprechend zu berücksichtigen. Es erfolgt also keine gleichmäßige Aufteilung nach Köpfen, sondern eine anteilige Bemessung je nach der Größe der im Einzelfall vorliegenden Entgeltdifferenz.

Zu Art. I Z 9 (§ 2a Abs. 7):

Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer (siehe Art. I Z 2 des Entwurfes) soll Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Belästiger bzw. dem Arbeitgeber bei Vorliegen der im Gesetz genannten Voraussetzungen haben. Bei sexueller Belästigung durch andere Personen als den Arbeitgeber (andere Arbeitnehmer, Kunden) soll ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber erst dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber keine angemessene Abhilfe schafft.

Zu Art. I Z 10 (§ 2a Abs. 8):

Die individualrechtliche Anfechtung einer aufgrund des Geschlechtes erfolgten Kündigung ist schon nach der geltenden Rechtslage (§ 2a Abs. 7 des geltenden Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes) möglich.

Gemäß § 211 Abs. 3 Z 1 lit. h der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGB1. für Wien Nr. 33, in der geltenden Fassung, kann eine Kündigung auch "wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer" bei Gericht angefochten werden. Von dieser Bestimmung sind allerdings nur betriebsratspflichtige Betriebe, d.h. Betriebe mit mindestens fünf Dienstnehmer/inne/n erfaßt.

Um auch Frauen in Kleinbetrieben zu schützen, soll die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission, erfolgt ist, als Individualrecht nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz auf Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern ausgedehnt werden. Damit sollen auch jene Fälle erfaßt werden, in denen z.B. eine Arbeitnehmerin eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes aus zwar vertretbaren, aber zu einer Verurteilung

nicht ausreichenden Gründen geltend macht und wegen der Geltendmachung gekündigt wird.

Zu Art. I Z 11 (§ 2a Abs. 9):

Die Änderung der Absatzbezeichnung ergibt sich aus der Einfügung des neuen § 2a Abs. 7.

Zu Art. I Z 12 (§ 3 Abs. 5a):

Eine Kommission, die sich mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu befassen hat, sollte geschlechtsparitätisch zusammengesetzt sein. Die von den Interessenvertretungen (Wiener Landwirtschaftskammer, Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß) zu entsendenden Mitglieder werden aufgrund von Vorschlägen der jeweiligen Interessenvertretung ernannt. Da seitens einiger Interessenvertretungen in der Praxis in überwiegendem Ausmaß Männer vorgeschlagen wurden, soll in das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz eine Regelung aufgenommen werden, wonach die Vorschläge mindestens 50 % Frauen enthalten sollen.

Zu Art. I Z 13 (§ 10 Abs. 1):

Nach der geltenden Rechtslage haben Fachleute, die den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission beigezogen werden, ebenso wie die Mitglieder der Kommission, Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten, jedoch keinen Entgeltanspruch. Durch die vorgesehene Regelung soll klargestellt werden, daß Expert/inn/en, die im Auftrag der Kommission schriftliche Fachgutachten erstellen, einen Anspruch auf angemessene Vergütung für ihre Leistung haben.

Zu Art. I Z 14 (§ 11):

Durch die letzte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, wurde festgelegt, daß Ansprüche nach dem Gleichbe-

handlungsgesetz nicht wie bis dahin innerhalb der allgemeinen Verjährungsfrist nach dem ABGB, sondern nur innerhalb bestimmter kürzerer Fristen gerichtlich geltend gemacht werden können. Aufgrund der Erfahrungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat sich gezeigt, daß die derzeit geltenden Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen in manchen Fällen zu kurz sind. Im Bundesgrundsatzgesetz BGBl. Nr. 833/1992 ist daher in Art. V Z 17 (§ 10b) vorgesehen, daß Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - mit Ausnahme des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Diskriminierung wegen sexueller Belästigung - innerhalb der gesetzlichen dreijährigen Verjährungsfrist nach dem ABGB geltend zu machen sind. Für diese Ansprüche soll aber zukünftig eine Abdingung durch Kollektivvertrag möglich sein.

Für die Geltendmachung von Ansprüchen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie bei sexueller Belästigung soll im Interesse einer raschen Klärung des Sachverhaltes weiterhin die sechsmonatige Frist, für die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen die vierzehntägige Frist gelten.

Da nun das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz seit der Novelle LGBl. für Wien Nr. 43/1991 ebenfalls eine Bestimmung betreffend "Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen" (§ 11) enthält, ist diese, obwohl es bisher im Bereich des Landes Wien keine Anlaßfälle gegeben hat, entsprechend anzupassen.

Zu Art. I Z 15 (§§ 12 und 13):

Zu § 12:

Durch die im Entwurf vorgesehene Aushangpflicht soll den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, sich jederzeit über den Inhalt des Gesetzes zu informieren. Damit sie dies ohne psychischen Druck tun können, soll die Auflegung an einem Ort zu er-

folgen haben, an dem die Arbeitnehmer, ohne vom Vorgesetzten beobachtet zu werden, Einblick nehmen können.

Zu § 13:

Gemäß § 13 soll die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, das zur Zeit unter keiner ausdrücklichen Strafsanktion steht, durch die Möglichkeit zur Verhängung von Verwaltungsstrafen durchgesetzt werden.

Von der Einführung von Verwaltungsstrafbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz wurde bis jetzt Abstand genommen, da es sich dabei um neue, nach der Ratifikation der Europäischen Menschenrechtskonvention eingeführte Verwaltungsstrafbestimmungen handelt, die vom österreichischen Vorbehalt zu Art. 5 der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht gedeckt sind.

Mit der Errichtung der unabhängigen Verwaltungssenate durch die B-VG-Novelle 1988, BGBl. Nr. 685, die am 1. Jänner 1991 in Kraft getreten ist, wurde das österreichische Verwaltungsstrafrecht an die Anforderungen der Art. 5 und 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention angepaßt. Der Einführung von Verwaltungsstrafbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz und somit auch im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz als Landesausführungsgesetz steht somit kein verfassungsrechtliches Hindernis mehr entgegen.

Die im Entwurf vorgesehene Strafbestimmung richtet sich gegen physische und juristische Personen des Privatrechts, die als Arbeitsvermittler nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz tätig werden, insbesondere Managementberatungsgesellschaften, sowie gegen die (voraussichtlich ab 1. Juli 1993) aus der Hoheitsverwaltung des Bundes ausgegliederte Arbeitsmarktverwaltung, nicht jedoch gegen die Medieninhaber.

Es ist dem Verwaltungsstrafgesetz immanent, daß zu jeder Verwaltungsübertretung ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit, § 5 Abs. 1 VStG) gehört. Der Arbeitsvermittler haftet daher nur dann, wenn ihn ein Verschulden trifft, sei es, daß er die ver-

botene Stellenausschreibung aufgegeben bzw. durchgeführt hat oder mit seiner Zustimmung aufgeben bzw. durchführen hat lassen, sei es, daß er keine ausreichenden organisatorischen Maßnahmen und Kontrollmaßnahmen gegen eine Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch seine Arbeitnehmer ergriffen hat.

T E X T G E G E N Ü R E R S T E L L U N G

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, in der Fassung der Gesetze LGBl. für Wien Nr. 30/1986 und 42/1991 wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

"(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird."

§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

2. Nach § 2 Abs. 1 werden folgende Absätze 1a und 1b eingefügt:

"(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

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

(1b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird."

3. § 2 Abs. 2 lautet:

"(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen."

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

4. § 2a Abs. 1 lautet:

"(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein."

§ 2 a. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

5. Nach § 2a Abs. 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

"(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen."

6. § 2a Abs. 2 lautet:

"(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz."

7. § 2a Abs. 5 lautet:

"(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt."

8. Nach § 2a Abs. 5 wird folgender Absatz 5a eingefügt:

"(5a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt."

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

9. § 2a Abs. 7 lautet:

"(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5.000 S Schadenersatz."

10. § 2a Abs. 8 lautet:

"(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."

11. Der bisherige § 2a Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung "(9)".

12. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

"(5a) Jede der im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessenvertretung mindestens 50 % Frauen berücksichtigt werden."

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

13. § 10 Abs. 1 lautet:

"(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen."

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 letzter Satz und 7 Abs. 4).

14. § 11 samt Überschrift lautet:

"Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. Ansprüche nach § 2a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2a Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen."

§ 11. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2 a Abs. 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2 a Abs. 7 binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt eine Unterbrechung der Fristen.

15. Nach § 11 werden folgende §§ 12 und 13 samt Überschriften angefügt:

"Auflegen des Gesetzes

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

Strafbestimmungen

§ 13. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17ff des Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBI. Nr. 31/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBI. Nr. 18/1993, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2b einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5.000 S zu bestrafen."