

E n t w u r f

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, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL für Wien Nr. 11/2001, wird wie folgt geändert:

1. Der Titel „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz)“ wird durch den Titel „Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz (Wr. GlbG Land- und Forstwirtschaft)“ ersetzt.

2. § 1 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für den Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitswelt, dazu zählen:

1. die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf welche die Wiener Landarbeitsordnung 1990 anzuwenden ist;
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

3. Nach § 1 wird folgender § 1a samt Überschrift eingefügt:

„Gleichstellung

§ 1a. Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.“

4. § 2 samt Überschrift lautet:

„Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

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

(2) Auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

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

5. § 2a samt Überschrift lautet:

„Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 2a. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden,

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

(2) Aus den im § 2 Abs. 2 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

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

6. § 2b samt Überschrift lautet:

„Begriffsbestimmungen

§ 2b. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund eines im § 2 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

7. Nach § 2b werden folgende §§ 2c bis 2j samt Überschriften eingefügt:

„Ausnahmebestimmungen

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

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

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

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

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,

3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

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

Sexuelle Belästigung

§ 2d. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird,

2. durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

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

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

2. 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 Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

Belästigung

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

1. vom Arbeitgeber selbst belästigt wird,
2. durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

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

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

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

Positive Maßnahmen

§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2003, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 2g. (1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch

Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

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

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/2004, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

Entlohnungskriterien

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

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

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

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

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 oder des § 2 Abs. 2 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 oder ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

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

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

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Arbeitnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Arbeitnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.

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

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

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 1 oder des § 2a Abs. 2 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 2 oder des § 2a Abs. 2 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 3 oder des § 2a Abs. 2 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

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

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 2, 2a, 2d, oder 2e beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 2b Abs. 3 und 4 oder 2c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 2d oder 2e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 2j. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Arbeitnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Arbeit-

nehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 2i Abs. 12 gilt sinngemäß.“

8. § 3a Abs. 2 bis 7 lauten:

„(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbstständig und unabhängig. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

(3) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

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

(5) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(6) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission 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 für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigungen eines Betriebes ist der Arbeitgeber so rechtzeitig zu verständigen, dass dieser oder eine von ihm namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(7) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 5 Anwendung.“

9. Im § 4 wird die Zitierung „des § 2“ durch die Zitierung „der §§ 2 bis 2e“ ersetzt.

10. § 5 Abs. 3 lautet:

„(3) Gutachten der Kommission sind auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.“

11. § 6 Abs. 2 bis 6 lauten:

„(2) Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag des Arbeitnehmers einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Arbeitnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der Kommission nach Abs. 3 nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verfahren steht das Klagerecht gemäß Abs. 4 auch der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers eingebracht werden darf.

(6) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 4, welche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.“

12. § 6a Abs. 4 lautet:

„(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.“

13. § 11 lautet:

„§ 11. (1) Ansprüche nach § 2i Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2i Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 2i Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2i Abs. 7 oder § 2j ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2i Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches – ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) 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.“

14. Nach § 11 wird folgender § 11a samt Überschrift eingefügt:

„Auskunftspflicht

§ 11a. Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

15. § 13 lautet:

„§ 13. (1) Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/2004, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 2g Abs. 1 oder 2 ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) Partei. Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.“

16. Nach § 13 wird folgender § 14 samt Überschrift angefügt:

„Bezugnahme auf Richtlinien

§ 14. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG 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 39 vom 14.2.1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15;
2. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22;
3. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.“

Artikel II

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

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

V o r b l a t t

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

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 1, IV. Teil, des Bundesgesetzes, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlbG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden, BGBl. I Nr. 66/2004, für die Regelung der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG neue Grundsätze aufgestellt, wobei sich die Regelungskompetenz des Bundes hinsichtlich des Bereiches der Land- und Forstwirtschaft allerdings auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses beschränkt hat. Eine Regelung der gesamten Arbeitswelt analog dem I. Teil des GlbG unter Einbeziehung auch jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, ist aus Gründen der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung durch das GlbG nicht erfolgt, weil die Regelung dieser Angelegenheiten für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG in den selbständigen Wirkungsbereich des Landes fällt.

Für diese Novellierung waren folgende, vor allem im EU-Recht liegende Gründe maßgebend:

1. die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000,

S. 22 (CELEX-Nr. 300 L 0043) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16 (CELEX-Nr. 300 L 0078), die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, waren durch die geltende Rechtslage nicht erfüllt.

2. Weiters bestand hinsichtlich von Teilen der Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15 (CELEX-Nr. 302 L 0073), worin unter anderem auch die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachvollzogen wurde, Umsetzungsbedarf.

3. Schließlich haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Verbesserungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften notwendig sind.

Es ist somit das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 11/2001, einerseits als Landesausführungsgesetz entsprechend anzupassen. Andererseits sind auch die Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, in das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz einzubeziehen.

Inhalt:

Mit dem vorliegenden Entwurf werden einerseits die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen und andererseits auch die Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, in das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz einbezogen. Der Entwurf beinhaltet im Wesentlichen:

1. die Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern,

2. die Ausweitung des Geltungsbereiches des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände auf Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG und die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG gemäß Artikel 13 EG-Vertrag, ausgenommen der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung,
3. die Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung,
4. die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung,
5. die Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,
6. die Einführung eines Benachteiligungsverbotese als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeugen) in Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien,
7. die Verlautbarung der Gutachten der Kommission, die Veröffentlichung rechtskräftiger Urteile bzw. die Verlautbarung der Nichtbeachtung der Verpflichtung zur Berichtslegung durch den Arbeitgeber nicht mehr im Amtsblatt der Stadt Wien, sondern die Veröffentlichung auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at,
8. die Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber (mit Verwarnung beim ersten Verstoß) sowie die Einführung des Gebotes der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung inklusive Strafsanktion,
9. die Absicherung der Unabhängigkeit und Selbständigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin),

10. die Einführung der Parteistellung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) im Verfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen bzw. der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Alternativen:

Weitgehend keine, da die Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft in Wien an das EU-Recht anzupassen ist. Ansonsten Beibehaltung des als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Wien:

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft im Land Wien, die in der Praxis in erster Linie Frauen zu Gute kommen wird, wirkt sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen aus. Dies trifft auch für die Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz auf die Gründe der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung hinsichtlich der betroffenen Bevölkerungsgruppen zu. Durch den Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftswachstum unmittelbar zu Gute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch dieses Gesetz keine Kosten entstehen. Durch die Vollziehung dieses Gesetzes sind keine Mehrkosten für das Land Wien zu erwarten.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht, zumal dringender Umsetzungsbedarf hinsichtlich der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG besteht.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

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

I. Allgemeiner Teil

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 1, IV. Teil, des Bundesgesetzes, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlbG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden, BGBl. I Nr. 66/2004, für die Regelung der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG neue Grundsätze aufgestellt, wobei sich die Regelungskompetenz des Bundes hinsichtlich des Bereiches der Land- und Forstwirtschaft allerdings auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses beschränkt hat. Eine Regelung der gesamten Arbeitswelt analog dem I. Teil des GlbG unter Einbeziehung auch jener Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, ist aus Gründen der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung durch das GlbG nicht erfolgt, weil die Regelung dieser Angelegenheiten für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG in den selbständigen Wirkungsbereich des Landes fällt.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

Eine Novellierung war im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht (EU-Richtlinien und Judikatur des Europäischen Gerichtshofes) jedenfalls erforderlich. Die geltende Schadenersatzregelung des Bundesgrundsatzgesetzes, die bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg generell Schadenersatzobergrenzen vorsieht, steht schon seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Draehmpael (EuGH 22.4.1997, Rs C-180/95, Slg. 1997, I – 2195) für best-

qualifizierte Bewerber, dass heißt für jene, die bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätten, nicht im Einklang mit dem EU-Recht. So wurde in die nachfolgend unter 1. und 2. angeführten Antidiskriminierungsrichtlinien und in die unter 3. angeführte geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie eine der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildete Regelung aufgenommen:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S.22 (CELEX-Nr. 300 L 0043);

2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16 (CELEX-Nr. 300 L 0078);

3. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15 (CELEX-Nr. 302 L 0073).

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Artikel 13 des EG-Vertrages zwei Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie umfasst nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Beide Richtlinien gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor und somit auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft. Die Antirassismusrichtlinie ist bis zum 19. Juli 2003 und die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie bis zum 2. Dezember 2003 umzusetzen.

Weiters hat die Europäische Union die Richtlinie 2002/73/EG (geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie) verabschiedet. Diese Richtlinie enthält vor allem Anpassungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ist nach den zeitlichen Vorgaben der Europäischen Union bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen. Eine Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wäre daher zum

gegenwärtigen Zeitpunkt zwar noch nicht notwendig gewesen, wurde aber vom Grundsatzgesetzgeber wegen des inhaltlichen Zusammenhanges mit den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien schon jetzt vorgenommen.

Der gegenständliche Entwurf beinhaltet die erforderlichen Anpassungen des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 11/2001, einerseits als Landesausführungsgesetz und andererseits auch die Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen und somit eine Anpassung an das EU-Recht. Er umfasst im Wesentlichen:

1. die Ausweitung des Geltungsbereiches des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes auf die Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen;
2. die Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern;
3. die Ausweitung der Diskriminierungstatbestände auf Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG und die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG gemäß Artikel des 13 EG-Vertrages, sowohl
 - a. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
 - b. bei der Festsetzung des Entgelts,
 - c. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
 - d. bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
 - e. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
 - f. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
 - g. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausgenommen werden musste lediglich der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung. Dies deshalb, weil der Bundesgesetzgeber die hierfür erforderlichen Grundsatzbestimmungen nicht schon mit dem eingangs zitierten Grundsatzgesetz aufgestellt hat. Er beabsichtigt nämlich, die diesbezüglich erforderlichen Grundsatzbestimmungen in eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz aufzunehmen. Ein solcher Gesetzentwurf (Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behinderteneinstellungsgesetz - BGStG)

erlassen wird und das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundessozialamtsgesetz und das Bundesberufungskommissionsgesetz geändert werden) liegt bereits vor;

3. die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden entsprechend den Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ausdrücklich definiert;

4. die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung;

5. die Einführung von Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes;

6. die Einführung eines Benachteiligungsverbotens als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen. Demnach sollen die betroffenen Arbeitnehmer und auch andere Personen, wie Zeugen und Kollegen vor Benachteiligung durch den Arbeitgeber, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen, geschützt werden. Eine derartige Regelung ist im Übrigen auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sowie den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten;

7. es wird vorgesehen, dass die Verlautbarung der Gutachten der Kommission, die Veröffentlichung rechtskräftiger Urteile bzw. die Verlautbarung der Nichtbeachtung der Verpflichtung zur Berichtslegung durch den Arbeitgeber nicht mehr im Amtsblatt der Stadt Wien erfolgt, sondern die Veröffentlichung auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at erfolgt;

8. bei der Regelung betreffend Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen erfolgt eine Klarstellung hinsichtlich der Beendigung der Fristenhemmung;

9. die Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber (mit Verwarnung beim ersten Verstoß);

10. die Einführung eines – dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nachgebildeten – Gebotes der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung einschließlich entsprechender Strafsanktionen;

11. die Absicherung der Unabhängigkeit und Selbständigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin);

12. als Maßnahme zur Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wird die Parteistellung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) im Verfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen bzw. der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung eingeführt.

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch dieses Gesetz keine Kosten entstehen. Durch die Vollziehung dieses Gesetzes sind keine Mehrkosten für das Land Wien zu erwarten.

II. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 (Titel):

Im Hinblick auf die Ausweitung des Geltungsbereiches einerseits und die neuen Diskriminierungstatbestände (Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung) andererseits war der bisherige Titel „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft“ nicht mehr passend und musste daher eine Umbenennung erfolgen.

Zu Art. I Z 2 (§ 1 Abs. 1):

Bisher umfasste der Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes gemäß Abs. 1 nur die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf welche die Wiener Landarbeitsordnung 1990 anzuwenden ist.

In Umsetzung der jeweiligen Art. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie soll nunmehr eine Ausdehnung des Geltungsbereiches über den Bereich des Arbeitsverhältnisses hinaus auf den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiter-

bildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung (Z 2), auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder einer freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen (Z 3) sowie auf die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Beschäftigung (Z 4) erfolgen. Damit soll die gesamte land- und forstwirtschaftliche Arbeitswelt diskriminierungsfrei gestellt werden.

Umfasst sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Zu Art. I Z 3 (§ 1a):

Das in § 1a als Ziel formulierte Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern dient der Umsetzung des Art. 1 Abs. 1a der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Dieses Ziel ist bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz genannten Bereichen zu berücksichtigen.

Zu Art. I Z 4 (§ 2):

Die Regelung des neuen Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 2 Abs. 1 und enthält das Gleichbehandlungsgebot auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. In Umsetzung des Art. 2 Abs. 1 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie wird ausdrücklich das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand verankert. Danach dürfen z.B. das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe bzw. der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des Entwurfes nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden. Die Neuformulierung der Z 4 erfolgt in Anpassung an die Textierung des Art. 3 der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und stellt keine Einschränkung des bisherigen Umfanges, sondern vielmehr eine Ausweitung durch die Einbeziehung von Umschulungsmaßnahmen dar.

Zum Abs. 2 ist Folgendes anzumerken:

Die Verpflichtung der Europäischen Union, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu schützen, wurde durch den Vertrag von Amsterdam verstärkt. Darin wird bekräftigt, dass die Achtung der Menschenrechte einer der Grundsätze ist, auf denen die Europäische

Union beruht. Mit Art. 13 des EG-Vertrages wurde eine solide Grundlage für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik in Form Recht setzender oder anderer Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene geschaffen. In Art. 13 heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechtes, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen“.

Es besteht ein allgemeiner Konsens, dass gesetzlichen Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus und Intoleranz eine außerordentliche Bedeutung zukommt. Gesetze gewährleisten nicht nur, dass die Opfer geschützt werden und dass ihnen Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen, sondern sind darüber hinaus Ausdruck dessen, dass sich die Gesellschaft dem Rassismus und der Intoleranz und Ausgrenzung entschieden entgegen stellt und dass die staatlichen Instanzen fest entschlossen sind, gegen Diskriminierung vorzugehen.

Weiters ist es angesichts der demographischen Trends außerordentlich wichtig, sicherzustellen, dass ein möglichst hoher Prozentsatz an Personen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nachgeht. Diskriminierungen aus den in Art. 13 des EG-Vertrags angeführten Gründen können insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität unterminieren. Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für die volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. Es wird den Betroffenen ermöglicht, ihr wirtschaftliches Potential zu nutzen, so gut wie möglich für sich selbst und ihre Familie zu sorgen und weniger auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein.

Die Europäische Union hat daher im Jahr 2000 zwei Richtlinien verabschiedet, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der

sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Damit wurde ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschaffen, die darauf abzielen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zu bekämpfen; dies auch im Hinblick auf die Notwendigkeit der Schaffung günstiger Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarktes, der die soziale Integration fördert.

Abs. 2 ist analog der Bestimmung des Abs. 1 gestaltet. In Umsetzung der jeweiligen Art. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien darf niemand auf Grund der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt diskriminiert werden. Der Diskriminierungsstatbestand der Behinderung wird zu einem späteren Zeitpunkt – wenn die Grundsatzbestimmungen in der Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz vorliegen (siehe dazu den Allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen) – geregelt werden.

Eine Definition der Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ ist in der Antirassismusrichtlinie nicht enthalten. Zurückgewiesen werden jedoch Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien. Als Auslegungsmaßstab der insoweit offenen und weit auszulegenden Richtlinie kommen völkerrechtliche Normen in Betracht, insbesondere das Abkommen zur Eliminierung jeder Form der rassistischen Diskriminierung, CERD, ergänzend kann Art. 26 des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte, ICCPR, herangezogen werden. Das CERD erfasst jede „Diskriminierung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und des Volkstums“; Art. 26 ICCPR verpflichtet die ratifizierenden Staaten, Schutz vor Diskriminierungen unter anderem wegen der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion und der nationalen Herkunft zu gewähren. Als Auslegungshilfe wird weiters auf das ILO – Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie auf Art. 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (MRK) und die dazu entwickelten Grundsätze hingewiesen. Auch Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 – EGVG, BGBl. Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 97/2002, stellt die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung unter Verwaltungsstrafsanktion und kann daher für die Auslegung des Begriffes „Rasse“ herangezogen werden. Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in den oben genannten Instrumenten zeigt, dass dieser Ausdruck in der Rechtsprache durchaus gebräuchlich ist, wobei die Begriffe „Rasse oder ethnische Her-

kunft“ – völkerrechtskonform ausgelegt – nicht im Sinne einer Abstammungslehre so verstanden werden dürfen, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankomme, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestünden. Die oben genannten Rechtsquellen können vielmehr als Unterstützung für eine Definition ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, die sich stärker kulturell orientiert. Adressaten der Diskriminierung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um „imaginierte Gemeinschaften“, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können. Sie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich auf Grund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt.

Auch die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Insbesondere ist „Religion“ nicht auf Kirchen und anerkannte Religionsgemeinschaften beschränkt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Brockhaus – die Enzyklopädie (20., überarbeitete und aktualisierte Auflage) definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre, Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-)Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in Relation zur jeweiligen „Unheils“ Erfahrung hat jede Religion ein „Heilsziel“ und zeigt einen „Heilsweg“. Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und nicht-personale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) Transzendenz vorgestellt wird. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Turbane) fällt in den Schutzbereich, da aus den Kleidungsstücken eine bestimmte Religionszugehörigkeit der Träger abgeleitet bzw. diese als Ausdruck einer bestimmten Religion aufgefasst werden. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht.

Der Begriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Im hier verwendeten Zusammenhang sind mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansfassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Welt Ganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus – die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Es darf für den Abschluss eines Arbeitsvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheismus) ein Arbeitnehmer hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Zum Kriterium „Alter“ ist auszuführen: alle Arbeitnehmer sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn, spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (siehe § 2c Abs. 4 des Entwurfes). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters. Nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

Das Kriterium der „sexuellen Orientierung“ entspricht dem in der Richtlinie verwendeten Begriff der „sexuellen Ausrichtung“, im Gesetzestext wird die gängigere und eingeführte Bezeichnung „sexuelle Orientierung“ verwendet. Der Begriff ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für schwule und lesbische Arbeitnehmer geschaffen werden. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig, betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaare geleistet werden. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt unabhängig davon, ob der Umstand, auf Grund dessen die Diskriminierung erfolgt (z.B. Rasse oder ethnische Herkunft, etc.), tatsächlich vorliegt oder vermutet ist.

Die in den jeweiligen Art. 3 der Antidiskriminierungsrichtlinien aufgezählten Bereiche werden in der gegenständlichen Bestimmung umgesetzt. Die Formulierung ist Abs. 1 nachgebildet.

Abs. 3 soll klarstellen, dass eine auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um z.B. eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Sie stellt somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der in Abs. 2 aufgezählten Tatbestände dar. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für Drittstaatsangehörige. Unberührt bleiben die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

Zu Art. I Z 5 (§ 2a):

Im Hinblick auf die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes mit Z 2 (§ 1 Abs. 1 Z 2 bis 4) des Entwurfes soll mit den gegenständlichen, dem neuen § 2 nachgebildeten Regelungen das Gleichbehandlungsgebot um jene Tatbestände erweitert werden, die in keinem unmittelbaren Verhältnis zu einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern zur sonstigen Arbeitswelt zu zählen sind. Aus systematischen Gründen wird diese Erweiterung in einer eigenen Bestimmung vorgenommen. Es sind dies der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung, die Mitgliedschaft und Mitwirkung in gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen sowie die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. Dabei handelt es sich um Tatbestände, die zwar nur einen indirekten Zugang zur Arbeitswelt haben und nicht direkt mit dem Arbeitsverhältnis selbst in Zusammenhang stehen, aber trotzdem entscheidend zur sozialen und wirtschaftlichen Integration beitragen. Die Gewährleistung der Gleichbehandlung bei der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen ist etwa als Voraussetzung für die Sicherung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf anzusehen. Dies gilt auch für die Gleichbehandlung bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen

Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung. Zulässig ist jedoch die Einrichtung und die Beibehaltung von Organisationen von Personen desselben Geschlechtes, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (Erwägungsgrund 15 zur geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie).

Zu Art. I Z 6 (§ 2b):

Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie definiert sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

In den Abs. 1 und 3 sollen diese Definitionen, die auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O`Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I - 2617), umgesetzt werden. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird; diese muss jedoch nicht dem anderen Geschlecht angehören; es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund ihres Geschlechtes anders behandelt wurde. Vom Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes sind nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes auch Transgender-Personen erfasst (vgl. Rechtsache C-13/94, Cornwall County Council). Nach der bisherigen Anwendung des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechtes, die in der Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, ABl. Nr. L 14 vom 20.1.1998, S. 6 (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzt eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen oder Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende

Einhaltung dieses Kriteriums soll nunmehr entfallen. Die Gefahr einer Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum Zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Die Abs. 2 und 4 sind den Abs. 1 und 3 nachgebildet und enthalten die Definitionen der Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung für die im § 2 Abs. 2 des Entwurfes angeführten neuen Diskriminierungstatbestände. Damit werden die jeweiligen Art. 2 Abs. 2 den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt.

Abs. 5 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

Zu Art. I Z 7 (§§ 2c bis 2j):

§ 2c

Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten die Möglichkeit, in engen Grenzen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da die Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist davon auszugehen, dass eine solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen, außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt ist.

Nach Abs. 1 soll eine Ungleichbehandlung dann als gerechtfertigt anzusehen sein, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese „spezifischen beruflichen Anforderungen“ sollen im engen Sinne verstanden werden, so dass sie nur solche berufliche Anforderungen abdecken, die unbedingt zur

Ausführung der betreffenden Tätigkeit notwendig sind. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und die Rahmenbedingungen, in der bzw. unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird.

Umfasst von dieser Ausnahmebestimmung sind auch die Bereiche Gesundheit und Sicherheit. Darunter fallen insbesondere auch Schutz- und Bekleidungsvorschriften, die aus Gründen der Sicherheit das Tragen von Uniformen oder Helmen vorsehen.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen beibehalten oder vorgesehen werden, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Diese Bestimmung soll durch Abs. 2 verwirklicht werden. Es liegt auf der Hand und ist auch sachlich gerechtfertigt, dass in Organisationen, die bestimmte religiöse Werte vertreten, für bestimmte Arbeitsplätze oder Tätigkeiten nur Arbeitnehmer mit der entsprechenden religiösen Überzeugung in Betracht kommen. Abs. 2 gestattet es den betreffenden Organisationen, berufliche Anforderungen zu stellen, die für die Erfüllung der mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Pflichten erforderlich sind. Auch die Nutzung von eigenständigen Unternehmensformen in Ausführung der berechtigten Zwecke von den oben genannten Kirchen und Organisationen ist nicht von der Anwendung der Ausnahmebestimmung ausgeschlossen, wenn das Ethos untrennbar mit dem Unternehmenszweck verbunden ist.

Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sieht darüber hinaus die Möglichkeit vor, unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters als gerechtfertigt anzusehen. Die Umsetzung dieser Möglichkeit soll in Abs. 3 erfolgen. Danach soll keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen, durch bestimmte – demonstrativ aufgezählte – Ziele gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Damit soll zum einen die Möglichkeit der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung auf ganz bestimmte Ausnahmefälle beschränkt werden, zum anderen soll sichergestellt werden, dass diese begrenzte Zahl von Ausnahmen den vom Europäischen Gerichtshof im Zusammen-

hang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen.

Gründe, wie eine lange Ausbildungsdauer oder das Durchlaufen einer vorgesehenen gesamten Laufbahn können nicht als Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung und somit als Rechtfertigung für die Festsetzung eines Maximalalters bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses angesehen werden. Zulässig ist jedoch z.B. die Festsetzung einer Höchstdauer für die Geltung von Verträgen für unselbständige Arbeit mit dem regulären gesetzlichen Pensionsantrittsalter, wenn und soweit diese dem notwendigen und sachliche begründeten Interesse von Patienten (Höchstalter für Vertragsärzte) oder sonstigen schutzwürdigen Personen dient.

Ausschließlich an das (Lebens)Alter anknüpfende Lohn- oder Gehaltstafeln sind als unzulässige Diskriminierung zu werten. Die Anwendung anderer Kriterien – wie z.B. Berufserfahrung oder Betriebstreue – sind aber keinesfalls ausgeschlossen. Sowohl die Berufserfahrung, die für den Arbeitgeber durch die entsprechende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wertvoll ist, als auch die Betriebstreue, die eine Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb bedeutet und den Arbeitgeber davor schützt, ständig neue Arbeitnehmer einstellen und einschulen zu müssen, sind zulässige Unterscheidungskriterien. Gelingt es darzulegen, dass sich die Lohn- und Gehaltstafeln an diesen Kriterien der Berufserfahrung oder Betriebstreue orientieren, so wäre dies eine zulässige Differenzierung, auch wenn diese im Ergebnis ältere Arbeitnehmer gegenüber jüngeren bevorzugt.

Abs. 4 enthält als Präzisierung des Abs. 3 eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, wobei die Formulierungen des Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie übernommen werden.

Abs. 5 dient der Umsetzung des Art. 6 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und sieht bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen vor, solange dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes führt.

§ 2d

Mit Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wird der bisher in der Richtlinie nicht enthalten gewesene Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung

als Spezialtatbestand der allgemeinen geschlechtsbezogenen Belästigung eingeführt. Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung ist schon seit der Novelle LGBL für Wien Nr. 7/1994 im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz enthalten. Die Bestimmung entspricht großteils dem geltenden Recht (§ 2 Abs. 1a und 1b). Die Z 2 und 3 des Abs. 1 sollen aus systematischen Gründen gegenüber der bisherigen Regelung umgestellt werden, um jene Tatbestände, die das Arbeitsverhältnis betreffen, zusammenzufassen.

In Abs. 2 Z 2 entfällt der Ausdruck „nachteiligen“. Es ist unerheblich, ob die Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen Belästigung zu nachteiligen Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis führt. Gerade im Fall der „Duldung“ ist durchaus der gegenteilige Fall denkbar.

Der hinzugefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

§ 2e

Sexuelle Belästigung ist aber nur ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung generell. In der gegenständlichen Bestimmung soll auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als neuer Diskriminierungstatbestand in das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht Mobbing insgesamt, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten und daher von Wien für den Bereich der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft umzusetzen. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwer wiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten. Die Formulierungen des § 2e des Entwurfes, die inhaltlich der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entsprechen, werden in

sprachlicher Hinsicht der in der Praxis bekannten und bewährten Terminologie des § 2d nachgebildet, wobei in Abs. 2 im Hinblick darauf, dass bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht auf die sexuelle Sphäre Bezug genommen wird, geringfügige Änderungen vorgenommen werden.

§ 2f

Diese Bestimmung entspricht in wesentlichen Teilen dem geltenden Recht (§ 2 Abs. 3), wobei der Verweis auf Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau durch jenen auf Art. 7 Abs. 2 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2003, ersetzt wird. Danach sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten zulässig. Auch Art. 2 Abs. 8 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten, positive Maßnahmen vorzusehen. Die Möglichkeit, positive Maßnahmen zu beschließen, ist als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz anzusehen, mit der Maßnahmen zugelassen werden sollen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen. Auch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können positive Maßnahmen zu Gunsten eines Geschlechtes beinhalten. Gemäß § 196b der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 6/2004, hat der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat in regelmäßigen Abständen Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten abzielen. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung gemäß § 202 Abs. 1 Z 24 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 geregelt werden. Ein automatischer Vorrang für Frauen beim Zugang zur Beschäftigung oder bei der Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist nicht zulässig. Quotenregelungen sind aber dann zulässig, wenn ihre Regelung nicht absolut und unabdingbar ist und automatisch erfolgt, sondern die besondere Berücksichtigung von in der Person des

Mitbewerbers liegenden Gründen im Einzelfall offen lassen (Öffnungsklausel). Als positive Maßnahme kann z.B. die Bevorzugung von Frauen bei Stellenausschreibungen in jenen Bereichen, in denen bisher überwiegend Männer beschäftigt sind, angesehen werden.

§ 2g

Die Bestimmung des Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem geltenden Recht (§ 2b). Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nachträglich nicht dadurch saniert, dass sich Frauen trotz männlich formulierter Inserate bewerben.

Das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ist in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien zwar nicht ausdrücklich angeführt, eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Stellenausschreibung ist jedoch als Diskriminierung im Sinne der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien anzusehen. Gerade durch diskriminierende Stellenausschreibungen kann der Zugang zu Beruf und Beschäftigung auf Grund des Einflusses der Wortwahl auf das Bewerbungsverhalten potentieller Bewerber und die damit verbundene allfällige Abstandnahme von einer Bewerbung wesentlich behindert werden. Dies widerspricht den Intentionen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Durch die Bestimmung des Abs. 2 soll daher ein Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung eingeführt werden, das analog der Bestimmung des Abs. 1 gestaltet ist. Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien eröffnen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, von einer Ungleichbehandlung auf Grund eines der Merkmale der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien dann abzusehen, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

§ 2h

Die Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (§ 2 Abs. 2). Es handelt sich dabei um einen Sonderfall der mittelbaren Diskriminierung, der in keinem direkten Verhältnis zum Arbeitsvertrag steht. Mit dieser Bestimmung soll eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung herbeigeführt und erzielt werden, dass unterschiedliche Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen,

dass bei richtiger Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen bei den Betrieben ausgeschlossen sind.

§ 2i

Mit der vorgesehenen Regelung wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes an das EU-Recht vorgenommen.

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht (Rs. C-180/95 vom 22. April 1997, Fall Draehmpael) entschieden, dass die Festsetzung einer Höchstgrenze für den Schadenersatz infolge von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes bei der Einstellung im Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG steht, sofern nach der innerstaatlichen Regelung diese Höchstgrenze auch dann gilt, wenn der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte. Die Richtlinie steht hingegen einer innerstaatlichen Regelung nicht entgegen, die für den Schadenersatz eine Höchstgrenze vorgibt, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Bewerber die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation des eingestellten Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Außerdem darf für den von mehreren bei der Einstellung diskriminierten Bewerbern geltend gemachten Schadenersatz keine Höchstgrenze von kumulativ festgelegten Monatsgehältern vorgesehen werden.

Da das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz auch generelle Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg vorsieht, ist im Hinblick auf die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes Anpassungsbedarf an das EU-Recht gegeben.

Die in der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie sowie in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthaltene Schadenersatzregelung ist der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildet. Sie umfasst neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch.

Nach Art. 6 Abs. 2 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass der einer Person entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen und ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss. Dabei darf ein solcher Ausgleich

oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Bewerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird. Die einschlägigen Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 7 bzw. Art. 9) verpflichten die Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer vorsehen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein (Art. 15 bzw. Art. 17 der Antidiskriminierungsrichtlinien).

Grundsätzlich wird das bewährte Rechtsfolgensystem des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes beibehalten und an die geänderte Rechtslage angepasst.

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des Abs. 1 verpflichtet daher den Arbeitgeber bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbschance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolgen lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln des Diskriminierenden ist nicht erforderlich. Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für den Stellenwerber, der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von einem Monatsentgelt vorgesehen; für den Stellenwerber, dessen durch die Diskriminierung erwachsener Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis 500 Euro vorgesehen.

In den Abs. 2, 3, 4 und 6 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminie-

rungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Mit der vorgesehenen Regelung in Abs. 5 wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes beim beruflichen Aufstieg an das EU-Recht vorgenommen. Es ist eine zur Schadenersatzregelung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gestaltete Neuregelung erforderlich.

Abs. 7 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und entspricht dem geltenden Recht (§ 2a Abs. 8).

Die Abs. 8 und 9 regeln die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung und bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder einer freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme von Leistungen solcher Organisationen. Der Anspruch besteht auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder auf Ersatz des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Abs. 10 sieht für die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Beschäftigung den Ersatz des Vermögensschadens einschließlich des immateriellen Schadens vor.

Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 11 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie die Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung betragen mindestens 400 Euro bzw. bei sexueller Belästigung 720 Euro. Die Änderung der Umschreibung des immateriellen Schadens bei sexueller Belästigung erfolgt in Anpassung an die Schadenersatzregelungen bei den anderen Diskriminierungstatbeständen. Sie ist keine inhaltliche Änderung, sondern dient der sprachlichen Einheitlichkeit.

Nach dem derzeit geltenden Wortlaut des § 2a Abs. 9 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich die Beweismaßerleichterung nur auf die Diskriminierungstatbestände des derzeit geltenden § 2 Abs. 1 Z 1 bis 7 leg. cit., nicht jedoch

auf die der Abs. 1a und 1b, in denen die sexuelle Belästigung geregelt ist (vgl. OGH vom 27.3.1996, 9 Ob A 2056/96). Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer die sexuelle Belästigung – im Gegensatz zu den anderen Diskriminierungstatbeständen – im gerichtlichen Verfahren nicht bloß glaubhaft zu machen, sondern zu beweisen hat. Da in der Praxis vor allem bei sexueller Belästigung oft nur Behauptung gegen Behauptung steht, ist die Erbringung des vollen Beweises äußerst schwierig. Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 8 bzw. Art. 10) und die Beweislastrichtlinie 97/80/EG sehen vor, dass die Richtlinien im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen zu gewährleisten haben, dass das Diskriminierungsopfer – die klagende Partei – ihr Vorbringen glaubhaft zu machen hat und es der beklagten Partei obliegt, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist. Und genau dieses Beweissystem, das von den EU-Richtlinien gefordert wird, ist seit langem im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz verankert und soll auch nach dessen Novellierung weiter gelten. Die klagende Partei hat die Diskriminierung zwar glaubhaft zu machen, aber die Klage ist nur dann vom Gericht abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist. Durch diese Regelung wird nicht nur das Beweismaß erleichtert, sondern tatsächlich die Beweislast umgekehrt: Im Gegensatz zu der sonst im österreichischen Zivilprozess geltenden Beweislastverteilung, wonach die klagende Partei ihre Behauptungen im vollen Umfang beweisen muss und die beklagte Partei zu keinerlei Rechtfertigung ihrer Motive verpflichtet ist, muss nach dem Entwurf nämlich – umgekehrt – die beklagte Partei aktiv werden und das Gericht vom Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen überzeugen, also beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will.

Durch die vorgesehene Regelung des Abs. 12 wird die Beweismaßerleichterung in der geltenden Fassung auch auf den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und auf den neuen Diskriminierungstatbestand der Belästigung sowie auf die Anweisung zur Diskriminierung ausgedehnt. Da es sich bei diesen Diskriminierungstatbeständen um kein Motiv, sondern eine Tatsache handelt, ist eine entsprechende Adaptierung der geltenden Beweislastregelung für diese Diskriminierungstatbestände erforderlich. Die Beweismaßerleichterung erstreckt sich auf alle Diskriminierungstatbestände. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung, der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der neuen Diskriminierungstatbestände auf Grund des Geschlechtes (§ 2a Abs. 1 des Entwurfes) ist durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und

die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände gemäß den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (§§ 2 Abs. 2, 2a Abs. 2 und 2e des Entwurfes) stützt sich auf Art. 8 bzw. 10 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, die sich in ihrem Wortlaut an die Bestimmungen der Art. 3 und Art. 4 der Beweislastrichtlinie anlehnen.

§ 2j

In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält die gegenständliche Bestimmung ein Benachteiligungsverbot. Nach diesen Artikeln haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer können angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, den Betroffenen vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlungen (z.B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) – als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte – zu schützen. Die Einführung einer derartigen Regelung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 7) enthalten. Von diesem Schutz sind – nach der Intention der EU (Erwägungsgrund 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) – nicht nur der beschwerdeführende Arbeitnehmer, sondern auch andere Arbeitnehmer, wie Zeugen oder Kollegen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich der andere Arbeitnehmer als Zeuge oder durch sein aktives Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Arbeitgebers andererseits bestehen. Wird eine Person im Sinne dieser Bestimmung benachteiligt, kommen die Rechtsfolgen des § 2i des Entwurfes zur Anwendung. Die in Art. 7 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie angeführten Arbeitnehmervertreter werden in der vorgesehenen Regelung nicht angeführt, weil diese ohnehin nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990 entsprechenden Schutz genießen.

Zu Art. I Z 8 (§ 3a Abs. 2 bis 7):

Mit Abs. 2 wird – in Anpassung an die §§ 4 Abs. 1 und 5 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 66/2004 – die Selbständigkeit und Unabhängigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) im Hinblick auf ihre Beratungs- und Unterstützungstätigkeit verankert.

Die Abs. 4 und 5 sind geltendes Recht.

Die Abs. 3, 6 und 7 wurden den §§ 3 Abs. 5, 4 Abs. 4 und 5 bzw. 5 Abs. 4 und 5 GBK/GAW-Gesetz nachgebildet.

Zu Art. I Z 9 (§ 4):

Hier handelt es sich um eine im Hinblick auf die Ausweitung der Diskriminierungstatbestände erforderliche Zitatänderung.

Zu Art. I Z 10 und 12 (§§ 5 Abs. 3 und 6a Abs. 4):

Im Hinblick auf die von der Magistratsdirektion der Stadt Wien – Geschäftsbereich Recht – Verfassungsdienst und EU-Angelegenheiten unter dem Titel „Deregulierung des Amtsblattes“ vorgenommene Prüfung alternativer Kundmachungsformen für die im Amtsblatt der Stadt Wien vorgenommenen Verordnungen wird nunmehr in den gegenständlichen Bestimmungen statt der Verlautbarung im Amtsblatt der Stadt Wien die Veröffentlichung auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at vorgesehen.

Zu Art. I § Z 11 (§ 6 Abs. 2 bis 6):

Durch Abs. 2 soll die gebotene Beteiligung der jeweils betroffenen privaten Einrichtungen, die sich der Vertretung von Diskriminierung bedrohter Personengruppen widmen, sichergestellt werden. Die Antragsteller können sich durch eine Person ihres Vertrauens im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten lassen. Dazu sind auch Vertreter von Nichtregierungsorganisationen zu zählen. Auf Antrag hat die Kommission einen Vertreter einer Nichtregierungsorganisation hinzuzuziehen. Gleichzeitig mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung ist der Arbeitnehmer über das Antragsrecht zu belehren.

Abs. 3 entspricht vollinhaltlich dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 2).

Abs. 4 ist dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 3) nachgebildet.

Abs. 5 räumt nunmehr auch der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Möglichkeit ein, in jenen Verfahren, die auf Grund ihres Verlangens eingeleitet wurden, eine Klage gemäß Abs. 4 zu erheben, wobei die Einleitung des Verfahrens nur dann zulässig sein soll, wenn der betroffene Arbeitnehmer seine Zustimmung erteilt. Damit soll ein gerichtliches Verfahren ausdrücklich vom Willen des betroffenen Arbeitnehmers abhängig gemacht werden.

Bezüglich Abs. 6 wird auf die Erläuternden Bemerkungen zu Art. I Z 10 und 12 des Entwurfes verwiesen.

Zu Art. I Z 13 (§ 11):

Die Bestimmung ist im Wesentlichen analog dem geltenden Recht gestaltet. Der Fristenlauf richtet sich nach den Grundsätzen des allgemeinen Schadenersatzrechtes (ab Kenntnis des Schadens).

Die Fristenhemmung des Abs. 2 tritt nunmehr auch bei Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ein.

Zu Art. I Z 14 (§ 11a):

Mit der gegenständlichen Bestimmung wird eine Auskunftspflicht für den Arbeitgeber und alle im betroffenen Betrieb Beschäftigten gegenüber der Gleichbehandlungskommission festgelegt.

Zu Art. I Z 15 (§ 13):

Nach geltender Rechtslage sind bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen nur für private Arbeitsvermittler sowie das Arbeitsmarktservice Verwaltungsstrafen vorgesehen. Nicht von der Strafsanktion erfasst sind die Arbeitgeber selbst, obwohl sie die auch und primär Normadressaten des Gebotes der geschlechts-

neutralen Stellenausschreibung sind. Die vorgesehene Regelung des Abs. 2 enthält daher eine Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber. Um Härtefälle, vor allem bei Kleinbetrieben zu vermeiden, ist beim ersten Verstoß nur eine Verwarnung vorgesehen. Gemäß § 21 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 117/2002, kann die Strafbehörde von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Übertretung unbedeutend: Sie kann den Beschuldigten jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den Beschuldigten von weiteren strafbaren Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat nach der geltenden Rechtslage zwar ein Antragsrecht an die Bezirksverwaltungsbehörde, aber keine Parteistellung im Verwaltungsstrafverfahren. Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 3 wird eine Erweiterung der Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgenommen, indem der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) Parteistellung in dem auf ihren Antrag hin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren das Recht auf Berufung gegen Bescheide sowie Einspruch gegen Strafverfügungen eingeräumt wird.

Überdies werden die Strafbestimmungen auch auf die Verletzung des Gebotes der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ausgedehnt.

E n t w u r f

Art. I Z 1:

Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz (Wr. GlbG Land- und Forstwirtschaft)

Art. I Z 2:

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für den Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitswelt, dazu zählen:

- 1. die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf welche die Wiener Landarbeitsordnung 1990 anzuwenden ist;**
- 2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;**
- 3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;**
- 4. die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.**

(2) ...

G E L T E N D E F A S S U N G

Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz)

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf welche die Wiener Landarbeitsordnung, LGBl. für Wien Nr. 22/1949, anzuwenden ist.

(2)....

Art. I Z 3:

Gleichstellung

§ 1a. Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

Art. I Z 4:

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

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

Gleichbehandlungsgebot

2. (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.
- (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. durch Dritte sexuell belästigt wird oder

(2) Auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

3. 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.

(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.

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

Art. I Z 5:

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
§ 2a. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden,

- 1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses**
- 2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;**
- 3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.**

(2) Aus den im § 2 Abs. 2 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- 1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;**
- 2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;**
- 3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.**

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
 § 2a. (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 gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.

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

(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.

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

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(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 Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.

(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 Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1a Z 3 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 363,36 Euro Schadenersatz.

(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht un-

Art I Z 6:

Begriffsbestimmungen

§ 2b. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund eines im § 2 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder

berechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(9) 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 ausübende Tätigkeit ist.

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 2 b. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

Art. I Z 7:

Ausnahmebestimmungen

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

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

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

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

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

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

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im

Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Sexuelle Belästigung

§ 2d. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

- 1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird,**
- 2. durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages an gemessene Abhilfe zu schaffen oder**
- 3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis belästigt wird.**

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

- 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder**
- 2. 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 Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.**

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

Belästigung

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

- 1. vom Arbeitgeber selbst belästigt wird,**
- 2. durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder**
- 3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis belästigt wird.**

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

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

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

Positive Maßnahmen

§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2003, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 2g. (1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

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

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl.

Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/2004, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

Entlohnungskriterien

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

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

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

- 1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder**
 - 2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.**
- (2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 oder des § 2 Abs. 2 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 oder ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

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

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

- 1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Arbeitnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder**
- 2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Arbeitnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.**

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 oder des § 2 Abs. 2 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen

wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes oder wie ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 1 oder des § 2a Abs. 2 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 2 oder des § 2a Abs. 2 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 3 oder des § 2a Abs. 2 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 2d oder einer Belästigung nach § 2e hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall der §§ 2d Abs. 1 Z 2 oder 2e Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. So weit der Nachteil nicht nur in

einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Fall einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 2, 2a, 2d, oder 2e beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 2b Abs. 3 und 4 oder 2c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 2d oder 2e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 2j. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Arbeitnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 2i Abs. 12 gilt sinngemäß.

Art. I Z 8:

§ 3a. (1) ...

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbstständig und unabhängig. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

(3) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

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

(5) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten

§ 3a. (1) ...

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

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

(4) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(5) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission 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 für

Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(6) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission 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 für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigungen eines Betriebes ist der Arbeitgeber so rechtzeitig zu verständigen, dass dieser oder eine von ihm namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(7) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 5 Anwendung.

Art I Z 9:

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne **der §§ 2 bis 2e** berührenden Fragen zu befassen.

Art I Z 10:

§ 5 (1) bis (2) ...

(3) Gutachten der Kommission sind auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen.

(6) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 3 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen kann.

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne des § 2 berührenden Fragen zu befassen.

§ 5 (1) bis (2) ...

(3) Gutachten der Kommission sind im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren.

Art I Z 11:

§ 6 (1) ...

(2) Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag des Arbeitnehmers einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Arbeitnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der Kommission nach Abs. 3 nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verfahren

§ 6 (1) ...

(2) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln, und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(3) Kommt der Arbeitgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 2) klagen; die Frist verlängert sich im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, welche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im Amtsblatt der Stadt Wien zu veröffentlichen.

steht das Klagerecht gemäß Abs. 4 auch der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) zu, wobei die Klage nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers eingebracht werden darf.

(6) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 4, welche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

Art. I Z 12:

§ 6a. (1) bis (3) ...

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

Art. I Z 13:

§ 11. (1) Ansprüche nach § 2i Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2i Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 2i Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2i Abs. 7 oder § 2j ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2i Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches – ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkraft-Treten dieses Gesetzes abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

§ 6a. (1) bis (3) ...

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren.

§ 11. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2 a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2 a 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.7 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) 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.

Art. I Z 14:

Auskunftspflicht

§ 11a. Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Zu Art. I Z 15:

§ 13. (1) Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/2004, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verwaltungs-

§ 13. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 18/1993, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2 b 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 350 Euro zu bestrafen.

strafverfahren wegen Verletzung des § 2g Abs. 1 oder 2 ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) Partei. Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Art. I Z 16:

Bezugnahme auf Richtlinien

§ 14. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG 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 39 vom 14.2.1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15;

2. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22;

3. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.