

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. 45/2006, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 entfällt die Absatzbezeichnung „(1)“ und in Z 1 wird nach dem Wort „Arbeiter“ die Wortfolge „und Arbeiterinnen“ eingefügt.
2. § 1 Abs. 2 entfällt.
3. In § 2 Abs. 4 wird jeweils nach der Wortfolge „Ehe- und Lebenspartner“ im dritten Satz nach Setzung eines Beistrichs die Wortfolge „Ehe- und Lebenspartnerinnen“ und im vierten Satz die Wortfolge „und Ehe- und Lebenspartnerinnen“ eingefügt.
4. In § 2c Abs. 4 Z 1 wird nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wortfolge „und Arbeitnehmerinnen“ eingefügt.
5. In § 2c Abs. 7 Z 2 wird nach dem Wort „Arbeitgebers“ die Wortfolge „bzw. der Arbeitgeberin“ eingefügt.
6. In § 2c Abs. 8 erster Satz wird vor dem Wort „Betroffenen“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.
7. In § 2d Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ in Z 1 die Wortfolge „bzw. von der Arbeitgeberin“ und in Z 2 die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ sowie nach dem Wort „er“ die Wortfolge „bzw. sie“ eingefügt.

8. § 2d Abs. 2 lautet:

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

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des bzw. der Vorgesetzten oder des Kollegen bzw. der Kollegin 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.“

9. In § 2e Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ in Z 1 die Wortfolge „bzw. von der Arbeitgeberin“ und in Z 2 die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ sowie nach dem Wort „er“ die Wortfolge „bzw. sie“ eingefügt.

10. § 2e Abs. 2 lautet:

„(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 oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des bzw. der Vorgesetzten oder des Kollegen bzw. der Kollegin 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.“

11. In § 2f wird nach dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wortfolge „bzw. Arbeitnehmerinnen“ sowie nach dem Wort „Arbeitgebers“ die Wortfolge „bzw. der Arbeitgeberin“ eingefügt.

12. In § 2g Abs. 1 und 2 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ eingefügt.

13. In § 2g Abs. 3 wird nach dem Wort „Arbeitsvermittler“ die Wortfolge „und Arbeitsvermittlerinnen“ eingefügt sowie das Zitat „BGBI. I Nr. 64/2002“ durch das Zitat „BGBI. I Nr. 82/2008“ ersetzt.

14. § 2i Abs. 1 bis 7 lauten:

„(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 bzw. die Arbeitgeberin gegenüber dem Stellenwerber bzw. der Stellenwerberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

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

(2) Erhält ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 oder des § 2 Abs. 2 Z 2 durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, bei dem bzw. der eine Diskriminierung wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er bzw. sie gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf 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 bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf 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 bzw. die Arbeitnehmerin 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 bzw. eine Arbeitnehmerin wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 oder des § 2 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin 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 bzw. die Arbeitnehmerin bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass der einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner bzw. ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 oder des § 2 Abs. 2 Z 6 hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin des anderen Geschlechtes oder wie ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, bei dem bzw. der 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 bzw. von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 2 Abs. 1 Z 7 oder § 2 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Lässt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Beendigung gegen sich gelten, so hat er bzw. sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

15. § 2i Abs. 11 und 12 lauten:

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

(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 bzw. der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm bzw. ihr 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 §§ 2c Abs. 9, 2d oder 2e obliegt es dem bzw. der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von ihm bzw. ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“

16. Nach § 2i Abs. 13 wird folgender Abs. 14 angefügt:

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

17. § 2j lautet:

„§ 2j. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeit-

geberin innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Arbeitnehmer bzw. eine andere Arbeitnehmerin, der bzw. die als Zeuge bzw. Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers bzw. einer anderen Arbeitnehmerin 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 gilt sinngemäß.“

18. § 3 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Den Vorsitz hat der Landeshauptmann bzw. die Landeshauptfrau oder ein von ihm bzw. ihr betrauter Bediensteter oder eine von ihm bzw. ihr betraute Bedienstete des Amtes der Landesregierung zu führen.“

19. In § 3 Abs. 3 wird vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

20. In § 3 Abs. 3 Z 5 wird nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „bzw. Vertreterinnen“ eingefügt.

21. In § 3 Abs. 5 und § 3a Abs. 1 zweiter Satz wird jeweils vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

22. § 3a Abs. 4 lautet:

„(4) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin, 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.“

23. § 3a Abs. 6 letzter Satz lautet:

„Vor Besichtigung eines Betriebes ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin so rechtzeitig zu verständigen, dass dieser bzw. diese oder eine von ihm bzw. ihr namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.“

24. In § 5 Abs. 2 wird vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ sowie nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „bzw. Vertreterinnen“ eingefügt.

25. § 6 Abs. 1 bis 3 lauten:

„(1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin, eines Betriebsrates bzw. einer Betriebsrätin, einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen,

auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines bzw. ihres Vertrauens, insbesondere einen Vertreter bzw. eine Vertreterin einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin einen Vertreter bzw. eine Vertreterin einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 bzw. der Arbeitgeberin schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn bzw. sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.“

26. In § 6 Abs. 4 wird nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ eingefügt.

27. In § 6 Abs. 5 wird nach dem Wort „Arbeitnehmers“ die Wortfolge „bzw. der Arbeitnehmerin“ eingefügt.

28. § 6a Abs. 1 erster Satz lautet:

„Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines bzw. einer Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten.“

29. In § 6a Abs. 4 wird nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ eingefügt.

30. In § 7 Abs. 1, 3 und 4 wird jeweils vor dem Wort „Vorsitzende“ die Wortfolge „bzw. die“ eingefügt.

31. In § 7 Abs. 5 wird vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

32. § 8 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Den Vorsitz hat der bzw. die Vorsitzende der Kommission oder ein bzw. eine von ihm bzw. ihr damit betrauter Bediensteter bzw. betraute Bedienstete zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom bzw. von der Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.“

33. In § 10 Abs. 1 und 3 wird jeweils nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „bzw. Vertreterinnen“ eingefügt.

34. In § 10 Abs. 2 und § 11a wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. Arbeitgeberinnen“ eingefügt.

35. In § 11 Abs. 1 wird die Zitierung „BGBI. I Nr. 77/2004“ durch die Zitierung „BGBI. I Nr. 40/2009“ ersetzt.

36. § 12 lautet:

„§ 12. Jeder Arbeitgeber bzw. jede Arbeitgeberin hat einen Ausdruck dieses Gesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.“

37. In § 13 Abs. 1 wird nach dem Wort „Arbeitsvermittler“ die Wortfolge „bzw. private Arbeitsvermittlerin“ und nach dem Wort „Stellenwerbers“ die Wortfolge „bzw. der Stellenwerberin“ eingefügt sowie das Zitat „BGBI. I Nr. 64/2004“ durch das Zitat „BGBI. I Nr. 12/2009“ ersetzt.

38. In § 13 Abs. 2 wird nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. Arbeitgeberin“ sowie nach dem Wort „Stellenwerbers“ die Wortfolge „bzw. der Stellenwerberin“ eingefügt.

39. In § 14 Z 1 wird der Strichpunkt durch einen Beistrich ersetzt und die Wortfolge „in der Fassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26.7.2006, S. 23;“ angefügt.

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

Problem:

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden, BGBl. I Nr. 98/2008, die für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert.

Ziel:

Anpassung des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 45/2006, als Landesausführungsgesetz.

Weiters wird die gegenständliche Novelle im Sinne des „Gender Mainstreaming“ in der Legistik der Stadt Wien zum Anlass genommen, den gesamten Gesetzestext nunmehr so zu formulieren, dass sich dieser soweit wie möglich ausdrücklich an beide Geschlechter richtet. Im Hinblick darauf entfällt die bisher verwendete Generalklausel, in der gesagt wird, dass sich personenbezogene Bezeichnungen, die nur in männlicher Weise angeführt sind, auf Männer und Frauen in gleicher Weise beziehen und bei Anwendung auf bestimmte Personen die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden ist.

Inhalt/Problemlösung:

Mit dem gegenständlichen Gesetz werden die erforderlichen Ausführungsregelungen zum Bundesgrundgesetz BGBl. I Nr. 98/2008 getroffen, welche im Wesentlichen folgenden Inhalt haben:

- Anpassung der Definitionen der (sexuellen) Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro,
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt,
- Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz,
- Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist,
- Klarstellung der Sanktionen bei Verletzung des Benachteiligungsverbot.

Alternativen:

Keine, da nach Art. 15 Abs. 6 B-VG, sobald der Bund Grundsätze aufgestellt hat, die landesgesetzlichen Bestimmungen binnen der bundesgesetzlich zu bestimmenden Frist – diese wurde mit sechs Monaten festgesetzt – dem Grundsatzgesetz anzupassen sind.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:**Finanzielle Auswirkungen:**

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

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

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird die wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein.

- Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Keine.

- Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Mit dem Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird ein weiterer wichtiger Schritt für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Frauen und Männern in das wirtschaftliche und soziale Leben gegangen.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Es werden zwingende Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes umgesetzt.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

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

I. Allgemeiner Teil

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden, BGBl. I Nr. 98/2008, die für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert.

Im Wesentlichen sollen die Definition der Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung sowie Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatz eingeführt werden. Weiters sind im Hinblick auf die österreichische Judikatur gesetzliche Klarstellungen vorgesehen, insbesondere dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung der Probezeit gilt.

Hinsichtlich der Sanktion bei diskriminierender Beendigung ist nunmehr alternativ zur Anfechtung der Beendigung – nach Wahl des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin – die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs vorgesehen, wenn sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dafür entscheidet, die Beendigung zu akzeptieren. Der Anspruch umfasst dabei sowohl den Vermögensschaden als auch den immateriellen Schaden aus der mit der Diskriminierung verbundenen persönlichen Beeinträchtigung.

Es ist auch eine Klarstellung vorgesehen, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist.

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

Weiters wird die gegenständliche Novelle im Sinne des „Gender Mainstreaming“ in der Legistik der Stadt Wien zum Anlass genommen, den gesamten Gesetzestext nunmehr so zu formulieren, dass sich dieser soweit wie

möglich ausdrücklich an beide Geschlechter richtet. Im Hinblick darauf entfällt die bisher verwendete Generalklausel, in der gesagt wird, dass sich personenbezogene Bezeichnungen, die nur in männlicher Weise angeführt sind, auf Männer und Frauen in gleicher Weise beziehen und bei Anwendung auf bestimmte Personen die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden ist.

II. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 8 und 10 (§§ 2d Abs. 2 und 2e Abs. 2):

Die Definitionen der (sexuellen) Belästigung im Gemeinschaftsrecht (Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie Nr. 2000/78/EG bzw. Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie Nr. 76/207/EWG geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG = Art. 2 Abs. 1 Buchstabe c und Buchstabe d der Richtlinie Nr. 2006/54/EG, ebenso Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie Nr. 2000/43/EG) stellen durchwegs darauf ab, dass Belästigungen Verhaltensweisen sind, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein beeinträchtigendes Umfeld geschaffen wird.

Demgegenüber sind bisher in Fortschreibung der schon vor Erlassung der einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Regelungen im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Definition als (sexuelle) Belästigungen im Ergebnis ausschließlich solche Verhaltensweisen gesehen worden, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt wurden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankam.

An dieser Definition soll uneingeschränkt festgehalten werden. Im Hinblick auf die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts soll darüber hinaus alternativ auch eine Verhaltensweise, die eine Belästigung lediglich bezweckt, als Belästigung und damit als Diskriminierung gelten.

Durch diese Regelung soll auch verdeutlicht werden, dass es in dem Fall – der bisher als einziger in den angesprochenen Bestimmungen verankert war – in dem eine Belästigung von der betroffenen Person subjektiv als solche empfunden wird, weil ein von ihr unerwünschtes Verhalten ihre Würde beeinträchtigt und eine benachteiligende Umwelt schafft, gerade nicht auf die Absicht der belästigenden Person ankommt.

Neu hinzu kommt mit der Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ eine andere Fallgestaltung, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch wehren möchte.

Zu Art. I Z 14 (§ 2i Abs. 1 Z 1):

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

Zwar wurde die geltende Regelung, die bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses einen Mindestschadenersatzanspruch von einem Monatsentgelt vorsieht, von Seiten der Europäischen Kommission nicht kritisiert, sodass von ihrer Gemeinschaftsrechtskonformität ausgegangen werden kann, es scheint aber sinnvoll, zur Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbots diese Regelung zu verstärken.

Es wird daher eine Ausdehnung dieses Mindestschadenersatzanspruches von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte vorgesehen, wenn der Stellenwerber bzw. die Stellenwerberin bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Wenn die Diskriminierung ausschließlich darin besteht, dass die Bewerbung der betroffenen Person von vornherein ausgeschieden wurde, sie aber nicht die bestqualifizierte war, soll der immaterielle Schadenersatz wie bisher mit 500 Euro begrenzt sein.

Zu Art. I Z 14 (§ 2i Abs. 7):

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

Eine wesentliche Neuerung stellt § 2i Abs. 7 letzter Satz dar. Damit wird Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung diese entweder so wie bisher anfechten können oder sie die Beendigung gegen sich gelten lassen können, aber dafür den Schaden – sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden – aus der diskriminierenden Beendigung geltend machen können. Zwar handelt es sich bei der mit einer erfolgreichen Anfechtung verbundenen „Wiederherstellung“ des Arbeitsverhältnisses um eine Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes, was dem in § 1323 ABGB normierten Primat der Naturalrestitution entspricht, doch kann diese Rechtsfolge – wie im Folgenden gezeigt wird – als ungeeignet erscheinen, sodass alternativ die Möglichkeit, die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu begehren, eröffnet werden soll. Diese Regelung erscheint im Anwendungsbereich des Wr. GIBG Land- und Forstwirtschaft deswegen gerechtfertigt und notwendig, weil bei einer diskriminierenden Beendigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – auf die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei der Anfechtung beschränkt ist – unzumutbar erscheinen kann. Als Beispiel sei auf eine Beendigung hingewiesen, die als Reaktion auf die Beschwerde einer Arbeitnehmerin wegen sexueller Belästigung erfolgt. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat also ein Wahlrecht zwischen Anfechtung und Geltendmachung von Schadenersatz, wobei der eine Anspruch den anderen ausschließt.

Zu Art. I Z 15 (§ 2i Abs. 11 zweiter Satz):

Nach der geltenden Rechtslage wird beim Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung differenziert. Während bei sexueller Belästigung ein Schadenersatzanspruch von

mindestens 720 Euro besteht, ist bei geschlechtsbezogener Belästigung der Mindestschadenersatzanspruch mit 400 Euro begrenzt.

Durch die vorgesehene Bestimmung soll für jegliche Belästigung ein einheitlicher Mindestschadenersatzanspruch von 720 Euro eingeführt werden.

Zu Art. I Z 16 (§ 2i Abs. 14):

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

Durch die vorgesehene Regelung soll ausdrücklich klargestellt werden, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist. Damit wird gleichzeitig klargestellt, dass Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen in ein- und demselben Sachverhalt nicht kumulativ nebeneinander bestehen. Umgekehrt ergibt sich, dass getrennte Sachverhalte, die unterschiedliche Tatbestände erfüllen, nicht einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen sind, z.B. wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer zunächst belästigt wird und in weiterer Folge in ihrem bzw. in seinem beruflichen Aufstieg gehindert wird. Die getrennte Betrachtung ist bei getrennten Sachverhalten auch wegen der gegebenenfalls unterschiedlichen Fristen zur Geltendmachung bzw. unterschiedlichen Ober- und Untergrenzen für den Schadenersatz geboten.

Zu Art. I Z 17 (§ 2j letzter Satz):

Beim Benachteiligungsverbot wird klargestellt, dass Verletzungen des Benachteiligungsverbots grundsätzlich dieselbe Sanktion nach sich ziehen wie eine Diskriminierung. Wird z.B. eine Frau, die eine Kollegin in deren Beschwerde wegen geschlechtsbezogener Belästigung unterstützt hat und im Verfahren als Zeugin aufgetreten ist, in der Folge gekündigt, so steht ihr die Möglichkeit der Anfechtung dieser Kündigung oder der Geltendmachung von Schadenersatz nach § 2i Abs. 7 zu.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Entwurf

Art. IZ 1 und 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 **und Arbeiterinnen**, auf welche die Wiener Landarbeitsordnung 1990 anzuwenden ist;
3. bis 4.

Art. IZ 3:

§ 2. (1) bis (3) ...

(4) Das Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Es ist weiters auf Angehörige anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen. Als Angehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, **Ehe- und Lebenspartnerinnen**, Geschwister sowie Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern. Im Fall der Belästigung gemäß § 2e ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner **und Ehe- und Lebenspartnerinnen** von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

Art. IZ 4 bis 6:

§ 2c. (1) bis (3) ...

(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 Arbeits-

GELTENDE FASSUNG

§ 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;
3. bis 4. ...

§ 2. (1) bis (3) ...

(4) Das Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Es ist weiters auf Angehörige anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen. Als Angehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Geschwister sowie Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern. Im Fall der Belästigung gemäß § 2e ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

§ 2c. (1) bis (3) ...

(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 Arbeits-

<p>bedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,</p> <p>2. und 3. ... (5) und (6) ... (7) ... 1. ...</p> <p>2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberinnen,</p> <p>3. und 4. ... (8) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 6, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des bzw. der Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 7 heranzuziehen. (9) ...</p> <p>Art. I Z 7 und 8:</p> <p>§ 2d. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin selbst sexuell belästigt wird, 2. durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dadurch diskriminiert wird, indem er bzw. sie 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. <p>(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder 2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des bzw. der Vorgesetzten oder des Kollegen bzw. der Kollegin zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur 	<p>bedingungen, 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,</p> <p>2. und 3. ... (5) und (6) ... (7) ... 1. ...</p> <p>2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers,</p> <p>3. und 4. ... (8) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 6, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 7 heranzuziehen. (9) ...</p> <p>§ 2d. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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,
---	--

<p>Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.</p> <p>(3)</p> <p>Art. I Z 9 und 10:</p> <p>§ 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</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin selbst belästigt wird, 2. durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dadurch diskriminiert wird, indem er bzw. sie 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. <p>(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 oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder 2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des bzw. der Vorgesetzten oder des Kollegen bzw. der Kollegin 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. <p>(3)</p> <p>Art. 1 Z 11:</p> <p>§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen umfassenden Verfügungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 2 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.</p>	<p>Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.</p> <p>(3)</p> <p>§ 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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 2 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes unangebrachtes oder anstößiges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende 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. <p>(3)</p> <p>§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer umfassenden Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 2 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.</p>
--	--

Art. 1 Z 12 und 13:

§ 2g. (1) Der Arbeitgeber **bzw. die Arbeitgeberin** 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 **bzw. die Arbeitgeberin** 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 **und Arbeitsvermittlerin** gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz **BGBl. I Nr. 82/2008**, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

Art. I Z 14 bis 16:

§ 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 bzw. die Arbeitgeberin gegenüber dem Stellenwerber bzw. der Stellenwerberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

- 1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bzw. die Stellenwerberin bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder**
- 2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber bzw. einer Stellenwerberin durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner bzw. ihrer Bewerbung verweigert wird.**

(2) Erhält ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 oder des § 2 Abs. 2 Z 2 durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer

§ 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.

§ 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 Arbeit-

<p>bzw. eine Arbeitnehmerin des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, bei dem bzw. der eine Diskriminierung wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er bzw. sie gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.</p> <p>(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 3 oder des § 2 Abs. 2 Z 3 hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.</p> <p>(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 4 oder des § 2 Abs. 2 Z 4 hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.</p> <p>(5) Ist ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 oder des § 2 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder 2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass der einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner bzw. ihrer Bewerbung verweigert wird. <p>(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 oder des § 2 Abs. 2 Z 6 hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin des anderen Geschlechtes oder wie ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, bei dem bzw. der 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.</p> <p>(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar un-</p>	<p>nehmer, 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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,</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(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.</p> <p>(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</p>
--	---

berechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 2 Abs. 1 Z 7 oder § 2 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Lässt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Beendigung gegen sich gelten, so hat er bzw. sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) bis (10)

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

(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 bzw. der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm bzw. ihr 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 §§ 2c Abs. 9, 2d oder 2e obliegt es dem bzw. der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von ihm bzw. ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(13)

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

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) bis (10)

(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 §§ 2c Abs. 9, 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.

(13)

Art. I Z 17:

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

Art. I Z 18 bis 21:

§ 3. (1)

(2) Diese Kommission hat aus elf Mitgliedern zu bestehen. **Den Vorsitz hat der Landeshauptmann bzw. die Landeshauptfrau oder ein von ihm bzw. ihr betrauter Bediensteter oder eine von ihm bzw. ihr betraute Bedienstete des Amtes der Landesregierung zu führen.**

(3) Der Kommission gehören neben dem **bzw. der** Vorsitzenden folgende Mitglieder an:

1. bis 4.

5. zwei Vertreter **bzw. Vertreterinnen** des Amtes der Landesregierung.

(4)

(5) Die im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder der Kommission sowie ihre Ersatzmitglieder (Abs. 4) sind von der Landesregierung für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Wird das Vorschlagsrecht für sie nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist die Landesregierung dabei an Vorschläge nicht gebunden. Vor Antritt ihrer Funktion haben diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission dem **bzw. der** Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben.

(6)

Art. I Z 22 und 23:

§ 3a. (1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin aus dem Personalstand des Amtes der Landesregierung für

§ 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.

§ 3. (1)

(2) Diese Kommission hat aus elf Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Landeshauptmann oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Amtes der Landesregierung zu führen.

(3) Der Kommission gehören neben dem Vorsitzenden folgende Mitglieder an:

1. bis 4.

5. zwei Vertreter des Amtes der Landesregierung.

(4)

(5) Die im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder der Kommission sowie ihre Ersatzmitglieder (Abs. 4) sind von der Landesregierung für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Wird das Vorschlagsrecht für sie nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist die Landesregierung dabei an Vorschläge nicht gebunden. Vor Antritt ihrer Funktion haben diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben.

(6)

§ 3a. (1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin aus dem Personalstand des Amtes der Landesregierung für

unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Vor Antritt ihrer Funktion haben die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin dem **bzw. der** Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Kommission und ihrer Arbeitsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(2) und (3) ...

(4) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin, 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) ...

(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 Besichtigung eines Betriebes ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin so rechtzeitig zu verständigen, dass dieser bzw. diese oder eine von ihm bzw. ihr namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.**

(7) ...

Art. I Z 24:

§ 5. (1) ...

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung der Beschlussfassung einen Arbeitsausschuss bilden, dem neben dem **bzw. der** Vorsitzenden (§ 3 Abs. 2) je eines der von den im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind außerdem Vertreter **bzw. Vertreterinnen** der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

(3) ...

unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Vor Antritt ihrer Funktion haben die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Kommission und ihrer Arbeitsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(2) und (3) ...

(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) ...

(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) ...

§ 5. (1) ...

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung der Beschlussfassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsitzenden (§ 3 Abs. 2) je eines der von den im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind außerdem Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

(3) ...

Art. I Z 25 bis 27:

§ 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin, eines Betriebsrates bzw. einer Betriebsrätin, einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines bzw. ihres Vertrauens, insbesondere einen Vertreter bzw. eine Vertreterin einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin einen Vertreter bzw. eine Vertreterin einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 bzw. der Arbeitgeberin schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn bzw. sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Kommt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin 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 bzw. der Arbeitnehmerin eingebracht werden darf.

(6) ...

Art. I Z 28 und 29:

§ 6a. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines bzw. einer Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der

§ 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(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) ...

§ 6a. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf

<p>Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluss zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.</p> <p>(2) und (3) ...</p> <p>(4) Kommt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin 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.</p> <p>Art. I Z 30 und 31:</p> <p>§ 7. (1) Der bzw. die Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt.</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der bzw. die Vorsitzende gestimmt hat.</p> <p>(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der bzw. die Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der bzw. die Vorsitzende zu entsprechen.</p> <p>(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte hat unter Leitung des bzw. der Vorsitzenden durch Bedienstete des Amtes der Landesregierung zu erfolgen.</p>	<p>Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluss zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.</p> <p>(2) und (3) ...</p> <p>(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.</p> <p>§ 7. (1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt.</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.</p> <p>(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.</p> <p>(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte hat unter Leitung des Vorsitzenden durch Bedienstete des Amtes der Landesregierung zu erfolgen.</p>
--	---

Art. I Z 32:

§ 8. (1) ...

(2) Jeder **Ausschuss** hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. **Den Vorsitz hat der bzw. die Vorsitzende der Kommission oder ein bzw. eine von ihm bzw. ihr damit betrauter Bediensteter bzw. betraute Bedienstete zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom bzw. von der Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.**

(3) ...

Art. I Z 33 und 34:

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

(2) Die Arbeitgeber **bzw. Arbeitgeberinnen** und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 8) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Betriebsbesichtigungen zu ermöglichen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter **bzw. Vertreterinnen** der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

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

Art. I Z 35:

§ 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

§ 8. (1) ...

(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Vorsitzende der Kommission oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Amtes der Landesregierung zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.

(3) ...

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

(2) Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 8) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Betriebsbesichtigungen zu ermöglichen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

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

§ 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. 40/2009, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2)

Art. I Z 36:

§ 12. Jeder Arbeitgeber bzw. jede Arbeitgeberin hat einen Ausdruck dieses Gesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Art. I Z 37 und 38:

§ 13. (1) Wer als privater Arbeitsvermittler **bzw. private Arbeitsvermittlerin** gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz **BGBl. I Nr. 12/2009**, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers **bzw. der Stellenwerberin** oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber **bzw. Arbeitgeberin** entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers **bzw. der Stellenwerberin** 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) ...

Art I Z 39:

§ 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, **in der Fassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancen-**

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)

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

§ 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) ...

§ 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,

<p>gleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26.7.2006, S. 23; 2. und 3. ...</p>	<p>2. und 3. ...</p>
--	----------------------