

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. 13/2010, wird wie folgt geändert:

1. § 2b Abs. 5 lautet:

„(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters, deren sexueller Orientierung oder deren Behinderung diskriminiert wird, oder bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung.“

2. § 2d wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.“

3. § 2e wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.“

4. In § 2g Abs. 3 wird die Wortfolge „§§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2008“ durch die Wortfolge „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2009“ ersetzt.

5. § 2g wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder der private Arbeitsvermittler bzw. die private Arbeitsvermittlerin gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2009, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

6. In § 2i Abs. 11 letzter Satz wird die Zahl „720“ durch die Zahl „1.000“ ersetzt.

7. In § 13 Abs. 1 wird die Zitierung „§§ 4 ff“ durch die Zitierung „§§ 2 ff“ und die Zitierung „§ 2g Abs. 1 oder 2“ durch die Zitierung „§ 2g Abs. 1, 2 oder 4“ ersetzt.

8. In § 13 Abs. 2 und 3 wird jeweils die Zitierung „§ 2g Abs. 1 oder 2“ durch die Zitierung „§ 2g Abs. 1, 2 oder 4“ ersetzt.

Artikel II

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

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

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

Ziele und wesentlicher Inhalt:

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 7/2011, 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 ist die Anpassung des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 13/2010, als Landesausführungsgesetz mit folgenden wesentlichen Regelungsinhalten:

- Ausdehnung des Schutzbereiches auf Personen, die auf Grund ihres Naheverhältnisses zu Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, benachteiligt (belästigt oder sexuell belästigt) werden,
- Anpassung der Definitionen der (sexuellen) Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts,
- Erweiterung des Gebots der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung um die Verpflichtung, in der Ausschreibung das geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1.000 Euro.

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.

- Auswirkungen auf die Bezirke:

Für die Bezirke sind keine finanziellen Auswirkungen 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:

Der Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf bedeutet einen weiteren wichtigen Schritt für eine vollständige erfolgreiche Eingliederung von Frauen und Männern in das wirtschaftliche und soziale Leben.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der gegenständliche Regelungsbereich unterliegt keinen speziellen Vorschriften der Europäischen Union. Die im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft festgelegten Grundsätze werden eingehalten.

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 des Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 7/2011, 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 wird die Definition des Begriffes „Diskriminierung“ dahingehend erweitert, dass eine solche auch vorliegt, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird (Diskriminierung durch Assoziierung).

Personen, die auf Grund ihres Naheverhältnisses zu Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, benachteiligt (belästigt oder sexuell belästigt) werden, sollen nun ebenfalls in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen. In Ausführung des Art. 3 des gegenständlichen Bundesgesetzes (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes) wird der Schutzbereich auch auf Personen ausgedehnt, die in einem Naheverhältnis zu behinderten Personen stehen.

Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung wird um die Verpflichtung erweitert, in der Ausschreibung das geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

Außerdem erfolgt eine Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung und sexueller Belästigung von 720 Euro auf 1.000 Euro.

Finanzielle Auswirkungen

Dem Bund, dem Land Wien sowie den übrigen Ländern und Gemeinden entstehen keine Kosten.

II. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1, 2 und 3 (§§ 2b Abs. 5, 2d Abs. 4 und 2e Abs. 4):

In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (z.B. Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner und Freundinnen bzw. Freunde, aber auch z.B. das Verhältnis zwischen Lehrerin bzw. Lehrer und Schülerin bzw. Schüler. Bei Arbeitskolleginnen bzw. Arbeitskollegen ist nicht von Vorneherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

In Ausführung des Art. 3 des gegenständlichen Bundesgesetzes (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes) wird der Schutzbereich auch auf Personen ausgedehnt, die in einem Naheverhältnis zu behinderten Personen stehen.

Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist z. B. eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zur einheitlichen Lesbarkeit wurde der bisherige § 2b Abs. 5 neu formuliert und entspricht nun der Vorgabe des Bundes (§ 44 Abs. 3 und 4 des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011).

Zu Art. I Z 4, 5, 7 und 8 (§§ 2g Abs. 3 und 4 sowie § 13):

Stellenausschreibungen sollen nunmehr Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn enthalten. Das heißt jene Entlohnung, die für den konkreten Arbeitsplatz auf Grund der innerbetrieblichen Bewertung nach Maßgabe der für das Unternehmen geltenden lohngestaltenden Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührt. Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Dasselbe gilt auch für Zulagen, von denen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt ist, dass sie jedenfalls anfallen werden. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes in Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird.

Bei der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind zusätzliche Einstufungskriterien wie z.B. Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Im Einzelfall ist es der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber daher freigestellt, bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Umstände nicht in die Berechnung des angegebenen Mindestlohns eingeflossen sind. Wird in der Stellenausschreibung jedoch Berufserfahrung gefordert, ist sie bei der Angabe des Mindestlohns zu berücksichtigen. Gibt das Unternehmen von Vorne-

herein einen über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegenden Lohn als für diesen Arbeitsplatz gebührend an, so stellt dies keine Verletzung der in § 2g geregelten Pflichten bei der Gestaltung der Stellenausschreibung dar.

Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit diese über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für den Bewerber bzw. die Bewerberin und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitsvermittlerinnen bzw. Arbeitsvermittler.

In den §§ 2g Abs. 3 sowie 13 Abs. 1 wurde die Zitierung des AMFG aktualisiert. Auf Grund des neu hinzugekommenen § 2g Abs. 4 wurden die Strafbestimmungen (§ 13) entsprechend adaptiert.

Zu Art. I Z 6 (§ 2i Abs. 11 letzter Satz):

Im Falle der Belästigung und sexuellen Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1.000 Euro hinaufgesetzt werden.

Entwurf	GELTENDE FASSUNG
<p>Art. I Z 1:</p> <p>§ 2b. (1) bis (4) ...</p> <p>(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters, deren sexueller Orientierung oder deren Behinderung diskriminiert wird, oder bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung.</p> <p>(6) ...</p> <p>Art. I Z 2:</p> <p>§ 2d. (1) bis (3) ...</p> <p>(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.</p> <p>Art. I Z 3:</p> <p>§ 2e. (1) bis (3) ...</p> <p>(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.</p>	<p>§ 2b. (1) bis (4) ...</p> <p>(5) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.</p> <p>(6) ...</p> <p>§ 2d. (1) bis (3) ...</p> <p>§ 2e. (1) bis (3) ...</p>

Art. I Z 4 und 5:

§ 2g. (1) und (2) ...

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen gemäß den §§ 2 ff des **Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2009**, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

(4) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder der private Arbeitsvermittler bzw. die private Arbeitsvermittlerin gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2009, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.

Art I Z 6:

§ 2i. (1) bis (10) ...

(11) ...

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 **1.000 Euro** Schadenersatz.

(12) bis (14) ...

Art. I Z 7 und 8:

§ 13. (1) Wer als privater Arbeitsvermittler bzw. private Arbeitsvermittlerin gemäß den §§ 2ff 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, 2 oder 4 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers bzw. die Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin entgegen § 2g Abs. 1, 2 oder 4 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers bzw. der Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin)

§ 2g. (1) und (2) ...

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen 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.

§ 2i. (1) bis (10) ...

(11) ...

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) bis (14) ...

§ 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. die Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber bzw. die 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

<p>beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.</p> <p>(3) In einem auf Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 2g Abs. 1, 2 oder 4 ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) Partei. Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.</p>	<p>von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.</p> <p>(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.</p>
---	---