

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, LGBI. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. 15/2012, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Z 2 lautet:

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

2. § 1 Z 4 lautet:

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

3. In §§ 2 Abs. 1 und 2a Abs. 1 wird jeweils die Wortfolge „Ehe- und Familienstand“ durch die Wortfolge „Personenstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat“ ersetzt.

4. § 2a Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;“

5. § 2a Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.“

6. § 2g Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

„Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991, zuletzt geändert

durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2009. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.“

7. § 2i Abs. 13 lautet:

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

8. § 11 Abs. 1 dritter Satz lautet:

„Ansprüche nach § 2i Abs. 11 sind wegen geschlechtsbezogener Belästigung binnen eines Jahres und wegen sexueller Belästigung binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.“

9. § 11 Abs. 2 lautet:

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

10. In § 14 wird der Schlusspunkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 4 angefügt:

„4. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S. 1.“

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 Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes umfasst derzeit den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. In Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, vom 7. Juli 2010 (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) ist eine Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit notwendig.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund, dem Land Wien sowie anderen Gebietskörperschaften erwachsen durch den vorliegenden Entwurf keine Kosten. Auf Dienstverhältnisse zur Gemeinde Wien findet das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBL Nr. 1996/18, in der geltenden Fassung, Anwendung.

Durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes ist nicht mit einem erheblichen Anwachsen der Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu rechnen.

Auswirkungen auf die Bezirke:

-keine

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar

zugute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Keine.

Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die geplanten Verbesserungen im materiellen Recht und bei den Verfahrensbestimmungen wird es zu einem Abbau der Diskriminierung von Frauen kommen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit diesem Entwurf wird die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, vom 7. Juli 2010, umgesetzt.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

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

I. Allgemeiner Teil

Ziele und wesentlicher Inhalt:

Der Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes umfasst derzeit unter anderem den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit. In Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, vom 7. Juli 2010 (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) ist eine Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit notwendig.

Ziele:

- Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie,
- Verbesserung des Instrumentariums zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Inhalt:

- Klarstellung, dass sich im Bereich Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung der Schutzbereich auf die gesamte Dauer der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung erstreckt,
- Ausdehnung des Schutzniveaus bei selbständiger Erwerbstätigkeit vom „Zugang“ auf „Erweiterung“ in Umsetzung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie,
- Aufnahme des Begriffes „Personenstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat“ statt bisher „Ehe- und Familienstand“,
- Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht,
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen,
- Ausdehnung der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung bei sexueller Belästigung von einem Jahr auf drei Jahre,

Finanzielle Auswirkungen

Dem Bund, dem Land Wien sowie andere Gebietskörperschaften erwachsen durch den vorliegenden Entwurf keine Kosten. Auf Dienstverhältnisse zur Gemeinde Wien findet das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBL Nr. 1996/18, in der geltenden Fassung, Anwendung.

Durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes ist nicht mit einem erheblichen Anwachsen der Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu rechnen.

II. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und 4 (§§ 1 Z 2, 2a Abs. 1 Z 1):

Mit der geplanten Regelung soll klargestellt werden, dass sich der Schutz des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur auf den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung beschränkt, sondern auch auf alle Phasen der Ausbildung.

Ausbildungen stellen eine Einheit dar und der Zweck der Maßnahme ist erst mit dem Abschluss der Ausbildung erreicht. Die Beschränkung auf den Zugang würde hier ein Rechtsschutzdefizit mit sich bringen. Nach der Spruchpraxis der Senate der Gleichbehandlungskommission erfolgt bereits jetzt eine weite Auslegung; beurteilt wird nicht nur der Zugang sondern auch der Verlauf der Ausbildung.

Die Änderung stellt daher primär eine Klarstellung zur Vermeidung von Unklarheiten dar. Nicht erfasst ist jedoch die inhaltliche Beurteilung von Prüfungen. Hier können nur die Umstände der Prüfung auf eine Diskriminierung hin überprüft werden (zum Beispiel (sexuelle) Belästigung durch die Prüferin bzw. den Prüfer anlässlich der Prüfung).

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

Die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie), verbietet gemäß Artikel 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Erfasst sind alle Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz umfasst derzeit nur den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 1 Z 4). Die Formulierung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie geht jedoch über den bloßen Zugang hinaus. Durch die Neuregelung soll der Geltungsbereich dahingehend erweitert werden, dass nunmehr auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

Zu Art. I Z 3 (§ 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1):

Im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz sind derzeit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, verboten. Durch die nunmehrige Formulierung ist klargestellt, dass das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe bzw. eingetragenen Partnerschaft oder der Umstand, ob man Kinder hat oder nicht, in den vom Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen in der Arbeitswelt nicht zu Benachteiligungen führen darf.

Durch die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf das Merkmal Personenstand, soll auch klargestellt werden, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I. Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind. Die eingetragene Partnerschaft wurde der Ehe weitgehend gleichgestellt; für sie soll daher im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz auch das gleiche Schutzniveau sichergestellt werden.

Zu Art. I Z 6 (§ 2g Abs. 4):

In Stelleninseraten müssen derzeit nur Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten sein. Jene Bereiche, für die keine lohn-gestaltende Vorschrift zur Anwendung kommt, werden von der Regelung derzeit nicht erfasst.

Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende Entgelt festzustellen. Gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, ist es für Bewerberinnen bzw. Bewerber besonders schwer, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen. Daher erscheinen Entgeltangaben in Stelleninseraten gerade in diesen Branchen besonders wichtig, um für die Bewerberinnen bzw. die Bewerber eine Ausgangsbasis für das Bewerbungsgespräch zur Verfügung zu stellen.

Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Der Entwurf sieht daher eine Ausdehnung der Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten inklusive Strafbestimmungen auf alle Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber vor, auch wenn im konkreten Fall kein Kollektivvertrag, Gesetz oder keine sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht.

Die im Stelleninserat angegebene Information zum Mindestentgelt soll als Verhandlungsbasis dienen. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind – soweit die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt – auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die Angabe des Entgeltes stellt kein bindendes Anbot dar und kann daher im Einzelfall auch unterschritten werden, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber zum Beispiel die in der Stellenausschreibung verlangten Voraussetzungen nicht erfüllt, die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Stelle jedoch trotzdem mit ihr bzw. ihm besetzen will. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitsvermittlerinnen bzw. Arbeitsvermittler.

Bei Verstoß gegen diese Anforderungen ist beim ersten Verstoß eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde vorgesehen. Erst im Wiederholungsfall ist die Verhängung einer Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen.

Zu Art. I Z 7 (§ 2i Abs. 13):

Die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) sieht vor, dass der Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen werden und die Entschädigung abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Die letztgenannte Definition weicht sprachlich leicht von den bisherigen Formulierungen ab, verfolgt jedoch dasselbe Ziel.

Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die ausdrückliche Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden. Angelehnt soll die Textierung an die Formulierung der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie als der zeitlich aktuellsten Richtlinie werden.

Zu Art. I Z 8 (§ 11 Abs. 1):

Die vorgesehene Bestimmung regelt die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz. Erfahrungen in der Praxis und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass viele Frauen im Falle einer sexuellen Belästigung das ihnen widerfahrene Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung auf drei Jahre vorgesehen werden soll.

Zu Art. I Z 9 (§ 11 Abs. 2):

Gemäß § 3a Abs. 5 hat die Kommission amtswegig ein Verfahren einzuleiten, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes glaubhaft macht. Daneben hat gemäß § 11 Abs. 2 die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen das Recht die Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu verlangen. Um künftig eine einheitliche Regelung zu schaffen, wird § 11 Abs. 2 angepasst.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Entwurf

Art. I Z 1 und 2:

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

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

Art. I Z 3 bis 5:

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

1. bis 7. ...
- (2) bis (4) ...

§ 2a. (1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den **Personenstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat**, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden,

1. **bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;**
2. ...

GELTENDE FASSUNG

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

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

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

1. bis 7. ...
- (2) bis (4) ...

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

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;
2. ...

<p>3. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit. (2) bis (4) ...</p> <p>Art. I Z 6:</p> <p>§ 2g. (1) bis (3) ... (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. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2009. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.</p> <p>Art I Z 7:</p> <p>§ 2i. (1) bis (12) ... (13) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. (14) ...</p> <p>Art I Z 8 und 9:</p> <p>§ 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 wegen geschlechtsbezogener Belästigung binnen eines Jahres und wegen sexueller Belästigung binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu</p>	<p>3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.</p> <p>(2) bis (4) ...</p> <p>§ 2g. (1) bis (3) ... (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.</p> <p>§ 2i. (1) bis (12) ... (13) Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadens ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen. (14) ...</p> <p>§ 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</p>
---	--

<p>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.</p> <p>(2) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.</p> <p>Art. I Z 10:</p> <p>§ 14. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bis 2. ... 3. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16; 4. Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. Nr. L 180 vom 15. Juli 2010, S. 1. 	<p>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.</p> <p>(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung</p> <p>§ 14. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bis 2. ... 3. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.
--	--