

FRAUEN.KULTUR.ARBEIT

Dritte, aktualisierte Auflage

HERTA GURTNER
ANDREA MAYER-EDOLOEYI
KATJA HALLER

INHALT

1. FRAUENKULTURARBEIT IN DER PRAXIS INITIATIVER KULTURARBEIT	H 3
1.1. KRITIK KULTURELLER PRAXIS INITIATIVER KULTURARBEIT	H 3
1.2. KONTRAPUNKT: GESCHLECHTERDEMOKRATIE ALS ZIEL	H 4
1.3. PRAKTISCHE IDEEN FÜR MEHR GESCHLECHTERDEMOKRATIE	H 5
2. GLEICHBEHANDLUNG IN KULTURINITIATIVEN	H 9
2.1. FRAUEN IM BERUF: URSACHEN UND FOLGEN DER BENACHTEILIGUNG	H 10
2.2. SO KOMMEN SIE ZU IHREM RECHT	H 12
2.3. FINDEN SIE SICH NICHT AB MIT DISKRIMINIERUNG IM BERUF	H 13
2.4. FRAUENFÖRDERUNG AUF BETRIEBLICHER EBENE	H 14
3. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ 2008	H 16
4. ADRESSEN	H 17
4.1. OBERÖSTERREICH	H 17
4.2. BURGENLAND	H 18
4.3. KÄRNTEN	H 19
4.4. NIEDERÖSTERREICH	H 19
4.5. SALZBURG	H 20
4.6. STEIERMARK	H 20
4.7. TIROL	H 21
4.8. VORARLBERG	H 21
4.9. WIEN	H 21
4.10. ADRESSEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN BZW. GRÜNDERINNEN	H 23
4.11. ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG	H 23
5. LITERATUR	H 25
ANHANG	H 26

Gleichbehandlungsgesetz 2008
Bundesgleichbehandlungsgesetz 1993

1. FRAUENKULTURARBEIT IN DER PRAXIS INITIATIVER KULTURARBEIT

In den letzten Jahren arbeiten immer mehr autonome Kulturvereine an frauenspezifischen Themen. In diesem Text soll anhand theoretischer Überlegungen und anhand konkreter Praxisideen ein Weg zu mehr Geschlechterdemokratie in der initiativen Kulturarbeit skizziert werden. Die Inhalte dieses Kapitels kommen aus dem Hintergrund feministischer Theorie (vereinfacht: werden aus dem Blickwinkel der Frauen formuliert), völlig gleichberechtigt ergänzend dazu ist die Gender-Theorie („gender“ = soziales Geschlecht) zu sehen, die hier nur gestreift wird.

Wir erheben hier nicht den Anspruch der Allgemeingültigkeit dieser Überlegungen – dazu ist auch die Situation in den einzelnen Kulturinitiativen zu unterschiedlich –, meinen aber unmissverständlich, dass die Kulturarbeit, die die Kulturplattform Oberösterreich sowie FIFTITU% als Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur vertreten, eine Gleichheit der Geschlechter bedingt, um im Sinne der Gesellschaftlichkeit der Kultur demokratisch sein zu können.

1.1. KRITIK KULTURELLER PRAXIS INITIATIVER KULTURARBEIT

Auch autonome Kulturinitiativen sind keine Inseln der Gesellschaft. In das alltägliche Handeln der Kulturarbeit spielen vielfältige gesellschaftliche Mechanismen hinein. Darum ist die Arbeitspraxis der Kulturinitiativen auch nicht frei von Geschlechterhierarchien und Ungleichgewichten zu ungünsten der Frauen.

Aktive Frauen in Kulturinitiativen sind oftmals mit der Tatsache konfrontiert, dass ihnen die „Hintergrundarbeit“ offen oder versteckt zugewiesen wird. Das fängt beim Kaffekochen bei Treffen an und endet beim Kloputzen nach der Veranstaltung. In der Öffentlichkeit stehen Männer, die Kulturinitiativen nach außen präsentieren. Auch wenn dieses Bild sicherlich nirgendwo 100%ig stimmt, so ist doch nach wie vor eine Tendenz in diese Richtung auszumachen. Dafür steht auch, dass dann Männer diejenigen sind, die offizielle Vertretungsfunktionen nach außen innehaben oder die für die finanziellen Angelegenheiten des Vereins zuständig sind.

Diese interne Tendenz fehlender Geschlechterdemokratie spiegelt sich dann auch in den Arbeitsfeldern und in der Programmgestaltung von Kulturinitiativen wider. Die wenigsten Kulturinitiativen laden etwa gleich viele Künstlerinnen wie Künstler ein. Und nur wenige Initiativen – positive Tendenzen in den letzten Jahren ausgenommen – ar-

beiten inhaltlich mit einer weiblichen oder einer feministischen Perspektive zumindest in Programmteilen. Manche Initiativen gestalten z.B. einmal im Jahr ein „Frauenfest“ oder ähnliches, doch hat diese Perspektive noch zu wenig Einzug in die alltägliche Praxis der Kulturarbeit gefunden, genauso wenig wie schon überall eine notwendige Sensibilisierung für die Bedürfnisse anderer benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen (z.B. Migranten/Migrantinnen, behinderte Menschen, ...) stattgefunden hat.

1.2. KONTRAPUNKT: GESCHLECHTERDEMOKRATIE ALS ZIEL

Geschlechterdemokratie meint den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Macht, Geld und allen anderen notwendigen Ressourcen. Ein gleichberechtigter Zugang von Frauen und Männern in der initiativen Kulturarbeit bedingt eine Analyse bestehender Strukturen und ein bewusstes Handeln.

- Wie viele Frauen und Männer sitzen mit welchen Arbeitsbereichen im Vorstand?
- Wer bekommt für welche Arbeit Geld?
- Wie viele Künstlerinnen und Künstler laden wir ein?
- Wer erledigt standardmäßig welche Arbeiten?
- Wessen Ideen werden freudig aufgenommen und umgesetzt, wer kann sich unzureichend einbringen?
- Kümmern wir uns um den weiblichen wie männlichen „Nachwuchs“ an Kulturarbeiter/-arbeiterinnen gleichermaßen?

Geschlechterdemokratie fängt damit an, diese Fragen bewusst zu stellen und Lösungen anhand der Bedürfnisse der Beteiligten zu entwickeln. Auch wenn Gleichheit nicht mit Gleichmacherei verwechselt werden darf, ist Gleichheit in einer demokratischen Organisation ein Wert, der anstrebenswert ist. Das bedeutet aber gleichzeitig keineswegs ein Leugnen unterschiedlicher Voraussetzungen (Erfahrung, Wissen, Zeit haben, ...), sondern vor allem ein bewusstes Wahrnehmen der Unterschiedlichkeiten aller Beteiligten.

Ein weiterer Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Kulturvereinen ist ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch vor allem bei Aussendungen, Pressemitteilungen, Flyern, Programmheften. Frauen sind in männlichen Formulierungen zwar „mitgemeint“, jedoch unsichtbar. Sprache ist ein Instrument, das Wirklichkeit herstellt. Es geht darum, dass Frauen selbst sprachlich aufscheinen. Mit rein männlichen Ausdrucksformen werden Frauen samt ihren Leistungen unsichtbar gemacht. Ist im Jahresbericht von Mitarbeitern die Rede oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Informiert die Pressemitteilung über Künstler oder scheinen auch Künstlerinnen auf? Die Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz, im Kulturverein, im Programm spiegelt sich auch im Sprachgebrauch.

Leitfäden und kurze informative Broschüren geben praktische Tipps zu geschlechtergerechter Sprache.

Unter folgendem Link der Stabsabteilung für Frauenförderung der Johannes Kepler Universität Linz ist ein griffiger Überblick zu geschlechtergerechtem Formulieren zu finden: www.frauen.jku.at/gleichstellungspolitik/sprache.htm

Auf dieser Seite steht zudem ein kompakter, praktischer „**Leitfaden zu einer geschlechtergerechten Sprache**“ zum Download bereit.

Für weitere Informationen empfehlen wir: www.frauensprache.com und das Taschenbuch: Luise F. Pusch: „**Die Frau ist nicht der Rede wert**“, Suhrkamp

1.3. PRAKTISCHE IDEEN FÜR MEHR GESCHLECHTERDEMOKRATIE

Frauen und Männer müssen in der formalen Struktur gleichermaßen vertreten sein. Das bedingt jedenfalls eine „Quote“ im Vorstand (50 % Frauen, 50 % Männer), aber auch strukturelle Maßnahmen in der Arbeitsverteilung. Insbesondere wenn der Verein angestelltes Personal hat oder Honorarmitarbeiter/-arbeiterinnen, die laufend für den Verein arbeiten (z.B. der/die Layouter/Layouterin des Programmfolders, der/die Ton-techniker/-technikerin, ...), muss dabei auf eine geschlechtergerechte Verteilung geachtet werden.

Natürlich geht es in der Struktur nicht nur um eine quantitative Aufteilung, sondern auch stark um Arbeitsbereiche und Inhalte der Tätigkeiten. Verschiedene Aufgaben bedingen verschiedenen Zugang zu Ressourcen und Macht, z.B. wird der/die Finanzverantwortliche des Vereins auch in allen programmatischen Fragen etwas mitzureden haben müssen. Hier gilt es anhand der Interessen und Fähigkeiten der Beteiligten Wege zu finden, die eine gleichberechtigte Zusammenarbeit ermöglichen und die vor allem auch ausschließen, dass Frauen nur „typische“ Frauentätigkeiten zugeordnet werden. Auch in Arbeitsbereichen, die traditionelle Männerdomänen sind (z.B. Tontechnik, Computer, ...) ist es möglich – manchmal mit einem bisschen Mehr an Aufwand – qualifizierte Frauen zu finden (oder ein Projekt zu initiieren, das Frauen ermöglicht, ihr Know-how auszubauen).

Selbstverständlich gehört zur Geschlechtergerechtigkeit auch dazu, bewusst zu reflektieren, wer bezahlte und wer ehrenamtliche Arbeiten für den Kulturverein leistet. Die meisten Initiativen haben beide Elemente in ihrer kulturellen Praxis. Die Perspektive ist dabei keineswegs, dass jede Tätigkeit bezahlt sein muss (das geht weder praktisch, noch wäre es immer sinnvoll), sondern dass für alle Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement auch wirkliche „Ehre“ – sprich Anerkennung – verbunden ist.

Werden Arbeiten für den Verein teilweise bezahlt, ist es der Geschlechterdemokratie

sicherlich zuträglich, dass die dabei verwendeten Modelle transparent und mitbestimmbar sind. Das bedarf oftmals auch einer Neureflexion jahrelanger Praxis.

Gibt es im Verein Angestellte, gilt rechtlich das Gleichbehandlungsgesetz (siehe Anhang).

Darüber hinaus geht es für Angestellte auch um ein Arbeitsklima, das ihnen ermöglicht, ihre fachlichen und persönlichen Qualitäten in der Arbeit voll zum Ausdruck zu bringen. Ein bewährtes Modell hierfür ist einen/eine Personalverantwortlichen/-verantwortliche im Vorstand zu benennen. Bei Personalgesprächen udgl. sollte das Geschlechterverhältnis immer auch Thema sein.

Auch wenn Kinder Verantwortung für beide Elternteile bedeuten, ist es doch gesellschaftliche Realität, dass Frauen für Kinder mehr Verantwortung übernehmen als Männer. Ein Kulturverein sollte sich darüber Gedanken machen. Ansätze dafür liegen z.B. im Angebot von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, in der Bezahlung von Babysittern aus der Vereinskasse bei Meetings, aber auch in einer inhaltlich, programmativen Arbeit im Bereich der Kinderkultur. Je mehr die spezifischen Bedürfnisse von Kindern berücksichtigt werden, desto mehr wird auch Eltern eine vollwertige Partizipation sowohl als Kulturarbeiter/-arbeiterinnen als auch als Besucher/-Besucherinnen kultureller Veranstaltungen möglich.

Im Programm der Kulturinitiativen liegen unglaublich viele Chancen Geschlechterdemokratie zu leben und diese Perspektive auch gegenüber Rezipienten/Rezipientinnen oder kurzfristig Involvierten zu vermitteln. Da Kulturinitiativen inhaltlich in sehr unterschiedlichen Feldern arbeiten, kann hier nur recht unkonkret formuliert werden, was das bedeuten könnte. Es bedarf im Interesse der Qualität des Programms und der Aktivitäten jedenfalls eine differenzierte Auseinandersetzung mit diesem Thema. Wohl ist es wünschenswert, dass sich gleich viele Frauen wie Männer auf unseren Bühnen und in unseren Ausstellungsräumen usw. finden, doch lässt sich diese Frage nicht auf eine „Quote“ reduzieren. Sehr wichtig ist dabei eine inhaltliche Ebene, die Kunst und Kultur nicht als „neutral“ in Bezug auf das Geschlechterverhältnis reflektiert, sondern dieses mehr oder weniger vordergründig auch immer wieder zum Thema der Kunst und Kultur macht.

Der Kosmos.Frauenraum praktiziert ein in Österreich einmaliges, interessantes Modell: Männer zahlen für eine Veranstaltung $\frac{1}{3}$ mehr als Frauen, um tagtäglich sichtbar zu machen, dass in unserer Gesellschaft Frauen noch immer $\frac{1}{3}$ weniger verdienen als Männer.

Vernetzung mit anderen Initiativen, mit Frauenkulturgruppen oder auch Fraueninitiativen vor Ort, die nicht oder selten im kulturellen Feld arbeiten, kann für eine inhaltliche Weiterentwicklung eines Kulturvereins ein brauchbarer erster Schritt sein, der insbesondere für die Programmgestalter/-gestalterinnen inspirierend und produktiv sein kann.

Es ist – so es Frauen gibt, die das wollen – völlig legitim, innerhalb von Kulturinitiativen eigene Frauengruppen, Frauenräume, Frauentage usw. einzurichten, die nur von Frauen genutzt und/oder gestaltet werden. Gibt es dieses Interesse, hat der Verein solche Strukturen zu ermöglichen und gleichberechtigt wie andere Ideen zu behandeln. Für manche Frauen kann es – immer oder phasenweise – sehr spannend sein, nur mit Frauen zu arbeiten oder zu feiern.

Viele Kulturinitiativen – gerade jene, die schon länger bestehen – müssen sich um „Nachwuchs“ kümmern, um neue Interessierte, die das Kulturvereinsleben mitgestalten wollen. Dabei sollte auch auf die besondere Einbindung interessierter Frauen geachtet werden; auch die Nutzung spezifischer Weiterbildungsangebote (von der Veranstaltungsorganisation über das Subventionswesen bis zur feministischen Theorie) oder das Angebot eigener Workshops und Veranstaltungen dazu, kann dafür ein guter Weg sein. Letztlich bedingt aber die Förderung der „Neuen“ in der Kulturarbeit auch die Abgabe eines Stücks der Macht durch die „Alten“ und/oder eine gemeinsame Weiterentwicklung aller Beteiligten.

Leider ist auch das Thema sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt Thema für Kulturinitiativen. Selbst wenn es in den internen Vereinsstrukturen keine Probleme gibt (was überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten, nie ausgeschlossen ist), sind die meisten Aktivisten/Aktivistinnen von Kulturinitiativen bei Veranstaltungen schon damit konfrontiert worden. Hier gilt es seitens einer Kulturinitiative klar Position zu beziehen und unmissverständlich klar zu machen, dass derartige Grenzüberschreitungen gegenüber Frauen in der Kulturinitiative nicht geduldet werden und dass sexuelle Belästigung von Frauen ein Hausverbot oder dergleichen zur Konsequenz hat.

Wohl selbstverständlich müsste sein (leider auch nicht Realität), dass offener Sexismus („Sexismus“ = Herabwürdigung einer Person aufgrund des Geschlechts) auf einer Bühne udgl. einer autonomen Kulturinitiative nichts zu suchen hat.

Es bedarf der Entwicklung von Sensibilität, um die Gefahr sexualisierter Gewalt zu erkennen. Mit Veranstaltungsbetreuer/-betreuerinnen, Barpersonal, Eintritt-Kassierer/Kassiererinnen usw. sollte das Thema angesprochen werden, um Klarheit über Reaktionen und Konsequenzen zu haben, die je nach Fall von einem Hausverbot bis zur Anzeige reichen können.

Es gibt eine Reihe von Beratungsstellen, die zum Thema Prävention Angebote machen – für manche Vereine/Fälle könnte es durchaus sinnvoll sein, hier Kontakt aufzunehmen und professionelle Hilfe zu nutzen, die fast immer kostenlos ist.

Für Kulturvereine ist es meistens sowieso notwendig, einmal im Jahr einen Jahresbericht zu erstellen (z.B. für Subventionsabrechnungen). Für die Geschlechterdemokratie ist es zuträglich, hierbei Fragen zu beantworten wie in den vorhergehenden Absätzen

skizziert und dabei durchaus kritisch auch Ungleichgewichte und Probleme zu reflektieren. Daten und Fakten können helfen, tradierte Strukturen sichtbar zu machen und zu verändern.

2. GLEICHBEHANDLUNG IN KULTUR-INITIATIVEN

Die Begriffe Chancengleichheit, Gleichbehandlung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind aus der öffentlichen Diskussion auch in Kulturinitiativen nicht mehr wegzudenken. Da Kulturinitiativen rechtlich und gesetzlich zur Privatwirtschaft gehören, wird in diesem Textteil auf die Verantwortung und Möglichkeiten zur Gleichbehandlung hingewiesen. Das geschieht mit Auszügen aus dem Buch von Susanne Feigl „Keine falsche Bescheidenheit – Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf“.

„Bei der Festsetzung des Entgelts darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden“ – so hatte der wesentliche Passus des Gleichbehandlungsgesetzes bei seiner Entstehung 1979 gelautet. Die separaten Lohntafeln für Männer und Frauen waren aus den Kollektivverträgen entfernt worden. Trotzdem haben sich in der Folge die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht verringert; bei den Angestellten haben sie sich sogar vergrößert. Die „Gleichbehandlung bei der Festsetzung des Entgelts“ hatte nur eine der möglichen Formen von Diskriminierung beseitigt. Die Möglichkeiten, Frauen in der Arbeitswelt zu benachteiligen, aber sind vielfältig und subtil geblieben. Freiwillige Sozialleistungen wurden beispielsweise weiterhin vorrangig Männern gewährt.

Aufgenommen ins Gesetz wurden z.B. das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, und die Verpflichtung der Betriebe, der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen (z.B. bei Vermutung der Nicht-Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes) einen Bericht vorzulegen. Außerdem wurde die Vergabe von Förderungsmitteln des Bundes an die Beachtung des Gleichbehandlungsgesetzes durch den jeweiligen Betrieb gebunden.

Mittlerweile ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Kulturinitiativen Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formulieren. Wie im Kapitel „Praktische Ideen für mehr Geschlechterdemokratie“ bereits angeführt, gilt es auch für Kulturinitiativen, sich für eine geschlechtergerechte Budgetverteilung zu sensibilisieren: Wer bekommt für welche Arbeit wie viel Geld? Wird mehr Geld für Künstler als für Künstlerinnen ausgegeben?

Gender Mainstreaming und der Bereich des Gender Budgeting haben vor allem in die Bereiche der Politik und Verwaltung Einzug gehalten und sind als Ergänzung zur in der Frauenpolitik eingesetzten Frauenförderung zu sehen. Gender Mainstreaming wird als Top-Down-Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern angewandt. Ein guter, kurzer Überblick über das Konzept Gender Mainstreaming, dessen Geschichte und

gesetzliche Grundlagen, sind z.B. auf folgender Internetseite zu finden:
www.gendermainstreaming-planungstool.at

Die Oö. Landesregierung hat sich 2002 zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung im Land Oberösterreich bekannt. Nähere Informationen dazu sind in dem Folder „Gender Mainstreaming im Land OÖ“ zu finden:

www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcn/ooe/genderfolder.pdf

2.1. FRAUEN IM BERUF: URSACHEN UND FOLGEN DER BENACHTEILIGUNG

Die Geschichte der Benachteiligung von Frauen ist lang – und sie ist hinlänglich bekannt. In Erinnerung gerufen werden lediglich die Wurzeln jener Probleme, mit denen sich Frauen im Beruf – trotz aller Fortschritte – auch heute noch herumzuschlagen haben.

Die Rollen, die Mann und Frau in einer Gesellschaft spielen (müssen), hängen nicht so sehr von biologischen Unterschieden ab, als von ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen. Was als „Männerarbeit“ gilt und was als „Frauenarbeit“, hat sich im Laufe der Geschichte immer wieder geändert und unterscheidet sich auch heute von einer Kultur zur anderen. Bis ins vorige Jahrhundert waren Lebens- und Arbeitsbereiche nicht voneinander getrennt. Sowohl im Bereich der Landwirtschaft als auch im Gewerbe arbeiteten Frauen und Männer mit- und nebeneinander.

Erst im Zuge der Industrialisierung, als Männer Haus und Hof verließen, sich als unabhängig Erwerbstätige in Fabriken verdingten und die Frauen allein mit den Kindern am häuslichen Herd zurückblieben, begann die Unterscheidung von

- Frauen- und Männerwelt
- Familie und Beruf
- öffentlichem und privatem Leben
- bezahlter und umbezahlter Arbeit
- „starkem“ und „schwachen“ Geschlecht.

Inzwischen sind Frauen rechtlich gleichgestellt. Sie haben Zugang zu allen Schulen und fast allen Berufen und auch innerhalb der Familie die gleichen Rechte und Pflichten wie Männer. Frauen haben sich diese Rechte weitgehend selbst erkämpft und machen von den neuen Möglichkeiten auch entsprechend Gebrauch. Ein Beispiel: Die Zahl der Studienanfängerinnen ist seit Jahren ebenso hoch wie die der Studienanfänger. Berufstätigkeit ist für Frauen keine Übergangsphase mehr: 43 % der Erwerbstätigen sind Frauen.

Die Teilung des Arbeitsmarktes in Männer- und Frauenberufe – Folge der geschlechtsspezifischen Ausbildung von Mädchen und Buben – ist allerdings bis heute

nicht überwunden. Geblieben ist den Frauen – trotz Berufstätigkeit – im Wesentlichen auch die Zuständigkeit für die unbezahlte Familienarbeit. Die Erfahrung zeigt, dass gesetzliche Gleichstellung nicht auch tatsächliche Chancengleichheit bedeutet.

Gesetzesänderungen lassen sich mitunter schneller vollziehen als Bewusstseinsänderungen. Trotz formaler Gleichberechtigung werden Frauen im Alltag durch patriarchales Gewohnheitsrecht benachteiligt. Wesentliches Merkmal einer patriarchalen Gesellschaft ist die Vormachtstellung des Mannes. Im Gegensatz zu früheren Zeiten ist diese Vormachtstellung zwar nicht mehr gesetzlich abgesichert und in vielen Bereichen ist es Frauen sehr wohl gelungen, in Männerdomänen einzudringen, nach wie vor aber leben wir in einer Gesellschaft, in der Männer den Ton angeben – in Parteien ebenso wie in den Kirchen, in der Wirtschaft, in der Wissenschaft und in der Verwaltung. Frauen werden schlechter bezahlt, ihre Fähigkeiten werden minder bewertet, ihre Aufstiegschancen sind geringer.

Die bestehenden Macht-Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern haben für Frauen prekäre Folgen. Nicht nur, aber auch in finanzieller Hinsicht:

- Nur 53 % der berufstätigen Frauen in Oberösterreich hatten im Jahr 2006 einen Vollzeitarbeitsplatz. Bei den Männern waren es über 95 %.
- Oberösterreichs Arbeitnehmerinnen kommen im Jahr 2006 auf ein Median-einkommen von EUR 1.279,- brutto im Monat. Das ist um 40 % niedriger als das Einkommen der männlichen Arbeitnehmer in Oberösterreich.
- Während Männer mit dem Alter höhere Einkommen erzielen, ist die Einkommensentwicklung bei Frauen mit einem deutlichen Absinken im mittleren Alter verbunden (Teilzeitphasen, vor allem wegen Kinderbetreuung). Bei Oberösterreichs Frauen ist dieser Verlauf deutlich ausgeprägter als österreichweit. 25- bis 29jährige Frauen kommen auf die höchsten Einkommen, der Einkommensstiefpunkt wird im Alter 35 bis 39 erreicht. Ab 40 steigen die Niveaus wieder, bleiben aber unter dem der 25- bis 29Jährigen.
- Trotz ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung sind die Einkommen zwischen den Geschlechtern sehr unterschiedlich: So verdienten Oberösterreicherinnen im Jahr 2006 durchschnittlich 30,6 % weniger im Jahr als ebenso beschäftigte Oberösterreicher (bundesweiter Einkommensnachteil: 26,6 %).
- Drei Viertel aller Niedrigverdienden (weniger als EUR 1.000,- brutto monatlich bei Vollzeitbeschäftigung) sind Frauen. 14 % der oberösterreichischen Frauen – um 2 Prozentpunkte mehr als österreichweit – arbeiten für weniger als EUR 1.000,- monatlich ein Jahr lang Vollzeit.
- Im Jahr 2006 betrug das durchschnittliche monatliche Arbeitslosengeld der Männer EUR 807,-. Die Frauen erhielten jedoch nur EUR 621,-. Die Notstandshilfe der Männer betrug pro Monat EUR 627,-, die der Frauen EUR

462,–. Die Frauen erhielten um ein Viertel geringere Leistungen. Die durchschnittlichen Leistungen der Frauen bei Arbeitslosigkeit liegen damit weit unter dem Ausgleichszulagenrichtssatz für Alleinstehende in der Pensionsversicherung in Höhe von EUR 726,– (2007)!

- 90 % der Personen, denen die Notstandshilfe wegen der Anrechnung des Partnereinkommens gestrichen wird, sind Frauen.

Ein weiteres Faktum der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist die gläserne Decke, die Frauen von Führungspositionen fernhält.

Während Frauen insgesamt rund 42 % der Beschäftigten stellen, erreichen sie in den Führungsetagen bestenfalls einen Anteil von 25 % – im öffentlichen Dienst.

Österreichweit verrichten nur knapp 30 % aller weiblichen Angestellten mit Universitätsabschluss hochqualifizierte oder führende Tätigkeiten, aber fast 44 % der Männer. Quer über alle Branchen sind lediglich 5,1 % aller Geschäftsführungen mit Frauen besetzt, in Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei gut 10 %.

Die oben angeführten Statistiken sind dem Frauenmonitor 07 der AK OÖ entnommen.

Auf der von FIFTITU% eingerichteten Homepage www.diequote.at finden sich weitere Statistiken sowie Geschichte und Statements zur Quotenregelung, einer Maßnahme zum Durchbruch der gläsernen Decke.

2.2. SO KOMMEN SIE ZU IHREM RECHT

Einen Überblick über geschlechtsspezifische Ungleichheiten, Formen von Diskriminierung und zum Gleichbehandlungsgesetz bietet die Broschüre „**Ihr gutes Recht – Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft**“. Die Broschüre steht zum Download bereit unter:

www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=24148

Diskriminierung ist kein Kavaliersdelikt. Die Benachteiligung von Frauen im Beruf ist Realität, aber sie ist kein unabwendbares Schicksal. Es gibt gesetzliche Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. Und diese Möglichkeiten gilt es zu nutzen.

Das Gleichbehandlungsgesetz erfasst alle Problemabpunkte eines Arbeitsverhältnisses, von der Begründung bis zu Beendigung. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist Unrecht. Ein Unrecht, an das viele Frauen allerdings so gewöhnt sind, dass sie es fast als selbstverständlich hinnehmen. Selbst Frauen, denen ihre Benachteiligung bewusst ist, haben mitunter Probleme, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Gar nicht so selten tendieren sie dazu, die Schuld für Benachteiligungen bei sich selbst zu suchen. Kein Wunder.

Generationen von Frauen wurden dazu erzogen, für andere da zu sein, sich selbst nicht wichtig zu nehmen, das eigene Licht unter den Scheffel zu stellen. Die wenigsten Frauen haben gelernt, Forderungen in eigener Sache zu stellen, sie haben vielmehr gelernt, „um des lieben Friedens willen“ Auseinandersetzungen zu vermeiden. Aufgrund dieser anerzogenen Verhaltensweisen stehen sich Frauen bei der Durchsetzung ihrer Rechte mitunter selbst im Weg. Aus diesem Wissen heraus wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen geschaffen.

Die AK-Gleichbehandlungsberatung führt persönliche Beratungen zum Thema Gleichbehandlung durch. Im Zeitraum von 2001 bis Juni 2007 suchten Frauen mit folgenden Anliegen Unterstützung:

- Diskriminierungen aufgrund sexueller Belästigung 55 %
- Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses 20 %
- Entgeltdiskriminierungen 20 %
- Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der Einstellung 4 %

In der Statistik der Gründe für Rechtsvertretung führt ebenso der Tatbestand der Sexuellen Belästigung mit 66 %, gefolgt von Entgeltdiskriminierungen mit 17 %.

2.3. FINDEN SIE SICH NICHT AB MIT DISKRIMINIERUNG IM BERUF

Nehmen Sie schriftlich, mündlich oder telefonisch Kontakt mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auf (im Falle einer Kündigung umgehend!). Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen informiert, berät und unterstützt Sie. Kostenlos. Sie ist dazu da, Ihre Interessen zu vertreten.

Die Anwältin hat auch die Möglichkeit, unter Wahrung Ihrer Anonymität der Sache nachzugehen, beispielsweise Auskünfte und Informationen im Betrieb einzuholen. In jedem Fall unternimmt sie nichts ohne Ihr Einverständnis.

Um den Anspruch auf die Gleichbehandlung durchzusetzen, können sich Arbeitnehmer/-nehmerinnen wahlweise an folgende Institutionen wenden:

- an die Gleichbehandlungskommission oder die Arbeits- und Sozialgerichte
- zuerst an die Gleichbehandlungskommission und dann (falls notwendig) an das Arbeits- und Sozialgericht oder an die Gleichbehandlungskommission und das Gericht gleichzeitig

Welche Vorgangsweise im Einzelfall zweckmäßig ist, darüber berät Sie die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Alle Arbeitnehmer/-nehmerinnen haben Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung durch die Arbeiterkammer. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung durch den ÖGB.

Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung**von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Linz**

Örtlicher Wirkungsbereich: Oberösterreich

Mozartstraße 5/3

4020 Linz

linz.gaw@bka.gv.at

Eine weitere Anlaufstelle in OÖ ist die **AK OÖ – Gleichbehandlungsberatung in Linz**, zu erreichen unter der Telefonnummer: 050/6906-2142.

Unter dem Link www.frauen.bka.gv.at/site/5516/default.aspx#a5 finden sich sämtliche Adressen der österreichischen Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

2.4. FRAUENFÖRDERUNG AUF BETRIEBLICHER EBENE

Betriebliche Frauenförderung ist im Interesse der Frauen ebenso wie im Interesse der Unternehmen. Angesichts der Tatsache, dass Frauen heute über eine ebenso qualifizierte Ausbildung verfügen wie Männer, stellt die berufliche Benachteiligung von Frauen eine unsinnige Verschwendug von Ressourcen dar. So gesehen müsste es selbstverständlicher Bestandteil effizienter Personalpolitik sein, die Fähigkeiten von Frauen optimal zu nutzen und gezielt zu fördern. Noch ist betriebliche Frauenförderung allerdings keine Selbstverständlichkeit, obwohl es dafür gesetzliche Grundlagen gibt.

Seit 1993 ermöglicht das Arbeitsverfassungsgesetz den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, um die Benachteiligungen von Frauen auf betrieblicher Ebene abzubauen und die Chancengleichheit gezielt zu fördern. Es handelt sich dabei um fakultative Betriebsvereinbarungen, d. h. sie können nicht erzwungen werden, haben jedoch normative Wirkung.

Das Gesetz sieht seit 1998 vor, dass der/die Betriebsinhaber/-inhaberinnen mit dem Betriebsrat im Rahmen der allgemeinen Beratung auch Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu erörtern hat. Gemeint sind vor allem Maßnahmen, welche die Einstellungspraxis, die Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg, den Abbau der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie an bestimmten Funktionen betreffen.

Was die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf betrifft, so ist darauf zu achten, dass sie nicht zum Bumerang für Frauen werden. Viele Programme betrieblicher Frauenförderung umfassen längere Karenzierung nach der Geburt eines Kindes, Möglichkeit der Teilzeitarbeit und Betriebskindergärten. Solche fa-

milienfreundlichen Angebote sind durchaus begrüßenswert, sofern sie sich nicht nur an Mütter, sondern auch an Väter richten und Teil eines umfassenderen Konzeptes sind, das auch Maßnahmen der Frauenförderung enthält. Sonst tragen solche Maßnahmen lediglich dazu bei, die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern zu zementieren. Was betriebliche Frauenförderung bedeuten kann, zeigt das Beispiel der Sozialversicherungsbranche. Seit Beginn des Jahres 1998 ist die Förderung von Chancengleichheit Bestandteil der Dienstordnungen für alle Sozialversicherungsbediensteten (Verwaltungsangestellte, Pflegepersonal, zahntechnische Angestellte und Ärzte/Ärztinnen). Das Sieben-Punkte-Programm zur Förderung der Chancengleichheit umfasst unter anderem die kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeiterinnen sowie die gezielte Anhebung des Frauenanteiles in leitenden Funktionen.

Betriebliche Frauenförderung aber bedarf nicht nur des Engagements auf betrieblicher Ebene, sondern auch flankierender Maßnahmen. Beispielsweise sollte die Vergabe von öffentlichen Aufträgen bzw. Subventionen und Förderungen an die Existenz von Chancengleichheitsprogrammen gebunden werden.

3. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ 2008

Dieses Gesetz verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters sowie der Religion und Weltanschauung im und beim Zugang zum Bundesdienst.

Dabei werden etliche Regelungen, die in den letzten Monaten im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eingefügt wurden, übernommen. Dazu zählen etwa eine Neufassung der Definition der sexuellen Belästigung, mit der sichergestellt werden soll, dass auch Fälle umfasst sind, in denen das Opfer sich erst später bewusst wird, dass es sich um eine solche handelt. Weiters wird ein Wahlrecht zwischen Anfechtung einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses und Schadenersatz eingeführt.

Für NGOs ist besonders erfreulich, dass sie in Zukunft auch in Fällen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vertretungsbefugt sind.

(Die Informationen entstammen einem Text von Mag. Volker Frey, Generalsekretär des Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsofern unter dem Link www.bizeps.or.at/news.php?nr=8786)

Zum einen ist die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsmaterien in der Novellierung zu begrüßen, zum anderen sind die Bereiche Werbung, Bildung und Medien noch nicht miteinbezogen.

Die EG-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Die Inhalte dieser Richtlinie sollen nun im Rahmen der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft umgesetzt werden.

In einer Stellungnahme des Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsofern wird auf folgende Verbesserungsmöglichkeiten hingewiesen:

Da der Staat kein Tendenzbetrieb ist, darf er bei der Besetzung von Stellen nicht auf die Religion achten. Diese Ausnahme vom Diskriminierungsverbot sollte daher gestrichen werden.

- Die Beweislastverschiebung sollte auch im B-GlBG richtlinienkonform erfolgen.
- Bei Diskriminierungen, die mehrere Personen betreffen, sollte eine Feststellungsklage möglich sein.

4. ADRESSEN

BUNDESKANZLERAMT

Sektion II: Frauenangelegenheiten und
Gleichstellung
Dr.ⁱⁿ Ilse König
Minoritenplatz 3, 1014 Wien
Tel.: 01/53115-2141, Fax: 01/53115-2133
www.frauen.bka.gv.at

4.1. OBERÖSTERREICH

BÜRO FÜR FRAUENFRAGEN OÖ

Brigitte Lohnecker
Bahnhofsplatz 1, 4021 Linz
Tel.: 0732/7720-11850, Fax: 0732/7720-211639
brigitte.lohnecker@oee.gv.at
www.buerofuerfrauenfragen.at

FRAUENBÜRO DER STADT LINZ

Elvira Tomancok, Claudia Essenhofe,
Brigitta Gschneider
Hauptplatz 1, 4041 Linz
Tel.: 0732/7070 11-90, -91 od. -92
Fax: 0732/7070 11 93
frauenbuero@mag.linz.at, www.linz.at

INSTITUT FÜR FRAUEN UND GESCHLECHTER-FORSCHUNG DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Astrid Faltinger
Altenberger Straße 69, 4040 Linz
Tel.: 0732/2468-9203, Fax: 0732/2468-9212
gender@jku.at, www.frauen.jku.at/genderindex.htm

STABSABTEILUNG FÜR FRAUENFÖRDERUNG AN DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Dr.ⁱⁿ Margit Waid, Beatrice Holl
Altenberger Straße 69, 4040 Linz

Tel.: 0732/2468-1246, Fax: 0732/2468-21246
frauen@jku.at, www.frauen.jku.at

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGS-FRAGEN AN DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ

Dipl. Ing. Christiane Takacs, Dr.ⁱⁿ Elisabeth Menschl
Altenberger Straße 69, 4040 Linz
Tel.: 0732/2468-9355, Fax: 0732/2468-1292
elisabeth.menschl@jku.at, www.jku.at/akgleich

ÖH-FRAUENREFERENTIN AN DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT

Manuela Hiesmayr
Altenberger Straße 69, 4040 Linz/Auhof
Tel.: 0732/2468-9812
frauen@oeh.uni-linz.ac.at
www.oeh.uni-linz.ac.at/referate/frauen

AUTONOMES FRAUENZENTRUM

Frauenberatungsstelle bei Psychologischen und
Rechtsfragen
Gabriela Eisenmagen, Susanne Wiesmayr
Starhembergstraße 10, 4020 Linz
Tel.: 0732/60 22 00, Fax: 0732/60 22 00-60
hallo@frauenzentrum.at, www.frauenzentrum.at

FIFTITU% - VERNETZUNGSSTELLE FÜR FRAUEN IN KUNST UND KULTUR

Mag.^a Ursula Kolar, Roswitha Kröll
Harrachstraße 28, 4020 Linz
Tel.: 0732/77 03 53
fiftitu@servus.at, www.fiftitu.at

FRAUENFORUM SALZKAMMERMUGUT

Iris Kästel
Dr.-Rasper-Straße 1/1, 4802 Ebensee

Tel.: 06133/4136-13, Fax: 06133/4136-41
verein@frauenforum-salzkammergut.at
www.frauenforum-salzkammergut.at

FRAUENTREFF ROHRBACH

Workshops, Seminare, Fraueninternetcafé,
 öffentliche Bücherei
 Mag.^a Désirée Winter
 Stadtplatz 16, 4150 Rohrbach
 Tel.: 07289/6655, Fax: 07289/6230
frauentreff.rohrbach@resi.at
www.frauentreff-rohrbach.at

FRAM VERLAG

Publikationen mit Schwerpunkt weiblicher Literatur
 Anna Jungreithmayr
 Schmiedegasse 20/19, 4040 Linz
 Tel.: 0732/71 52 26, Fax: 0732/71 52 26-4
jungreithmayr@Eunet.at, www.fram-verlag.at

HAUS DER FRAU

Maria Hauer
 Volksgartenstraße 18, 4020 Linz
 Tel.: 0732/66 70 26-6421, Fax: 0732/66 70 26-64 33
hdf@dioezese-linz.at, www.dioezese-linz.at/hdf

INSEL SCHARNSTEIN

Mädchen- und Frauenzentrum
 Renate Luthwig
 Grubbachstraße 6, 4644 Scharnstein
 Tel.: 07615/7626, Fax: 07615/2873
vereininsel@aon.at, www.verein-insel.at

SPACEFEMFM - FRAUENRADIO AUF RADIO

FRO 105.0 MHz
 Helga Schager
 Mozartstraße 56/1, 4020 Linz
 Tel.: 0732/78 29 92
spacefemfm@fro.at

FRAUENSTIFTUNG STEYR

Mag.^a Dorothea Dorfbauer, Mag.^a Klaudia Burtscher
 Wagner Straße 2-4, 4400 Steyr
 Tel.: 07252/87 373
office@frauenstiftung.at, www.frauenstiftung.at

MAIZ - AUTONOMES ZENTRUM VON & FÜR MIGRANTINNEN

Rubia Salgado
 Hofgasse 11, 4020 Linz
 Tel.: 0732/77 60 70
maiz@servus.at, www.maiz.at

VFQ GESELLSCHAFT FÜR FRAUEN UND QUALIFIKATION MBH.

Mag.^a Ulrike Bernauer-Birner
 Fröbelstraße 16, 4020 Linz
 Tel.: 0732/658759, Fax: 0732/658759-225
office@vfq.at, www.vfq.at

VSG - WOMAN/BERATUNGSANGEBOTE FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN

Hahnengasse 5, 2. Stock, 4020 Linz
 Tel.: 0732/79 76 26, Fax: 0732/77 04 51-18
woman.office@cybertown.at
www.sozialpraevention.at

OBERÖSTERREICHS MEDIENFRAUEN

Heidi Vitéz
 Landstraße 31/1, 4020 Linz
 Tel.: 0732/77 56 34, Fax: 0732/77 56 34-55
office@medienfrauen-ooe.at, medienfrauen-ooe.at

4.2. BURGENLAND

AMT DER BURGENLÄNDISCHEN LANDESREGIERUNG - FRAUENBÜRO
 Mag.^a Alexandra Krebitz
 Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt
 Tel.: 02682/600-2265, Fax: 02682/600-2769

post.frauenbuero@bgld.gv.at, www.bgld.gv.at

FRAUEN FÜR FRAUEN - BURGENLAND/

FRAUENBERATUNGSSTELLE

Mag.^a Renate Holpfer

Spitalgasse 5, 7400 Oberwart

Tel.: 03352/338 55, Fax: 03352/338 55-4

frauenberatung-oberwart@utanet.at

web.utanet.at/frauenbaeratung-oberwart

Irene Frühwirth-Solnitzky

Hauptstraße 26, 7540 Güssing

Tel.: 03322/43 001, Fax: 03322/43 001-4

frauenberatung-guessing@aon.at

www.frauenberatung-guessing.at

KULTUR.BILDUNG.KUNST

Kulturvermittlung Burgenland

Mag.^a Barbara Mayer

Karl-Auer-von-Welsbachweg 10, 7000 Eisenstadt

Tel.: 0664/9110076, Fax: 02682/649 10

kulturverm.bgld@utanet.at, www.burgenland.at

4.3. KÄRNTEN

AMT DER KÄRNTNER LANDESREGIERUNG -

FRAUENREFERAT

Helga Grafschafter

8.-Mai-Straße 18/3, 9020 Klagenfurt

Tel.: 0463/536-313 30, Fax: 0463/536-313 81

frauen@ktn.gv.at, www.frauen.ktn.gv.at

FRAUENBÜRO DER STADT KLAGENFURT

Mag.^a Astrid Malle, Dr.ⁱⁿ Tina Kenda

Kumpfgasse 20/2, 9020 Klagenfurt

Tel.: 0463/537-4656, Fax: 0463/508-409

frauenbeauftragte@klagenfurt.at

www.klagenfurt.at/frauen

KULTURAMT, FRAUENBEAUFTRAGTE DER STADT VILLACH

Sigrun Taupe

Standesamtsplatz 1, 9500 Villach

Tel.: 04242/205-3116, Fax: 04242/205-3199

sigrun.taupe@villach.at, www.villach.at

KOORDINATIONSSTELLE FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG DER UNIVER- SITÄT KLAGENFURT

Kirstin Mertlitsch

Sterneckstraße 15, 9020 Klagenfurt

Tel.: 0463/2700-1022, Fax: 0463/2700-1098

kirstin.mertlitsch@uni-klu.ac.at

www.uni-klu.ac.at/gender

4.4. NIEDERÖSTERREICH

AMT DER NÖ. LANDESREGIERUNG

ALLGEMEINE FÖRDERUNG - FRAUENREFERAT

Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten

Tel.: 02742/9005-13286, Fax: 02742/9005-13585

post.f3frauenreferat@noel.gv.at

www.noe.gv.at/frauen

VEREIN FRAUEN FÜR FRAUEN

Frauenbildungs- und Kurszentrum

Hoysgasse 2, 2020 Hollabrunn

Tel.: 02952/218 28, Fax: 02952/21 82 60

frauenberatung.hollabrunn@frauenfuerfrauen.at

FRAUENAKADEMIE PASCALINA

Bildung und Beratung

Eva Brandtmayr-Kiesling

Bahnhofstraße 6-8, 2000 Stockerau

Tel.: 02266/619 77, Fax: 02266/ 619 77-15

bildung-beratung@pascalina.at, www.pascalina.at

4.5. SALZBURG

BÜRO FÜR FRAUENFRAGEN UND GLEICHBEHANDLUNG DES LANDES SALZBURG

Mag.^a Romana Rotschopf

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg

Tel.: 0662/8042-4040, Fax: 0662/8042-4050

romana.rotschopf@salzburg.gv.at

www.salzburg.gv.at/frauen

FRAUENBÜRO DER STADT SALZBURG

Mag.^a Dagmar Stranzinger

Schloss Mirabell, 5024 Salzburg

Tel.: 0662/8072-2043, Fax: 0662/8072-2066

frauenbuero@stadt-salzburg.at

www.stadt-salzburg.at/frauen

ZENTRUM FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG DER UNIVERSITÄT SALZBURG

Mag.^a Karoline Bankosegger, Mag.^a Teresa Schweiger

Kaigasse 17, 5020 Salzburg

Tel.: 0662/8044-2522, Fax: 0662/8044-2523

irene.rehrl@sbg.ac.at, www.uni-salzburg.at

KULTURSPUR

Frauenkulturverein Salzburg

Claudia Lehmkert

Josef Preiss Allee 16, 5020 Salzburg

Tel.: 0662/871639-0 Fax: 0662/871639-4

kulturspur@magnet.at, www.kulturspur.at

SOLUTION OEG

Schwerpunkt: Frauenforschung

Birgit Buchinger

Paracelsusstraße 4/2, 5020 Salzburg

Tel.: 0662/878805, Fax: 0662/878408

office@solution.co.at, www.solution.co.at

4.6. STEIERMARK

AMT DER STEIERMÄRKISCHEN LANDESREGIERUNG - FACHABTEILUNG 6A FÜR JUGEND, FRAUEN, FAMILIE UND GENERATIONEN

Mag.^a Eva Maria Fluch

Karmeliterplatz 2, 8010 Graz

Tel.: 0316/877-2642, Fax: 0316/877-4388

fa6a@stmk.gv.at, www.jugendreferat.at

FRAUENBEAUFTRAGTE DER STADT GRAZ, EXPERTISEN IN FRAUENPOLITISCHEN FRAGEN

Brigitte Hinteregger

Tummelplatz 9/1, 8010 Graz

Tel.: 0316/872-4660, Fax: 0316/872-4669

brigitte_hinteregger@frauenbeauftragte.at

www.frauenbeauftragte.at

INTERUNIVERSITÄRE KOORDINATIONSSTELLE FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG GRAZ

Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, Mag.^a Dr.ⁱⁿ Andrea Lenger

Beethovenstraße 19, 8010 Graz

Tel.: 0316/380-5721 od. -5722, Fax: 0316/380-9010

koordff@uni-graz.at, www.uni-graz.at/kffwww

FRAUENSERVICE

Dr.ⁱⁿ Ingrid Franthal

Idlhofgasse 20, 8020 Graz

Tel.: 0316/716 02 20, Fax: 0316/716 02 28

office@frauenservice.at, www.frauenservice.at

PALAVER-STADTTEILCAFÉ

Conny Wallner

Griesgasse 8, 8020 Graz

Tel.: 0316/71 24 48, Fax: 0316/71 24 48-8

palaver@frauenservice.org, www.frauenservice.at

VEREIN W.A.S.

Women's Art Support

Nur im Internet: was@mur.at, was.mur.at

4.7. TIROL

FRAUENREFERAT DES LANDES TIROL

Mag.^a Elisabeth Stögerer-Schwarz
 Michael-Gaismair-Straße 1, 6020 Innsbruck
 Tel.: 0512/508-3581, Fax: 0512/508-3565
 juff.frauen@tirol.gv.at, www.tirol.gv.at/frauen

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER STADT INNSBRUCK

Ulrike Maurer
 Badgasse 2, 6020 Innsbruck
 Tel.: 0664/8118759, Fax: 0512/5360-1308
 istgleich@magibk.at

REFERAT FRAU, FAMILIE UND SENIOREN DER STADT INNSBRUCK

Mag.^a Barbara Hutter
 Maria-Theresien-Straße 18, 6010 Innsbruck
 Tel.: 0512/5360-4202, Fax: 0512/5360-1758
 post.frau.familie.senioren@innsbruck.gv.at

BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNG UND GENDER STUDIES

Dr.ⁱⁿ Sabine Engel
 Innrain 52, 6020 Innsbruck
 Tel.: 0512/507-9046 Fax: 0512/507-2686
 sabine.engel@uibk.ac.at

AEP-FRAUENBIBLIOTHEK

Müllerstraße 26, A-6020 Innsbruck
 Tel.: 0512/583698
 aep.frauenbibliothek@aon.at
 www.aep.at/bibliothek.htm

4.8. VORARLBERG

VORARLBERGER LANDESREGIERUNG - FRAUENREFERAT

Mag.^a Monika Lindermayr, Christine Nußbaumer
 Landhaus, 6901 Bregenz

Tel.: 05574/511-241 12 od. -241 13

Fax: 05571/511-924195

frauen@vorarlberg.at, www.vorarlberg.at/frauen

FRAUENMUSEUM

Elisabeth Stöckler
 Platz 501, 6952 Hittisau
 Tel.: 05513/6209-30, Fax: 05513/6209-19
 kontakt@frauenmuseum.com
 www.frauenmuseum.com

FEMAIL

Fraueninformationszentrum Vorarlberg e.V.
 Mag.^a Sabine Kessler
 Neustadt 38, 6800 Feldkirch
 Tel.: 05522/31 002-0, Fax: 05522/31 002-33
 sabine.kessler@email.at, www.femail.at

4.9. WIEN

MA 57 - FRAUENABTEILUNG DER STADT WIEN

Dr.ⁱⁿ jur Marion Gebhart
 Friedrich-Schmidt-Platz 3/4, 1082 Wien
 Tel.: 01/4000-835 11, Fax: 01/4000-999 835 11
 frauen@m57.magwien.gv.at
 www.wien.gv.at/menschen/frauen

ANWALTSCHAFT FÜR

GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN, WIEN

Taubstummengasse 11, 1040 Wien
 Tel.: 01/532 02 44, bzw. aus ganz Österreich zum
 Ortstarif: 0800/20 6119, Fax: 01/532 02 46
 gaw@bka.gv.at, www.frauen.bka.gv.at

PROJEKTZENTRUM FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG, WIEN

Marlen Bidwell-Steiner, Ursula Wagner, Eva Erkinger
 Spitalgasse 2, Universitätscampus, Hof 7, 1090 Wien
 Tel.: 01/4277-184 51, Fax: 01/4277-184 59
 uni-fem@univie.ac.at, www.univie.ac.at/gender

ROSA-MAYREDER-COLLEGE

Frauenförderstätte in den Bereichen kritische Kunst, Wissenschaft und Kultur
 Dr.ⁱⁿ Ursula Kubes-Hofmann
 Türkenschanzpark 8/2/13, 1090 Wien
 Tel.: 01/319 68 32, Fax: 01/319 68 32-15
 office@rmc.ac.at, ukh@rmc.ac.at, www.rmc.ac.at

REFERAT FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Mag.^a Sylvia Bukowska
 Dr. Karl-Lueger-Ring 1, 1010 Wien
 Tel.: 01/4277-184 31, Fax: 01/4277-184 39
 femail@univie.ac.at, www.univie.ac.at/woman

IG BILDENDE KUNST

Daniela Koweindl
 Gumpendorferstraße 10-12, 1060 Wien
 Tel.: 01/524 09 09, Fax: 01/526 55 01
 office@igbildendekunst.at, www.igbildendekunst.at

IG FREIE THEATERARBEIT

Barbara Stüwe-Eßl
 Gumpendorferstraße 63 b, 1060 Wien
 Tel.: 01/403 87 94, Fax: 01/408 93 17
 office@freitheater.at, www.freitheater.at

IG KULTUR ÖSTERREICH

Gabriele Gerbasits, Herta Schuster
 Gumpendorferstrasse 63b, 1060 Wien
 Tel.: 01/503 71 20, Fax: 01/503 71 20-15
 office@igkultur.at, www.igkultur.at

CEIBERWEIBER

erstes Frauenonlinemagazin
 Alexandra Bader
 Wiedner Hauptstraße 108/4, 1050 Wien
 Tel.: 01/512 65 90, Fax: 01/512 60 89
 redaktion@ceiberweiber.at, www.ceiberweiber.at

CHECKART

Verein für feministische Medien und Politik
 (an.schläge)
 Saskya Rudigier, Lea Susemichel
 Untere Weißgerberstraße 41, 1030 Wien
 Tel.: 01/920 16-76 od. -78, Fax: 01/715 98-88
 redaktion@anschlaege.at, www.anenschlaege.at

DIESTANDARD - ERSTE ONLINE FRAUENTAGESZEITUNG

dieRedaktion@dieStandard.at, www.dieStandard.at

FRAUENSOLIDARITÄT

Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu Frauen
 in der „dritten Welt“
 Ulrike Lunacek
 Berggasse 7, 1090 Wien
 Tel.: 01/317 40 20-0, Fax: 01/317 40 20-355
 office@fauensolidaritaet.org
 www.fauensolidaritaet.org

KOSMOS THEATER

Wir bieten einen Ort der Begegnung mit einem
 lebendigen Kulturraum
 Barbara Klein
 Siebensterngasse 42, 1070 Wien
 Tel.: 01/523 12 26, Fax: 01/523 12 26-16
 office@kosmostheater.at, www.kosmostheater.at

VEREIN FRIDA

Frauenspezifische Bibliothek, c/o Frauensolidarität
 Mag.^a Christina Buder
 Berggasse 7/1, 1090 Wien
 Tel.: 01/317 40 20-0, Fax: 01/317 40 20-355
 frida@fauensolidaritaet.org, www.frida.at

4.10. ADRESSEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN BZW. GRÜNDERINNEN

GEWERKSCHAFT FÜR PRIVATANGESTELLTE,

Eva Scherz

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Tel.: 050301-21347, Fax: 050301-71347

eva.scherz@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at

GEWERKSCHAFT FÜR PRIVATANGESTELLTE

KONTAKT OÖ

Huemerstraße 3, 4020 Linz

Tel.: 050301-26000, Fax: 050301-26999

oberoesterreich@gpa-djp.at, www.gpa-djp.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE OÖ

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Tel.: 050/6906, Fax: 050/6906-2860

info@akooe.at, www.arbeiterkammer.com

WORK@FLEX

Interessengemeinschaft der atypisch Beschäftigten

Mag.^a Andrea Schober

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Tel.: 050301-21271, Fax: 050301-71271

andrea.schober@gpa-djp.at, www.gpa.djp.at

FÖRDERUNGEN DES LANDES OÖ FÜR NEU-GRÜNDER/-GRÜNDERINNEN UND UNTERNEHMER/-NEHMERINNEN - AMT DER OÖ LANDES-REGIERUNG, ABTEILUNG: GEWERBE

Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

Tel.: 0732/7720-15128, Fax: 0732/77200-21178

www.land-oberoesterreich.gv.at

GRÜNDER-/GRÜNDERINNENSERVICE JUNGE WIRTSCHAFT, WIRTSCHAFTSKAMMER

Hessenplatz 3, 4020 Linz

Tel.: 0590909, Fax: 0590909-2800

service@wkooe.at, www.gruenderservice.net

SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT HAUPTSTELLE WIEN

Wiedner Hauptstraße 84-86, 1051 Wien

Tel.: 01/546 54-0, Fax: 01/546 54-385

www.sva.or.at, esv-sva.sozvers.at

SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT LANDESSTELLE OÖ

Mozartstraße 41, 4010 Linz

Tel.: 0732/7634, Fax: 0732/77 81 59

versicherungsservice.oberoesterreich@sva.sozvers.at

KÜNSTLER/KÜNSTLERINNEN- SOZIALVERSICHERUNGSFONDS

Goethegasse 1, 1010 Wien

Tel.: 01/586 71 85, Fax: 01/586 71 859

office@ksvf.at, www.ksvf.at

4.11. ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG

ANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel.: 01/532 02 44, zum Ortstarif: 0800/20 61 19

Fax: 01 532 02 46

gaw@bmgf.gv.at, frauen.bka.gv.at

Dr.ⁱⁿ Ingrid Nikolay-Leitner, Mag.^a Cornelia Amon Konrath, Mag.^a Sandra Konstatzky, Karin Horvath, Hilda Strobl

ANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG OHNE UNTERSCHIED DER ETHNISCHEN ZUGEHÖRIGKEIT, DER RELIGION ODER WELTANSCHAUUNG, DES ALTERS ODER DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG IN DER ARBEITSWELT

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Tel.: 01/532-2868, zum Nulltarif: 0800/206119

Fax: 01/532-0246
gaw2@bka.gv.at
Mag.^a Constanze Pritz-Blazek

klagenfurt.gaw@bka.gv.at
Mag.^a Ruthilde Unterüberbacher, Mag.^a Claudia
Lugger, Marlies Pasqualin-Bodner

**ANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG
OHNE UNTERSCHIED DER ETHNISCHEN
ZUGEHÖRIGKEIT IN SONSTIGEN BEREICHEN**

Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Tel.: 01/532-2868, zum Nulltarif: 0800/206119
Fax: 01/532-0246
gaw3@bka.gv.at
Mag.^a Ulrike Salinger

**REGIONALANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBE-
HANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN
DER ARBEITSWELT LINZ - ÖRTLICHER
WIRKUNGSBEREICH: OBERÖSTERREICH**
Mozartstraße 5/3, 4020 Linz
Tel.: 0732/783877, Fax: 0732/783877-3
linz.gaw@bka.gv.at
Mag.^a Monika Achleitner, Dr.ⁱⁿ Inge Obermüller,
Birgit Brandstätter

**REGIONALANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBE-
HANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN
DER ARBEITSWELT, INNSBRUCK ÖRTLICHER
WIRKUNGSBEREICH: TIROL, SALZBURG,
VORARLBERG**

Leipziger-Platz 2, 6020 Innsbruck
Tel.: 0512/343032, Fax: 0512/343032/10
ibk.gwa@bka.gv.at
Dr.ⁱⁿ Christine Baur, Mag.^a Katharina Raffl,
Charlotte Christoph, Birgit Gassner

**REGIONALANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBE-
HANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN
DER ARBEITSWELT, GRAZ - ÖRTLICHER
WIRKUNGSBEREICH: STEIERMARK**

Europaplatz 12, 8020 Graz
Tel.: 0316/720590, Fax: 0316/720590-4
graz.gaw@bka.gv.at
Dr.ⁱⁿ Elke Lujansky-Lammer, Mag.^a Susanne
Prisching, Melanie Steinkläubl

**REGIONALANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBE-
HANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN
DER ARBEITSWELT, KLAGENFURT - ÖRT-
LICHER WIRKUNGSBEREICH: KÄRNTEN**

Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/509110, Fax: 0463/509110-15

5. LITERATUR

Hg.: FIFTITU%: „**(A)Typisch Frau – Zwischen allen Stühlen**“ – Atypische Beschäftigungsverhältnisse für Frauen in Kunst und Kultur – Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 4. Mai 2002; enthält alle Referate sowie einen Textteil der Soziologin Andrea Schratenecker, eine ausführliche Literaturliste und eine Adressensammlung von Beratungs- und Anlaufstellen zum Thema. FIFTITU% 2002

Autorin: Andrea Mayer-Edoloeyi. Hg.: FIFTITU%: „**Platz nehmen!**“ – Studie für eine Vernetzungsstelle für Frauen in Kunst und Kultur – Linz, 2000

Hg.: Gerald Raunig/IG Kultur Österreich: „**Klimawechsel – Für eine neue Politik kultureller Differenz**“, 1999

„**Wir Frauen am Land**“ – Ergebnisse regionaler Kultur- und Bildungsarbeit im Mühlviertel. Von Brigitte Menne, Herausgeberin: Arge Region Kultur, Wiener Frauenverlag, Reihe Dokumentation Band 13. 1994

Hg.: Mediacult Wien: „**Frauen in Kultur- und Medienberufen**“ – eine europaweite Untersuchung. 2000

Hg.: ARCulture Bonn: „**Pyramide oder Fundament**“ – Enthüllungen zur Lage der Frauen in Kultur- und Medienberufen in Europa. 2000

Autorinnen: Edith Almhofer, Gabriele Lang, Gabriele Schmied und Gabriela Tucek: „**Die Hälfte des Himmels**“ – Chancen und Bedürfnisse kunstschaffender Frauen in Österreich; Eine Studie im Auftrag des Büros der Frauenministerin im BKA, erstellt in den Jahren 1998–1999, Verlag DeA., 2000

Frauenmonitor 07, Arbeiterkammer OÖ, Die Lage der Frauen in Oberösterreich

Alle Publikationen können kostenlos über das BIBnet (www.bibnet.at) – einem Verband von Kleinbibliotheken in Oberösterreich – ausgeborgt werden.

ANHANG

Gleichbehandlungsgesetz 2008
Bundesgleichbehandlungsgesetz 1993

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung

BGBl. I Nr. 82/2005 BGBl. I Nr. 98/2008

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)

Inhaltsverzeichnis

I. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Gleichstellung
- § 3. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 4. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 5. Begriffsbestimmungen
- § 6. Sexuelle Belästigung
- § 7. Belästigung
- § 8. Positive Maßnahmen
- § 9. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- § 10. Strafbestimmungen
- § 11. Entlohnungskriterien
- § 12. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 13. Benachteiligungsverbot
- § 14. Förderungsmaßnahmen
- § 15. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

II. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

- § 16. Geltungsbereich
- § 17. Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- § 18. Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt
- § 19. Begriffsbestimmungen
- § 20. Ausnahmebestimmungen
- § 21. Belästigung
- § 22. Positive Maßnahmen
- § 23. Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 24. Strafbestimmungen
- § 25. Entlohnungskriterien
- § 26. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 27. Benachteiligungsverbot
- § 28. Förderungsmaßnahmen
- § 29. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

III. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

1. Abschnitt

- § 30. Geltungsbereich
- § 31. Gleichbehandlungsgebot
- § 32. Begriffsbestimmungen
- § 33. Positive Maßnahmen
- § 34. Belästigung
- § 35. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 36. Benachteiligungsverbot
- § 37. Förderungsmaßnahmen

2. Abschnitt

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

- § 38. Geltungsbereich
- § 39. Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen
- § 40. Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

IIIa. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

- § 40a. Geltungsbereich
- § 40b. Gleichbehandlungsgebot
- § 40c. Begriffsbestimmungen
- § 40d. Ausnahmebestimmung
- § 40e. Positive Maßnahmen
- § 40f. Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 40g. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 40h. Benachteiligungsverbot
- § 40i. Förderungsmaßnahmen

IV. Teil

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

- § 41. Geltungsbereich
- § 42. Gleichstellung
- § 43. Gleichbehandlungsgebot
- § 44. Begriffsbestimmungen
- § 45. Ausnahmebestimmungen
- § 46. Sexuelle Belästigung
- § 47. Belästigung
- § 48. Positive Maßnahmen
- § 49. Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 50. Entlohnungskriterien
- § 51. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 52. Benachteiligungsverbot
- §§ 53 und 54. Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission
- § 55. Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r
- § 56. Veröffentlichung
- § 57. Auskunftspflicht
- § 58. Strafbestimmungen

V. Teil

Schlussbestimmungen

- § 59. Verweisungen
- § 60. Auflegen des Gesetzes
- § 61. Begründungspflicht des Gerichtes
- § 62. Nebenintervention
- § 63. Inkrafttreten
- § 64. Vollziehung

I. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Geltungsbereich

- § 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen
1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
 2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
 3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit,
sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBI. Nr. 287;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBI. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

- (4) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Gleichstellung

- § 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

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

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

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Begriffsbestimmungen

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

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

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

Sexuelle Belästigung

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

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(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/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezieht, für die betroffene Person unerwünscht ist und

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

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

Positive Maßnahmen

§ 8. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den in § 4 genannten Bereichen. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/inne/n bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 9. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts 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.

Strafbestimmungen

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 9 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu warnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens wegen Verletzung des § 9 sind die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder die Regionalanwältin Partei. Der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder der Regionalanwältin steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Entlohnungskriterien

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

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 12. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
 2. bis 500 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.
- (2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in 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/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

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

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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 (§ 3 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/der Arbeitnehmers/in 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/die Arbeitnehmer/in die Beendigung gegen sich gelten, so hat er/sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildung- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 6 Abs. 1 Z 2 oder § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in 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 Schadensersatz.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Bezug auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der 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 des § 5 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

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

Benachteiligungsverbot

§ 13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 14. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des I. Teiles beachten.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 15. (1) Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 12 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 12 Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach § 12 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(1a) Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses gemäß § 12 Abs. 7 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 12 Abs. 7 zweiter Satz ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Ansprüche nach § 12 Abs. 7 letzter Satz sind binnen 6 Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtsweiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

- (3) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich
 1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder

2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,
- zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

(4) Ansprüche nach § 12, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schllichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k, 7n und 7o Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.

II. Teil

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Geltungsbereich

§ 16. (1) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen-/ oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit,

sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
3. zum Bund.

(3) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

(4) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Abs. 1 berührt nicht die Vorschriften und die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 18. Aus den im § 17 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Begriffsbestimmungen

§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

Ausnahmebestimmungen

§ 20. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

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

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

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

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

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

Belästigung

§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

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

Positive Maßnahmen

§ 22. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Beachtigungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben in den in § 18 genannten Bereichen.

Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 23. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in 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.

Strafbestimmungen

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 23 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu warnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt oder eines/einer Regionalvertreters/Regionalvertreterin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahrens sind der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder der/die Regionalvertreter

ter/in Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder dem/der Regionalvertreter/in steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Entlohnungskriterien

§ 25. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 26. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

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

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in 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/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

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

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 17 Abs. 1 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 17 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen eines in § 17 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 (§ 17 Abs. 1 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 eines in § 17 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/die Arbeitnehmer/in die Beendigung gegen sich gelten, so hat er/sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildungs- und

Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(11) Bei einer Belästigung nach § 21 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 21 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in 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 §§ 17, 18, oder 21 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt. Bei Berufung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

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

Benachteiligungsverbot

§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/ andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunfts person in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 28. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des II. Teils beachten.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 29. (1) Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 26 Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 26 Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach § 26 Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(1a) Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses gemäß § 26 Abs. 7 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 26 Abs. 7 zweiter Satz ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Ansprüche nach § 26 Abs. 7 letzter Satz sind binnen 6 Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtsweiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(3) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder

2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,
- zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

(4) Ansprüche nach § 26, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k, 7n und 7o Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.

III. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Antirassismus)

1. Abschnitt

Geltungsbereich

§ 30. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 2. bei sozialen Vergünstigungen,
 3. bei der Bildung,
 4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

Gleichbehandlungsgebot

§ 31. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Abs. 1 berührt nicht die Vorschriften und die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatloser Personen oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 32. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

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

Positive Maßnahmen

§ 33. Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Belästigung

§ 34. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person stehen, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,

gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs. 1 vor.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 35. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

(2) Bei einer Belästigung nach § 34 hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in 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.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungsstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 34 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf § 34 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(4) Ansprüche nach Abs. 1 oder 2, die sowohl auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit als auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwerben gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 10 und 11 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. Nr. 82/2005.

(5) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtsweiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(6) Wird dem/der von der Diskriminierung Betroffenen nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Betroffenen zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Betroffenen nur diese offen.

Benachteiligungsverbot

§ 36. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden. § 35 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 37. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an natürliche oder juristische Personen haben Förderungen nur für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die die Bestimmungen des III. Teils beachten.

2. Abschnitt

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Für die Regelung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, soweit dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes fällt, werden die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 38. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
sofern dies in die Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen

§ 39. §§ 31 bis 36 sind anzuwenden.

Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

§ 40. Zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist durch Landesgesetzgebung eine Stelle zu schaffen oder zu benennen, die den Anforderungen des Artikels 13 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S 22, entspricht.

IIIa. Teil

Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Geltungsbereich

§ 40a. (1) Die Bestimmungen dieses Teiles gelten für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung oder Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

(2) Soweit für Versicherungsverträge das Versicherungsvertragsgesetz 1958, BGBl. Nr. 2/1959, und das Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, besondere Regelungen enthalten, sind diese anzuwenden.

(3) Ausgenommen sind Rechtsverhältnisse oder die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen im Sinne des Abs. 1, die

1. in die Regelungskompetenz der Länder fallen,
2. in den Anwendungsbereich des I. Teiles fallen,
3. in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen,
4. den Inhalt von Medien und Werbung betreffen,
5. in den Bereich der öffentlichen oder privaten Bildung fallen.

Gleichbehandlungsgebot

§ 40b. Auf Grund des Geschlechtes darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbar Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

Begriffsbestimmungen

§ 40c. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

Ausnahmebestimmung

§ 40d. Die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht ist keine Diskriminierung, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Positive Maßnahmen

§ 40e. Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes verhindert oder ausgelöscht werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Belästigung und sexuelle Belästigung

§ 40f. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person stehen oder der sexuellen Sphäre zugehörig sind, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,

gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung oder
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer diese Person berührenden Entscheidung gemacht wird.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 40g. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 40b hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei einer Belästigung nach § 40f hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in 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 angemessenes, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 40b oder 40f beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 40b zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 40c Abs. 1 oder 2 vorliegt. Bei Berufung auf § 40f obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(4) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtsweiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(5) Wird dem/der von der Diskriminierung Betroffenen nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder

2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,
zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Betroffenen zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Betroffenen nur diese offen.

(6) Ansprüche nach Abs. 1 und 2, die auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 10 und 11 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005.

Benachteiligungsverbot

§ 40h. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeuge/Zeugin oder Auskunfts person in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden. § 40g gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 40i. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an natürliche oder juristische Personen haben Förderungen nur für natürliche oder juristische Personen vorzusehen, die die Bestimmungen des IIIa. Teiles beachten.

IV. Teil

Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

Für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 des Bundesverfassungsgesetzes die folgenden Grundsätze aufgestellt:

Geltungsbereich

§ 41. Die Bestimmungen des IV. Teiles gelten für Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Gleichstellung

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

Gleichbehandlungsgebot

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

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

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

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

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Begriffsbestimmungen

§ 44. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines § 43 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

Ausnahmebestimmungen

§ 45. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 43 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

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

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

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

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

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

Sexuelle Belästigung

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

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

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

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezieht oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

Belästigung

§ 47. (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 43 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle 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/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 43 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezieht, für die betroffene Person unerwünscht ist und

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

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

Positive Maßnahmen

§ 48. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Bevorzugungen wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 43 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 49. (1) Der/die Arbeitgeber/in 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/die Arbeitgeber/in 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/innen gemäß §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

Entlohnungskriterien

§ 50. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 51. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 1 oder des § 43 Abs. 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

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

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 2 oder des § 43 Abs. 2 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 3 oder des § 43 Abs. 2 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 4 oder des § 43 Abs. 2 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in 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/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 5 oder des § 43 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

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

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 43 Abs. 1 Z 6 oder des § 43 Abs. 2 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder wie ein/e Arbeitnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 43 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/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendigt worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 43 Abs. 1 Z 7 oder § 43 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/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 43 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/die Arbeitnehmer/in die Beendigung gegen sich gelten, so hat er/sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 46 oder einer Belästigung nach § 47 hat der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 46 Abs. 1 Z 2 oder 47 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in 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.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 43, 46, oder 47 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 43 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der 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 §§ 44 Abs. 2 oder 45 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 46 oder 47 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

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

Benachteiligungsverbot

§ 52. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunfts person in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/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. § 51 gilt sinngemäß.

Aufgaben einer Gleichbehandlungskommission

§ 53. (1) Soweit die Landesgesetzgebung eine Gleichbehandlungskommission vorsieht, hat sich diese mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 43 bis 47 berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 43 bis 47 erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

§ 54. (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie den/die Arbeitgeber/in davon benachrichtigen und ihn/sie zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass der/die Arbeitnehmer/in das Recht hat, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines/ihres Vertrauens, insbesondere eine/n Vertreter/in einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen; weiters, dass die Kommission auf Antrag des/des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin eine/n Vertreter/in einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunfts person beizuziehen hat und die Kommission den/die Arbeitnehmer/in zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren hat.

(3) Kommt der/die Arbeitgeber/in der Aufforderung der Kommission nach Abs. 1 nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften oder die Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(4) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den/die Arbeitgeber/in zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

Anwältin für Gleichbehandlung; Gleichbehandlungsbeauftragte/r

§ 55. (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, dass der Gleichbehandlungskommission als unabhängige Stelle eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Die Landesgesetzgebung kann diese Institutionen auch anders benennen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin für Gleichbehandlung oder einem/einer Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlung oder eine/e Gleichbehandlungsbeauftragte im Auftrag der Kommission berechtigt ist, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(5) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, dass eine Anwältin für Gleichbehandlung oder ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r bei der Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat.

Veröffentlichung

§ 56. Die Landesgesetzgebung kann vorsehen, dass die Kommission ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in einem Publikationsorgan des Landes zu veröffentlichen hat. Diese Veröffentlichung kann auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 54 Abs. 3 durch den Arbeitgeber vorgesehen werden.

Auskunftspflicht

§ 57. Die Arbeitgeber/innen und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Strafbestimmungen

§ 58. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 49 ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler/innen gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts oder durch eine/n Arbeitgeber/in von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des/der Stellenwerbers/Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlung oder eines/einer Gleichbehandlungsbeauftragten, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.

V. Teil

Schlussbestimmungen

Verweisungen

§ 59. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Auflegen des Gesetzes

§ 60. Jede/r Arbeitgeber/in hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Arbeitnehmer/inne/n mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

Begründungspflicht des Gerichtes

§ 61. In einem gerichtlichen Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich das Gericht mit einem Gutachten oder einem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Urteil zu begründen.

Nebenintervention

§ 62. Der Klageverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungspflegenden kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebeninterventient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

In-Kraft-Treten

§ 63. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 2004 in Kraft.

(2) Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den im III. Teil, 2. Abschnitt und im IV. Teil geregelten Grundsätzen sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(3) §§ 12 Abs. 12, 22, 26 Abs. 12, 35 Abs. 3, 41, 44 Abs. 1 und 2, 48, 49 Abs. 3, 51 Abs. 9 sowie 58 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft, §§ 15 Abs. 4, 29 Abs. 4 sowie 35 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Die Ausführungsgesetze zu §§ 41, 44 Abs. 1 und 2, 48, 49 Abs. 3, 51 Abs. 9 und 58 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(4) §§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2, 8, 12 Abs. 1 Z 1, 7, 8, 11 und 13, 13 letzter Satz, 15 Abs. 1 und 1a, 17 Abs. 2, 21 Abs. 2, 22, 26 Abs. 1 Z 1, 7, 8, 11 und 13, 27, 29 Abs. 1 und 1a, 31 Abs. 2, 35 Abs. 2, 5 und 6, 36, der IIIa. Teil sowie §§ 46 Abs. 2, 47 Abs. 2, 51 Abs. 1 Z 1, 7, 8 und 10 sowie § 52 letzter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2008 treten mit 1. August 2008 in Kraft. Die Ausführungsgesetze zu §§ 46 Abs. 2, 47 Abs. 2, 51 Abs. 1 Z 1, 7, 8 und 10 sowie § 52 letzter Satz sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

Vollziehung

§ 64. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich der §§ 14, 28 und 37 der/die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesminister/in,
2. hinsichtlich der §§ 61 und 62 der/die Bundesminister/in für Justiz,
3. im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit.

(2) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des III. Teiles, 2. Abschnitt, zustehenden Rechte ist der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut. Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich des IV. Teiles zustehenden Rechte ist hinsichtlich des § 54 Abs. 3 der/die Bundesminister/in für Justiz, im Übrigen der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit betraut.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG

vom 12. Februar 1993, BGBl.Nr. 100/1993

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes

Unter Berücksichtigung der Gesetze, die zur Abänderung erlassen wurden, und zwar:

- a) Gesetz BGBl.Nr. 16/1994
- b) Gesetz BGBl.Nr. 43/1995
- c) Gesetz BGBl.Nr. 522/1995
- d) Gesetz BGBl.Nr. 375/1996
- e) Gesetz BGBl. I Nr. 30/1998
- f) Gesetz BGBl. I Nr. 132/1999
- g) Gesetz BGBl. I Nr. 94/2000
- h) Gesetz BGBl. I Nr. 142/2000
- i) Gesetz BGBl. I Nr. 87/2001
- j) Gesetz BGBl. I Nr. 119/2002
- k) Gesetz BGBl. I Nr. 65/2004
- l) Gesetz BGBl. I Nr. 82/2005
- m) Gesetz BGBl. I Nr. 165/2005
- n) Gesetz BGBl. I Nr. 53/2007
- o) Gesetz BGBl. I Nr. 96/2007
- p) Gesetz BGBl. I Nr. 2/2008
- q) Gesetz BGBl. I Nr. 97/2008

Der Nationalrat hat beschlossen:

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S**I. Teil****Gleichbehandlung**

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen

1. Hauptstück**Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

- § 3. Gleichstellung

1. Abschnitt**Gleichbehandlungsgebot**

- § 4. Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 4a. Begriffsbestimmungen
- § 5. Auswahlkriterien
- § 6. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 7. Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen
- § 8. Sexuelle Belästigung
- § 8a. Belästigung
- § 9. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 10. Vertretung von Frauen in Kommissionen
- § 10a. Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung

2. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

- § 11. Frauenförderungsgebot
- § 11a. Frauenförderungspläne
- § 11b. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst
- § 11c. Vorrang beim beruflichen Aufstieg
- § 11d. Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

3. Abschnitt

Berichtswesen

- § 12. Bericht an die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler
- § 12a. Bericht an den Nationalrat

2. Hauptstück

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

- § 13. Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 13a. Begriffsbestimmungen
- § 13b. Ausnahmebestimmungen
- § 14. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 15. Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen
- § 16. Belästigung
- § 16a. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 16b. Berichtswesen

3. Hauptstück

Gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück

1. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 17. Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 17a. Festsetzung des Entgelts
- § 17b. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 17c. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 18. Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 18a. Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 18b. Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 18c. Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 19. Sexuelle Belästigung und Belästigung
- § 19a. Mehrfachdiskriminierung

2. Abschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

- § 20. Fristen
- § 20a. Beweislast
- § 20b. Benachteiligungsverbot

II. Teil**Institutionen und Verfahren****1. Hauptstück****Institutionen**

§ 21. Einteilung

1. Abschnitt**Gleichbehandlungskommission**

- § 22. Einrichtung
- § 22a. Senate
- § 22b. Zusammensetzung der Senate
- § 23. Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 23a. Gutachten
- § 24. Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

2. Abschnitt**Gleichbehandlungsbeauftragte**

- § 26. Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 27. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

3. Abschnitt**Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

- § 28. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 29. Aufgaben der Arbeitsgruppen
- § 30. Geschäftsführung der Arbeitsgruppen
- § 31. Tätigkeit der Arbeitsgruppen

4. Abschnitt**Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

- § 32. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 33. Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe
- § 34. Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

5. Abschnitt**Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte)**

- § 35. Bestellung der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)
- § 36. Aufgaben der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)

2. Hauptstück**Verfahren**

- § 37. Rechtsstellung
- § 38. Verschwiegenheitspflicht
- § 39. Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

III. Teil**Sonderbestimmungen****1. Abschnitt****Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer**

- § 40. Anwendungsbereich

2. Abschnitt**Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten**

- § 41. Anwendungsbereich
- § 42. Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

3. Abschnitt

- § 43. Verweisungen

IV. Teil**Übergangs- und Schlussbestimmungen****1. Abschnitt****Übergangsbestimmungen**

- § 44. Frauenförderung an Justizanstalten
- § 45. Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen
- § 45a. Übergangsbestimmungen für die Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt**Schlussbestimmungen**

- § 46. Verweisungen auf andere Bundesgesetze
- § 47. In-Kraft-Treten
- § 48. Vollziehung

I. TEIL**GLEICHBEHANDLUNG****Geltungsbereich**

- § 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für
- 1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
 - 2. Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund,

3. Lehrlinge des Bundes,
4. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86,
5. Frauen im Ausbildungsdienst und
6. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

(2) Das 1. bis 3. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Merkmal unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(3) Der II. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 5. Abschnitt des II. Teiles nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien sowie jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(3) Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen und die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(4) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Bundesministerin, jeder Bundesminister, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(5) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Bedienstete, Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund, Lehrlinge des Bundes, Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sowie Frauen im Ausbildungsdienst.

1. Hauptstück

Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Gleichstellung

§ 3. Ziel dieses Hauptstückes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

Auswahlkriterien

§ 5. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 6. Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

§ 7. (1) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Arbeitsplätzen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen.

(2) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Unbeschadet des Abs. 2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

1. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind,

wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50 % liegt und
2. - wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Sexuelle Belästigung

§ 8. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(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, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

Belästigung

§ 8a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

Diskriminierung als Dienstpflchtverletzung

§ 9. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4 und 5 bis 8a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 10. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme.

(2) Von jeder Interessensvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen und ihrer Senate auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

(3) Abs. 1 und 2 sind nur auf die Neubestellung von Kommissions- und Senatsmitgliedern anzuwenden.

(4) Abs. 1 und 2 gelten nicht für Kommissionen und ihre Senate, deren Zuständigkeitsbereich sich auf zwei oder mehrere Ressorts erstreckt.

Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung

§ 10a. (1) Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sowie an Bedienstete gerichtete Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Ausschreibungen, bei denen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

2. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

Frauenförderungsgebot

§ 11. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
 3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,
- im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.

Frauenförderungspläne

§ 11a. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen, der im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

(2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 1. Juli jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
 2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe oder
 3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,
- im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst

§ 11b. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
 2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe
- im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 11c. Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. § 11 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 11b Abs. 2 sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 11d. Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

3. Abschnitt

Berichtswesen

Bericht an die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler

§ 12. (1) Jede Leiterin oder jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. März des auf den Ablauf jedes zweijährigen Geltungszeitraumes der Frauenförderungspläne folgenden Jahres der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem oder seinem Ressort im jeweils letzten Geltungszeitraum des Frauenförderungsplanes für das Ressort zu berichten.

(2) Diese Berichte haben nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten. Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat durch Verordnung festzulegen, welche statistische und anonymisierte Daten in diese Berichte aufzunehmen sind und welche dieser Daten automationsunterstützt ermittelt, verarbeitet, übermittelt sowie veröffentlicht werden dürfen.

(3) Der von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler der Bundesregierung vorzulegende Bericht hat auch anonymisierte Angaben über die das 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes betreffende Tätigkeit der Gleichbehandlungs-kommission, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes im Bundesdienst zu enthalten.

Bericht an den Nationalrat

§ 12a. Die Bundesregierung hat dem Nationalrat bis zum 1. Oktober jedes zweiten Jahres unter Bedachtnahme auf die Berichte nach § 12 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

2. Hauptstück

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 13a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

Ausnahmebestimmungen

§ 13b. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung
1. objektiv und angemessen ist
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen

Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

- (4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen
1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
 2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,
 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.
- (5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 14. Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

§ 15. (1) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die das Vorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Belästigung

§ 16. (1) Eine Diskriminierung nach § 13 liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schulhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

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

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 16a. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den §§ 13 Abs. 1 und 14 bis 16 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Berichtswesen

§ 16b. § 12 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler der Bundesregierung vorzulegende Bericht auch anonymisierte Angaben über die dieses Hauptstück betreffende Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu enthalten hat.

3. Hauptstück

Gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück

1. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 17. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 oder § 13 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund der Bewerberin oder dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

- (2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber
1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge oder
 2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

Festsetzung des Entgelts

§ 17a. Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 2 oder § 13 Abs. 1 Z 2 durch den Bund für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber dem Bund Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 17b. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 3 oder § 13 Abs. 1 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung

oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 17c. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 4 oder § 13 Abs 1 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 18. (1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeldifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeldifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 18b. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 18c. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probbedienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Z 7 oder § 13 Abs. 1 Z 7), so ist die

Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Sexuelle Belästigung und Belästigung

§ 19. (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bedacht zu nehmen.

2. Abschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen

§ 20. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 17 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 17 und 18 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8, 8a und 16 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probiedienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers gemäß § 18c Abs. 1 oder § 20b, sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 18c Abs. 2 oder § 20b hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht zu erfolgen. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 18c Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probiedienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach §§ 17a bis 17c und 18b gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8, 8a und 16 binnen eines Jahres mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8, 8a und 16 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 18a beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamten oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c Abs. 1 oder § 20b ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamten oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamte Kenntnis von der Kündigung erlangt hat.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl.Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.

(6) Ansprüche nach §§ 17 bis 19, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können bei den ordentlichen Gerichten oder bei den Behörden nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k bis 7m und 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970.

Beweislast

§20a. Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 4, 8, 8a, 13 Abs. 1 oder 16 beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 4a Abs. 2, 13a Abs. 2 oder 13b vorliegt. Bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 20b. Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 20a ist anzuwenden.

II. TEIL

Institutionen und Verfahren

1. Hauptstück

Institutionen

Einteilung

§ 21. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Bundes,
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten,
3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen,
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und
5. die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten).

1. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung

§ 22. (1) Beim Bundeskanzleramt ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes (in der Folge „Kommission“ genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes
die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. zwei Personen, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben haben,
3. eine auf Vorschlag des Bundeskanzlers bestellte Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. je vier Vertreterinnen oder Vertreter der
a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) nach Z 1 bis 3 müssen den Abschluss der rechtswissenschaftlichen Studien aufweisen.

(3) Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

(5) Üben die in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen ihr Bestellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) selbst zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(6) Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

(7) Die oder der Vorsitzende des Senates I hat die Tätigkeit der Kommission zu koordinieren und insbesondere die Senate zu bilden.

Senate

§ 22a. (1) Die Kommission hat in Senaten zu entscheiden. Die beiden einzurichtenden Senate sind für folgende Bereiche zuständig:

1. Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern (I. Teil, 1. Hauptstück),
2. Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I. Teil, 2. Hauptstück).

(2) Betrifft ein von der Kommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, so ist Senat I zuständig. Er hat dabei auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I.Teil, 2. Hauptstück) anzuwenden.

Zusammensetzung der Senate

§ 22b. (1) Jeder Senat hat aus der oder dem Vorsitzenden oder deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter und weiteren Mitgliedern zu bestehen. Ein Mitglied kann auch beiden Senaten angehören.

(2) Jedem Senat gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. eine Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
3. eine auf Vorschlag des Bundeskanzlers bestellte Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
 - b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

(3) Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat je ein Mitglied jedes Senates

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 23. (1) Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich (§ 22a) mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der

Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

Gutachten

§ 23a. (1) Auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat der dafür zuständige Senat der Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, und
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16
 - b) eine Benachteiligung nach § 20b oder
 - c) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet,
3. jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für ihren Ressortbereich,
4. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3 oder 4 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Die Antragstellerin oder der Antragsteller nach Abs. 2 Zi 1 oder 2 hat das Recht, sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessensvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Der Senat hat auf Antrag der von der Diskriminierung betroffenen Person eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 24 Abs. 4a beizuziehen.

(5) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen einer Verletzung des Diskrimierungsverbotes nach §§ 8 und 8a binnen eines Jahres zulässig.

(6) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende des befassten Senates hievon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller,
2. die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird.

(7) Der befasste Senat hat sein Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller und
2. der Leiterin oder dem Leiter des zuständigen Ressorts zu erstatten.

(8) Ist der befasste Senat der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat er

1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und

2. sie oder ihn aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(9) Betreffen die Vorschläge nach Abs. 8 eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes und kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 12a aufzunehmen.

(10) Der befasste Senat hat Gutachten im Sinne des Abs. 1, soferne keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Homepage des Bundeskanzleramtes kostenlos zu veröffentlichen.

Geschäftsleitung der Gleichbehandlungskommission

§ 24. (1) Die oder der Senatsvorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat den Senat nach Bedarf einzuberufen.

(2) Ein Mitglied des Senates, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(3) Der Senat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Der Senat hat seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(4a) Die oder der Senatsvorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Beziehung bestimmter Fachleute hat die oder der Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

(6) Die Geschäftsordnung der Senate der Kommission ist durch Verordnung der Bundeskanzlerin oder des Bundeskanzlers näher zu regeln.

(7) Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat das Bundeskanzleramt aufzukommen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25. (1) Auf das Verfahren vor den Senaten der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBI.Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4, 4a, 6 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm 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 des § 13b vorliegt,
2. bei Berufung auf § 8, §8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, dem befassten Senat der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, sind den Senaten der Kommission die Kopien der für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenbestandteile binnen drei Wochen zu übermitteln, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

(5) Von der Übermittlung ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Kenntnis durch die Kommission eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(6) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied eines Senates der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Jede Ressortleiterin und jeder Ressortleiter hat unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen ihres oder seines Ressorts im Bundesgebiet mindestens drei Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen. Kann auf Grund des großen Arbeitsanfalles mit drei Vertretungsbereichen nicht das Auslangen gefunden werden, können bis zu insgesamt sieben Vertretungsbereiche festgelegt werden.

(2) Für jeden Vertretungsbereich hat die Ressortleiterin oder der Ressortleiter eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(3) Abweichend von Abs. 1 haben jede Leiterin und jeder Leiter einer Dienststelle, die keinem Bundesministerium nachgeordnet ist, für ihre oder seine Dienststelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(5) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, dass die oder der Bedienstete

1. dem Personalstand des Ressorts angehört und
2. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist.

(6) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, der Ressortleiterin oder dem Ressortleiter für jeden Vertretungsbereich je drei Bedienstete als Gleichbehandlungsbeauftragte und als deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zur Bestellung vorzuschlagen.

- (7) Bei der durch die Arbeitsgruppe vorzunehmenden Auswahl von Bediensteten für einen Dreievorschlag ist für die Dauer von Fördermaßnahmen im Bereich des Ressorts nach dem 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles besonders Bedacht zu nehmen auf Erfahrung in
1. der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten,
 2. der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personalvertretungsorganen oder in Gremien der Gewerkschaft.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der sie angehören, weiterzugeben. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) ihres Vertretungsbereiches abzuhalten.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige auf Grund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 4 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarkommission als Zeuginnen oder Zeugen zu vernehmen.

(6) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

3. Abschnitt

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 28. (1) Bei jeder Zentralstelle ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder die gemäß § 26 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter an.

(3) Die Leiterin oder der Leiter jeder Zentralstelle hat aus dem Kreis der Mitglieder der Arbeitsgruppe eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin

oder Stellvertreter zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten.

Aufgaben der Arbeitsgruppen

§ 29. (1) Die Arbeitsgruppen haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Ressort betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,

1. die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle von einem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Gebotes für Frauenförderung zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln,
2. Anträge an die Kommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen,
3. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan nach § 11a mit Zielvorgaben für das Ressort auszuarbeiten und der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle vorzulegen,
4. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren.

(3) Die Arbeitsgruppen können bei Bedarf der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorlegen.

Geschäftsleitung der Arbeitsgruppen

§ 30. (1) Auf die Geschäftsleitung der Arbeitsgruppen ist § 24 Abs. 1 bis 4 anzuwenden.

(2) Die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen ist durch Verordnung der Bundeskanzlerin oder des Bundeskanzlers näher zu regeln.

(3) Für die Sacherfordernisse der Arbeitsgruppen und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat die jeweils zuständige Zentralstelle aufzukommen.

Tätigkeit der Arbeitsgruppen

§ 31. (1) Die Arbeitsgruppen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort zu unterstützen.

(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

4. Abschnitt

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 32. (1) Beim Bundeskanzleramt ist eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Interministerielle Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Interministeriellen Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Vorsitzenden der bei den Zentralstellen eingerichteten Arbeitsgruppen sowie
2. je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

(3) Die im Abs. 2 Z 2 genannten Mitglieder werden von den genannten Institutionen für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Den Vorsitz in der Interministeriellen Arbeitsgruppe hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler zu führen.

Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 33. Die Interministerielle Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst im Sinne des 1. und 2. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes,
2. Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung nach dem 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes,
3. Koordination der Arbeitsgruppen und
4. Bestellung einer Vertreterin oder eines Vertreters der Interministeriellen Arbeitsgruppe in der Kommission.

Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 34. (1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden einzuberufen.

(2) Auf die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist § 24 Abs. 3, 4, 6 und 7 anzuwenden.

5. Abschnitt

Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte)

Bestellung der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)

§ 35. (1) In jeder Dienststelle, in der mindestens fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau (Frauenbeauftragten) bestellen, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 11 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes am besten entspricht.

(2) In Dienststellen mit bis zu 300 Dienstnehmerinnen kann eine Kontaktfrau (Frauenbeauftragte), in Dienststellen mit mehr als 300 Dienstnehmerinnen eine weitere Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) bestellt werden.

(3) Die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) sind auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Aufgaben der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)

§ 36. (1) Die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen ihrer Dienststelle zu beraten und zu unterstützen.

- (3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist
1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
 2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Bundesgesetz und
 3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes.

2. Hauptstück

Verfahren

Rechtsstellung

§ 37. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Die Tätigkeit als Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung,
2. Menschenrechte,
3. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
4. Organisationsrecht und
5. Reden und Verhandeln.

Verschwiegenheitspflicht

§ 38. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) fort.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

§ 39. (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission, zu den Arbeitsgruppen und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Funktionen als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter und Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit der Versetzung ins Ausland,
4. mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
5. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts,
6. durch Verzicht und
7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich oder der betreffenden Dienststelle.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission, der Arbeitsgruppen und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

III. TEIL

Sonderbestimmungen

1. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer

Anwendungsbereich

§ 40. Die §§ 1 bis 9, 11 bis 11d, 13 bis 20b, 23, 23a Abs. 1 bis 8, 25, 27, 29, 31, 35 und 36 dieses Bundesgesetzes sind auf Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (§ 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsge setzes, BGBl.Nr. 302/1984, § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsge setzes,

BGBl.Nr. 296/1985, § 1 des Landesvertragslehrergesetzes 1966, BGBl.Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes, BGBl.Nr. 244/1969) mit der Maßgabe anzuwenden, dass,

1. sich der enthaltene Verweis auf Bundesbedienstete auf in öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen verwendete Landeslehrerinnen und Landeslehrer bezieht,
2. an die Stelle des Begriffes „Bund“ der Begriff „Land“ im jeweils richtigen grammatischen Zusammenhang tritt,
3. an die Stelle der Wortfolge „Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter“ die Wortfolge „Schulleiterin oder Schulleiter“ im jeweils richtigen grammatischen Zusammenhang tritt,
4. „Zentralstelle“ im Sinne dieses Bundesgesetzes jeweils jene Behörde ist, die durch die gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 B-VG erlassenen Landesgesetze zur Ausübung der Diensthoheit berufen ist,

5. „Ressorts“ im Sinne dieses Bundesgesetzes die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen sind,
6. „Dienststellen“ im Sinne dieses Bundesgesetzes alle öffentlichen Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sind,
7. an Stelle der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt II die Verlautbarung im entsprechenden Kundmachungsorgan des Landes vorzunehmen ist,
8. an die Stelle der „Kommission“ bzw. ihrer Senate das landesgesetzlich zur Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichbehandlungskommission berufene Organ tritt,
9. die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten von jener Person oder jenen Personen wahrzunehmen sind, die dafür von den landesgesetzlich hiezu berufenen Organen bestellt werden,
10. die Aufgaben der Arbeitsgruppen und deren Vorsitzenden von Organisationseinheiten, die aus den gemäß Z 9 bestellten Personen gebildet werden, oder, sofern nur eine solche Person bestellt worden ist, von dieser wahrzunehmen sind,
11. an Stelle der Veröffentlichung auf der Homepage des Bundeskanzleramtes die Veröffentlichung auf einer entsprechenden Homepage des Landes zu erfolgen hat und
12. soweit gemäß den §§ 17 bis 20b Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.

2. Abschnitt

Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten

Anwendungsbereich

§ 41. (1) Dieses Bundesgesetz ist auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes für eine der in § 94 Abs. 1 Z 2 bis 6 des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, genannten Funktionen bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende, mit Ausnahme des 3. Abschnittes der 1. Hauptstückes des I. Teiles und des 3. und 4. Abschnittes des 1. Hauptstückes des II. Teiles mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 17 Abs. 1 trifft.

(2) Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen (§ 27) steht dem gemäß § 42 des Universitätsgesetzes 2002 an jeder Universität einzurichtenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ihm obliegt insbesondere

1. die Erstellung eines Vorschlages für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1) und
2. die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Kommission (§ 23 a).

(3) Auf die Mitglieder der Arbeitskreise ist § 37 Abs. 3 und 5 anzuwenden. Die Mitglieder der Arbeitskreise haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbunden Reise(Fahrt)auslagen nach Maßgabe der Reisegebührenvorschrift des Bundes.

(4) Hat die Universität die Absicht, ein in einem zeitlich befristeten Dienst-, Arbeits- oder anderen Rechtsverhältnis zum Bund oder zur Universität stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiter zu beschäftigen, obwohl eine Weiterverwendung rechtlich zulässig wäre, hat der Rektor diese Absicht dem Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor dem Zeitablauf des Dienst-, Arbeits- oder Rechtsverhältnisses unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

§ 42. (1) Für Studienwerberinnen, Studienwerber und Studierende an Universitäten gilt ferner, dass sie auch im Zusammenhang mit ihrem Studium, insbesondere bei

1. der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium,

2. dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnehmerzahl,
 3. der Anmeldung zu Prüfungen,
 4. der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen,
 5. der Beurteilung des Studienerfolges,
 6. der Festlegung des Themas und der Betreuung der Bakkalaureats-, (künstlerischen) Magister- oder Diplomarbeit oder Dissertation und
 7. der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der facheinschlägigen Einrichtungen der Universität
- nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden dürfen.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden. Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Ausdrucks „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers“ der Ausdruck „Vertreterin oder Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht oder beantragt wird“,
2. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und
3. an die Stelle des Ausdrucks „zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität“ tritt.

3. Abschnitt

Verweisungen

§ 43. Wird in anderen Bundesgesetzen auf dieses Bundesgesetz in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung verwiesen, sind diese Verweisungen auf dieses Bundesgesetz in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung und die neuen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung zu beziehen. Sehen diese Verweisungen die Anwendungen von Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung auf Arbeitnehmer einer ausgelieferten Einrichtung, auf die dieser zur dauernden Dienstleistung zugewiesenen Beamten oder auf Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder sonstiges Rechtsverhältnis zu dieser Einrichtung vor, finden auf dem durch die Verweisung erfassten Personenkreis dieser Einrichtung auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung Anwendung.

IV. Teil

Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

Frauenförderung an Justizanstalten

§ 44. Die Justizanstalten gelten als eigener Wirkungsbereich einer Dienstbehörde im Sinne des 2. Abschnittes des I. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes.

Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen

§ 45. (1) Frauenförderungspläne, die gemäß § 41 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung erlassen wurden, gelten bis zum Ablauf ihres Zeitraumes von sechs Jahren weiter und sind weiterhin nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Auf die Berichte, die nach Abs. 1 über den am 30. Juni 2004 laufenden zweijährigen Geltungszeitraum zu erstellen sind, ist § 50 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Die nach § 21 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten für die Zeit ab 1. Juli 2004 als nach §§ 22 und 22a Abs. 1 Z 1 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Mitglieder der Kommission und des Senates I mit einer ab 1. Juli 2004 beginnenden Funktionsdauer von fünf Jahren.

(4) Die oder der nach § 21 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellte Vorsitzende der Bundes-Gleichbehandlungskommission gilt für die Zeit ab 1. Juli 2004 als nach § 22a Abs. 1 Z 1 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte oder bestellter Vorsitzende des Senates I.

(5) Die nach § 26 Abs. 4 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 26 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte und Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

(6) Die nach § 32 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 32 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

(7) Die nach § 35 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Kontaktfrauen gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 35 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Kontaktfrauen.

Übergangsbestimmung für die Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 45a. Auf die Zusammensetzung von am 1. September 2008 bestehenden nach Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist bis zum Ablauf der Funktionsdauer ihrer Mitglieder § 10 in der bis zum Ablauf des 31. August 2008 geltenden Fassung anzuwenden.

2. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen auf andere Bundesgesetze

§ 46. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

In-Kraft-Treten

§ 47. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag, § 21 mit 1. März 1993 in Kraft.

(2) Dieses Bundesgesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag verwirklicht wurden.

(3) Die Überschrift nach § 49 im Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs. 3a, § 4 erster Satz, § 18 Abs. 1, § 19 Abs. 1 erster Satz, § 20 Z 6, § 21 Abs. 2 Z 4, § 23 Abs. 4, § 32 Abs. 2 Z 2, § 41 Abs. 2, § 53 Abs. 1 und § 53 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 16/1994 treten mit 1. Jänner 1994 in Kraft.

(4) § 20 Z 6, § 23 Abs. 2 Z 5, § 27 Abs. 7 und § 28 Abs. 2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 43/1995 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft.

(5) § 26 Abs. 8 und § 37 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 522/1995 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft.

(6) § 2 Abs. 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 375/1996 tritt mit 1. Mai 1996 in Kraft.

(7) § 1 Abs. 1 Z 3 und 3a, § 2 Abs. 5 und § 39 Abs. 1 Z 2 lit. D in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 30/1998 treten mit 1. Jänner 1998 in Kraft.

(8) Das Inhaltsverzeichnis, § 6, § 7 Abs. 1, § 9, § 10, § 14, § 15, § 18 Abs. 2, § 20 Z 6, § 21 Abs. 2 bis 4 und 6, § 23 Abs. 8, § 25 Abs. 3, § 27 Abs. 4, § 29 Abs. 2 Z 4 und Abs. 3, § 31 Abs. 2, § 34 Abs. 1, § 37 Abs. 4 bis 9, § 40 Abs. 2, § 41 Abs. 1 und 3 zweiter Satz, § 42, § 43, die Überschriften vor § 46, § 46 samt Überschrift, § 47 samt Überschrift, die Überschrift 7. Teil in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 132/1999 und die §§ 48 bis 52 sowie die Aufhebung des § 2 Abs. 3a, des § 29 Abs. 2 Z 5 und der §§ 46 bis 48, 50 und 51 samt Überschriften durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 132/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

(9) § 21 Abs. 1, Abs. 2 Z 1 und 3 und Abs. 4 bis 6, § 24 Abs. 7, § 32 Abs. 1 und 4 und § 50 Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2000 treten mit 1. April 2000 in Kraft.

(10) § 18 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 142/2000 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(11) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 treten in Kraft:
1. Inhaltsverzeichnis und die §§ 42 bis 44 samt Überschriften mit 1. September 2001
2. § 46 Abs. 1 mit 30. September 2001

(12) Das Inhaltsverzeichnis, der Titel, §§ 1 bis 23a, § 24 Abs. 1 bis 4a, 6 und 7, §§ 25 bis 36, die Überschriften vor § 37, § 37 Abs. 5 und §§ 38 bis 48 sowie die Aufhebung des § 37 Abs. 6 bis 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2004 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft.

(13) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten in Kraft:
1. § 20 Abs. 1 und 3, § 20a, § 23a Abs. 2 Z 2 und Abs. 5, § 25 Abs. 2 Z 1 und 2 und § 47 Abs. 12 mit 1. Juli 2004,
2. § 20 Abs. 6 mit 1. Jänner 2006

(14) § 22 Abs. 2 Z 3 und § 22b Abs. 2 Z 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 165/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

(15) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2007 treten in Kraft:
1. § 12 samt Überschrift, § 22 Abs. 1, Abs. 2 Z 1 und Abs. 4, § 22b Abs. 2 Z 1 und Abs. 3, § 23a Abs. 10, § 24 Abs. 6 und 7, § 30 Abs. 2 und § 32 Abs. 1 und 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2007 mit 1. März 2007 und
2. die Überschrift zu den §§ 35 und 36 des Inhaltsverzeichnisses, die die §§ 35 und 36 betreffenden Zeilen des Inhaltsverzeichnisses, § 21 Z 5, § 27 Abs. 3, § 35 samt Überschriften, § 36 samt Überschrift, § 37, § 38 und § 39 mit 1. Juli 2007.

(16) § 23a Abs. 9 und § 40 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 96/2007 treten mit 1. Jänner 2008 in Kraft.

(17) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 97/2008 treten in Kraft:

1. Die die §§ 10a, 12, 16b, 19a und 45a betreffenden Zeilen des Inhaltsverzeichnisses, § 8 Abs. 2, § 8a Abs. 2, § 10 Abs. 1 (nicht für den Militärischen Dienst), § 10a samt Überschrift, § 12 samt Überschrift, § 16 Abs. 2, § 16b samt Überschrift, § 18c, § 19a samt Überschrift, § 20 Abs. 1 bis 3, § 22 Abs. 4 und 5, § 22b Abs. 3, § 23a Abs. 1, 4 und 9, § 24 Abs. 4a und 6, § 25 Abs. 4 und 5, § 30 Abs. 2, § 32 Abs. 4, § 36 Abs. 1 und § 45a mit 1. September 2008,
2. § 10 Abs. 1 für den Militärischen Dienst mit 1. September 2009.

Vollziehung

§ 48. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 40 die Länder,
2. hinsichtlich der Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich einer Bundesministerin oder eines Bundesministers betreffen, diese Bundesministerin oder dieser Bundesminister,
3. hinsichtlich der übrigen Angelegenheiten die Bundesregierung.

BMUKK, Juli 2008