

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2011	Ausgegeben am 15. Februar 2011	Teil I
7. Bundesgesetz:	Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes, des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (NR: GP XXIV RV 938 AB 1047 S. 93. BR: AB 8449 S. 793.)	

7. Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2008 und die Bundesministeriengesetznovelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis lautet:

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
- § 11a. Einkommensbericht
- § 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 des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

1. Abschnitt

- § 30. Geltungsbereich
- § 31. Gleichbehandlungsgebot
- § 32. Begriffsbestimmungen
- § 33. Ausnahmebestimmungen
- § 34. Positive Maßnahmen
- § 35. Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 36. Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum
- § 37. Strafbestimmungen
- § 38. Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 39. Benachteiligungsverbot
- § 40. Förderungsmaßnahmen

2. Abschnitt

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

- § 40a. Geltungsbereich
- § 40b. Gleichbehandlungsgebot, Begriffsbestimmungen, Rechtsfolgen
- § 40c. Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

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“

2. § 5 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

3. § 6 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

4. § 7 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

5. Der bisherige § 9 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Das Zitat „§§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ wird durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

6. § 9 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

7. § 10 lautet samt Überschrift:

„Strafbestimmungen

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 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 Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, 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 ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt oder
2. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

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 ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) In einem auf Antrag der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren 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.“

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

„Einkommensbericht

§ 11a. (1) Jede/r Arbeitgeber/in, der/die dauernd die in § 63 Abs. 6 festgelegte Zahl von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ist verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser Bericht hat Angaben über

1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen;
2. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen;
3. das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren

zu enthalten. Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen. Gibt es kein anzuwendendes kollektivvertragliches oder betriebliches Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle von Verwendungsgruppen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.

(2) Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

(3) Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat oder – wenn kein Zentralbetriebsrat besteht – den Betriebsausschüssen oder – soweit kein Betriebsausschuss errichtet ist – den Betriebsräten im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln. Der (Zentral-)Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss kann eine Beratung darüber verlangen. In Unternehmen, die dem Post-Betriebsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 326/1996, unterliegen, kommen diese Befugnisse dem Zentralausschuss, wenn ein solcher nicht besteht, den Personalausschüssen, soweit solche nicht bestehen, den Vertrauenspersonenausschüssen zu. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmer/innen über die für sie relevanten Informationen erteilen. Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft oder besteht ein solches Organ für eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen nicht, ist der Bericht im Betrieb in einem allen Arbeitnehmer/innen oder allen gruppenzugehörigen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. § 13 gilt sinngemäß.

(4) Über den Inhalt des Einkommensberichtes ist der/die Arbeitnehmer/in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sowie die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

(5) Bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß Abs. 4 ist der/die Arbeitnehmer/in, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 360 Euro zu bestrafen, wenn der/die Arbeitgeber/in binnen sechs Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person des/der Täters/Täterin bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger/in). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden. Die Behörde kann ohne weiteres Verfahren von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann den/die Arbeitnehmer/in jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den/die Arbeitnehmer/in von weiteren Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht nach Abs. 5 abzuhalten.

(6) Die in Abs. 3 genannten Organe der Arbeitnehmerschaft haben oder – soweit diese nicht bestehen – der/die Arbeitnehmer/in hat nach Maßgabe des Abs. 3 Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, wobei die Frist mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt.“

9. § 12 Abs. 11 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 Euro Schadenersatz.“

10. § 19 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

11. § 21 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

12. Der bisherige § 23 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Das Zitat „§§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ wird durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

13. § 23 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

14. § 24 samt Überschrift lautet:

„Strafbestimmungen

§ 24. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 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 Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, 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 ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 1 einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise ausschreibt oder
2. entgegen den Bestimmungen des § 23 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

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 ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(4) 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 Verwaltungsstrafverfahren sind der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung oder der/die Regionalvertreter/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.“

15. § 26 Abs. 11 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 Euro Schadenersatz.“

16. Der III. Teil samt Überschrift lautet:

„III. Teil

Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

1. Abschnitt

Geltungsbereich

§ 30. (1) Für das Merkmal des Geschlechts gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und 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, einschließlich Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und 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, einschließlich Wohnraum, sowie 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,

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(3) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten nicht für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung oder für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen im Sinne des Abs. 1, die

1. in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen,
2. den Inhalt von Medien und Werbung betreffen.

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

Gleichbehandlungsgebot

§ 31. (1) Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

(2) Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

(3) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf darüber hinaus 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) Abs. 1 und 3 berühren 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.

Begriffsbestimmungen

§ 32. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 31 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 Geschlechts oder 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 Zieles angemessen und erforderlich.

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

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts oder deren ethnischer Zugehörigkeit diskriminiert wird.

Ausnahmebestimmungen

§ 33. Die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, ausschließlich oder überwiegend für Personen eines Geschlechts ist keine Diskriminierung, wenn dies dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht, also durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Positive Maßnahmen

§ 34. Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund eines in § 31 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Belästigung und sexuelle Belästigung

§ 35. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 31 oder der sexuellen Sphäre 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 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts oder wegen deren ethnischer Zugehörigkeit belästigt oder sexuell belästigt wird.

Gebot des diskriminierungsfreien Inserierens von Wohnraum

§ 36. Niemand darf Wohnraum in diskriminierender Weise inserieren oder durch Dritte inserieren lassen. Eine Diskriminierung liegt nicht vor, wenn die Anforderung an das betreffende Merkmal durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Eine Diskriminierung liegt insbesondere dann nicht vor, wenn durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird.

Strafbestimmungen

§ 37. (1) Wer Wohnraum entgegen den Bestimmungen des § 36 in diskriminierender Weise inseriert, ist auf Antrag eines/einer Interessenten/Interessentin, des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) In einem auf Antrag des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 36 ist der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen Partei. Dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 38. (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 oder sexuellen Belästigung nach § 35 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 1 000 Euro Schadenersatz.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 35 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 oder des § 33 vorliegt. Bei Berufung auf § 35 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 amtswegiges 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 Bundessozialamt gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 10 und 11 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005.

Benachteiligungsverbot

§ 39. 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. § 38 gilt sinngemäß.

Förderungsmaßnahmen

§ 40. 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. Teiles 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

§ 40a. 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

§ 40b. §§ 31 bis 35 und 38 bis 39 sind anzuwenden.

Verpflichtung zur Schaffung oder Benennung einer unabhängigen Stelle

§ 40c. (1) Zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen sind durch Landesgesetzgebung unabhängige Stellen zu schaffen oder zu benennen.

(2) Durch Landesgesetzgebung ist sicherzustellen, dass es zu den Zuständigkeiten der in Abs. 1 genannten Stellen gehört

1. jene Personen, die sich im Sinne des Abs. 1 diskriminiert fühlen, zu beraten und zu unterstützen,
2. unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen,
3. unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abzugeben.“

17. Der IIIa. Teil samt Überschrift entfällt.

18. (**Grundsatzbestimmung**) § 44 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

19. (**Grundsatzbestimmung**) § 46 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

20. (**Grundsatzbestimmung**) § 47 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

21. (**Grundsatzbestimmung**) In § 49 Abs. 3 wird das Zitat „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

22. (**Grundsatzbestimmung**) § 49 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

23. (**Grundsatzbestimmung**) § 51 Abs. 8 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 Euro Schadenersatz.“

24. In § 58 wird das Zitat „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

25. Die Überschrift zu § 63 lautet:

„Inkrafttreten“

26. § 63 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Das Inhaltsverzeichnis, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 4, § 7 Abs. 4, § 9, § 10 Abs. 1, Abs. 3 Z 1 und Abs. 4, § 11a, § 12 Abs. 11 letzter Satz, § 19 Abs. 4, § 21 Abs. 4, § 23, § 24 Abs. 1, Abs. 3 Z 1 und Abs. 4, § 26 Abs. 11 letzter Satz, der III. Teil sowie § 44 Abs. 4, § 46 Abs. 4, § 47 Abs. 4, § 49 Abs. 3 und 4, § 51 Abs. 8 letzter Satz, § 58, die Überschrift zu § 63 und § 64, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 treten mit 1. März 2011 in Kraft. § 10 Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 sowie § 24 Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 treten mit 1. Jänner 2012 in Kraft. Der IIIa. Teil tritt mit Ablauf des 28. Februar 2011 außer Kraft. Die Ausführungsgesetze zu § 44 Abs. 4, § 46 Abs. 4, § 47 Abs. 4, § 49 Abs. 3 und 4, § 51 Abs. 8 letzter Satz und § 58 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

(6) Für Arbeitgeber/innen, die dauernd mehr als 1 000 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts nach § 11a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 mit 1. März 2011 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2010 zu erstellen. Der Bericht für das Berichtsjahr 2010 ist bis spätestens 31. Juli 2011 in der in § 11a Abs. 3 geregelten Weise zu übermitteln bzw. aufzulegen. Für Arbeitgeber/innen, die dauernd weniger als 1 001, aber mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts nach § 11a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 mit 1. Jänner 2012 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2011 zu erstellen. Für Arbeitgeber/innen, die dauernd weniger als 501, aber mehr als 250 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts nach § 11a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 mit 1. Jänner 2013 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2012 zu erstellen. Für Arbeitgeber/innen, die dauernd weniger als 251, aber mehr als 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts nach § 11a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 mit 1. Jänner 2014 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2013 zu erstellen.“

27. In § 64 wird jeweils die Wortfolge „Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit“ durch „Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2008 und die Bundesministeriengesetznovelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. Senat III für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG).“

2. § 3 Abs. 2 Z 3 lautet:

„3. dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG);“

3. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

„(5a) Der/die Bundeskanzler/in ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zu unterrichten. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist verpflichtet, die vom/von der Bundeskanzler/in verlangten Auskünfte zu erteilen.“

4. In § 3 Abs. 8 Z 4 wird der Punkt an Ende der Ziffer durch einen Beistrich ersetzt. Es wird folgende Z 5 angefügt:

„5. mit einer 36 Monate überschreitenden Karenzierung.“

5. § 4 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.“

6. Nach § 4 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Vermutet die Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 2 GIBG, kann sie die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, von Personen ersuchen, deren Einkommen für die Entscheidung über die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unbedingt erforderlich sind. Die Anwältin hat hiezu Namen, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betroffenen Personen sowie Namen der Arbeitgeber/innen der betroffenen Personen bekannt zu geben. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung sind verpflichtet, der Anwältin die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung haften nicht für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Auskunftspflichten auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen. Die Anwältin ist verpflichtet, über diese ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme davon darf die Anwältin diese ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffenen Person weitergeben, wenn dies für die Verfolgung der Diskriminierung unbedingt erforderlich ist.“

7. § 5 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.“

8. Nach § 5 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Vermutet der/die Anwalt/Anwältin die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG, kann er/sie die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem BMSVG von Personen ersuchen, deren Einkommen für die Entscheidung über die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unbedingt erforderlich sind. Die Anwältin hat hiezu Namen, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betroffenen Personen sowie Namen der Arbeitgeber/innen der betroffenen Personen bekannt zu geben. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung sind verpflichtet, dem/der Anwalt/Anwältin diese Auskünfte zu erteilen. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung haften nicht für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Auskunftspflichten auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen. Der/die Anwalt/Anwältin ist verpflichtet, über diese ihm/ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren. Als Ausnahme davon darf der/die Anwalt/Anwältin diese ihm/ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten in anonymisierter Form an die von der vermuteten Diskriminierung betroffenen Person weitergeben, wenn dies für die Verfolgung der Diskriminierung unbedingt erforderlich ist.“

9. Die Überschrift zu § 6 lautet:

„Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen“

10. § 6 Abs. 1 lautet:

„(1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil III 1. Abschnitt GIBG, diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.“

11. In § 9 und § 13 Abs. 4 werden der Begriff „Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen“ durch den Begriff „Bundeskanzler/in“ und der Begriff „Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen“ durch den Begriff „Bundeskanzleramts“ ersetzt.

12. § 10 Abs. 1a erster Satz lautet:

„Die/der Vorsitzende und ihr/e bzw. sein/e Stellvertreter/in sowie die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.“

13. Nach § 10 Abs. 1b wird folgender Abs. 1c eingefügt:

„(1c) Der/die Bundeskanzler/in ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Kommission zu unterrichten. Die Kommission ist verpflichtet, die vom/von der Bundeskanzler/in verlangten Auskünfte zu erteilen. Er/sie hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission abzurufen, wenn es

1. aus gesundheitlichen Gründen die mit seiner/ihrer Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
2. die mit seiner/ihrer Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt.“

14. Nach § 10 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Vermutet der Senat die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 2 oder § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG, kann er die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung um Auskunft über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem BMSVG von Personen ersuchen, deren Einkommen für die Entscheidung über die vermutete Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unbedingt erforderlich sind. Der Senat hat hierzu Namen, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betroffenen Personen sowie Namen der Arbeitgeber/innen der betroffenen Personen bekannt zu geben. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung sind verpflichtet, dem Senat diese Auskünfte zu erteilen. Die in Betracht kommenden Träger der Sozialversicherung haften nicht für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Auskunftspflichten auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Senates sind verpflichtet, über diese ihr im Rahmen der Auskunftserteilung bekannt gewordenen Daten Verschwiegenheit zu bewahren.“

15. In § 12 Abs. 1, 2 und 3 entfallen jeweils nach dem Wort „1. Abschnitt“ der Beistrich sowie die anschließende Wortfolge „oder des IIIa. Teiles“.

16. § 13 Abs. 1 lautet:

„(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines/einer Antragsberechtigten gemäß § 12 Abs. 1, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder des/der Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6, in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat

1. in Fällen der Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis der/die Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt der/die für die vermutete Diskriminierung vermutlich Verantwortliche,
2. in Fällen im Sinne des III. Teiles 1. Abschnitt GIBG der/die für die vermutete Diskriminierung vermutlich Verantwortliche,

der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Wird ein solcher Bericht vom/von der Arbeitgeber/in verlangt, hat er/sie für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der

Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern oder in Bezug auf ein anderes behauptetes diskriminierendes Merkmal zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluss zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten. Wird ein solcher Bericht im Fall von Diskriminierungen nach Teil III 1. Abschnitt GIBG von der/dem dafür vermutlich Verantwortlichen verlangt, hat er/sie alle Umstände des Falles aus seiner/ihrer Sicht umfassend und detailliert darzulegen.“

17. § 14 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Sitzungen des Senates sind nicht öffentlich. Auf Antrag des/der von einer Diskriminierung im Sinne des GIBG Betroffenen, jener Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, oder einer Auskunftsperson hat die Befragung der jeweiligen Person abgesondert zu erfolgen. Diese Personen sind über dieses Antragsrecht zu informieren. Bildet Gegenstand des Verfahrens eine behauptete (sexuelle) Belästigung, so haben die Befragungen des/der von der Belästigung Betroffenen und der Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, abgesondert zu erfolgen, sofern diese nicht einer von einer der beiden Seiten beantragten gemeinsamen Befragung zustimmen.“

18. Nach § 14 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Der/die Vorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der/des Anwalts/Anwältin für die Gleichbehandlung nach § 5 oder § 6 sowie der Regionalanwältinnen oder Regionalvertreter/innen nach § 7 nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der/die Vorsitzende zu entsprechen.“

19. § 16 samt Überschrift lautet:

„Anwendung des AVG

§ 16. Auf das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 17 bis 22, 32 und 33 sowie – nach Maßgabe der §§ 12 Abs. 12, 26 Abs. 12 und 38 Abs. 3 des Gleichbehandlungsgesetzes – §§ 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Soweit darin hoheitliche Befugnisse geregelt sind, kommen diese der Gleichbehandlungskommission nicht zu. Für die Beiziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 2 bis 4, 53 sowie 53b AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.“

20. § 21 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) § 1 Abs. 2 Z 3, § 3 Abs. 2 Z 3, Abs. 5a und Abs. 8 Z 4 und 5, § 4 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 2a, § 5 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 2a, § 6 Abs. 1 sowie die Überschrift zu § 6, § 9, § 10 Abs. 1a erster Satz, Abs. 1c und Abs. 2a, § 12 Abs. 1, 2 und 3, § 13 Abs. 1 und Abs. 4, § 14 Abs. 4 und 4a, § 16, § 22 und § 24 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 treten mit 1. März 2011 in Kraft. § 14 Abs. 4 und § 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011 gelten für Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, bei denen der Antrag bzw. das Verlangen nach dem 28. Februar 2011 gestellt wird. Für Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, bei denen der Antrag bzw. das Verlangen vor dem 1. März 2011 gestellt wird bzw. worden ist und die noch in keiner Senatssitzung behandelt worden sind, gelten § 14 Abs. 4 und § 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011, wenn dies entweder die von einer Diskriminierung im Sinne des GIBG betroffene Person oder die Person, gegen die sich der Antrag bzw. das Verlangen richtet, beantragt und die jeweils gebeteiligte Person dem zustimmt.“

21. In § 22 wird die Wortfolge „Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit“ durch „Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ ersetzt.

22. In § 24 wird die Wortfolge „Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit“ durch „Bundesminister/in für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ ersetzt.

Artikel 3 **Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes**

Das Behinderteneinstellungsgesetz, BGBI. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 58/2010, wird wie folgt geändert:

1. § 7b Abs. 5 lautet:

„(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.“

2. In § 7i Abs. 1 wird der Ausdruck „mindestens jedoch auf 720 €“ durch den Ausdruck „mindestens jedoch auf 1 000 €“ ersetzt.

3. § 25 wird folgender Abs. 14 angefügt:

„(14) § 7b Abs. 5 und § 7i Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 7/2011 treten mit 1. März 2011 in Kraft.“

Artikel 4 **Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes**

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBI. I Nr. 82/2005, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 67/2007, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 2 lautet:

„(2) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.“

2. § 4 Abs. 3 und 4 entfallen.

3. In § 9 Abs. 2 wird der Ausdruck „mindestens jedoch auf 720 €“ durch den Ausdruck „mindestens jedoch auf 1 000 €“ ersetzt.

4. § 19 wird folgender Abs. 1b angefügt:

„(1b) § 4 und § 9 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 7/2011 treten mit 1. März 2011 in Kraft.“

Fischer

Faymann