

# Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 1994

Ausgegeben am 14. Februar 1994

7. Stück

7. Gesetz: Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz; Änderung (EWR/Anh. XVIII: CELEX Nr. 375 L 0117, 376 L 0207, 386 L 0378)

7.

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

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

### Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBL für Wien Nr. 25/1980, in der Fassung der Gesetze LGBL für Wien Nr. 30/1986 und 42/1991 wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Grund des Geschlechtes 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 auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

2. Nach § 2 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch dritte sexuell belästigt wird.

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

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

3. § 2 Abs. 2 lautet:

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

4. § 2 a Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

5. Nach § 2 a Abs. 1 wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.“

6. § 2 a Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

7. § 2 a Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

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

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

9. § 2 a Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

10. § 2 a Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

11. Der bisherige § 2 a Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

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

„(5 a) Jede der im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessenvertretung mindestens 50% Frauen berücksichtigt werden.“

13. § 10 Abs. 1 lautet:

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

14. § 11 samt Überschrift lautet:

#### „Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2 a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2 a Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Gesetzes LGBL für Wien Nr. 7 abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.“

15. Nach § 11 werden folgende §§ 12 und 13 samt Überschriften angefügt:

#### „Auflegen des Gesetzes

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

#### Strafbestimmungen

§ 13. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 18/1993, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2 b einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5 000 S zu bestrafen.“

#### Artikel II

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

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Zilk

Bandion