

Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 2010

Ausgegeben am 12. Februar 2010

13. Stück

13. Gesetz: Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz; Änderung [CELEX-Nrn.: 376L0207, 32000L0043, 32000L0078, 32002L0073 und 32006L0054]

13.

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

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 45/2006, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 entfällt die Absatzbezeichnung „(1)“ und in Z 1 wird nach dem Wort „Arbeiter“ die Wortfolge „und Arbeiterinnen“ eingefügt.

2. § 1 Abs. 2 entfällt.

3. In § 2 Abs. 4 wird jeweils nach der Wortfolge „Ehe- und Lebenspartner“ im dritten Satz nach Setzung eines Beistrichs die Wortfolge „Ehe- und Lebenspartnerinnen“ und im vierten Satz die Wortfolge „und Ehe- und Lebenspartnerinnen“ eingefügt.

4. In § 2c Abs. 4 Z 1 wird nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wortfolge „und Arbeitnehmerinnen“ eingefügt.

5. In § 2c Abs. 7 Z 2 wird nach dem Wort „Arbeitgebers“ die Wortfolge „bzw. der Arbeitgeberin“ eingefügt.

6. In § 2c Abs. 8 erster Satz wird vor dem Wort „Betroffenen“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

7. In § 2d Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ in Z 1 die Wortfolge „bzw. von der Arbeitgeberin“ und in Z 2 die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ sowie nach dem Wort „er“ die Wortfolge „bzw. sie“ eingefügt.

8. § 2d Abs. 2 lautet:

„(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 Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des bzw. der Vorgesetzten oder des Kollegen bzw. der Kollegin 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.“

9. In § 2e Abs. 1 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ in Z 1 die Wortfolge „bzw. von der Arbeitgeberin“ und in Z 2 die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ sowie nach dem Wort „er“ die Wortfolge „bzw. sie“ eingefügt.

10. § 2e Abs. 2 lautet:

„(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 2 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht 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 eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder des bzw. der Vorgesetzten oder des Kollegen bzw. der Kollegin 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.“

11. In § 2f wird nach dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wortfolge „bzw. Arbeitnehmerinnen“ sowie nach dem Wort „Arbeitgebers“ die Wortfolge „bzw. der Arbeitgeberin“ eingefügt.

12. In § 2g Abs. 1 und 2 wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ eingefügt.

13. In § 2g Abs. 3 wird nach dem Wort „Arbeitsvermittler“ die Wortfolge „und Arbeitsvermittlerinnen“ eingefügt sowie das Zitat „BGBl. I Nr. 64/2002“ durch das Zitat „BGBl. I Nr. 82/2008“ ersetzt.

14. § 2i Abs. 1 bis 7 lauten:

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

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

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

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

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

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

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 oder des § 2 Abs. 2 Z 6 hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin des anderen Geschlechtes oder wie ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, bei dem bzw. der eine Diskriminierung wegen eines in § 2 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 Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 2 Abs. 2 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 (§ 2 Abs. 1 Z 7 oder § 2 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 Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin oder wegen eines in § 2 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 Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Beendigung gegen sich gelten, so hat er bzw. sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

15. § 2i Abs. 11 und 12 lauten:

„(11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 2d oder einer Belästigung nach § 2e hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin und im Fall der §§ 2d Abs. 1 Z 2 oder 2e Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin 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 §§ 2, 2a, 2d oder 2e beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem bzw. der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm bzw. ihr 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 §§ 2b Abs. 3 und 4 oder 2c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 2c Abs. 9, 2d oder 2e obliegt es dem bzw. der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von ihm bzw. ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“

16. Nach § 2i Abs. 13 wird folgender Abs. 14 angefügt:

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

17. § 2j lautet:

„§ 2j. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Arbeitnehmer bzw. eine andere Arbeitnehmerin, der bzw. die als Zeuge bzw. Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers bzw. einer anderen 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. § 2i gilt sinngemäß.“

18. § 3 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Den Vorsitz hat der Landeshauptmann bzw. die Landeshauptfrau oder ein von ihm bzw. ihr betrauter Bediensteter oder eine von ihm bzw. ihr betraute Bedienstete des Amtes der Landesregierung zu führen.“

19. In § 3 Abs. 3 wird vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

20. In § 3 Abs. 3 Z 5 wird nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „bzw. Vertreterinnen“ eingefügt.

21. In § 3 Abs. 5 und § 3a Abs. 1 zweiter Satz wird jeweils vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

22. § 3a Abs. 4 lautet:

„(4) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin, vom Betriebsrat oder den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

23. § 3a Abs. 6 letzter Satz lautet:

„Vor Besichtigung eines Betriebes ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin so rechtzeitig zu verständigen, dass dieser bzw. diese oder eine von ihm bzw. ihr namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.“

24. In § 5 Abs. 2 wird vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ sowie nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „bzw. Vertreterinnen“ eingefügt.

25. § 6 Abs. 1 bis 3 lauten:

„(1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgeberin, eines Betriebsrates bzw. einer Betriebsrätin, einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(2) Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines bzw. ihres Vertrauens, insbesondere einen Vertreter bzw. eine Vertreterin einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin einen Vertreter bzw. eine Vertreterin einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn bzw. sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.“

26. In § 6 Abs. 4 wird nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ eingefügt.

27. In § 6 Abs. 5 wird nach dem Wort „Arbeitnehmers“ die Wortfolge „bzw. der Arbeitnehmerin“ eingefügt.

28. § 6a Abs. 1 erster Satz lautet:

„Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines bzw. einer Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten.“

29. In § 6a Abs. 4 wird nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. die Arbeitgeberin“ eingefügt.

30. In § 7 Abs. 1, 3 und 4 wird jeweils vor dem Wort „Vorsitzende“ die Wortfolge „bzw. die“ eingefügt.

31. In § 7 Abs. 5 wird vor dem Wort „Vorsitzenden“ die Wortfolge „bzw. der“ eingefügt.

32. § 8 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Den Vorsitz hat der bzw. die Vorsitzende der Kommission oder ein bzw. eine von ihm bzw. ihr damit betrauter Bediensteter bzw. betraute Bedienstete zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom bzw. von der Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.“

33. In § 10 Abs. 1 und 3 wird jeweils nach dem Wort „Vertreter“ die Wortfolge „bzw. Vertreterinnen“ eingefügt.

34. In § 10 Abs. 2 und § 11a wird jeweils nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. Arbeitgeberinnen“ eingefügt.

35. In § 11 Abs. 1 wird die Zitierung „BGBl. I Nr. 77/2004“ durch die Zitierung „BGBl. I Nr. 40/2009“ ersetzt.

36. § 12 lautet:

„§ 12. Jeder Arbeitgeber bzw. jede Arbeitgeberin hat einen Ausdruck dieses Gesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.“

37. In § 13 Abs. 1 wird nach dem Wort „Arbeitsvermittler“ die Wortfolge „bzw. private Arbeitsvermittlerin“ und nach dem Wort „Stellenwerbers“ die Wortfolge „bzw. der Stellenwerberin“ eingefügt sowie das Zitat „BGBl. I Nr. 64/2004“ durch das Zitat „BGBl. I Nr. 12/2009“ ersetzt.

38. In § 13 Abs. 2 wird nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wortfolge „bzw. Arbeitgeberin“ sowie nach dem Wort „Stellenwerbers“ die Wortfolge „bzw. der Stellenwerberin“ eingefügt.

39. In § 14 Z 1 wird der Strichpunkt durch einen Beistrich ersetzt und die Wortfolge „in der Fassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26.7.2006, S. 23;“ angefügt.

Artikel II

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

Der Landeshauptmann:

Häupl

Der Landesamtsdirektor:

Theimer