

Typ

LG

Land

Wien

Index

L770/000

Titel

Wiener land- und forstwirtschaftliches **Gleichbehandlungsgesetz**
(Wr. GlbG Land- und Forstwirtschaft)

Fundstellen der Rechtsvorschrift und ihrer Änderungen

Datum Publ.Blatt Fundstelle

05/03/1980 LGB1. Nr. 25/1980

24/06/1986 LGB1. Nr. 30/1986

20/09/1991 LGB1. Nr. 42/1991

14/02/1994 LGB1. Nr. 07/1994

07/01/1999 LGB1. Nr. 07/1999

20/02/2001 LGB1. Nr. 11/2001

15/02/2005 LGB1. Nr. 42/2005

26/09/2006 LBG1. Nr. 45/2006

Text

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Geltungsbereich

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

1. die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf welche die Wiener Landarbeitsordnung 1990 anzuwenden ist;
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 gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

(2) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Gleichstellung

§ 1a. Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

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

diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. 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 Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, 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.

(4) Das Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Es ist weiters auf Angehörige anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen. Als Angehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Geschwister sowie Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern. Im Fall der Belästigung gemäß § 2e ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

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

1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses;
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

(2) Aus den im § 2 Abs. 2 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 gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;

3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

(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.

(4) § 2 Abs. 4 ist anzuwenden.

Begriffsbestimmungen

§ 2b. (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 unmittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund eines im § 2 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(4a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen mit einer Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

(6) Behinderung im Sinne dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.

Ausnahmebestimmungen

§ 2c. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 2 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 Zieles 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 Arbeitnehmern 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.

(6) Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(7) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(8) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 6, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 7 heranzuziehen.

(9) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Personen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Sexuelle Belästigung

§ 2d. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Fall 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 Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) 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. 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 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

§ 2e. (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der

Gründe nach § 2 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom Arbeitgeber selbst belästigt wird,
2. durch den Arbeitgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Fall 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 Arbeitsverhältnis belästigt wird.

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

1. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen 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

§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer umfassenden Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 2 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 2g. (1) Der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber 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 gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/2004, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

Entlohnungskriterien

§ 2h. 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 § 2 Abs. 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 2i. (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 gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

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

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 oder des § 2 Abs. 2 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 oder ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und 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 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 § 2 Abs. 1 Z 4 oder des § 2 Abs. 2 Z 4 hat der Arbeitnehmer 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 wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 oder des § 2 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer 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 bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
 2. bis 500 Euro, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem Arbeitnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.
- (6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 oder des § 2 Abs. 2 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes oder wie ein Arbeitnehmer, bei dem 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 wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen eines in § 2 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7 oder § 2 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.
- (8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 1 oder des § 2a Abs. 2 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.
- (9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 2 oder des § 2a Abs. 2 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen Berufsvereinigung sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.
- (10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2a Abs. 1 Z 3 oder des § 2a Abs. 2 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung.
- (11) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 2d oder einer Belästigung nach § 2e hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall der §§ 2d Abs. 1 Z 2 oder 2e Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. So weit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Fall einer sexuellen Belästigung mindestens 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 Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom 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 §§ 2b Abs. 3 und 4 oder 2c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 2c Abs. 9, 2d oder 2e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom

Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(13) Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadens ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

Benachteiligungsverbot

§ 2j. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Arbeitnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers 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 Abs. 12 gilt sinngemäß.

Gleichbehandlungskommission

§ 3. (1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission, im folgenden "Kommission" genannt, zu errichten.

(2) Diese Kommission hat aus elf Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Landeshauptmann oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Amtes der Landesregierung zu führen.

(3) Der Kommission gehören neben dem Vorsitzenden folgende Mitglieder an:

1. zwei Mitglieder, die von der Wiener Landwirtschaftskammer vorgeschlagen werden;
2. zwei Mitglieder, die vom Zentralverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber in Niederösterreich, Burgenland und Wien vorgeschlagen werden;
3. zwei Mitglieder, die von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien vorgeschlagen werden;
4. zwei Mitglieder, die von der Gewerkschaft der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft vorgeschlagen werden;
5. zwei Vertreter des Amtes der Landesregierung.

(4) Für die im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder ist auf Vorschlag der dort angeführten Interessenvertretungen die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu bestellen.

(5) Die im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder der Kommission sowie ihre Ersatzmitglieder (Abs. 4) sind von der Landesregierung für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Wird das Vorschlagsrecht für sie nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist die Landesregierung dabei an Vorschläge nicht gebunden. Vor Antritt ihrer Funktion haben diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben.

(5a) 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.

(6) Die Landesregierung hat ein von einer der im Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretung vorgeschlagenes Mitglied

(Ersatzmitglied) bei Verzicht, bei Widerruf des Vorschlages durch die vorschlagsberechtigte Interessenvertretung, bei grober Verletzung oder bei dauernder Vernachlässigung seiner Pflichten seiner Funktion zu entheben.

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3 a. (1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin aus dem Personalstand des Amtes der Landesregierung für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Vor Antritt ihrer Funktion haben die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Kommission und ihrer Arbeitsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbstständig und unabhängig. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

(3) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben.

(4) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber, 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.

(5) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(6) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigungen eines Betriebes ist der Arbeitgeber so rechtzeitig zu verständigen, dass dieser oder eine von ihm namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(7) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 5 Anwendung.

Aufgaben der Kommission

§ 4. Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 2 bis 2e berührenden Fragen zu befassen.

§ 5. (1) Auf Antrag einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) (§ 3 a) oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung der Beschlußfassung einen Arbeitsausschuß bilden, dem neben dem Vorsitzenden (§ 3 Abs. 2) je eines der von den im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder anzugehören hat. Den Beratungen sind außerdem Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

(3) Gutachten der Kommission sind auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

§ 6. (1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, 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 hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person seines Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag des Arbeitnehmers einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Arbeitnehmer 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 schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung der Kommission nach Abs. 3 nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(5) In einem auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verfahren steht das Klagerecht gemäß Abs. 4 auch der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) zu, wobei die

Klage nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers eingebracht werden darf.

(6) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 4, welche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

Verpflichtung zur Berichtslegung

§ 6 a. (1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines 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 der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat 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 im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

(2) Ein solcher Bericht kann im Falle einer von der Kommission festgestellten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes für ein oder mehrere Folgejahre verlangt werden.

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auf Grund der Berichte Gutachten (§ 5) über die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebotes im Betrieb erstellen.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.

Geschäftsführung der Kommission

§ 7. (1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte hat unter Leitung des Vorsitzenden durch Bedienstete des Amtes der

Landesregierung zu erfolgen.

Ausschüsse der Kommission

§ 8. (1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 6) einem Ausschuß übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Vorsitzende der Kommission oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Amtes der Landesregierung zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.

(3) Für die Geschäftsführung dieser Ausschüsse gilt § 7 sinngemäß.

§ 9. Die Geschäftsführung der Kommission und ihrer Ausschüsse ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln.

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

§ 10. (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.

(2) Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 8) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Betriebsbesichtigungen zu ermöglichen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. (1) Ansprüche nach § 2i Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2i Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 2i Abs. 11 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2i Abs. 7 oder § 2j ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2i Abs. 2, 3, 4, 6, 8, 9 und 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches - ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) auf Prüfung der Verletzung des

Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

Auskunftspflicht

§ 11a. Die Arbeitgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen."

Auflegen des Gesetzes

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

Strafbestimmungen

§ 13. (1) Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 4ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 64/2004, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber entgegen § 2g Abs. 1 oder 2 einen Arbeitsplatz ausschreibt, ist auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu verwarnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) In einem auf Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) eingeleiteten Verwaltungsstrafverfahren wegen Verletzung des § 2g Abs. 1 oder 2 ist die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) Partei. Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) steht das Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen zu.

Bezugnahme auf Richtlinien

§ 14. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15;
2. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22;
3. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

Dokumentnummer

