

Vorblatt

Probleme:

Im Hinblick auf das EU-Recht ist eine gesetzliche Bestimmung betreffend die Verhinderung von Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt erforderlich. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, ist durch die geltende österreichische Rechtslage im Bereich der Bundeskompetenz für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen noch nicht ausreichend erfüllt.

Mit Entschließung des Nationalrates vom 9. Juli 2003 wurde weiters die Bundesregierung ersucht, dem Nationalrat möglichst bis Ende 2003 den Entwurf eines Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes zuzuleiten.

Auf Grund des engen inhaltlichen Konnexes wurde das vorliegende Gesetz, das Bestimmungen sowohl für die Arbeitswelt (Artikel 2) als auch für sonstige Lebensbereiche (Artikel 1) enthält, in Anlehnung an die erwähnte Rahmenrichtlinie und deren Umsetzung im Gleichbehandlungsgesetz bzw. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erstellt. Artikel 3 beinhaltet Bestimmungen über den Behindertenanwalt. Artikel 4 nimmt das Schlichtungsverfahren in den Aufgabenkatalog des Bundessozialamts auf. Artikel 5 bis 7 enthalten erforderliche Anpassungen im Gleichbehandlungsgesetz, im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Inhalt:

Artikel 1 – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

- Definition des Geltungsbereichs
- Definition des Personenkreises
- Verbot der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung
- Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung
- Definition von Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots inklusive Schadenersatzregelungen
- Bestimmungen zur Geltendmachung von Ansprüchen
- Einführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundessozialamt
- Mediation als zentrales Element der Schlichtung
- Verfahrensbestimmungen bei Mehrfachdiskriminierung
- Beweislastregelung
- Verbandsklage
- Übergangsbestimmungen für die Bereiche Gebäude und Verkehr

Artikel 2 – Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz

- Verpflichtung der Dienstgeber, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen (Umsetzung des Artikel 5 der EU-Rahmenrichtlinie)
- Definition des Geltungsbereichs des Diskriminierungsverbots in der Arbeitswelt
- Verbot der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung
- Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung
- Definition von Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots in Anpassung an die EU-Rahmenrichtlinie inklusive Schadenersatzregelungen
- Bestimmungen zur Geltendmachung von Ansprüchen
- Einführung eines Benachteiligungsverbots als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeugen) in Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie
- Verfahrensbestimmungen bei Mehrfachdiskriminierung
- Beweislastregelung
- Nebenintervention

- Sonderbestimmungen für Landeslehrer
- Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

Artikel 3 – Novelle zum Bundesbehindertengesetz

- Einrichtung eines Behindertenanwalts beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz

Artikel 4 – Novelle zum Bundessozialamtsgesetz

- Definition des Schlichtungsverfahrens als Aufgabe des Bundessozialamts

Artikel 5 bis 7 – Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz, zum Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

- redaktionelle Anpassungen

Alternativen:

Beibehaltung eines als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes. Betreffend Artikel 2: weitgehend keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Trotz zahlreicher Förderangebote für Dienstgeber von Menschen mit Behinderungen ist die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen nach wie vor unter dem Durchschnitt von Menschen ohne Behinderungen. Dies liegt auch an noch immer bestehenden sozialen Barrieren und Vorurteilen betreffend die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Durch den Abbau von Diskriminierungen in allen Lebensbereichen wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung insgesamt förderlich sein. Mittelfristig kann mit einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen gerechnet werden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Harmonie mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union ist gegeben; der Entwurf dient insbesondere in Artikel 2 der Umsetzung von Vorgaben des EU-Rechts.

Finanzielle Auswirkungen:

Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass gemäß Artikel 7 B-VG niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf, und sich die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) dazu bekennt, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten. Daraus folgt, dass Bund, Länder und Gemeinden seit Geltung dieser Bestimmung zur Herstellung von Gleichbehandlung verpflichtet sind. Der Bund hat sich im § 73 des Bundesvergabegesetzes 2002 zu größtmöglicher Barrierefreiheit neu errichteter und generalsanierter Bundesgebäude verpflichtet. Gegenständlicher Gesetzentwurf regelt nicht eine positive Verpflichtung zu barrierefreier Gestaltung, sondern nur die Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbots. Sohin kann nicht davon ausgegangen werden, dass dem Bund etwa Kosten für barrierefreie Gestaltung von Gebäuden unmittelbar aus gegenständlichem Gesetzentwurf erwachsen würden. Bei den Schadenersatzleistungen wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht und daher nur wenige Schadenersatzleistungen in einem derzeit nicht schätzbaren Ausmaß anfallen werden. Auf die detaillierte Aufstellung im Allgemeinen Teil der Erläuterungen darf verwiesen werden. Insgesamt würden gerundet 2,3 Mio. Euro anfallen. Ca. die Hälfte davon kann der unverzichtbaren Umsetzung von EU-Recht zugeordnet werden.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Mit den vorgelegten Entwürfen soll die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen gefördert werden. Ausgelöst wurde dieses Gesetzesvorhaben einerseits durch eine erforderliche Anpassung der österreichischen Rechtslage an EU-Recht im Bereich der Arbeitswelt, andererseits durch eine Entschließung aller im Parlament vertretenen Parteien, die Gleichstellung behinderter Menschen herbeiführen zu wollen.

Seit den neunziger Jahren ist ein allgemeines Umdenken hinsichtlich der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen festzustellen. Die Menschenrechte und das Thema Gleichstellung haben in der Behindertenpolitik besondere Bedeutung erlangt und einen Paradigmenwechsel herbeigeführt.

Als Folge dieses Umdenkens beschloss der Nationalrat, an den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Art. 7 Abs. 1 B-VG folgende Sätze anzufügen: *„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten“* (BGBl. I Nr. 87/1997). Laut Gesetzesmaterialien *„werde dadurch ein verfassungsgesetzlich gewährleitetes Recht geschaffen, das vor dem Verfassungsgerichtshof durchsetzbar sei; anders als der allgemeine Gleichheitssatz, der nur für Staatsbürger gelte, solle dieses Diskriminierungsverbot aber für jeden Menschen gelten. ... Die Bestimmung biete darüber hinaus einen Beurteilungsmaßstab für die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit von generellen Rechtsnormen, insbesondere auch dahin, dass Rechtsvorschriften, die die Benachteiligung durch Behinderungen ausgleichen sollen, zulässig und erforderlich seien.“*

Als erste Auswirkung dieser neuen Verfassungsbestimmung hat eine Arbeitsgruppe im Jahr 1998 die gesamte Rechtsordnung des Bundes auf explizite und implizite Benachteiligungen behinderter Menschen durchforstet. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe sind in einem Bericht festgehalten und wurden dem Nationalrat vorgelegt. Dieser Bericht war dann die Grundlage für ein im Sommer 1999 beschlossenes Bundesgesetz, das in insgesamt 9 Gesetzen Änderungen zur Beseitigung behinderte Menschen diskriminierender Bestimmungen brachte.

Im aktuellen Regierungsprogramm 2003 werden im Kapitel Arbeit und Soziales dazu folgende Ziele festgehalten:

- „- *Erarbeitung eines Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes unter Einbeziehung der Betroffenen, sowie Vorlage eines Bündelgesetzes auf Grundlage der Ergebnisse aus 1999 einer Arbeitsgruppe im Verfassungsdienst über die Diskriminierung behinderter Menschen in den verschiedensten Gesetzesmaterien;*
- *Durchforstung der Berufsausbildungs- Ausübungs- und Zugangsgesetze auf Diskriminierung behinderter Menschen;*
- *Sicherstellung einer barrierefreien Nutzung bei Um- und Neubauten im gesamten öffentlichen Bereich inklusive des öffentlichen Verkehrs und der Verkehrsflächen;*
- *Ermöglichung eines barrierefreien Zugangs zum E-Government und E-Learning;*
- *Verbesserung der Voraussetzungen für Gebärdensprache und Lautsprache.“*

Mit Entschließung des Nationalrates vom 9. Juli 2003 wurde die Bundesregierung ersucht, dem Nationalrat möglichst bis Ende 2003 den Entwurf eines Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes zuzuleiten. Mit der Ausarbeitung dieses Entwurfes wurde eine Arbeitsgruppe der Bundesregierung betraut, in der auch Vertreter der Behindertenorganisationen eingebunden waren. Als Diskussionsgrundlage für die Arbeit in der Arbeitsgruppe der Bundesregierung diente in erster Linie ein Gesetzentwurf des „Forum Gleichstellung“, eines auf Initiative der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation zurückgehenden Zusammenschlusses von Expertinnen und Experten in Sachen Behindertengleichstellung.

Die gesetzliche Umsetzung des beschriebenen Vorhabens soll nunmehr im Wesentlichen in zwei Bundesgesetzen erfolgen:

- dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (Artikel 1 des Entwurfes), das ein Diskriminierungsverbot sowie das Schlichtungsverfahren regelt,
- einer Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (Artikel 2 des Entwurfes), in der das Diskriminierungsverbot für den Bereich der Arbeitswelt festgeschrieben wird. In dieser Novelle erfolgt die Um-

setzung der Richtlinie 2000/78/EG, ABl. L 303/16 vom 2. Dezember 2000, für den Bereich Menschen mit Behinderungen.

Darüber hinaus sind einzelne Bestimmungen im Bundesbehindertengesetz, im Bundessozialamtsgesetz, im Gleichbehandlungsgesetz, im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu ändern.

Im Hinblick auf die Umsetzung von EU-Recht ist jedenfalls eine gesetzliche Anpassung erforderlich. Die Europäische Union hat in den Jahren 2000 bis 2002 auf der Grundlage der Artikel 13 und 141 Abs. 3 EG-Vertrag drei Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen bzw. geändert. Neben der geänderten Richtlinie über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der neuen sogenannten Antirassismus-Richtlinie ist das die ebenfalls neue Richtlinie 2000/78/EG des Rates (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf). Letztere gilt sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor.

Für alle anderen von Diskriminierung betroffenen Personengruppen außer Menschen mit Behinderungen wurde die Umsetzung für den privatwirtschaftlichen Bereich im Gleichbehandlungsgesetz, das bisher nur Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis verbietet, vorgenommen. Die besonderen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes erfolgten im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Entsprechende Gesetze der Länder sind teilweise schon in Kraft bzw. befinden sich zumindest im Stadium der Begutachtung.

Der Diskriminierungstatbestand der Behinderung wurde, um den besonderen Bedürfnissen dieses Personengruppes gerecht zu werden, im Bereich der Bundeskompetenz nicht in die beiden Gleichbehandlungsgesetze aufgenommen. Die erforderliche Umsetzung der Richtlinie soll im Behinderteneinstellungsgesetz erfolgen. Dies soll der Übersichtlichkeit und Rechtsklarheit für die Betroffenen, insbesondere auch für die rechtsunterworfenen Dienstgeber dienen, da alle Bestimmungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dann in einem Gesetz geregelt wären.

Auf Grund des engen inhaltlichen Konnexes soll im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz in wesentlichen Bereichen eine inhaltliche Angleichung an die nationale Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erfolgen, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie). So wurden die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie die Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots weitgehend unter Berücksichtigung der Richtlinie formuliert.

Auf Grund der Komplexität der Materie wurde zusätzlich zur Begutachtung ein Vorbegutachtungsverfahren durchgeführt. Auf der Grundlage der zahlreichen Stellungnahmen sowie von Gesprächen mit Vertretern der Behindertenorganisationen, der Länder, der Ressorts und der Sozialpartner wurde der ursprüngliche Entwurf maßgeblich abgeändert, und zwar insbesondere in folgenden Bereichen:

Kompetenzbestimmung:

Da auf der Grundlage der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern eine Regelung für alle Gesellschaftsbereiche nur durch die Schaffung eines neuen Kompetenzzustands Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen erzielbar gewesen wäre, ein Konsens für die Schaffung einer solchen neuen Verfassungsbestimmung sich aber als nicht herstellbar erwies, soll nunmehr das Diskriminierungsverbot nur für jene Bereiche geregelt werden, die sich in Bundeskompetenz befinden. Die Länder hätten also die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in ihren Zuständigkeitsbereichen mittels Landesgesetzen vorzunehmen. Die Länder haben vorgeschlagen, gemeinsame Standards zwischen Bund und Ländern in einer Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG festzulegen.

Gebärdensprache:

Die verfassungsrechtliche Verankerung der Gebärdensprache soll aus rechtssystematischen Gründen im Artikel 8 B-VG erfolgen. Das ändert natürlich nichts daran, dass es sich bei benachteiligender Nichtzugänglichkeit von Lebensbereichen für gehörlose Menschen um eine Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes handeln kann.

Verfahren:

Abweichend vom ersten Entwurf würde das Verfahren nun nicht mehr in einem eigenen Gesetz geregelt. Auch von der Errichtung einer eigenen – in Hoheitsverwaltung entscheidender – Schlichtungsbehörde wurde Abstand genommen. Das Schlichtungsverfahren wäre nunmehr als Aufgabe des Bundessozialamtes definiert. Dem gerichtlichen Verfahren zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund einer Diskriminierung im Arbeitsleben und in sonstigen Lebensbereichen wäre ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt vorgeschaltet.

Dadurch könnte die Erfahrung und die Expertise bereits bestehender Behördenstrukturen genutzt werden, damit auch Synergieeffekte erzielt und Mehrkosten gering gehalten sowie der Aufbau von zusätzlichen Bürokratien vermieden werden.

Mit dem vorliegenden Entwurf würden im arbeitsrechtlichen Teil eine Anpassung an das EU-Recht vorgenommen, die darüber hinaus gehenden Teile wären jedenfalls kompatibel mit EU-Recht.

Parallel zum gegenständlichen Entwurf haben die zuständigen Ressorts für Gleichbehandlungsgesetz und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz Novellen insbesondere mit Einfügung der komplementären Kollisionsbestimmungen eingebacht (Artikel 5 bis 7).

Finanzielle Auswirkungen:

Auf die grundsätzlichen Anmerkungen im Vorblatt wird verwiesen. Insgesamt würden gerundet 2 338 500 Euro anfallen.

Personalkosten:

Es entstehen Personalkosten (Kosten wurden gemittelt) im Bereich des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz für 12 A/A1/a/v1/B/A2/b/v2 und 4 C/A3/c/v3 Bedienstete, die sich jährlich auf 795 000 Euro belaufen. Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz betragen diese für 4 R1a/R1b, 4 v3/c und 4 v4/d jährlich 535 000 Euro, somit insgesamt jährlich 1 330 000 Euro.

Verwaltungssachkosten:

Es wurden angesetzt:

- für die Berechnung der Sachkosten 12% der Personalkosten,
- für die Berechnung der Kosten für Raumbedarf durchschnittlich 9,30 Euro je m² bei einem Raumbedarf von 14 m² je Bediensteten, bei Richtern von 25 m² (inkl. anteilige Fläche für Verhandlungsräumlichkeiten),
- für die Berechnung der Verwaltungsgemeinkosten 20% der Personalkosten.

Die Verwaltungssachkosten belaufen sich demnach im Bereich des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz jährlich auf 280 000 Euro. Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz betragen diese jährlich 195 000 Euro, somit insgesamt jährlich 475 000 Euro.

Kosten für Mediation:

Unter der Annahme, dass jährlich ca. 1 000 Fälle einer Mediation zugeführt werden, und dass je Fall durchschnittlich fünf Mediationsstunden erforderlich sind, belaufen sich die Gesamtkosten unter Zugrundelegung eines Kostenfaktors von 100 Euro je Mediationsstunde jährlich auf ca. 500 000 Euro.

Reisekosten:

Personen, die der Einladung zur Auskunftserteilung im Schlichtungsverfahren nachkommen, haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten. Unter Zugrundelegung der Annahme von einer jährlichen Fallzahl von ca. 500 (bei den weiteren ca. 500 Fällen wird davon ausgegangen, dass auf Grund des Wohnortes keine Reisekosten anfallen) mit durchschnittlich je 5 Mediationsstunden errechnen sich 2 500 Reisebewegungen. Berücksichtigt man je Fall durchschnittlich insgesamt 70 km für die An- und Abreise und einen Kostenfaktor von 13,40 Euro (inkl. Verpflegungsmehraufwand gemäß § 14 Gebührenanspruchsgesetz 1975) betragen die Reisekosten jährlich ca. 33 500 Euro.

Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 6, 8, 11, 12 und 16 B-VG, Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG, Art. 14, 14a und 23 B-VG sowie auf Art. I Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 27. September 1988, BGBl. Nr. 721, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG):

Artikel 1 des Entwurfes normiert ein Diskriminierungsverbot für den Bereich der Bundeskompetenz mit Ausnahme der Arbeitswelt. Dieser ist im Artikel 2 (Novelle zum BEinstG) enthalten.

Zu § 1:

In Konkretisierung der Verfassungsbestimmung des Art. 7 Abs. 1 B-VG soll das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz die Diskriminierungen behinderter Menschen im Bereich der Bundeskompetenz

vermeiden bzw. beseitigen helfen. Ziel des Gesetzes ist die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft.

Zu § 2:

Die Kompetenzbestimmungen der österreichischen Bundesverfassung enthalten keinen eigenen Tatbestand der Behindertenhilfe oder der Rehabilitation. Dieser Bereich gehört daher zu den so genannten Querschnittsmaterien. Eine Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen beinhalten Rechtsnormen, die für Menschen mit Behinderungen von Bedeutung sind.

Gerade für behinderte Menschen wesentliche Bereiche fallen in die Kompetenz der Länder und könnten bundesgesetzlich nur mit Hilfe einer entsprechenden Verfassungsbestimmung geregelt werden. Dazu gibt es keinen Konsens mit den Ländern, welche eine Regelung durch eine Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG bevorzugen.

Auf Grund dieser Rahmenbedingungen beschränkt sich der vorliegende Entwurf auf die Bundeskompetenz und hier im Wesentlichen auf zwei Bereiche:

Zum Einen (Abs. 1) soll im Bereich der hoheitlichen Vollziehung und der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes ein Diskriminierungsverbot normiert werden, das im Falle der Verletzung auch individuell durchsetzbar wäre. Davon umfasst wären auch Bereiche, die von Selbstverwaltungskörpern oder in mittelbarer Bundesverwaltung von den Ländern vollzogen werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Art. 7 B-VG die Organe des Bundes jedenfalls verpflichtet, eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung zu unterlassen.

Im Falle überschneidender Zuständigkeiten ist die Frage, ob ein Tatbestand unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fällt, auf der Grundlage der Verfassungslage zu beurteilen. So ist beispielsweise Barrierefreiheit im Schulbereich jedenfalls eine Frage der Schulerhaltung und nicht der Vollziehung von Schulrecht.

Zum Anderen (Abs. 2) soll gestützt auf die Zivilrechtskompetenz des Bundes im Privatrecht ein gerichtlich durchsetzbares Verbot einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung statuiert werden, das für Rechtsverhältnisse gilt, die den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen betreffen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt. Weiters umfasst wäre die Anbahnung und Begründung von Rechtsverhältnissen sowie die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses. Nicht umfasst wären etwa familienrechtliche Rechtsverhältnisse wie Obsorge und Unterhalt sowie Geschäfte zwischen Privaten, bei denen der Vertragsgegenstand nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung steht, beispielsweise die Vermietung einer Wohnung an einen Freund.

Dieser zivilrechtliche Ansatz folgt dem Gedanken, dass generell Menschen mit Behinderungen verstärkt als an den Angeboten der Gesellschaft Teilhabende und weniger als Objekte der Fürsorge wahrgenommen werden sollen.

Nicht umfasst vom Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz wären gem. Abs. 3 jene Bereiche, die in der Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (Artikel 2) geregelt werden sollen. Dies betrifft im Bereich der Bundesverwaltung beispielsweise das Dienstrecht oder die Tätigkeit des Arbeitsmarktservice im Bereich der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, im Bereich des Verbrauchergeschäfts beispielsweise Anbieter von Erwachsenenbildung im Rahmen der sogenannten sonstigen Arbeitswelt.

Zu § 3:

Das österreichische Recht kennt verschiedene Behinderungsbegriffe (z.B. § 3 BEinstG, § 300 Abs. 2 ASVG, § 8 Abs. 5 Familienlastenausgleichsgesetz). Allen ist gemeinsam, dass die Behinderung eine gewisse Schwere aufweisen und voraussichtlich eine gewisse Zeit andauern muss. Auch viele internationale Gleichstellungsgesetze gehen von diesen Voraussetzungen aus (siehe z.B. die entsprechenden Regelungen des deutschen Behindertengleichstellungsgesetzes, des englischen „Disability Discrimination Act“ oder des US-amerikanischen „American with Disabilities Act“). Auch für die Definition des von diesem Bundesgesetz umfassten Personenkreises wurde von diesen Überlegungen ausgegangen und bewusst eine weite Definition der Behinderung gewählt. Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffs dieses Bundesgesetzes ist insofern nicht zu befürchten, als ja glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung definitiv aus dem Grund der Behinderung stattgefunden hat.

Das Vorliegen einer Behinderung als solcher ist im Zweifelsfall von der Person, die behauptet, behindert im Sinne des Gesetzes zu sein, zu beweisen. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung ist die abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einzubeziehen. Jedenfalls wird dann vom Vorliegen einer Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im

Rahmen eines einschlägigen Verfahrens nach Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung (z.B. BEinstG, BBG, Sozialentschädigungsgesetz, Unfallversicherung oder -versorgung) festgestellt hat.

Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann. So wäre beispielsweise im Falle einer Ungleichbehandlung auf Grund einer diagnostizierten, aber noch nicht virulenten Multiplen Sklerose oder einer Diagnose HIV positiv ohne Merkmale von AIDS jedenfalls von einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes auszugehen.

Zu § 4:

Um einen einheitlichen Standard zu gewährleisten, entspricht der Wortlaut des Diskriminierungsverbots weitgehend den diesbezüglichen Bestimmungen der EU-Rahmenrichtlinie.

Über die unmittelbare Geltendmachung von Ansprüchen aus diesem Bundesgesetz hinaus würde die in diesem Bundesgesetz vorgenommene gesetzgeberische Wertung natürlich in die gesamte Rechtsprechung Eingang finden. So hätte beispielsweise die Beachtung des Diskriminierungsverbots auch in die Abwägung von Kündigungsgründen nach dem Mietrechtsgesetz einzufließen.

Abs. 2 und 3 enthalten einen Diskriminierungsschutz für Lebenspartner und nahe Angehörige, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Die Praxis zeigt, dass auch dieser Personenkreis diskriminiert wird, so ist es z.B. denkbar, dass Eltern behinderter Kinder einen Mietvertrag mit Hinweis auf die Behinderung eines Kindes nicht erhalten oder in einem Restaurant nicht bedient werden. Aus diesen Überlegungen heraus wurde der Diskriminierungsschutz entsprechend ausgeweitet.

Abs. 4 hat zum Inhalt, dass Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Falle einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten sollen, Ansprüche nach diesem Bundesgesetz geltend zu machen.

Zu § 5:

Zu Abs. 1: Für das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung wird im Regelfall ein bestimmtes Tun oder Unterlassen einer Person vorauszusetzen sein. Eine unmittelbare Diskriminierung kann nicht sachlich gerechtfertigt sein. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung ist aber die Frage von Bedeutung, ob tatsächlich eine *vergleichbare Situation* vorliegt.

So ist beispielsweise ein besonderes der Erhöhung der Flugsicherheit dienendes Prüfverfahren für die Mitnahme eines Elektrorollstuhls auf eine Flugreise als solches noch keine unmittelbare Diskriminierung. Die Vergleichbarkeit der Situation der behinderten Person in diesem Beispiel zielt nicht nur auf die angestrebte Flugreise, sondern auch auf die Mitnahme eines elektrischen Geräts, bei dem beispielsweise die Auslaufsicherheit einer Batterie zu prüfen ist.

Jedenfalls eine unmittelbare Diskriminierung würde aber vorliegen, wenn behinderte Passagiere anlässlich des Antretens der Flugreise generell überschießenden, peinlichen Befragungen unterzogen würden. So haben Betroffene über Fragebögen von Fluglinien berichtet, in denen Geruch und Aussehen der behinderten Person sowie die Möglichkeit unerwünschter Berührung Dritter abgefragt worden seien.

Zu Abs. 2: Unter „dem Anschein nach neutrale Vorschriften“ sind keinesfalls Gesetze, Verordnungen oder Satzungen zu subsumieren. Beispiele für solche Vorschriften wären Hausordnungen oder allgemeine Geschäftsbedingungen. „Dem Anschein nach“ neutral sind Vorschriften dann, wenn sie nicht ausdrücklich Belange von Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise regeln, durch ihren Inhalt aber nachteilige Wirkungen für Menschen mit Behinderungen mit sich bringen.

Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund gestalteter Lebensbereiche wird dann anzunehmen sein, wenn auf Grund von baulichen, kommunikationstechnischen oder sonstigen Barrieren Menschen mit Behinderungen Verbrauchergeschäfte nicht eingehen können, oder ihnen der Zugang zu oder die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, nicht offen steht oder ihnen die Inanspruchnahme von Leistungen der Bundesverwaltung nicht möglich ist.

Bauliche Barrieren liegen beispielsweise vor, wenn auf Grund von Stufen, zu geringen Türbreiten oder nicht barrierefrei zugänglichen Sanitäranlagen mobilitätsbehinderte Menschen sich an die Öffentlichkeit richtende Angebote nicht oder nur mit besonderer Erschwernis wahrnehmen können.

Kommunikationstechnische Barrieren liegen beispielsweise vor, wenn auf Grund von fehlenden taktilen, akustischen oder optischen Orientierungshilfen, nicht barrierefreier Softwaregestaltung oder nicht stattfindender Übersetzung in eine verstehbare Kommunikationsform (z.B. Gebärde oder Braille-Schrift) sinnesbehinderte Menschen sich an die Öffentlichkeit richtende Angebote nicht oder nur mit besonderer Erschwernis wahrnehmen können.

Sonstige Barrieren liegen beispielsweise vor, wenn auf Grund von fehlenden zusätzlichen Dienstleistungsangeboten (z.B. Einstiegshilfe bei öffentlichen Verkehrsmitteln oder Einkaufsberatung für blinde

Menschen in Selbstbedienungsläden) oder auf Grund von nicht auf Behinderungen Rücksicht nehmendem Design Menschen mit Behinderungen sich an die Öffentlichkeit richtende Angebote nicht oder nur mit besonderer Erschwernis wahrnehmen können.

Die sachliche Rechtfertigbarkeit von Barrieren ist dabei durchaus eng zu sehen, sachlich gerechtfertigt und dabei angemessene Mittel verwendend im Sinne des Gesetzes wäre z.B. das Anbringen von schwer zu öffnenden Brandschutztüren oder von in Führungsschienen verankerten Türen in Personenzügen, wenn sie zur Gewährleistung sicherheitstechnischer Standards erforderlich sind.

Abs. 3 regelt die Belästigung als besondere Form der Diskriminierung.

Zu § 6:

Abs. 1 sieht vor, dass dann keine mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen rechtswidrig wäre oder zu unverhältnismäßigen Belastungen führen würde.

Diskriminierungen behinderter Menschen basieren oftmals auf mangelnder Barrierefreiheit. Um Barrieren zu beseitigen, bedarf es unter Umständen eines großen Aufwandes insbesondere in finanzieller Hinsicht. Diese Besonderheit der Beseitigung von Ursachen der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung ist auch in der EU-Rahmenrichtlinie in Art. 5 (Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen) im Zusammenhang mit der Arbeitswelt entsprechend berücksichtigt.

Die Verhältnismäßigkeit von Belastungen wird im Einzelfall detailliert zu prüfen sein. Der nachträgliche Einbau eines Aufzugs in einen Altbau wird wohl in vielen Fällen nicht zumutbar sein.

Die Beseitigung von Barrieren kann aber auch aus rechtlichen Gründen unmöglich sein, beispielsweise, wenn der Einbau einer Rampe an der Vorderfront eines Gebäudes denkmalrechtlich untersagt ist.

Abs. 2 definiert daher Kriterien für das Vorliegen unverhältnismäßigen Belastungen. In erster Linie wird eine wirtschaftliche Prüfung vorzunehmen sein, d.h. das Zusammenwirken von erforderlichem Aufwand und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit vor dem Hintergrund der möglichen Inanspruchnahme von öffentlichen Fördermitteln. Darüber hinaus werden auch die Zeitdimension und die allgemeinen Interessen zu prüfen sein. Keinesfalls ist Abs. 2 so zu verstehen, dass bereits das Vorliegen eines Kriteriums das Vorliegen einer Diskriminierung ausschließt.

Abs. 2 Z 6 enthält ein spezielles Kriterium für das Vorliegen einer unverhältnismäßigen Belastung beim Zugang zu Wohnraum. Personen, die der Öffentlichkeit (vgl. § 2 Abs. 2) Wohnraum zur Verfügung stellen (wobei es hierfür wohl genügt, eine einzige Wohnung per Inserat zur Vermietung oder zum Verkauf anzubieten), könnten durch das Prinzip der Barrierefreiheit – vor allem wenn es sich um Altbauwohnungen handelt – überfordert sein. Hier wäre daher neben der Abwägung von erforderlichem Aufwand (Z 1) und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Vermieters oder Verkäufers (Z 2) und der Auswirkung einer allfälligen Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen behinderter Menschen (Z 5) eigens hervorzuheben, dass ein individueller Bedarf der betroffenen Person an der Benutzung der Wohnung bestehen muss. Eine Diskriminierung soll also nur dann anzunehmen sein, wenn die behinderte Person gerade an der konkreten Wohnung ein besonderes Interesse hat, etwa weil dort (oder in der Nähe) eine Angehörige oder ein Angehöriger lebt, deren oder dessen Unterstützung sie bedarf.

Förderungen (Z 3) sind nur insoweit zu berücksichtigen, als sie tatsächlich gewährt werden. Sollten Förderungen des Bundes, des Landes, von Fonds oder anderen Rechtsträgern – insbesondere mutwillig – nicht beantragt worden sein, so ist auch diese Tatsache zu würdigen.

Z 4 geht davon aus, dass eine Maßnahme grundsätzlich umso zumutbarer wird, je längere Zeit zwischen dem Inkrafttreten gegenständlichen Gesetzes vergangen ist.

Z 5 zielt insbesondere auf Fälle, bei denen ein großer Anbieter von Waren und Dienstleistungen, z.B. ein bundesweit agierendes Verkehrsunternehmen, in seinem Gestaltungsbereich eine Vielzahl von Barrieren zu verantworten hätte. Hier wäre die Beseitigung jeder einzelnen für sich allein genommen wohl zumutbar, die Beseitigung aller innerhalb kürzester Zeit würde aber eine unverhältnismäßige Belastung darstellen.

Ein solches Unternehmen würde wohl in seiner Planung eine Prioritätensetzung betroffener Bahnhöfe und Haltestellen vornehmen, in der ein wesentliches Kriterium für die zeitliche Reihung der einzelnen Vorhaben die Anzahl der jeweils betroffenen Fahrgäste wäre.

In einem konkreten Verfahren betreffend die mangelnde Barrierefreiheit einer bestimmten Haltestelle wäre daher auch das Ausmaß der Auswirkung auf die allgemeinen Interessen der Menschen mit Behinderungen (also die Anzahl der betroffenen Fahrgäste) im Zusammenhang mit den durch das Unternehmen insgesamt gesetzten Prioritäten zur Herstellung von Barrierefreiheit zu prüfen.

Im konkreten Beispiel der Österreichischen Bundesbahnen ist bei der Gestaltung von Bahnhöfen und Haltestellen entsprechend einer Kategorisierung bzw. Segmentierung sowohl bei Neu- als auch bei Bestandsanlagen in Hinblick auf Barrierefreiheit davon auszugehen, dass eine Ausstattung von Bahnhöfen, die von einer hohen Anzahl an Personen frequentiert werden, nach Priorität in Richtung Barrierefreiheit in angemessener Zeit zumutbar wäre. Bei Bahnhöfen und Haltestellen hingegen, die

- von einer niedrigen Anzahl an Personen frequentiert werden (entspricht einer maximalen Anzahl an Benützern der Verkehrsstation von weniger als 2 000 Personen pro Tag),
- nicht in Landeshaupt- und Bezirkshauptstädten liegen und
- keinen Umsteigeknoten auf Hochleistungsstrecken entsprechen,

wird bei jetzigem Stand der Technik die Herstellung völliger Barrierefreiheit im Sinne des Abs. 5 jedenfalls unzumutbar sein, wenn sie einen bloß geringfügigen Aufwand überschritte.

Die gewählten Beispiele sind natürlich vor dem Hintergrund der Übergangsbestimmungen des § 19 Abs. 2 bis 6 zu lesen.

Weiters zu prüfen im Zusammenhang mit Z 5 wäre, ob für den durch das Gesetz geschützten Personenkreis zumutbare Angebotsalternativen existieren. Dies gilt beispielsweise für die Beurteilung von Barrieren beim Zugang zu einem quasi-monopolistischen Restaurationsbetrieb im ländlichen Raum (einziges Dorfwirtshaus).

Nach Feststellung, dass eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, ist gemäß Abs. 3 weiters zu prüfen, ob nicht durch zumutbare Maßnahmen ein Zustand hergestellt werden kann, der eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung darstellt. Eine solche maßgebliche Verbesserung könnte z.B. im Einrichten eines Zustelldienstes für Waren oder auch in einer deutlichen Intervallverkürzung bei der Führung von barrierefreien Verkehrsmitteln bestehen. Damit soll insbesondere verhindert werden, dass eine Unverhältnismäßigkeit von Maßnahmen zur Beseitigung von eine Benachteiligung begründenden Bedingungen, z.B. baulichen Barrieren, den Diskriminierer völlig aus der Verantwortung entlässt. In einem solchen Fall liegt bei Unterlassung dieser Maßnahmen eine Diskriminierung vor, obwohl das „Hauptvorhaben“, nämlich die Beseitigung der Barrieren wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann dabei das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und nur so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

Zu Abs. 4: Existieren spezielle materiellrechtliche Bestimmungen über barrierefreies oder „behinderten-gerechtes“ Bauen oder entsprechende Ausstattung, so ist deren Befolgung ebenfalls in die Abwägung betreffend das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung einzubeziehen. Schreibt beispielsweise eine Bauordnung eines Landes bei Neubauten eine Mindestanzahl von Behindertenparkplätzen vor, so wird wohl das Nicht-Überschreiten dieser Mindestzahl allein keine Diskriminierung begründen. Eine Diskriminierung wäre aber anzunehmen, wenn ein großer, wirtschaftlich potenter Anbieter von Waren oder Dienstleistungen Parkmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen allein deswegen nicht anbietet, weil keine diesbezügliche Vorschrift in der Bauordnung des betreffenden Landes existiert bzw. zum Zeitpunkt der Errichtung des Bauwerks existierte.

Vergleichbares gälte beispielsweise für Vorschriften über die entsprechende Ausstattung von Verkehrsmitteln.

Abs. 5 definiert Barrierefreiheit. Dieser Begriff dient der Veranschaulichung der mittelbaren Diskriminierung auf Grund von Merkmalen gestalteter Lebensbereiche. Aus kompetenzrechtlichen Gründen liegt es nicht in der Intention dieses Gesetzes, Barrierefreiheit allgemein anzuordnen. Die Regelung der Barrierefreiheit beinhaltet auch keine Verpflichtung des Gesetzgebers, etwa baurechtliche oder andere gesetzliche Bestimmungen anzupassen. Wohl aber regelt das Gesetz im Rahmen des Geltungsbereichs die Rechtsfolgen von Diskriminierung auf Grund von nicht vorliegender Barrierefreiheit.

Im Zusammenhang mit der Definition von Barrierefreiheit bedeutet:

- „in der allgemein üblichen Weise“ z.B. die Beförderung in einem üblicherweise für die Passagierbeförderung vorgesehenen Eisenbahnwaggon und nicht im Gepäckwagen,
- „ohne besondere Erschwernis“, dass unter gewissen Umständen eine leichte Erschwernis wie z.B. etwas längere Wartezeiten zumutbar ist, und
- „grundsätzlich ohne fremde Hilfe“, dass z.B. bauliche Änderungen oder technische Adaptierungen Barrieren nachhaltiger beseitigen als Hilfeleistung durch Dritte.

Das Vorliegen von Barrierefreiheit ist nach dem Stand der technischen Entwicklung zu beurteilen. Herangezogen werden dafür können beispielsweise die einschlägigen ÖNORMEN in den Bereichen Bauen und technische Ausstattung sowie die WAI-Leitlinien betreffend Angebote im Internet.

Wenn es nach dem Stand der technischen Entwicklung nur unter besonders erschwerten Bedingungen möglich ist, völlige Barrierefreiheit herzustellen, wird auch die erforderliche Inanspruchnahme der Hilfeleistung durch Dritte noch keine mittelbare Diskriminierung begründen. Dies gälte beispielsweise für die Beistellung eines Hebelifts beim Zustieg in einen Eisenbahnwaggon.

Zu § 7:

Solange Menschen mit Behinderungen Benachteiligungen erfahren, sind Maßnahmen der sogenannten „positiven Diskriminierung“, wie etwa spezielle Förderungen, erforderlich. § 7 stellt klar, dass solche Maßnahmen keinesfalls als Diskriminierungen im Sinne dieses Bundesgesetzes gewertet werden können.

Zu § 8:

Abs. 1 und 2 verstehen sich als weitere Ausgestaltung der in Art. 7 B-VG enthaltenen Staatszielbestimmung.

Zu Abs. 1 kann angemerkt werden, dass sich das Diskriminierungsverbot im Verwaltungsverfahren nur unmittelbar auf das durchzuführende Verfahren bezieht. So kann beispielsweise die mangelnde Barrierefreiheit eines Gebäudes, einer Anlage oder eines Verkehrsmittels dem Bundesbediensteten, der die Benützungs- oder Betriebsbewilligung nach dafür geltenden materiellrechtlichen Vorschriften rechtskonform erteilt hat, keinesfalls zur Last gelegt werden. Hier wäre eine allfällige Diskriminierung der Sphäre des Benutzers oder Betreibers im Rahmen von Verbrauchergeschäften zuzuordnen.

Sehr wohl läge aber eine Diskriminierung im Verwaltungsverfahren vor, würde etwa eine Gewerbeberechtigung für einen Antragswerber nur aus dem Grunde einer Behinderung nicht erteilt, oder würden seitens eines Organs diskriminierende Handlungen im Zuge des Verfahrens gesetzt (Anberaumung einer Verhandlung in einem nicht barrierefrei zugänglichen Verhandlungsraum...). Die Bestimmung bedeutet aber keinesfalls eine Verschärfung der bereits bestehenden dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften.

Abs. 2 verpflichtet den Bund zu einem Etappenplan zur Beseitigung baulicher Barrieren im Bereich öffentlicher Gebäude, und räumt der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation dabei ein Mitspracherecht ein. Der Etappenplan sollte in der zeitlichen Abfolge mit den Übergangsbestimmungen des § 19 Abs. 2, 5 und 6 abgestimmt sein.

Abs. 3 betrifft jene Förderungen des Bundes, die im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung gewährt werden, und richtet sich an den Bund als Richtliniengeber.

Zu § 9:

Schadenersatz setzt nach österreichischem Recht grundsätzlich Rechtswidrigkeit und Verschulden voraus. Die Rechtswidrigkeit ist bei bestehender Verletzung des Diskriminierungsverbots nach diesem Bundesgesetz jedenfalls gegeben. Sofern es sich um die Verletzung von (vor)vertraglichen Rechtspflichten handelt, liegt im Regelfall ein Verschulden vor.

Abs. 1 stellt klar, dass die betroffene Person bei Verletzung des Diskriminierungsverbots jedenfalls Anspruch auf Schadenersatz hat. Es soll nicht nur der Ersatz des Vermögensschadens sondern auch eine Entschädigung des immateriellen Schadens geben.

Abs. 2 enthält eine Regelung betreffend den Schadenersatz bei einer Belästigung. Bei der Festsetzung der Mindestschadenersatzhöhe wurde eine Anlehnung an die Regelung der Belästigung im Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen.

Abs. 3 stellt klar, dass das Bestehen eines Anspruchs gegenüber der natürlichen Person des Belästigers einen Anspruch gegen den Bund oder einen anderen zuständigen Rechtsträger nicht ausschließt.

Abs. 5 beinhaltet ein Benachteiligungsverbot, für die Durchsetzung dieses Benachteiligungsverbots gilt ebenfalls die Beweislastregelung. Der Begriff der Beschwerde ist in diesem Zusammenhang als jener der Umgangssprache zu verstehen.

Zum 2. Abschnitt:

Der 2. Abschnitt regelt das Verfahren. Vor Geltendmachung von Ansprüchen hat immer ein Schlichtungsverfahren stattzufinden. Die Vorschaltung eines Schlichtungsverfahrens erfolgt auch zur Entlastung der Gerichte. Es ist – insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Mediation – zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Diskriminierungsfälle durch die Schlichtung einer gütlichen Einigung zugeführt werden und nicht zu Gericht kommen wird.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Geltendmachung in den beiden Geltungsbereichen dieses Bundesgesetzes, der hoheitlichen Vollziehung und dem Privatrecht, sich unterschiedlich gestaltet. In der hoheitlichen Vollziehung sind die Ansprüche mit Ausnahme von solchen aus einer Belästigung gegen die Person des Belästigers im Wege der Amtshaftung geltend zu machen (§ 10 Abs. 1), im Bereich des Privatrechts bei den ordentlichen Gerichten (§ 10 Abs. 2). Unter Letzteres fällt natürlich auch das privatrechtliche Handeln des Bundes (Privatwirtschaftsverwaltung).

Zu § 10:

Die Regelung der Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht wurde weitgehend der Schlichtung im Nachbarsrecht nachgebildet (Art. 3 des Zivilrechts-Änderungsgesetzes 2004, BGBl. I Nr. 91/2003). Auch im Amtshaftungsverfahren (Abs. 1) soll die Mediation eine zentrale Rolle spielen, das Schlichtungsverfahren ersetzt daher das im Amtshaftungsgesetz (AHG) vorgesehene Aufforderungsverfahren.

Das verpflichtende Schlichtungsverfahren sieht eine dreimonatige Gerichtshemmung ab Befassung der schlichtenden Behörde vor (Abs. 2). Wenn eine Schlichtung von Anfang an aussichtslos ist, weil sich die Parteien nicht auf diese außergerichtliche Form der Konfliktbeilegung einlassen wollen, hat das Bundessozialamt dies auf Antrag zu bestätigen, auch wenn die dreimonatige Frist noch nicht abgelaufen ist.

Die besondere Vorschrift des Abs. 3 für die örtliche Zuständigkeit in Ergänzung zu den Bestimmungen der Jurisdiktionsnorm (JN) stellt auf die mögliche eingeschränkte Mobilität von Menschen mit Behinderungen ab.

Abs. 4: Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens hemmt nicht nur Fristen im Sinne des Abs. 3, sondern auch den Fristenlauf des § 6 AHG.

Zu § 11:

§ 11 enthält Kollisionsbestimmungen für den Fall der Mehrfachdiskriminierung. Macht eine betroffene Person Diskriminierung aus mehreren Gründen, darunter auf Grund einer Behinderung geltend, ist das Schlichtungsverfahren im Sinne dieses Bundesgesetzes zwingend in Anspruch zu nehmen, der Gerichtszug ist dann für die Dauer der Schlichtung auch für die anderen Diskriminierungsgründe gehemmt. Im Schlichtungsverfahren sind alle Diskriminierungsgründe abzuhandeln. Maßgeblich für die Zuständigkeit ist nicht, ob die betroffene Person behindert ist, sondern ob sie eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geltend macht. In Artikeln 5 und 7 werden die entsprechenden Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz und im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen.

Zu § 12:

§ 12 beinhaltet eine Beweislastregelung. Die betroffene Person hat zwar die Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Klage bei Gericht ist aber nur dann abzuweisen, wenn es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist. Dies kommt im Endeffekt einer Beweislastumkehr gleich, da die beklagte Partei aktiv werden, und das Gericht vom Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen überzeugen muss, das heißt, sie muss beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will.

Zu § 13:

Diese Bestimmung ermöglicht, dass in Fällen von allgemeinem rechtlichen Interesse, wo zum Nachteil der Interessen behinderter Menschen beharrlich diskriminiert wird, unabhängig vom Einzelfall eine Feststellungsklage durch einen Verband eingebracht werden kann. Die Klage kann vom bundesweit tätigen Dachverband der organisierten Menschen mit Behinderungen eingebracht werden, und zwar nur auf der Grundlage eines mit Zweidrittelmehrheit gefassten Beschlusses des Bundesbehindertenbeirats. Die zwingend erforderliche Empfehlung dieses Gremiums, dem u.A. die Sozialpartner und die im Nationalrat vertretenen politischen Parteien angehören, stellt sicher, dass von diesem Instrument kein überschießender Gebrauch gemacht werden kann.

Zuständig für Verbandsklagen sind die Handelsgerichte (§ 51 Abs. 2 Z 10 JN). Auch im Falle der Verbandsklage ist natürlich verpflichtend ein Schlichtungsversuch zu unternehmen (§ 10 Abs. 2).

Zum 3. Abschnitt:

Zu § 14:

Das Schlichtungsverfahren wird aus Gründen der Synergie und der Bürgernähe bei den Landesstellen des Bundessozialamts angesiedelt, die auch bisher schon maßgebliche Anlaufstelle in allen Menschen mit Behinderungen betreffenden Fragen sind.

Da das Bundessozialamt nach der Bundessozialamtsreform nur mehr eine einzige Behörde mit bundesweiter örtlicher Zuständigkeit ist, erübrigt sich eine materiellrechtliche Regel über die örtliche Zuständig-

keit, die federführende Landesstelle ist eine Frage der internen Organisation. Im Zweifelsfall wird das Schlichtungsverfahren von jener Landesstelle durchzuführen sein, die für beide Beteiligten gut erreichbar ist.

Jede Partei kann im Schlichtungsverfahren einen bevollmächtigten Vertreter oder mit Einverständnis der anderen Partei Vertrauenspersonen beiziehen.

Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, die Vereinbarung über die Einigung (Abs. 3) schriftlich zu gestalten.

Zu § 15:

Abs. 1: In einer ersten Kontaktaufnahme wird das Bundessozialamt zu prüfen haben, ob eine Ausräumung der Streitigkeiten aus einer tatsächlichen oder vermeintlichen Diskriminierung unter Nutzung der Förderinstrumentarien der Rehabilitation und Behindertenhilfe nach bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften möglich ist. Die Anberaumung eines Einigungsgesprächs unter Teilnahme aller Beteiligten wird dabei im Regelfall zweckmäßig sein.

Abs. 2: Erfolgt eine Einigung nicht bereits im Erstgespräch, ist das Angebot externer Mediation zu machen. Seitens der Streitparteien ist die Mediation jedenfalls freiwillig. Mediation als Mittel der Streit-schlichtung hat sich bewährt und kommt bereits in verschiedenen gerichtlichen Verfahren zur Anwendung.

Eine Stellungnahme der Schlichtungsstelle (Abs. 3) könnte sich in Einzelfällen als zweckmäßig erweisen, wäre aber keinesfalls ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person abzugeben.

Zu § 16:

Die Kostentragung durch den Bund insbesondere für die Mediation soll die Motivation zur Mediation erhöhen. Ist eine Begleitperson oder persönliche Assistenz erforderlich, wäre dies dem Bundessozialamt bzw. dem Mediator bekanntzugeben, wodurch mit der Einladung dieser Personen diese in die Kostentragung inkludiert wären.

Die Richtlinien hätte insbesondere Kostensätze, Höchststundenkontingente und allfällige Zusatzqualifikationen der Mediatoren und Mediatorinnen bzw. besondere Erfordernisse in Fällen von Mehrfachdiskriminierung zu regeln.

Der **4. Abschnitt** enthält Schlussbestimmungen.

Zu § 19:

Die Übergangsbestimmungen der Abs. 2 bis 6 sollen die Möglichkeit eröffnen, in angemessener Zeit die erforderlichen Adaptierungen von Bauwerken, Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen und Verkehrsmitteln vorzunehmen. Die Begrifflichkeit der Abs. 2 bis 6 ist vor dem Hintergrund der jeweils einschlägigen Definitionen wie zB des Eisenbahngesetzes zu lesen. So sind beispielsweise Bahnhöfe keine Bauwerke sondern Verkehrsanlagen.

Abs. 7 soll einen Etappenplan zur Herstellung von Barrierefreiheit im Bereich des öffentlichen Verkehrs im Rahmen der Bundeskompetenz verpflichtend machen, und der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation ein Anhörungsrecht einräumen. Der Etappenplan sollte in der zeitlichen Abfolge mit den Übergangsbestimmungen der Abs. 3 bis 6 abgestimmt sein.

Zu Artikel 2 (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes):

Zu Z 1 und 2 (§ 2):

Der Diskriminierungsschutz ist an keine Voraussetzungen der Staatszugehörigkeit gebunden.

Zu Z 3 (§ 3):

Die Definition von Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes wurde – auch im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot der §§ 7b ff – zeitgemäßer formuliert. Dies bezieht sich einerseits auf die Vermeidung des Begriffs des „regelwidrigen Zustands“, andererseits wurden Menschen mit Sinnesbehinderungen ausdrücklich erwähnt.

Im Begutachtungsverfahren wurde vielfach eingewandt, dass zwei verschiedene Behinderungsbegriffe im gleichen Gesetz – einer für die Überwachung der Beschäftigungspflicht, einer für das Diskriminierungsverbot –, wie im Begutachtungsentwurf vorgesehen, Auslegungsprobleme verursachen könnten. Sohin wird nunmehr eine einheitliche Definition beiden Bereichen zugrundegelegt, wobei sich die Rechtsfolgen durchaus in verschiedener Weise gestalten.

Im Bereich der Feststellung der Begünstigteneigenschaft (§§ 2 und 14 BEinstG) sowie der Förderbarkeit gem. §§ 6 und 10a ist weiterhin ein Grad der Behinderung im Sinne des § 27 Abs. 1 festzustellen. Die

Erschwernis der Teilhabe am Arbeitsleben ist in diesem Fall entsprechend den dort geregelten Vorschriften auf einen abstrakten Arbeitsmarkt abzustellen.

In Hinblick auf das Diskriminierungsverbot ist die gleiche Definition von Behinderung immer im Zusammenhang mit einer möglichen konkreten Diskriminierung auf Grund einer Behinderung zu beurteilen. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu § 3 BGStG.

Die Neuformulierung versteht sich ausdrücklich als sprachliche Modernisierung, nicht als Erweiterung oder Verengung des bisherigen Behinderungsbegriffs. Im Zusammenwirken mit §§ 2, 10a, 14 und 27 ergibt sich daraus weder eine Auswirkung auf bestehende noch auf künftige Feststellungen eines Grades der Behinderung.

Zu Z 4 (§ 4 Abs. 1):

Hier handelt es sich um eine Klarstellung in Hinblick auf die abweichenden Begrifflichkeiten (Dienstnehmer, Dienstverhältnis) in den §§ 4 und 7a. Dass für die übrigen Bestimmungen des BEinstG, insbesondere für den § 8, weiterhin der Dienstverhältnisbegriff des allgemeinen Arbeitsrechts heranzuziehen ist, ist davon unberührt.

Zu Z 5 und 6 (§ 6):

Die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG sieht in ihrem Artikel 5 eine Verpflichtung von Dienstgebern, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen, um ihnen den Zugang zu Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, unabhängig von behaupteter Diskriminierung vor.

Zu Z 7 (§§ 7a bis 7r):

Zu § 7a:

Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt gilt für alle Bereiche des Arbeitslebens innerhalb und außerhalb eines Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses. Die Begriffe Arbeitsverhältnis, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie Dienstverhältnis, Dienstnehmer und Dienstgeber werden in der österreichischen Rechtsordnung fast synonym verwendet, wobei eine systematische Begründung für allfällige Abweichungen in deren Gebrauch nicht durchgehend erkennbar ist. In dieser Novelle wurde aus mehreren Gründen die etwas weniger modern anmutende Terminologie des Dienstverhältnisses verwendet. Einerseits wird im BEinstG bereits jetzt durchgehend der (in diesem Fall aus dem Sozialversicherungsrecht kommende) Begriff des Dienstnehmers verwendet. Andererseits soll im Regelungsbereich des Diskriminierungsverbots immer – außer wo dies ausdrücklich ausgeschlossen ist – auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (Beamtenverhältnis) zum Bund mitumfasst sein.

Der Geltungsbereich umfasst sohin alle Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse sowie die sonstige Arbeitswelt, soweit sie in die Zuständigkeit des Bundes fallen. Mit umfasst sind jedenfalls auch Lehrverhältnisse (dies hier nur zur Klärung, weil der Dienstnehmerbegriff des § 4 Abs. 1 diesbezüglich abweicht), Heimarbeitsverhältnisse und arbeitnehmerähnliche Verhältnisse wie z.B. freie Dienstverträge.

Nicht umfasst vom Geltungsbereich sind insbesondere alle Dienstverhältnisse zu Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden (mit Ausnahme der in § 7r gesondert geregelten Landeslehrer) sowie land- und forstwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse. Für letztere werden in Wahrnehmung der Grundsatzkompetenz des Bundes in §§ 24a ff Grundsätze formuliert.

Die Terminologie der §§ 7b bis 7r sowie von §§ 24a ff (Diskriminierungsverbot, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung) orientiert sich eng an der EU-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG sowie an den die Diskriminierung anderer Personengruppen regelnden Bundesgesetzen (Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) und am ebenfalls in diesem Bundesgesetz zu erlassenden Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz.

Es wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich auch auf die Erläuterungen zum Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz verwiesen.

Zu § 7b:

Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem Wortlaut der EU-Richtlinie sowie der das Diskriminierungsverbot für die anderen Personengruppen umsetzenden Gesetze (Gleichbehandlungsgesetz bzw. Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes). Die Aufzählung der Diskriminierungstatbestände ist ausdrücklich als nur demonstrative zu verstehen.

Eine mittelbare Diskriminierung durch Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) ist sinngemäß den einzelnen Diskriminierungstatbeständen zuzuordnen. So gehört es beispielsweise zu den vom Arbeitgeber im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht zu gewährleistenden Arbeitsbedingungen (Z 6), dass die Arbeitnehmer Zugang zu allen für die Erfüllung ihres Arbeitsvertrags erforderlichen Ressourcen ha-

ben. Dabei kann es sich um die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten oder beispielsweise von Informationen oder Informationsverarbeitungssystemen handeln. (Bauliche oder sonstige) Barrieren würden in diesem Zusammenhang als mittelbare Diskriminierung betreffend die allgemeinen Arbeitsbedingungen wirken.

Eine mangelnde Barrierefreiheit einer betrieblich geförderten Kantine wäre beispielsweise der Z 3 zuzuordnen.

Abs. 2 verbietet diskriminierende Kriterien in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen, Abs. 3 regelt vergleichbare Bestimmungen des öffentlichen Dienstes.

Zu Abs. 4 wird auf die Erläuterungen zu Z 3 (§ 3) sowie zu § 3 BGStG verwiesen.

Abs. 5 weitet das Diskriminierungsverbot auf Angehörige aus, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Auf die Erläuterungen zu § 4 BGStG wird verwiesen. Eine Diskriminierung läge beispielsweise vor, wenn ein Elternteil eines behinderten Kindes wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsmaßes trotz besserer Qualifizierung bei einer Beförderung übergangen würde.

Darüber hinaus sollen Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Falle einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Ansprüche nach diesem Bundesgesetz im Zusammenhang mit der Diskriminierung geltend zu machen.

Zu § 7c:

Mittelbare Diskriminierung stellt sich bei Menschen mit Behinderungen insofern anders dar als bei anderen von Diskriminierung bedrohten Personengruppen, als neben Handlungen von natürlichen Personen, Vorschriften und Verfahren auch die faktische Gestaltung von Lebensbereichen Benachteiligungen verursachen kann, d.h. dass eine Gleichbehandlung oftmals nur durch Herstellung von Barrierefreiheit zustande kommen kann. Dies kann aber mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden sein, was bei anderen von der Richtlinie umfassten Personengruppen nicht der Fall ist. Dort genügen im Regelfall einfache Maßnahmen, um Diskriminierungen zu vermeiden bzw. zu beseitigen. Im gegenständlichen Entwurf wird daher für die mittelbare Diskriminierung die Prüfung der Zumutbarkeit einer Herstellung der Barrierefreiheit bzw. der Zumutbarkeit einer maßgeblichen Verbesserung im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung vorgesehen. So kann z.B. die Erreichung des eigentlichen Ziels Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsvertrags durch die Unerreichbarkeit des mittelbaren Ziels Erreichen des Arbeitsplatzes vereitelt werden. In diesem Sinne kann die barrierefreie Gestaltung von Bereichen der Arbeitswelt Voraussetzung für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sein.

Mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit mangelnder Barrierefreiheit ist kein eigener Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7b Abs. 1, sondern ist nach den in den Ziffern geregelten Diskriminierungsverboten zu beurteilen. Auf die Erläuterungen dazu wird verwiesen.

Die Ausnahmebestimmung des Abs. 3 muss in Übereinstimmung mit der Rechtssprechung des EuGH bei vergleichbaren Diskriminierungen anderer Personengruppen besonders eng ausgelegt werden. Die Definition eines mit einer Behinderung in Zusammenhang stehenden Merkmals als wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für eine bestimmte Position kann sich nur auf Kernaufgaben des Arbeitsvertrags beziehen. So kann z.B. ein erwartetes Image von Sportlichkeit bei einem Handelsvertreter für Sportartikel sicherlich *keinen* Ausschluss eines Rollstuhlfahrers für diese Position begründen.

Artikel 5 der EU-Rahmenrichtlinie („Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“) sieht die Verpflichtung von Dienstgebern vor, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung und Beruf zu eröffnen. Dem wurde in der Definition von Diskriminierung insofern Rechnung getragen, als diese Verpflichtung den Erwägungsgründen für die Beurteilung einer Verhältnismäßigkeit von zu ergreifenden Vorkehrungen zu Grunde gelegt wird.

Dabei ergibt sich eine Mehrstufigkeit der Abwägung von Zumutbarkeit bzw. der Unverhältnismäßigkeit von Belastungen (Abs. 4 und 5), die gewährleisten soll, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird (Abs. 6). Damit soll verhindert werden, dass wegen der Unverhältnismäßigkeit einer vollen Herstellung von Gleichbehandlung (z.B. unverhältnismäßig kostenintensiver Umbau der vom Unternehmen subventionierten, aber für Rollstuhlfahrer nicht zugänglichen Betriebskantine) sanktionslos auf die Herstellung eines zumindest verbesserten Zustands verzichtet werden kann (z.B. ersatzweises Zurverfügungstellen von Essensbons vergleichbaren Werts für zugängliche Lokalitäten, um den Nachteil zu kompensieren).

Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und nur so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

Für Behinderte, die bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Barrierefreiheit im Sinn von Abs. 7 gegeben, wenn die behindertenbezogenen Regelungen der für sie geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften, wie beispielsweise des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und der Arbeitsstättenverordnung (AStV), BGBl. II Nr. 368/1998, oder des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes, BGBl. I Nr. 70/1999, und der Bundes-Arbeitsstättenverordnung (B-AStV), BGBl. II Nr. 352/2002, in der jeweils geltenden Fassung, von ihren Dienstgebern eingehalten werden.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen gesellschaftspolitischen Ziels der Herstellung von Barrierefreiheit wird die Abwägung der Unverhältnismäßigkeit von Belastungen grundsätzlich streng auszulegen sein. Jedenfalls unzumutbar wäre aber beispielsweise der Einbau eines Aufzugs für ein Unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeitern, dessen einzige Betriebsstätte sich in einem höheren Stockwerk eines Gebäude ohne Aufzug befindet, um einen sich bewerbenden Rollstuhlfahrer beschäftigen zu können.

Spezifische Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben (Abs. 9) stellen keine Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes dar, auch dann nicht, wenn etwa in Förderrichtlinien bestimmte Förderungen in sachlich gerechtfertigter Weise an das Vorliegen einer bestimmten Art (z.B. Sinnesbehinderung) oder Schwere (z.B. Grad der Behinderung) von Behinderung geknüpft werden.

Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu §§ 5 bis 7 BGStG verwiesen.

Zu § 7d:

§ 7d normiert ein Belästigungsverbot. Eine Belästigung im Sinne des Abs. 1 kann durch den Dienstgeber selbst oder durch „Dritte“ im Rahmen eines Dienstverhältnisses (Vorgesetzte, Kollegen, sonstige Personen im Arbeitsumfeld wie z.B. Lieferanten oder Kunden) oder außerhalb eines Dienstverhältnisses (Kursleiter, Schulungskollegen, Funktionäre von Interessensvertretungen) erfolgen.

Abs. 2 bestimmt, dass auch ein Dienstgeber diskriminiert, wenn er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Die Abhilfe könnte beispielsweise durch Abmahnung des Dienstnehmers oder durch Regelung eines diskriminierungsfreien Leitbilds in der Betriebsvereinbarung erfolgen.

Zu §§ 7e bis 7i:

Die Rechtsfolgen der Diskriminierung (§§ 7e bis 7i) korrespondieren im Wesentlichen den bestehenden Rechtsfolgen der Diskriminierung von im Gleichbehandlungsgesetz bzw. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelten Personengruppen.

Die anders gestaltete Struktur dieser Bestimmungen ergeben sich aus dem Geltungsbereich der Bestimmungen, der allgemeine Arbeitsverhältnisse und Dienstverhältnisse zum Bund gleichermaßen umfasst. Abweichende Bestimmungen betreffend Bundesbedienstete gegenüber anderen Arbeitsverhältnissen spiegeln die bestehende Rechtslage aufgrund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wider und stellen keine Besonderheit des gegenständlichen Bundesgesetzes dar.

Zu § 7f:

Kündigungen von begünstigten Behinderten fallen weiterhin in die Zuständigkeit der Behindertenausschüsse (Abs. 3).

§ 105 des Arbeitsverfassungsgesetzes wird durch das besondere Anfechtungsverfahren nicht berührt. Da es sich beim Anfechtungsrecht gem. § 105 ArbVG in erster Linie um ein Instrument des kollektiven Arbeitsrechts handelt, soll dieses durch eine Sonderform der individuellen Anfechtung nicht grundsätzlich geschmälert werden.

Zu § 7k:

Die Vorschaltung einer Schlichtung erfolgt auch in Hinblick auf die Entlastung der Gerichte. Es ist – insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Mediation – zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Diskriminierungsfälle im Schlichtungsverfahren einer gütlichen Einigung zugeführt werden und nicht zu Gericht kommen wird.

Zu Abs. 1: Die kürzere Schlichtungsdauer im Falle einer Kündigung oder Entlassung ergibt sich aus dem besonderen Interesse sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers betreffend die Frage des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses und allfällige Rückabwicklungsfragen.

Zu Abs. 2: Die Fristen orientieren sich an den entsprechenden Bestimmungen des GIBG.

Der Begriff Zugang im Zusammenhang mit Kündigung oder Entlassung umfasst den mündlichen Anspruch sowie im Falle schriftlicher Kündigung oder Entlassung die Zustellung.

Zu Abs. 3: Die besondere Vorschrift für die örtliche Zuständigkeit in Ergänzung zu den Bestimmungen der Jurisdiktionsnorm stellt auf die eingeschränkte Mobilität von Menschen mit Behinderungen ab. Die Bestimmung gilt nur für die sonstige Arbeitswelt, da eine vergleichbare Begünstigung für den Bereich des Arbeitsverhältnisses in § 4 ASGG geregelt ist.

Zu Abs. 5: Die kürzere Frist im Falle einer Kündigung oder Entlassung ergibt sich aus dem besonderen Interesse sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers betreffend die Frage des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses und allfällige Rückabwicklungsfragen.

Bezüglich der Abs. 1, 4 und 5, soweit nicht hier erläutert, wird zusätzlich auf die Erläuterungen zu § 10 BGStG Abs. 2, 4 und 5 verwiesen.

Zu § 7l:

Die Geltendmachung der Ansprüche von Beamten wurde weitgehend den Bestimmungen des B-GBG nachgebildet. Abweichend geregelt ist die zwingende Durchführung des Schlichtungsverfahrens (Abs. 1). Zur kürzeren Schlichtungsdauer im Falle einer Kündigung oder Entlassung wird auf die Erläuterungen zu § 7k Abs. 1 verwiesen.

Die Dienstbehörden haben im Verfahren die das Diskriminierungsverbot regelnden Bestimmungen des BEinstG unmittelbar anzuwenden (Abs. 2), d.h. sie haben das Vorliegen einer Diskriminierung festzustellen und gegebenenfalls über die Höhe eines Schadenersatzes abzusprechen.

Abs. 3 regelt den Weg der Geltendmachung. Die Geltendmachung hat – wenn ein solches offen steht – im ordentlichen Rechtsmittel zu erfolgen. Steht ein solches nicht offen, soll der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit die Funktion eines nicht aufsteigenden Rechtsmittels erfüllen, um beispielsweise Beamten von Zentralstellen, wo die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz entscheidet, die Möglichkeit einer Überprüfung einer Entscheidung außerhalb der Beschwerdemöglichkeit an die Höchstgerichte einzuräumen. Abs. 3 ist jedenfalls im Zusammenhang mit Abs. 5 zu lesen, wonach die Einleitung des Schlichtungsverfahrens alle Fristen zur Geltendmachung, sohin auch Verfahrensfristen (Rechtsmittelfristen) hemmt, soweit sie für die Frage der Geltendmachung relevant sind.

Zu Abs. 4: Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind vergleichbaren Bestimmungen des B-GBG nachgebildet.

Zu Abs. 5: Auch in der hoheitlichen Vollziehung sollen Ansprüche aus einer Diskriminierung – wenn möglich – einer gütlichen Einigung zugeführt werden. Aus diesem Grund erfolgt die gegenständliche Fristhemmung.

Zu Abs. 6: Das Schlichtungsverfahren hemmt die Verjährungsfristen und Rechtsmittelfristen nicht nur in ihrem Lauf, sondern verlängert unter Umständen die Frist zur Geltendmachung, um im Falle einer gescheiterten Schlichtung dem Betroffenen noch angemessene Zeit zur Erwägung weiterer Schritte einzuräumen. Die kürzere Frist im Falle einer Kündigung oder Entlassung ergibt sich aus dem besonderen Interesse sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers betreffend die Frage des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses und allfällige Rückabwicklungsfragen.

Eine Geltendmachung von Ansprüchen im Wege der Amtshaftung bleibt durch dieses Bundesgesetz unberührt.

Zu § 7m:

Die Besonderheit der Regelung im Zusammenhang mit einer Belästigung besteht darin, dass Ansprüche sowohl gegen die belästigende Person als auch, wenn ihn ein Verschulden trifft, gegen den Dienstgeber geltend gemacht werden können. Der Weg der Geltendmachung ist getrennt, Schadenersätze sind kumulativ möglich.

Zu § 7n:

Die Bestimmung wurde analog § 10 BGStG Abs. 1 verfasst.

Zu § 7o:

Das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz statuieren ein Gleichbehandlungsgebot in der Arbeitswelt für verschiedene Personenkreise. Es musste daher eine Kollisionsbestimmung für Fälle von Mehrfachdiskriminierungen, etwa von behinderten Frauen oder von Menschen mit Behinderungen, die auch aus Gründen des Alters diskriminiert werden, getroffen werden. Damit soll verhindert werden, dass in gleichheitswidriger Weise aus einer Diskriminierungshandlung aus zwei Titeln Schadenersatz erwirkt werden könnte. Die komplementären Bestimmungen finden sich in Artikeln 5 und 7.

Die Ansiedlung der Schlichtung beim Bundessozialamt eröffnet betroffenen Personen den Zugang zur unentgeltlichen Mediation.

Zu § 7p:

Es darf auf die Erläuterungen zu § 12 BGStG verwiesen werden.

Zu § 7q:

Das Instrument der Nebenintervention wurde analog den anderen Gleichbehandlungsgesetzen gewählt.

Zu § 7r:

Die Bestimmung betreffend Landeslehrer entspricht der im B-GBG statuierten mit der Maßgabe, dass bei Menschen mit Behinderungen ein dem Schlichtungsverfahren vergleichbares Verfahren vorzusehen ist.

Zu Z 8 (§ 8):

In der Beurteilung einer Dienstgeberkündigung von begünstigten Behinderten, die in die Zuständigkeit des Behindertenausschusses fällt, sind die gleichen Standards von Gleichbehandlung einzuhalten wie bei nicht begünstigten Menschen mit Behinderungen.

Zu Z 9 und 10 (§ 19):

Unabhängig von der Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie erfolgt die Anpassung der Rechtsmittelfrist für Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 an die entsprechende Regelung im Kriegsopferversorgungsgesetz 1957.

Der neue Abs. 1a regelt das Verfahrensrecht bei der Geltendmachung von dienstrechtlichen Ansprüchen aus einer Diskriminierung.

Zu Z 11 bis 13:

Hier handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Z 14 (§§ 24a bis 24f):

Hier wurden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis aufgestellt. Die Ausführungsgesetzgebung obliegt den Ländern.

Zu Z 15 bis 18:

Hier handelt es sich durchwegs um redaktionelle Anpassungen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Bundesbehindertengesetzes):**Zu Z 2 (§ 13a):**

Ein Bericht über die Tätigkeit des Behindertenanwalts hat ausdrücklich Bestandteil des Behindertenberichts zu sein, um auch eine angemessene Befassung mit der Materie durch Bundesregierung und Nationalrat sicherzustellen.

Zu Z 3 (Abschnitt IIb):

Als zentrale Anlaufstelle zur Beratung in Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen soll beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz ein Behindertenanwalt bestellt werden.

Der Behindertenanwalt soll sich sowohl im Rahmen seiner Beratungstätigkeit mit einzelnen Diskriminierungsfällen als auch mit allgemeinen Fragen der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen befassen. Er kann zu diesem Zweck Untersuchungen durchführen, Berichte veröffentlichen und Empfehlungen abgeben. Seine Tätigkeit wird einen ganz wesentlichen Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung in allen Fragen betreffend Menschen mit Behinderungen darstellen. Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes kann der Behindertenanwalt auch in jenen Bereichen uneingeschränkt tätig werden, die erst nach Ablauf der Übergangsfrist vom Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots des BGStG in vollem Umfang umfasst sein werden (§ 19 Abs. 2 bis 6).

Z 4 und 5:

Diese Bestimmungen dienen redaktionellen Anpassungen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Bundessozialamtgesetzes):

Die Änderung soll den Aufgabenbereich des Bundessozialamts an die neue Rechtslage anpassen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):**Zu Z 1:**

Auf Grund eines redaktionellen Versehens wurde in den in Z 1 angeführten Bestimmungen statt des Begriffes „wahrscheinlicher“ der Ausdruck „wahrscheinlich“ verwendet. Durch die Richtigstellung der Bestimmungen soll dieses Versehen bereinigt werden. Nur durch die Verwendung des Begriffes „wahrscheinlicher“ kann sichergestellt werden, dass – für den Fall, dass die klagende Partei das Vorliegen eines

Diskriminierungstatbestandes glaubhaft macht – eine Klage nur dann vom Gericht abzuweisen ist, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass das von der beklagten Partei ihrerseits vorgebrachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war bzw. die von der beklagten Partei vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Zu Z 2, 4 und 5:

Die Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes sehen bei der Geltendmachung von Ansprüchen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor, das dem behördlichen bzw. gerichtlichen Verfahren zwingend vorgeschaltet ist. Weiters sind Kollisionsbestimmungen für den Fall der Mehrfachdiskriminierung, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt wird, vorgesehen. Wird eine derartige Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht, so sind alle Diskriminierungsgründe im zwingend vorgeschalteten Schlichtungsverfahren abzuhandeln. Nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft hingegen ist die Geltendmachung von aus diesen Regelungen ableitbaren Ansprüchen unabhängig von einander bei Gericht oder bei der Gleichbehandlungskommission zulässig. Für den Fall des Vorliegens von Mehrfachdiskriminierungen, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt werden, ergibt sich daraus ein Änderungsbedarf im Gleichbehandlungsgesetz bzw. im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um die Regelungen aufeinander abzustimmen und vollziehbar zu machen. Bei Geltendmachung von Mehrfachdiskriminierungen, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt werden, sind nunmehr die Verfahrensregelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes auf den Sachverhalt, durch den die Mehrfachdiskriminierung verwirklicht worden ist, anzuwenden. Hinsichtlich aller geltend gemachten Diskriminierungsgründe wird ein Schlichtungsverfahren durchgeführt. Sollte der Schlichtungsversuch scheitern, ist der Anspruch aus der Mehrfachdiskriminierung ausschließlich nach den Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes geltend zu machen.

Zu Z 3, 6 und 10:

Die Änderungen dienen der Korrektur von Redaktionsversehen bzw. enthalten eine Zitanpassung.

Zu Z 7 bis 9:

Das Erfordernis der Richtigstellung dieser Bestimmungen ist auf ein redaktionelles Versehen zurückzuführen. In den §§ 44 und 48 wurde nur auf den Diskriminierungstatbestand des Geschlechtes Bezug genommen, die Diskriminierungstatbestände der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung wurden jedoch irrtümlicher Weise nicht in die Bestimmungen aufgenommen. Durch die Änderungen soll dies nunmehr erfolgen.

Zu Artikel 6 (Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft):

Zu Z 1:

Die Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes enthalten Kollisionsbestimmungen für den Fall einer Mehrfachdiskriminierung, die auch auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützt wird. Wird eine derartige Mehrfachdiskriminierung geltend gemacht, so sind alle Diskriminierungsgründe im zwingend vorgeschalteten Schlichtungsverfahren abzuhandeln; vgl. dazu auch die Ausführungen zu Z 2, 4 und 5 betreffend Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Auf Grund dieser rechtlich unterschiedlichen Konstruktion im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz einerseits und im Gleichbehandlungsgesetz bzw. im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft andererseits, ergibt sich ein Änderungsbedarf im Gleichbehandlungsgesetz bzw. im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um die Regelungen aufeinander abzustimmen und vollziehbar zu machen. Bei Geltendmachung von Mehrfachdiskriminierungen, die auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, ist die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig. Es sind vielmehr die Verfahrensregelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes bzw. des Behinderteneinstellungsgesetzes auf den die Diskriminierung verwirklichenden Sachverhalt anzuwenden.

Die Änderung verpflichtet die Gleichbehandlungskommission bzw. den zuständigen Senat, in der Ablehnung eines Antrags, in dem eine auch den Aspekt der Behinderung umfassende Diskriminierung geltend gemacht wird, über das Verfahren vor der Schlichtungsstelle und die damit verbundene Klagshemmung zu belehren.

Zu Z 2 und 3:

Die Änderungen dienen der Bereinigung von Redaktionsversehen.

Zu Z 4:

Durch den ausdrücklichen Verweis auf die Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975 soll klar gestellt werden, wie der Kostenersatz zu berechnen ist. Der Umfang des Kostenersatzes orientiert sich an § 3 Abs. 1 Z 1 des Gebührenanspruchsgesetzes, das den Anspruch auf Reisekostenersatz für Zeugen im gerichtlichen Verfahren festlegt, und am Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, das auf das Gebührenanspruchsgesetz verweist. Umfasst ist demnach der Ersatz der notwendigen Kosten, die durch die Reise an den Ort der Befragung, durch den Aufenthalt an diesem Ort und durch die Rückreise verursacht werden. Eine Entschädigung für Zeitversäumnis analog § 3 Abs. 1 Z 2 Gebührenanspruchsgesetz ist nicht vorgesehen.

Zu Z 5:

Im ersten Satz wird der Verweis auf das GIBG korrigiert, da hier durch ein Redaktionsversehen die Änderung des GIBG im Zuge der parlamentarischen Behandlung nicht berücksichtigt worden ist.

Die Bestimmung normiert weiters für den Fall der Beiziehung eines/einer Dolmetschers/Dolmetscherin bzw. Übersetzers/Übersetzerin in einem Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission die amtswegige Kostentragung. Die Änderung enthält nunmehr einen ausdrücklichen Verweis auf § 53b AVG, der den Gebührenanspruch nichtamtlicher Dolmetscher/innen regelt. Dadurch können die Kosten für Dolmetscher/innen bzw. Übersetzer/innen berechnet und ausgezahlt und die Bestimmung somit ordnungsgemäß vollzogen werden.

Zu Artikel 7 (Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes):**Zu Art. 7 Z 1 (§ 20 Abs. 1 und 3 B-GBG):**

Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, dass die für die Geltendmachung von Ansprüchen vorgesehenen Fristen auch für die Geltendmachung einer Benachteiligung nach § 20b gelten.

Zu Art. 7 Z 2 (§ 20 Abs. 6 B-GBG):

Auf die Erläuterungen zu Art. 2 (§ 7o) wird verwiesen.

Zu Art. 7 Z 3 (§ 20a B-GBG):

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Art. 7 Z 4 (§ 23a Abs. 2 Z 2 B-GBG):

Diese Bestimmung enthält eine Klarstellung, dass zur Antragstellung an die Bundes-Gleichbehandlungskommission auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer berechtigt sind, die eine Benachteiligung nach § 20b B-GBG behaupten.

Zu Art. 7 Z 5 bis 8 (§ 23a Abs. 5, § 25 Abs. 2 Z 1 und 2 und § 47 Abs. 12 B-GBG):

Redaktionelle Berichtigungen.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Artikel 2

Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

Personenkreis

§ 2. (1) bis (3) ...

(4) Auf Behinderte, auf die Abs. 1 nicht anzuwenden ist, findet dieses Bundesgesetz mit Ausnahme des § 10a Abs. 3a nur nach Maßgabe der mit ihren Heimatstaaten getroffenen Vereinbarungen Anwendung.

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder psychischen Zustand beruht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

§ 4. (1) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind: ...

Förderungsmaßnahmen

§ 6. (1) Dienstgeber haben bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, dass die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, dass sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen.

Begünstigte Behinderte

§ 2. (1) bis (3) ...

(4) Auf Behinderte, auf die Abs. 1 nicht anzuwenden ist, findet dieses Bundesgesetz mit Ausnahme des § 10a Abs. 3a und der §§ 7a bis 7r und 24a bis 24f nur nach Maßgabe der mit ihren Heimatstaaten getroffenen Vereinbarungen Anwendung.

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes 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 nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

§ 4. (1) Dienstnehmer im Sinne der Berechnung der Pflichtzahl sind: ...

Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen

§ 6. (1) Dienstgeber haben bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, dass die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, dass sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

(1a) Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann. ...

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

§ 7a. (1) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten für den Bereich der Arbeitswelt; dazu zählen

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

sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten weiters für

1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
2. Ausbildungsverhältnisse aller Art zum Bund,
3. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
4. Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich der §§ 7b bis 7q gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 2 bis 4 als Dienstverhältnisse.

(3) Ausgenommen sind

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

1. Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, und
2. Dienstverhältnisse einschließlich arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z 4 zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

(4) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten auch für die Beschäftigung von Dienstnehmern, die von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

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

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Diskriminierungsverbot

§ 7b. (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des § 7a Abs. 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
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 und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
8. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
9. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
10. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechts-

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

gestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(3) Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen der öffentlichen Verwaltung in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(4) Auf den Behinderungsbegriff der Abs. 1 bis 3 ist § 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein festgestellter Grad der Behinderung nicht erforderlich ist.

(5) Die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 7c bis 7q dieses Bundesgesetzes sind auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Sie sind 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 Falle der Belästigung gemäß § 7d sind die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 7c und 7e bis 7q auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

(6) Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Abs. 1 durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Diskriminierung

§ 7c. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung 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 sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann 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.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(5) 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 Dienstgebers oder in Fällen des § 7b Abs. 1 Z 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit

(6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, 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. 5 heranzuziehen.

(7) 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 Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

(8) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung vor.

(9) Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

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

Rechtsfolgen der Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

§ 7e. (1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber 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 Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(2) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

§ 7b Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Differenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt, oder
2. wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde, bis 500 Euro.

(3) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(4) Ist ein Bundesbediensteter wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund gegenüber dem Bediensteten zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt die Entgelt Differenz (bei Beamten Bezugsdifferenz) zwischen dem Entgelt (bei Beamten Monatsbezug), das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt (bei Beamten Monatsbezug)

1. für mindestens drei Monate, wenn der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. für bis zu drei Monate, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

dem Bediensteten durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses

§ 7f. (1) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 7b Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung unter der Voraussetzung des § 7k bei Gericht angefochten werden.

(2) Ist das Dienstverhältnis eines Beamten wegen einer Behinderung oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, oder ist der Beamte wegen einer Behinderung amtswegig in den Ruhestand versetzt worden, so ist die Kündigung, Entlassung oder Ruhestandsversetzung auf Grund eines Antrages des betroffenen Dienstnehmers für rechtsunwirksam zu erklären.

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf Kündigungen, für die § 8 gilt.

Sonstige Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis

§ 7g. (1) Erhält ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 2 durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein anderer Dienstnehmer, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 3 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 6 hat der

behinderte Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein anderer Dienstnehmer oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Rechtsfolgen der Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt

§ 7h. (1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 8 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 9 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betreffenden Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 10 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

§ 7i. (1) Bei einer Belästigung (§ 7d) hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, im Falle einer schuldhaften Unterlassung des Dienstgebers (§ 7d Abs. 2) auch gegenüber diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro, ist die belästigte Person ein Bundesbediensteter auf 720 Euro Schadenersatz.

(2) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 darf der betroffene Dienstnehmer durch den Dienstgeber nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Dienstnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. §§ 7f und 7p gelten sinn-

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

gemäß.

Höhe des Schadenersatzes

§ 7j. Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes (§§ 7e bis 7i) ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 7k. (1) Ansprüche gemäß §§ 7e bis 7i können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), BGBl. I Nr. xxx/2005, durchgeführt wurde. Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Der Kläger hat der Klage eine Bestätigung des Bundessozialamts darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(2) Für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche gelten folgende Fristen:

1. in Fällen nach § 7e sechs Monate ab Zugang der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. im Fall einer Kündigung oder Entlassung gemäß § 7f oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. im Falle einer Belästigung gemäß § 7i Abs. 1 sechs Monate;
4. in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), in Fällen nach § 7h die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 ABGB.

(3) Klagen betreffend Ansprüche nach § 7h können jedenfalls auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich der Wohnsitz oder der gewöhnlichen Aufenthalt der betroffenen Person befindet.

(4) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG),

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(5) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Erhebung der Klage jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen, in allen anderen Fällen zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten

§ 71. (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7e bis 7g und gemäß § 7i Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung durch Beamte bei der Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Liegt es im Ermessen der Behörde, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist ein Antrag auf Bescheiderlassung erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Bundessozialamt die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 und 3 bis 6 sowie §§ 7b bis 7g, 7i, 7j, 7m und 7o dieses Bundesgesetzes unmittelbar anzuwenden.

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrages auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen. Die Dienstbehörde hat im Fall einer diskriminierenden Entscheidung den erlassenen Bescheid aufzuheben und die Rechtsfrage neu zu entscheiden.

(4) Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gelten für die Geltendmachung von Ansprüchen bei der Dienstbehörde folgende Fristen:

1. in Fällen nach § 7e sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

2. im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 7f oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Dienstbehörde sowie ordentlicher oder außerordentlicher Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(6) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Geltendmachung jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen offen. In Fällen, in denen eine ordentliche oder außerordentliche Rechtsmittelfrist gehemmt wurde, steht jedenfalls noch diese offen. In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

(7) Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner gütlichen Einigung, kann das Bundessozialamt nach Durchführung der entsprechenden Ermittlungen auf Ersuchen der betroffenen Person eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7m. (1) Unter der Voraussetzung der Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß §§ 14 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7i Abs. 1) gegen den Belästiger bei Gericht gemäß § 7k, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7l geltend gemacht werden.

(2) Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Belästiger sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(3) Ansprüchen aus einer Belästigung gegen den Dienstgeber sind binnen sechs Monaten bei der Dienstbehörde geltend zu machen.

Geltendmachung von nicht dienstrechtlichen Ansprüchen bei Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze

§ 7n. Ansprüche gemäß § 7h Abs. 3 (Bedingungen für den Zugang zu selbst-

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

ständiger Erwerbstätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, nach dem Amtshaftungsgesetz (AHG), BGBl. Nr. 20/1949, geltend gemacht werden. Das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG ersetzt dabei das Aufforderungsverfahren gemäß § 8 AHG.

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 7o. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bzw. des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7k oder bei Behörden nur gemäß §§ 7l oder 7n geltend gemacht werden.

Beweislast

§ 7p. Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7b Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 7d) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 7b Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Bei Berufung auf § 7d sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Nebenintervention

§ 7q. Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation kann, wenn es eine betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

Sonderbestimmungen für Landeslehrer, Anwendungsbereich

§ 7r. Die §§ 7b bis 7q dieses Bundesgesetzes sind auf Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen

Geltende Fassung

§ 8. (1) bis (6) ...

§ 19. (1) Auf das Verfahren finden, soweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 und hinsichtlich des § 21 die Vorschriften des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 Anwendung. ...

§ 22. (1) bis (3) ...

(4) Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen ist insoweit zur Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 565/1978, betreffend Dienstgeber, begünstigte Personen (§§ 2 und 5 Abs. 3) und Förderungswerber (§ 10a) ermächtigt, als dies zur Erfüllung der ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung ist. ...

Vorgeschlagene Fassung

(§ 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296, § 1 des Landesvertragslehrergesetzes 1966, BGBl. Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes, BGBl. Nr. 244/1969) mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. soweit darin den Dienstbehörden des Bundes Zuständigkeiten zukommen, an deren Stelle die landesgesetzlich berufenen Organe (Dienstbehörden) treten,
2. soweit darin auf das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG verwiesen wird, ein vergleichbares Verfahren durch landesgesetzliche Bestimmungen zu regeln ist, und
3. soweit gemäß den §§ 7e bis 7h Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.

§ 8. (1) bis (4) ...

(4a) Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten ist auch das Diskriminierungsverbot des § 7b Abs. 1 zu berücksichtigen. ...

§ 19. (1) Auf das Verfahren finden, soweit dieses Bundesgesetz nicht Anderes bestimmt, die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991, BGBl. Nr. 51, und hinsichtlich des § 21 die Vorschriften des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, mit der Maßgabe Anwendung, dass die Berufungsfrist für Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 6 Wochen beträgt.

(1a) Auf die Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen durch Beamte bei den Dienstbehörden gemäß §§ 71 und 7m sind, soweit dieses Bundesgesetz nicht Anderes bestimmt, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen anzuwenden. ...

§ 22. (1) bis (3) ...

(4) Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen ist insoweit zur Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000, BGBl. I Nr. 165/1999, betreffend Dienstgeber, begünstigte Personen (§§ 2 und 5 Abs. 3) und Förderungswerber (§ 10a) ermächtigt, als dies zur Erfüllung der ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung ist. ...

Geltende Fassung

§ 24. Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

Sprachliche Gleichbehandlung und Verweis auf andere Bundesgesetze

§ 24. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(2) Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft – Geltungsbereich

§ 24a. Für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft werden gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG die in §§ 24b bis 24f folgenden Grundsätze aufgestellt. Die Bestimmungen der §§ 24b bis 24f gelten für Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Diskriminierungsverbot

§ 24b. Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
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 Dienstverhältnisses.

Begriffsbestimmungen

§ 24c. Für die Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung im Sinne des Diskriminierungsverbots und des Vorliegens einer Diskriminierung sind die §§ 3, 7b Abs. 4 und 5, 7c und 7d heranzuziehen.

Entlohnungskriterien

§ 24d. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven

Geltende Fassung

§ 25. (1) bis (9) ...

§ 26. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

Vorgeschlagene Fassung

Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen einer Behinderung führen.

Rechtsfolgen der Diskriminierung

§ 24e. (1) Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Rechtsfolgen für die Verletzung des Diskriminierungsverbots sind vorzusehen.

(2) Für Personen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots benachteiligt werden, sind angemessene Schutzbestimmungen vorzusehen.

(3) Im gerichtlichen Verfahren sind Regelungen über die Beweislast zugunsten diskriminierter Personen vorzusehen.

(4) Bei Vorliegen mehrerer Diskriminierungsgründe in Bezug auf einen Sachverhalt (Mehrfachdiskriminierung) ist zu gewährleisten, dass über den Anspruch wegen Diskriminierung in einem einzigen Verfahren entschieden wird.

Außergerichtliche Streitbeilegung

§ 24f. Regelungen über außergerichtliche Streitbeilegung, insbesondere unter Einsatz von Mediation, sind vorzusehen.

§ 25. (1) bis (9) ...

(10) § 2 samt Überschrift, § 3, § 4 Abs. 1, § 6 samt Überschrift, §§ 7a bis 7r, § 8 Abs. 4a, § 19, § 22 Abs. 4, §§ 24 bis 24f, § 25a und § 26 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den in §§ 24a bis 24f geregelten Grundsätzen sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

Umsetzungshinweis

§ 25a. Durch die Bestimmungen der §§ 6 Abs. 1a, 7a bis 7r sowie 24a bis 24f dieses Bundesgesetzes wird die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303, für den Bereich der Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz des Bundes umgesetzt.

Vollziehung

§ 26. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

Geltende Fassung

- a) hinsichtlich der Bestimmungen des Art. I des Bundesgesetzes vom 27. September 1988, BGBl. Nr. 721 und des § 19a Abs. 1 (**Verfassungsbestimmungen**) die Bundesregierung;
- b) hinsichtlich der Bestimmungen des § 16 Abs. 3 und des § 23 Abs. 1, soweit sie Verwaltungsabgaben betreffen, der Bundeskanzler;
- c) hinsichtlich der Bestimmungen des § 18 Abs. 2 bis 4 und des § 23 Abs. 2 der Bundesminister für Justiz;
- d) hinsichtlich der Bestimmungen des § 23 Abs. 1, soweit sie bundesgesetzlich geregelte Gebühren und Verkehrsteuern betreffen, der Bundesminister für Finanzen und
- e) hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Vorgeschlagene Fassung

- a) hinsichtlich der Bestimmungen des Art. I des Bundesgesetzes vom 27. September 1988, BGBl. Nr. 721 und des § 19a Abs. 1 (**Verfassungsbestimmungen**) die Bundesregierung;
- b) hinsichtlich der Bestimmungen des § 7b Abs. 2 der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit;
- c) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7b bis 7k und 7o, soweit es Angelegenheiten des Bundesdienstes betrifft, die Bundesregierung;
- d) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7l bis 7n die Bundesregierung;
- e) hinsichtlich des § 7r die Länder;
- f) hinsichtlich der Bestimmungen des § 16 Abs. 3 und des § 23, soweit sie Verwaltungsabgaben betreffen, der Bundeskanzler;
- g) hinsichtlich der Bestimmungen des § 18 Abs. 2 bis 4 der Bundesminister für Justiz;
- h) hinsichtlich der Bestimmungen des § 23, soweit sie bundesgesetzlich geregelte Gebühren und Verkehrsteuern betreffen, der Bundesminister für Finanzen und
- i) hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.
- j) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich der §§ 24a bis 24f zustehenden Rechte ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.

Artikel 3**Änderung des Bundesbehindertengesetzes****§ 9 (1) Z 1 und 2 ...**

- 3. drei Vertreter des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen sowie ein Vertreter des Bundesministeriums für Finanzen, ...

§ 13a. (1) ...

(2) Im Sinne des § 1 ist insbesondere über die Maßnahmen zur Sicherung der bestmöglichen Teilnahme von Menschen mit Behinderung an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und deren Auswirkungen zu berichten. ...

§ 9 (1) Z 1 und 2 ...

- 3. zwei Vertreter des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz sowie je ein Vertreter des Bundesministeriums für Finanzen, des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, ...

§ 13a. (1) ...

(2) Im Sinne des § 1 ist insbesondere über die Maßnahmen zur Sicherung der bestmöglichen Teilnahme von Menschen mit Behinderung an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und deren Auswirkungen sowie über die Tätigkeit des

ABSCHNITT IIb

BEHINDERTENANWALT

§ 13b. Der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat einen Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwalt) zu bestellen.

Aufgaben des Behindertenanwalts

§ 13c. (1) Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. xxx/2005, oder der §§ 7a bis 7q des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechta-ge im gesamten Bundesgebiet abhalten. Der Behindertenanwalt ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Der Behindertenanwalt kann, unbeschadet des § 19 Abs. 2 bis 6 BGStG, Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durchführen sowie Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben.

(3) Der Behindertenanwalt hat jährlich einen Tätigkeitsbericht an den Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz zu legen sowie dem Bundesbehindertenbeirat (§ 8) mündlich zu berichten.

Bestellung des Behindertenanwalts

§ 13d. (1) Der Behindertenanwalt ist auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Nach Ablauf der vierjährigen Funktionsperiode hat der amtierende Behindertenanwalt die Geschäfte so lange weiterzuführen, bis ein neuer Behindertenanwalt bestellt ist. Die Zeit der Weiterführung der Geschäfte durch den amtierenden Behindertenanwalt zählt auf die Funktionsperiode des neu bestellten Behindertenanwalts.

(2) Zum Behindertenanwalt kann nur bestellt werden, wer eigenberechtigt ist und auf den Gebieten der Belange von Menschen mit Behinderungen und der Gleichbehandlung über besondere Erfahrungen und Kenntnisse verfügt. Bei gleicher sonstiger Eignung ist einem Menschen mit Behinderung bei der Bestellung

Geltende Fassung

§ 54. (1) bis (8) ...

§ 56. Z 1 ...

Vorgeschlagene Fassung

der Vorzug zu geben.

(3) Der Behindertenanwalt ist zur gewissenhaften Ausübung seiner Funktion und – sofern er nicht der Amtsverschwiegenheit gemäß Art. 20 B-VG unterliegt – zur Verschwiegenheit über alle ihm in Ausübung seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie privaten Daten und Familienverhältnisse verpflichtet.

(4) Der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat den Behindertenanwalt von seiner Funktion zu entheben, wenn dieser die Enthebung beantragt oder die Pflichten seiner Funktion vernachlässigt.

Geschäftsführung und Kosten

§ 13e. (1) Zur Führung der laufenden Geschäfte ist beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz ein Büro einzurichten. Für die sachlichen und personellen Erfordernisse hat das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz aufzukommen. Die Landesstellen des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen haben den Behindertenanwalt bei der Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere bei der Abhaltung von Sprechtagen, nach Bedarf zu unterstützen.

(2) Steht der Behindertenanwalt im aktiven Bundesdienst, steht ihm unter Fortzahlung seiner Dienstbezüge die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Er hat Anspruch auf den Ersatz der Reisegebühren nach den für ihn geltenden Vorschriften.

(3) In allen anderen Fällen gebührt ihm eine Vergütung für seine Tätigkeit sowie der Ersatz der Reise- und Aufenthaltskosten unter sinngemäßer Anwendung der für Schöffen und Geschworene geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136. Die Höhe der Vergütung hat der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festzusetzen.

§ 54. (1) bis (8) ...

(9) § 9 Abs. 1 Z 3, § 13a Abs. 2, Abschnitt IIb samt Überschrift sowie § 56 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

§ 56. Z 1 ...

Geltende Fassung

2. hinsichtlich des § 10 Abs. 1 Z 2 die Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen sowie für Finanzen;
3. hinsichtlich des § 13a Abs. 3 die Bundesregierung; ...

Vorgeschlagene Fassung

2. hinsichtlich des § 10 Abs. 1 Z 2 und des § 13d Abs. 3 die Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen sowie für Finanzen;
3. hinsichtlich des § 13a Abs. 3 und des § 13d Abs. 2 die Bundesregierung; ...

Artikel 4

Änderung des Bundessozialamtgesetzes

§ 2. (1) und (2) ...

(3) Bei der Erfüllung dieser Aufgaben hat sich das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach Maßgabe der Bestimmungen der §§ 4 und 5 der Landesstellen zu bedienen.

§ 5. (1) und (2) Z 1 bis 4 ...

5. Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit dem laufenden Betrieb von Integrativen Betrieben im Sinne des § 11 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 9. Soweit in anderen Rechtsvorschriften auf die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen oder auf ein bestimmtes Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Bezug genommen wird, gilt dies als Bezugnahme auf das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen im Sinne dieses Bundesgesetzes.

§ 10. (1) bis (3) ...

§ 2. (1) und (2) ...

(3) Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. xxx/2005, durchzuführen.

(4) Bei der Erfüllung dieser Aufgaben hat sich das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen nach Maßgabe der Bestimmungen der §§ 4 und 5 der Landesstellen zu bedienen.

§ 5. (1) und (2) Z 1 bis 4 ...

5. Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit dem laufenden Betrieb von Integrativen Betrieben im Sinne des § 11 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970,
6. Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit den Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG.

§ 9. (1) Soweit in anderen Rechtsvorschriften auf die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen oder auf ein bestimmtes Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Bezug genommen wird, gilt dies als Bezugnahme auf das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(2) Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 10. (1) bis (3) ...

(4) § 2, § 5 Abs. 2 und § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Artikel 5
Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes****§ 12.** (1) bis (11) ...

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 15. (1) bis (3) ...

§ 22. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 26. (1) bis (11) ...

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18, oder 21 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes

§ 12. (1) bis (11) ...

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 15. (1) bis (3) ...

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

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

§ 26. (1) bis (11) ...

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18, oder 21 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein ande-

Geltende Fassung

vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt. Bei Berufung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 29. (1) bis (3) ...

§ 35. (1) und (2) ...

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

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

§ 44. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige

Vorgeschlagene Fassung

res vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt. Bei Berufung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 29. (1) bis (3) ...

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

§ 35. (1) und (2) ...

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

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

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

§ 44. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes

Geltende Fassung

Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

§ 48. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 49. (1) und (2) ...

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler/innen gemäß §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

§ 51. (1) bis (8) ...

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 43, 46, oder 47 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 43 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 44 Abs. 2 oder 45 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 46 oder 47 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Vorgeschlagene Fassung

in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

§ 49. (1) und (2) ...

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler/innen gemäß §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

§ 51. (1) bis (8) ...

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 43, 46, oder 47 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 43 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 44 Abs. 2 oder 45 vorliegt. Bei Berufung auf §§ 46 oder 47 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Geltende Fassung

§ 58. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 49 ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler/innen gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts oder durch eine/n Arbeitgeber/in von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des/der Stellenwerbers/Stellenwerberin oder der Anwältin für Gleichbehandlung oder eines/einer Gleichbehandlungsbeauftragten, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.

§ 63. (1) und (2) ...

Vorgeschlagene Fassung

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

§ 63. (1) und (2) ...

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

Artikel 6**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft**

§ 1. (1) bis (4) ...

§ 1. (1) bis (4) ...

(5) Wird in einem an die Gleichbehandlungskommission gerichteten Antrag oder Verlangen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ausschließlich oder auch wegen einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geltend gemacht, so ist die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig und hat die Behandlung dieses Antrags oder dieses Verlangens mangels Zuständigkeit abzulehnen. In der Ablehnung ist auf die Zuständigkeit des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen für die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens nach den Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. xxx/2005, oder des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, und die damit verbundene Klagshemmung ausdrücklich hinzuweisen.

§ 5. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied

§ 5. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied

Geltende Fassung

der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil I, 2. Abschnitt GIBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig. ...

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

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission mit Ausnahme der/des mit dem Vorsitz betrauten Bediensteten des Bundes und seiner/seines Stellvertreterin/Stellvertreters haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 11 Abs. 2 und 14 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen. ...

§ 16. Auf das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32 und 33 sowie - nach Maßgabe der §§ 20 Abs. 12 und 30 Abs. 3 des Gleichbehandlungsgesetzes - §§ 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beiziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.

§ 21. (1) bis (8) ...

Vorgeschlagene Fassung

der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne von Teil II GIBG diskriminiert fühlen. Er/sie ist in Ausübung dieser Tätigkeit selbständig und unabhängig. ...

§ 6. (1) Der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied 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 selbständig und unabhängig. ...

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission mit Ausnahme der/des mit dem Vorsitz betrauten Bediensteten des Bundes und seiner/seines Stellvertreterin/Stellvertreters haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter/innen der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 11 Abs. 2 und 14 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen/Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit. ...

§ 16. Auf das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32 und 33 sowie - nach Maßgabe der §§ 12 Abs. 12, 26 Abs. 12 und 35 Abs. 3 des Gleichbehandlungsgesetzes - §§ 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. 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.

§ 21. (1) bis (8) ...

(9) §§ 5 Abs. 1, 6 Abs. 1, 10 Abs. 1 und § 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft, § 1 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Artikel 7

Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

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

(2) ...

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) und (5) ...

§ 20a. Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 4, 8, 8a, 13 Abs. 1 oder 16 beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 4

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

(2) ...

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18c oder § 20b ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) und (5) ...

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

§ 20a. Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 4, 8, 8a, 13 Abs. 1 oder 16 beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 4

Geltende Fassung

oder § 13 Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 4a Abs. 2, 13a Abs. 2 oder 13b vorliegt. Bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 23a. (1) und (2) Z 1 ...

2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet, ...

§ 23a. (4) ...

(5) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

§ 25. (1) und (2) ...

1. bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 13b vorliegt,
2. bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. ...

§ 47. (1) bis (11) ...**Vorgeschlagene Fassung**

oder § 13 Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 4a Abs. 2, 13a Abs. 2 oder 13b vorliegt. Bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 23a. (1) und (2) Z 1 ...

2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16,
 - b) eine Benachteiligung nach § 20b oder
 - c) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet, ...

§ 23a. (4) ...

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

§ 25. (1) und (2) ...

1. bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 13b vorliegt,
2. bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. ...

§ 47. (1) bis (11) ...

Geltende Fassung

(12) Das Inhaltsverzeichnis, der Titel, §§ 1 bis § 23a, § 24 Abs. 1 bis 4a, 6 und 7, §§ 25 bis 36, die Überschriften vor § 37, § 37 Abs. 5 und §§ 38 bis 48 sowie die Aufhebung des § 37 Abs. 6 bis 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft.

Vorgeschlagene Fassung

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

(13) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten in Kraft:

1. § 20 Abs. 1 und 3, § 20a, § 23a Abs. 2 Z 2 und Abs. 5, § 25 Abs. 2 Z 1 und 2 und § 47 Abs. 12 mit 1. Juli 2004,
2. § 20 Abs. 6 mit 1. Jänner 2006.