

## Vorblatt

### Problem:

In Anpassung an die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit einen Entwurf einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes vorgelegt, der auch weitere Änderungen insbesondere im Bereich der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt enthält. Im Sinne der Harmonisierung der Rechtsvorschriften für alle von Diskriminierung bedrohten Personengruppen soll das Behindertengleichstellungsrecht entsprechend angepasst werden.

### Ziele der Gesetzesinitiative:

- Inhaltliche Anpassung des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes an die geplanten Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz,
- Verbesserung des Instrumentariums des Behindertengleichstellungsrechts

### Inhalt:

#### Artikel 1 – Behinderteneinstellungsgesetz

- sprachliche Klarstellung bei der Definition der Belästigung,
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 400 € auf 720 €
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt,
- Klarstellung betreffend die verschuldensunabhängige Haftung des Belästigers bzw. der Belästigerin in der Arbeitswelt,
- Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr

#### Artikel 2 – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

- sprachliche Klarstellung bei der Definition der Belästigung,
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 400 € auf 720 €
- Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr,
- Anpassung der Kollisionsnorm betreffend die Zuständigkeit wegen Mehrfachdiskriminierung

### Alternativen:

Beibehaltung eines als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

### Auswirkungen auf den Beschäftigungsstandort 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.

### Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

### Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

EU-Konformität ist gegeben.

### Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

## **Erläuterungen**

### **Allgemeiner Teil**

#### **Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

Im Rahmen des Behindertengleichstellungspaketes, BGBl. I Nr. 82/2005, wurde aufgrund des engen inhaltlichen Konnexes darauf geachtet, für Menschen mit Behinderungen den gleichen Rechtsschutz wie für die im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Personenkreise zu statuieren. So sind etwa die Rechtsfolgen insbesondere im Bereich der Diskriminierung in der Arbeitswelt – soweit es nicht um Ansprüche von Beamten geht – analog den Bestimmungen des GIBG geregelt.

Aufgrund der vorliegenden Novelle des GIBG besteht daher nunmehr ein Anpassungsbedarf im Behindertengleichstellungsrecht. Dem soll im vorliegenden Entwurf Rechnung getragen werden. Die Verbesserungen für betroffene Personen, insbesondere die Erhöhung von Mindestschadenersatzansprüchen und die Verlängerung einer Verjährungsfrist sollen im Behindertengleichstellungsrecht nachgebildet werden.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Seit dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungspaketes am 1.1.2006 besteht bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes ein Anspruch auf Schadenersatz. Was den Bund betrifft, so wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht. Es ist daher nicht zu erwarten, dass durch den vorliegenden Entwurf dem Bund Kosten erwachsen.

Im Übrigen 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 bereits seit Geltung dieser Bestimmung zur Herstellung von Gleichbehandlung verpflichtet sind.

Durch den vorliegenden Entwurf werden auch keine neuen Informationsverpflichtungen für Unternehmen begründet, eine Kostendarstellung anhand des Standardkostenmodells ist daher hinfällig.

#### **Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 6, 11 und 16 B-VG, Art. 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 I (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes):**

##### **Zu Z 1 (§ 2 Abs. 2 lit. d):**

Hier erfolgt eine sprachliche Anpassung an eine moderne benachteiligungsfreie Terminologie.

##### **Zu Z 2 (§ 7d):**

Mit dieser Änderung soll klargestellt werden, dass als subjektives Element der Beurteilung auf das Empfinden der belästigten Person abzustellen ist.

##### **Zu Z 3 (§ 7e Abs. 1 Z 1):**

Nach dem vorliegenden Entwurf der Novelle zum GIBG ist die Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte vorgesehen, wenn der Stellenwerber bzw. die Stellenwerberin bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte. Dies bedeutet eine Erhöhung der präventiven Wirkung des Diskriminierungsverbots.

Der Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt soll für alle betroffenen Personengruppen das gleiche Niveau haben, daher ist eine entsprechende Anpassung im BEinstG erforderlich.

##### **Zu Z 4 (§ 7f Abs. 1):**

Aus der Entscheidung des OGH vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05 ergibt sich, dass der Diskriminierungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinn der europäischen Judikatur auch auf die Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden ist. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des GIBG erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung und Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber zu verstehen. Daher soll in der Novelle des GIBG eine entsprechende Klarstellung betreffend die Lösung

von Probearbeitsverhältnissen erfolgen. Des Weiteren soll auch die diskriminierende Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen von den Sanktionen des GIBG umfasst werden. Wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden können.

Der Schutz von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt soll nicht schlechter sein als der Schutz, den die vom Gleichbehandlungsgesetz umfassten Personengruppen genießen. Daher ist im BEinstG die entsprechende Klarstellung erforderlich, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung eines Dienstverhältnisses auch die Auflösung eines Probendienstverhältnisses sowie die Beendigung eines auf unbefristete Zeit angelegten befristeten Dienstverhältnisses umfasst.

**Zu Z 5 (§7i Abs. 1):**

Die im Entwurf des GIBG vorgesehene Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 € auf 720 € stellt eine Verbesserung für die betroffenen Personengruppen dar. Auch für Menschen mit Behinderungen muss der gleiche Standard gelten, eine entsprechende Anpassung im BEinstG ist daher erforderlich.

**Zu Z 6 (§ 7j):**

Die geplante Änderung dient lediglich der Klarstellung, dass im BEinstG, entsprechend der EuGH Judikatur, wonach ein Verschuldenserfordernis nicht richtliniengemäß wäre, in Gleichstellungsfällen eine verschuldensunabhängige Haftung des Dienstgebers besteht.

**Zu Z 7 (§ 7k Abs. 2 Z 2 und Z 3):**

Im Gleichbehandlungsrecht ist vorgesehen, die Frist betreffend die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von einem halben auf ein Jahr zu verlängern. Diese Verbesserung im Gleichbehandlungsrecht ist aufgrund des engen inhaltlichen Konnexes im BEinstG nachzubilden.

**Zu Z 8 (§ 7m Abs. 3) und Z 9 (§ 14):**

Hier handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

**Zu Artikel II (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes):**

**Zu Z 1 (§ 5 Abs. 3):**

Mit dieser Änderung soll klargestellt werden, dass als subjektives Element der Beurteilung auf das Empfinden der belästigten Person abzustellen ist.

**Zu Z 2 (§ 9 Abs. 2):**

Für Menschen mit Behinderungen soll in allen vom Diskriminierungsschutz umfassten Bereichen der gleiche Standard gelten. Es soll daher auch im BGStG eine Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung auf 720 € erfolgen.

**Zu Z 3 (§ 10 Abs. 3):**

Im Gleichbehandlungsrecht ist vorgesehen, die Frist betreffend die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von einem halben auf ein Jahr zu verlängern. Diese Verbesserung soll aufgrund des engen inhaltlichen Konnexes im gesamten Behindertengleichstellungsrecht nachgebildet werden.

**Zu Z 4 (§ 11):**

Die geplante Novelle des GIBG macht eine Anpassung der Kollisionsnorm bei Mehrfachdiskriminierung erforderlich.

**Zu Z 6 (§ 20 Z 1):**

Hier handelt es sich lediglich um eine redaktionelle Anpassung.