

Menschen branchen Menschen

Präsidium des Nationalrates
Dr. -Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

lebenshilfe
ÖSTERREICH

Bundesvereinigung für Menschen mit
geistiger und mehrfacher Behinderung

Wien, 27. September 2004

Stellungnahme der Lebenshilfe Österreich zu einem Behindertengleichstellungsgesetz sowie zu den Novellen zum Behinderteneinstellungsgesetz, dem Bundesbehindertengesetz, dem Bundessozialamtsgesetz sowie dem Bundesberufungskommissionsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren!

Innerhalb offener Frist erlaubt sich die Lebenshilfe Österreich zu den angeführten Gesetzesinitiativen im Rahmen der Vorbegutachtung folgende

STELLUNGNAHME

abzugeben.

Allgemeines:

Die Lebenshilfe Österreich begrüßt und befürwortet grundsätzlich die Schaffung eines Behindertengleichstellungsgesetzes, da damit eine legitime Lücke auf einfachgesetzlicher Ebene geschlossen werden kann, die seit der Ergänzung des Art. 7 Bundesverfassungsgesetz („Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderung“) deutlich spürbar war.

Allerdings ist es Pflicht der Lebenshilfe Österreich festzustellen, dass der vorliegende Entwurf des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz nicht in allen Punkten den Anforderungen an ein modernes und umfassendes Behindertengleichstellungsgesetz entspricht. Hier bedarf es noch intensiver Nachbesserungen und Ergänzungen des vorliegenden Entwurfs.

Es ist nicht gelungen ein umfassendes, für alle Bereiche des Behindertenwesens, geltendes Behindertengleichstellungsgesetz umzusetzen. Es gibt zwar eine politische Zusage der Bundesländer einheitliche Grundsätze für jene Bereiche, die in die Landeskompétenz fallen Vereinba-

rungen nach Art. 15a B-VG festzusetzen, doch ist hier Eile geboten, insbesondere, da bereits einige Bundesländer Antidiskriminierungs- bzw. Gleichstellungsgesetze in ihrem Bereich beschlossen haben bzw. es konkrete Bestrebungen in diese Richtung gibt.

Der vorliegende Gesetzesentwurf schränkt daher den Geltungsbereich auf den Bundesbereich ein. Doch ist es nicht einmal in jenen Bereichen, die in die Bundeskompetenz fallen, gelungen, materiell rechtliche Bestimmungen vorzusehen, wodurch in den jeweiligen Bereichen konkrete erforderliche Maßnahmen vorgeschrieben werden, um Menschen mit Behinderung die gleichgestellte Teilhabe am Leben zu gewährleisten. Der Anwendungsbereich des Entwurfs ist daher äußerst begrenzt.

Die Lebenshilfe Österreich fordert daher vehement die Ergänzung dieses Entwurfs, um einen umfassenden materiellrechtlichen Teil. Zumindest aber müsste gleichzeitig mit diesem Gesetz ein Bündelgesetz vorliegen, mit dem die einzelnen Materiengesetze novelliert werden, mit welchen Handlungsschritte und Übergangsfristen festgeschrieben werden und Betroffene Antragslegitimation (Parteistellung) in behördlichen Verfahren eingeräumt wird.

Es fehlen auch konkrete Handlungsschritte und Übergangsfristen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

Nur unter diesen Voraussetzungen können Diskriminierungen aufgrund von Behinderung wirksam bekämpft werden und eine volle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen erreicht werden.

Außerdem weist die Lebenshilfe Österreich nachdrücklich auf die Diskrepanz zwischen dem Titel „Bundesbehindertengleichstellungsgesetz“ und dem Inhalt dieses Gesetzesentwurfs hin. Damit dieser Titel gerechtfertigt wäre, müsste dieses Gesetz auch Bestimmungen enthalten, die Maßnahmen zur Gleichstellung im Gesellschaftsleben und zur Verwirklichung einer selbstbestimmten Lebensführung unabhängig vom Unterstützungsbedarf mitumfasst. In Ermangelung jeglicher materiellrechtlichen Bestimmungen, handelt es sich daher bestenfalls um ein brauchbares „Antidiskriminierungsgesetz“.

Eine massive Verschlechterung gegenüber dem Vorentwurf stellt die Herausnahme der Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache, der Festlegung von Richtlinien zur konkreten Inanspruchnahme sowie der Regelungen über Finanzierung und Ausbildungsstandards für Gebärdendolmetsch dar. Um diese jahrelangen Forderungen zu erfüllen, reicht es nicht, dass die verfassungsrechtliche Verankerung der Gebärdensprache im Art. 8 der Bundesverfassung in Aussicht gestellt wird.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Ad Art 1 Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG

Ad §1 Geszesziel

Als primäres Geszesziel wird die Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierungen genannt. Gleichberechtigtes und selbstbestimmtes Leben soll nach dem Wortlaut des Gesetzes offenbar bloß aus dem Diskriminierungsschutz resultieren. Sofern man kein bloßes Antidiskriminierungsgesetz erlassen will, müsste es in § 1 statt „und damit“ richtiger „sowie“ heißen und müssten in das Gesetz auch detaillierte Gleichstellungsrechte mit Übergangsfristen und Sanktionen aufgenommen bzw. mittels einer Sammelgesetznovelle auch materielle Gleichstellungsrechte in einzelne Materiengesetze Eingang finden.

Ad § 2 Geltungsbereich

Ein großes Problem besteht darin, dass eine von Diskriminierung im Sinne des BGStG betroffene Person in hoheitlichen Verfahren zumeist nicht Parteistellung hat und daher den Diskriminierungsschutz im Verfahren nicht geltend machen kann. Zumeist wird die mangelnde Parteistellung auch nicht durch das abstrakte Verbandsklagerecht ausgeglichen werden können.

Ausdrücklich vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen ist der Schutz von Diskriminierungen in der Arbeitswelt, da dieser Bereich durch Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes, womit die EU Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf umgesetzt werden soll, geregelt wird.

Wir machen an dieser Stelle darauf aufmerksam, dass durch die Novellierung des Behinderteninstellungsgesetzes, das ja nur die unselbständige Erwerbstätigkeit erfasst, die oben genannte Richtlinie nur teilweise umgesetzt wird.

Weiterhin Regelungsbedarf besteht daher im Bereich des Diskriminierungsschutzes in der Selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Ad § 3 Personenkreis

Die Definition des Personenkreises ist unvollständig.

Die hier gewählte Definition ist eine medizinisch-entwicklungsdiagnostische. D.h. es wird im Einzelfall einer Sachverständigenbegutachtung bedürfen, um feststellen zu können, ob eine Abweichung vom altersgemäßen Zustand aufgrund einer der vier Behinderungsarten gegeben ist.

Dies bedeutet nur eine vermeintliche Abgrenzungserleichterung, da wie Erfahrungen aus dem Pflegegeldrecht zeigen, der Vergleich mit dem altersgemäßen Zustand weite Interpretationsspielräume eröffnet. Dies wird wenig Rechtssicherheit für diskriminierte Menschen bringen, jedoch allfällige Verfahren mit Sicherheit verzögern und die Administrativkosten erhöhen. Die Subsumierung sinnesbehinderter Menschen unter dem Begriff der Körperbehinderung erscheint nicht transparent genug.

Die Angehörigendefinition in Abs. 2 ist grundsätzlich begrüßenswert. Soweit der Entwurf bei sonstigen in gerader Linie verwandten Personen, Ehegattin/Ehegatten, Geschwistern sowie Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten und deren Kindern auf das Erfordernis „Leben im gemeinsamen Haushalt“, abstellt, schränkt er den Personenkreis unsachgemäß ein, da diese Personen häufig von Diskriminierungen betroffen sind, obwohl sie nicht im gemeinsamen Haushalt leben, z.B. wenn der Zugang zu einem Restaurant verwehrt wird, weil das intellektuell behinderte Kind des Lebensgefährten, das nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, Anstoß erregen könnte.

Ad § 4 Diskriminierungsverbot

Keine Bedenken

Ad § 5 Diskriminierung

Die Formulierung des Abs. 2 entspricht soweit den Richtlinien des Rates der EU 2000/78/EG und 2000/43/EG.

Die sachliche Rechtfertigung ist zwar im Hinblick auf die, bereits zur Geschlechtergleichbehandlung entwickelte Judikatur des EuGH, sehr eng zu sehen, jedoch steht diese Bestimmung in Zusammenhang zu § 6, sodass hier die Gefahr einer Aushebelung des Diskriminierungsschutzes bestehen könnte. Daher wäre hier ausdrücklich festzuhalten, dass die sachliche Rechtfertigung sehr eng zu sehen ist.

Ad § 6 Unverhältnismäßige Belastung

Hier geht es um eine weitere Einschränkung des Diskriminierungsratbestandes. Systematisch gehört diese Bestimmung somit noch zu § 5.

In Zusammenhang mit § 5 Abs. 2 besteht die Gefahr, dass diese Bestimmung den Diskriminierungstatbestand aushebeln wird und in vielen Fällen behinderten Menschen keine konkreten Verbesserungen bringt, ihnen jedoch, da klaglos gestellt, das Recht nimmt, sich gegen Diskriminierungen effektiv zu wehren.

Beispiel: Der Einbau einer Rampe und einer elektrisch öffnenden Tür im Eingangsbereich eines Kinos käme u.U. zu teuer. Als Verbesserung wird aber angeboten, dass man an der Rückseite des Kinos über den stufenlos zugänglichen Notausgang (der an sich versperrt ist) herein und hinaus gelassen wird. Zu diesem Zweck wird, dort eine Klingel installiert. Ob jemand kommt und wann ist vom Glück abhängig.

Eine Regelung der unverhältnismäßigen Belastung findet sich auch im Art. 5 der Richtlinie des Rates der EU 2000/78/EG. Diese Bestimmung enthält jedoch zunächst (für Arbeitgeber) die Verpflichtung, angemessene konkrete Vorkehrungen zu treffen, um den Gleichbehandlungsgrundsatz für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.

Im Einklang mit dem europäischen Recht müsste daher in einem ersten Schritt eine Verpflichtung festgeschrieben werden, jeweils konkret erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung die volle und gleiche Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Erst in einem zweiten Schritt könnte dann eine Befreiung von dieser Pflicht vorgenommen werden, wenn diese Maßnahmen zu einer unverhältnismäßigen Belastung führen.

Die Regelung, dass bei der Prüfung der Zumutbarkeit, die Möglichkeit für die entsprechenden Maßnahmen Förderungen aus öffentlichen Mitteln in Anspruch nehmen zu können, in Betracht zu ziehen ist, ist zu schwach. Im Einklang mit EU Recht müsste klargestellt werden, dass die Belastung nicht unverhältnismäßig ist, sofern die Maßnahmen durch Fördermaßnahmen kompensiert werden. Faktisch wird diese Bestimmung allerdings kaum anwendbar sein, da in diesem Bereich kaum Förderungen existieren.

Die Definition von Barrierefreiheit im Abs. 3 ist unzureichend. Es bedarf noch eines Verweises auf den jeweils aktuellen Stand der Technik und Wissenschaft, konkret auf Normen wie die ÖNORMEN oder WAI-Leitlinien.

In den Erläuterungen sollte zur besseren Veranschaulichung eine demonstrative Aufzählung der Anwendungsbereiche erfolgen, insbesondere auch für Menschen mit intellektueller Behinderung, etwa indem ihnen entsprechende Unterstützungshilfen zur Verfügung zu stellen sind, wie z.B. „Leicht-Lesbar-Versionen“ und entsprechende Assistenz.

§ 7 Positive Maßnahmen

Die Formulierung sollte verbessert werden, sodass zur Gewährung der völligen Gleichstellung spezifische Maßnahmen zulässig sind, wenn damit Diskriminierungen verhindert oder ausgeglichen werden können.

Ad § 8 Fördergrundsätze

Warum wir hier nicht gleich vorgesehen, dass bei der Vergabe von Förderungen aus öffentlichen Mitteln die Grundsätze des BGStG und des § 7a BEinstG zu beachten sind?

Ad § 9 Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes

In Abs. 1 wird hinsichtlich des Geltungsbereiches auf § 2 Abs. 1 verwiesen, wobei der Gesetzgeber damit aber offenbar nur die Hoheitsverwaltung meinen dürfte, was jedoch nicht eindeutig ist; dies sollte, da sich § 2 Abs. 1 ja sowohl auf Hoheits- wie Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes bezieht, textlich klargestellt werden.

Zu begrüßen ist grundsätzlich, dass in den Bereichen des Privatrechts und der Privatwirtschaftsverwaltung nunmehr Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche vorgesehen sind. Nicht einsichtig ist jedoch, weshalb Abs. 1 diese Ansprüche nicht auch für den Bereich der Hoheitsverwaltung vorsieht. Dies bedeutet, dass bei Diskriminierungen im Bereich der Bundesverwaltung ein deutlich schwächeres Schutzniveau bestünde, als für die Bereiche des Privatrechts und der Privatwirtschaftsverwaltung. Dass die Bundesverwaltung das BGStG vom Amts wegen zu beachten hat, kann wohl kaum eine hinreichende sachliche Begründung für dieses unterschiedliche Diskriminierungsschutzniveau sein.

Abs. 1 muss daher diesbezüglich ergänzt werden.

Unklar ist, weshalb die Formulierung des immateriellen Schadenersatzanspruches in Abs. 1 und 3 uneinheitlich formuliert ist (Abs. 1: Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung – Abs. 3: Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung). Es fragt sich, ob eine Intention damit verbunden ist. Wenn nicht, wäre die Formulierung zu vereinheitlichen. Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass unter der neu eingeführten Formulierung „Entschädigung/Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung“ ein immaterieller Schadenersatz zu verstehen ist.

Entsprechend dem Abs. 3 ist auch in den Absätzen 1 und 2 eine Untergrenze für den immateriellen Schadenersatz vorzusehen.

Zu Abs. 5 ist anzumerken, dass Personen, die nicht selbst diskriminiert werden, jedoch eine Diskriminierung aufzeigen oder bekämpfen, nicht von der Bestimmung des geschützten Personenkreises umfasst sind und damit auch nicht geschützt sind.

Es fehlt die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung bei Gefahr im Verzug, da durchaus Fälle denkbar sind, bei denen nicht das gesamte Verfahren abgewartet werden kann, bis eine entsprechende Maßnahme gegen die bekämpfte Diskriminierung gesetzt wird. § 9 wäre um eine solche Bestimmung zu ergänzen, die für alle Diskriminierungstatbestände zu gelten hätte.

Ad Verfahren §§ 10 – 14

Das Verfahren ist äußerst kompliziert geregelt, so dass, da ja kein Anwaltszwang besteht, für Betroffene im Einzelfall – insbesondere, wenn kein Bescheid vorliegt – unklar sein kann, bei welcher Behörde sie Beschwerde oder Klage einbringen können.

Da in jedem Fall vorab ein Schlichtungsverfahren stattzufinden hat, wäre es sinnvoll, vorzusehen, dass Beschwerden bzw. Klagen auch wirksam bei der jeweiligen Landestelle des Bundessozialamts eingebracht werden können.

Es fehlt die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung bei Gefahr im Verzug, da durchaus Fälle denkbar sind, bei denen nicht das gesamte Verfahren abgewartet werden kann, bis eine entsprechende Maßnahme gegen die bekämpfte Diskriminierung gesetzt wird.

Die §§ 10 und 11 wären um eine solche Regelung zu ergänzen.

Ad § 10 Geltendmachung von Ansprüchen bei Behörden

Nach Abs. 3 letzter Satz kann ein Bescheid, wenn kein Instanzenzug besteht, weil eine Behörde in erster und letzter Instanz entscheidet und keine sukzessive Zuständigkeit besteht, mittels Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung bekämpft werden. D. h. hier entscheidet die Behörde, die zuvor diskriminiert hat, über das Vorliegen einer Diskriminierung, da Abs. 7 mangels eines Instanzenzuges hier wohl nicht anzuwenden ist. Dies erscheint jedoch mit dem Rechtsstaatlichkeitsprinzip nicht vereinbar.

Ad § 11 Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

Keine Bedenken

Ad § 12 Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

Keine Bedenken

Ad § 13 Beweislast

Die gewählte Formulierung im zweiten Satz ist nach wie vor kompliziert und widerspricht dem EU Recht.

So sieht etwa Artikel 7 der Richtlinie 2000/78/EG vor, dass Personen, die bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Demgegenüber handelt es sich bei der im §13 gewählten Formulierung „Es obliegt dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes Motiv bzw. Umstand für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“ in Wahrheit lediglich um eine einfache Wahrscheinlichkeitsabwägung, die für den Kläger ungünstiger

ist und somit nicht dem Beweisregelungsniveau des Art. 7 der Richtlinie 2000/78/EG entspricht.

Ad § 14 Verbandsklage

Die Einführung einer Verbandsklage halten wir grundsätzlich für sehr sinnvoll, positiv ist weiters die nunmehr vorgesehene Möglichkeit des Verbandsklagerechts in abstrakten Diskriminierungsfällen. Es sollte aber die Verbandsklagebefugnis auf weitere Vereine – insbesondere auch auf die Vereine Österreich-weit tätiger Behindertenorganisationen – ausgeweitet werden. Damit wäre auch gewährleistet, dass sich etwa eigene Klagevereine bilden könnten, was dem Rechtsschutz in diesem Bereich sicher dienlich wäre. Durch die Möglichkeit eines Verbandsklagerechts in abstrakten Diskriminierungsfällen und die Aktivlegitimation von spezialisierten Klagevereinen könnte eine Vielzahl von Einzelverfahren durch gezielte Präzedenzfälle vermieden werden, was dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und der Verfahrensökonomie entspräche.

Ad § 15 Schlichtungsverfahren

Zu begrüßen ist, dass hier die Zuständigkeit der dezentralen Anlaufstellen des Bundessozialamts vorgesehen ist.

Ad § 16 Schlichtung und Mediation

Keine Bedenken

Ad § 17 Kosten der Schlichtung

Im Abs. 1 sollte nach der Wortfolge „Dolmetscherinnen und Dolmetschern“ das Wort „Unterstützungspersonen“ eingefügt werden.

Ad § 18 – 21

Keine Bedenken

Ad Art. 2 Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG)

Durch die Novellierung des BEinstG soll die EU Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf umgesetzt werden.

Wir machen an dieser Stelle nochmals darauf aufmerksam, dass durch die Novellierung des BEinstG, das ja nur die unselbständige Erwerbstätigkeit erfasst, die oben genannte Richtlinie nur teilweise umgesetzt wird.

Regelungsbedarf besteht daher weiterhin für den Bereich des Diskriminierungsschutzes in der Selbständigen Erwerbstätigkeit.

Die Umsetzung der oben genannten EU Richtlinie soll durch Einfügung der § 6 Abs. 1a sowie §§ 7 – 7p erfolgen. Der erfasste Personenkreis soll über den sonst im BEinstG geltenden Personenkreis hinaus gehen und generell Menschen mit Behinderung erfassen.

Der besseren Klarstellung halber, sollte bereits im § 2, der eine Definition des Personenkreises enthält, festgehalten werden, dass für § 6 Abs. 1a sowie §§ 7 – 7p dieser erweiterte Anwendungsbereich gilt.

Ad § 6 Abs. 1a Angemessene Vorkehrungen und Fördermaßnahmen

Keine Bedenken

Ad § 7 Schutz vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

Keine Bedenken

Ad § 7a Diskriminierungsverbot

Keine Bedenken

Ad § 7b Diskriminierung

Die Formulierung des Abs. 2 entspricht soweit den Richtlinien des Rates der EU 2000/78/EG und 2000/43/EG.

Die sachliche Rechtfertigung ist zwar im Hinblick auf die, bereits zur Geschlechtergleichbehandlung entwickelte Judikatur des EuGH, sehr eng auszulegen, jedoch steht diese Bestimmung in Zusammenhang zu Abs. 4, sodass hier die Gefahr einer Aushebelung des Diskriminierungsschutzes bestehen könnte. Daher wäre hier ausdrücklich festzuhalten, dass die sachliche Rechtfertigung sehr eng zu sehen ist.

Die Regelung der unverhältnismäßigen Belastung im Abs. 4 schränkt den Diskriminierungstatbestand noch weiter ein.

In Zusammenhang mit Abs. 2 besteht die Gefahr, dass diese Bestimmung den Diskriminierungstatbestand aushebeln wird und in vielen Fällen behinderten Menschen keine konkreten

Verbesserungen bringt, ihnen jedoch, da klaglos gestellt, das Recht nimmt, sich gegen Diskriminierungen effektiv zu wehren.

Eine Regelung der unverhältnismäßigen Belastung findet sich auch im Art. 5 der Richtlinie des Rates der EU 2000/78/EG. Diese Bestimmung enthält jedoch zunächst für Arbeitgeber die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, um den Gleichbehandlungsgrundsatz für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um den Menschen mit Behinderung 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 Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Geeignete Maßnahmen sind wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

Im Einklang mit dem europäischen Recht muss daher in einem ersten Schritt eine Verpflichtung für Arbeitgeber festgeschrieben werden, die jeweils konkreten erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Nachteile für Menschen mit Behinderung zu beseitigen. Erst in einem zweiten Schritt könnte dann eine Befreiung von dieser Pflicht vorgesehen werden, wenn diese Maßnahmen zu einer unverhältnismäßigen Belastung führen.

Die RL macht darüber hinaus deutlich, dass eine Belastung nicht unverhältnismäßig ist, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik ausreichend kompensiert wird.

Die Definition von Barrierefreiheit im Abs. 6 ist unzureichend. Es bedarf noch eines Verweises auf den Stand der Technik und Wissenschaft, konkret auf Normen wie die ÖNORMEN oder WAI-Leitlinien.

In den Erläuterungen muss zur besseren Veranschaulichung eine demonstrative Aufzählung der Anwendungsbereiche erfolgen, insbesondere dass auch für Menschen mit intellektueller Behinderung, entsprechende Unterstützungshilfen zur Verfügung zu stellen sind, wie z.B. „Leicht-Lesbar-Versionen“ und Arbeitsassistenz.

Ad § 7c Belästigung

Keine Bedenken

Ad §§ 7d – 7g Rechtsfolgen der Diskriminierung

Es sollte klargestellt werden, dass unter der neu eingeführten Formulierung „Entschädigung/Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung“ ein immaterieller Schadenersatz zu verstehen ist.

Ad § 7d Rechtsfolgen der Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg

Keine Bedenken

Ad § 7e Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses

Keine Bedenken

Ad § 7f Sonstige Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis

Es fehlt eine betragsmäßige Mindestgrenze des immateriellen Schadenersatzes

Ad § 7g Rechtsfolgen der Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt

Es fehlt eine betragsmäßige Mindestgrenze des immateriellen Schadenersatzes

Ad § 7h – 7n

Keine Bedenken

Ad § 7o Beweislast

Die gewählte Formulierung im zweiten Satz erscheint nach wie vor kompliziert und widerspricht dem EU Recht.

So sieht etwa Artikel 7 der Richtlinie 2000/78/EG vor, dass Personen, die bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Demgegenüber handelt es sich bei der im § 7o gewählten Formulierung „Es obliegt dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes Motiv bzw. Umstand für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“ in Wahrheit lediglich um eine einfache Wahrscheinlichkeitsabwägung, die für den Kläger ungünstiger ist und somit nicht dem Beweisregelungsniveau des Art. 7 der Richtlinie 2000/78/EG entspricht.

Ad § 7p Verbandsklage

Die Einführung einer Verbandsklage halten wir grundsätzlich für sehr sinnvoll, positiv ist weiters die nunmehr vorgesehene Möglichkeit eines Verbandsklagerechts in abstrakten Diskriminierungsfällen. Es sollte aber die Verbandsklagebefugnis auf weitere Vereine – insbesondere auch auf die Vereine Österreich-weit tätiger Behindertenorganisationen – ausgeweitet werden. Damit wäre auch gewährleistet, dass sich etwa eigene Klagevereine bilden könnten, was dem Rechtsschutz in diesem Bereich sicher dienlich wäre. Durch die Möglichkeit eines Verbandsklagerechts in abstrakten Diskriminierungsfällen und die Aktivlegitimation von spezialisierten Klagevereinen könnte eine Vielzahl von Einzelverfahren durch gezielte Präzedenzfälle vermieden werden, was dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und der Verfahrensökonomie entspräche.

Ad §§ 18 Abs. 4a, 19 Abs. 1, 22 Abs. 4, 24, 24a – f, 26

Keine Bedenken

Ad Art. 3 Änderung des Bundesbehindertengesetzes**Ad § 13b**

Keine Bedenken

Ad § 13c Aufgaben des Behindertenanwalts

Die Berichtspflicht im Abs. 3 sollte gegenüber der Bundesregierung und gegenüber dem Nationalrat bestehen, da festgestellte Diskriminierungen wohl alle Ressorts betreffen können.

Ad § 13d Bestellung des Behindertenanwalts

Es sollte bestimmt werden, dass bei der Bestellung des Behindertenanwalts auf den Vorschlag der im § 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes genannten Vereinigung Bedacht zu nehmen ist.

Das Erfordernis der „Eigenberechtigung“ im Abs. 2 stellt eine Diskriminierung von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung dar und sollte daher entfallen.

Ad §§ 13e, 54 Abs. 8 u. 9, 56

Keine Bedenken

Ad Art. 4 Änderung des Bundessozialamtsgesetzes

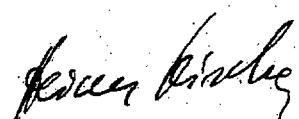
Keine Bedenken

Ad Art. 5 Änderung des Bundesberufungskommissionsgesetzes

Keine Bedenken

Wir ersuchen dringend unsere Forderungen im Rahmen der Begutachtung zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen
LEBENSHILFE ÖSTERREICH



Dir. Heinz Fischer
Präsident



Dr. Heinz Trompisch
Bereichsleiter Recht