

Entwurf

Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG) erlassen wird und das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundessozialamtsgesetz und das Bundesberufungskommissionsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Artikel 1	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG)
Artikel 2	Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes
Artikel 3	Änderung des Bundesbehindertengesetzes
Artikel 4	Änderung des Bundessozialamtsgesetzes
Artikel 5	Änderung des Bundesberufungskommissionsgesetzes

Artikel 1

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG)

1. Abschnitt

Schutz vor Diskriminierung

Gesetzesziel

§ 1. Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Geltungsbereich

§ 2. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für die Verwaltung des Bundes einschließlich dessen Tätigkeit als Träger von Privatrechten.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten weiters für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung sowie für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich des Zugangs zu und der Nutzung von Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(3) Jedenfalls umfasst von Abs. 2 sind Verbrauchergeschäfte im Sinne des § 1 Konsumentenschutzgesetz (KSchG), BGBl. Nr. 140/1979.

(4) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes sind die im § 7a des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, geregelten Fälle (Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt).

Personenkreis

§ 3. (1) Menschen mit Behinderungen sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu beeinträchtigen.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind auch auf Personen anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer oder eines Angehörigen diskriminiert werden. Als Angehörige gelten Kinder (Stief-, Wahl- oder Pflegekinder) sowie – soweit sie im gemeinsamen Haushalt leben – sonstige in gerader Linie verwandte Personen, die Ehegattin oder der Ehegatte, Geschwister sowie Lebensgefährtinnen oder Lebensgefährten und deren Kinder.

Diskriminierungsverbot

§ 4. Auf Grund einer Behinderung darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Diskriminierung

§ 5. (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 (Barrieren) 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 ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) 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.

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

Unverhältnismäßige Belastungen

§ 6. (1) Eine Benachteiligung im Sinne von § 5 Abs. 2 stellt dann keine Diskriminierung dar, wenn die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere der damit verbundene Aufwand und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der beklagten Partei zu berücksichtigen. Besteht die Möglichkeit, für die entsprechenden Maßnahmen Förderungen aus öffentlichen Mitteln in Anspruch zu nehmen, ist dies bei der Beurteilung der Zumutbarkeit in Betracht zu ziehen.

(2) Erweist sich die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen, insbesondere im Sinne einer barrierefreien Gestaltung von Lebensbereichen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 1, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn es die beklagte Partei verabsäumt hat, durch zumutbare Maßnahmen einen Zustand herzustellen, der eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung darstellt. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit der Maßnahmen zur Herstellung einer maßgeblichen Verbesserung der Situation ist wie in Abs. 1 vorzugehen.

(3) 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 grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Positive Maßnahmen

§ 7. Spezielle Maßnahmen zur Herbeiführung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Fördergrundsätze

§ 8. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes haben vorzusehen, dass bei der Vergabe von Förderungen an natürliche oder juristische Personen die Beachtung des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie des Diskriminierungsverbots gemäß § 7a BEinstG durch den Förderungswerber zu berücksichtigen ist.

Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes

§ 9. (1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäß § 4 im Bereich der Bundesverwaltung (§ 2 Abs. 1) hat die betroffene Person jedenfalls Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäß § 4 in den sonstigen Bereichen hat die betroffene Person jedenfalls Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens, auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung sowie auf Unterlassung und Beseitigung.

(3) Bei einer Belästigung (§ 5 Abs. 3) hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger jedenfalls Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens und auf Unterlassung. Neben dem Ersatz einer allfälligen Vermögenseinbuße hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf € 720.

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

(5) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes darf die betroffene Person nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht benachteiligt werden. Abs. 1 und 2 und § 13 gelten sinngemäß.

2. Abschnitt

Verfahren

Geltendmachung von Ansprüchen bei Behörden

§ 10. (1) Ansprüche gemäß § 9 Abs. 1 können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, bei der Behörde, in deren Zuständigkeit die Diskriminierung stattgefunden hat, geltend gemacht werden. Sie können nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 ff durchgeführt wurde. Die Geltendmachung bei der Behörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die befassende Behörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken.

(2) Werden Ansprüche gemäß § 9 Abs. 1 geltend gemacht, hat die Behörde darüber nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 Abs. 3) unter unmittelbarer Anwendung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes entweder gesondert oder gemeinsam mit der Hauptsache zu entscheiden.

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche gemäß § 9 Abs. 1 geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung der Ansprüche im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Im Falle sukzessiver Zuständigkeit von Gerichten hat die Geltendmachung in der Klage zu erfolgen, § 11 Abs. 3 ist anzuwenden. Entscheidet eine Behörde in erster und letzter Instanz, und besteht keine sukzessive Zuständigkeit, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrags auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen.

(4) Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gilt für die Geltendmachung bei der Behörde die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 Abs. 2) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Behörde, der Frist zur Einbringung einer Klage im Falle sukzessiver Kompetenz sowie von Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die betroffene Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 Abs. 3), 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 in Fällen, in denen eine Rechtsmittelfrist oder die Frist für einen Antrag auf Rechtsunwirksamkeitserklärung gehemmt wurde, jedenfalls noch diese offen. In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur Geltendmachung offen.

(7) In jenen Fällen von Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze, in denen im Instanzenzug nicht eine Behörde entscheidet, die die Garantien des Art. 6 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, erfüllt, ist nach Ausschöpfung des ordentlichen Rechtsmittelzugs zur Entscheidung über Schadenersatzansprüche die Bundesberufungskommission (Bundesberufungskommissionsgesetz – BBKG, BGBl. I Nr. 150/2002) zuständig. Die Bundesberufungskommission entscheidet auf Antrag der betroffenen Person. Der Antrag ist binnen 14 Tagen nach Bescheidzustellung bei der Behörde, die den Bescheid erlassen hat, einzubringen. Dem Rechtsträger, dem die Diskriminierung zuzuordnen ist, kommt im Verfahren Parteistellung zu. Durch die Einbringung des Antrages treten jene Teile des Spruchs des zugrundeliegenden Bescheides, die sich auf Gebühren und Höhe eines Schadenersatzes beziehen, außer Kraft.

(8) Auf die Geltendmachung von Ansprüchen bei Behörden, sofern sie nicht im Rahmen eines Rechtsmittels erfolgt, sowie auf die Einbringung des Antrages gemäß Abs. 7 ist § 13 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG), BGBl. Nr. 51, anzuwenden. §§ 32 und 33 AVG gelten sinngemäß.

Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 11. (1) Ansprüche nach diesem Bundesgesetz können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 ff durchgeführt wurde. Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die klagende Partei hat der Klage eine Bestätigung des Bundessozialamts darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(2) Für die Geltendmachung bei Gericht gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(3) Die Klage kann 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 (§ 15 Abs. 2) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die betroffene Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 Abs. 3), beendet die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. 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 zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur Geltendmachung offen.

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 12. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993) geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln.

Beweislast

§ 13. (1) Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf eine ihr zugefügte Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Der beklagten Partei obliegt es außer in den Fällen des Abs. 2 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

(2) Bei Berufung auf eine Belästigung sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es der beklagten Partei zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Verbandsklage

§ 14. (1) Bei der gerichtlichen Geltendmachung von ihr zur klagsweisen Geltendmachung abgetretenen Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz ist die Vereinigung, auf die die Voraussetzungen des

§ 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes (BBG), BGBl. Nr. 283/1990, zutreffen, den im § 29 KSchG genannten Verbänden gleichgestellt.

(2) Wer gegen die in diesem Bundesgesetz geregelten gesetzlichen Gebote oder Verbote verstößt und dadurch die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises beeinträchtigt, kann auf Unterlassung geklagt werden. Der Anspruch kann von der in Abs. 1 genannten Vereinigung und den in § 29 KSchG genannten Verbänden geltend gemacht werden.

3. Abschnitt

Schlichtungsverfahren

§ 15. (1) Bei jeder Landesstelle des Bundessozialamts sind in Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Sinne dieses Bundesgesetzes sowie der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt (§§ 7 bis 7p BEinstG) Schlichtungsverfahren durchzuführen.

(2) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Anbringens, mit dem Schlichtung begehrt wird. Auf die Einbringung ist § 13 AVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Anbringen schriftlich oder mündlich zu Protokoll eingebracht werden muss. Die §§ 32 und 33 AVG gelten sinngemäß.

(3) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die betroffene Person.

Schlichtung und Mediation

§ 16. (1) Das Bundessozialamt hat unter Einbeziehung einer Prüfung des Einsatzes möglicher Förderungen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften zu versuchen, einen einvernehmlichen Ausgleich der Interessensgegensätze zwischen den Streitparteien herbeizuführen.

(2) Der Einsatz von Mediation ist anzubieten. Mediation ist durch externe Mediatorinnen und Mediatoren im Sinne des Bundesgesetzes über Mediation in Zivilrechtssachen, BGBl. I Nr. 29/2003, zu erbringen.

(3) Kommt es zu keiner gütlichen Einigung, kann das Bundessozialamt nach Zweckmäßigkeit eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.

Kosten der Schlichtung

§ 17. (1) Die Kosten für die Mediation und eine allfällige Beiziehung von Sachverständigen, Dolmetscherinnen und Dolmetschern sowie sonstigen Fachleuten trägt der Bund nach Maßgabe der von der Bundesministerin bzw. vom Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz zu erlassenden Richtlinien.

(2) Personen, die einer Einladung des Bundessozialamts oder des Mediators im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachkommen, haben auf Antrag Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeuginnen und Zeugen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136. Die Kosten trägt der Bund.

4. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Gebührenfreiheit

§ 18. Die zur Durchführung dieses Bundesgesetzes erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben und Vollmachten sind von den Verwaltungsabgaben befreit.

Verweise auf andere Bundesgesetze

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

Inkrafttreten

§ 20. Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

Vollziehung

§ 21. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich des § 8 die jeweils für die Förderungen zuständige Bundesministerin bzw. der zuständige Bundesminister,
2. hinsichtlich des § 10 die Bundesregierung,
3. hinsichtlich des § 18 die Bundeskanzlerin bzw. der Bundeskanzler,
4. im Übrigen die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Artikel 2

Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

Das Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des § 6 lautet:

„Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen“

2. Nach § 6 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(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.“

3. § 7 samt Überschrift lautet:

„Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

§ 7. (1) Die Bestimmungen der §§ 7a bis 7p gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, einschließlich Lehrverhältnisse,
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 §§ 7a bis 7p 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 §§ 7a bis 7p gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 2 bis 4 als Dienstverhältnisse.

(3) Ausgenommen sind Dienstverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, und
2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

(4) Die Bestimmungen der §§ 7a bis 7p 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.“

4. Nach § 7 werden folgende §§ 7a bis 7p samt Überschriften eingefügt:

„Diskriminierungsverbot

§ 7a. (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis privaten oder öffentlichen Rechts und in der sonstigen Arbeitswelt (§ 7 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,
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) Eine Behinderung im Sinne des Abs. 1 liegt vor, wenn körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung einer Person nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe der betroffenen Person am Leben in der Gesellschaft zu beeinträchtigen.

(3) Die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 7b bis 7p dieses Bundesgesetzes sind auch auf Personen anzuwenden, die auf Grund der Behinderung eines Angehörigen diskriminiert werden. Als Angehörige gelten Kinder (Stief-, Wahl- oder Pflegekinder) sowie – soweit sie im gemeinsamen Haushalt leben – sonstige in gerader Linie verwandte Personen, der Ehegatte, Geschwister sowie Lebensgefährten und deren Kinder.

Diskriminierung

§ 7b. (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 (Barrieren) 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 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 Benachteiligung im Sinne von Abs. 2 stellt dann keine Diskriminierung dar, wenn die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere der damit verbundene Aufwand und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder des sonst betroffenen Rechtsträgers (§ 7a Abs. 1 Z 8 und 9) zu berücksichtigen. Besteht die Möglichkeit, für die entsprechenden Maßnahmen Förderungen aus öffentlichen Mitteln in Anspruch zu nehmen, ist dies bei der Beurteilung der Zumutbarkeit in Betracht zu ziehen.

(5) Erweist sich die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen, insbesondere im Sinne einer barrierefreien Gestaltung der betrieblichen oder der sonstigen Arbeitswelt, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn es der Dienstgeber oder der sonst betroffene Rechtsträger verabsäumt haben, durch zumutbare Maßnahmen einen Zustand herzustellen, der eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung darstellt. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit

der Maßnahmen zur Herstellung einer maßgeblichen Verbesserung der Situation ist wie in Abs. 4 vorzugehen.

(6) 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 grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

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

(8) 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

§ 7c. (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.

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

§ 7d. (1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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, 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 § 7a 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 einen Monat zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichem 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.

(3) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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 § 7a 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 Entgeltdifferenz (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 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

§ 7e. (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 (§ 7a Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung unter der Voraussetzung des § 7j 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 vorzeitigen 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

§ 7f. (1) Erhält ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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 § 7a 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 § 7a 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 § 7a 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

§ 7g. (1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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 § 7a Abs. 1 Z 9 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen 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 § 7a 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

§ 7h. (1) Bei einer Belästigung (§ 7c) hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, im Falle einer schuldhaften Unterlassung des Dienstgebers (§ 7c Abs. 2) auch gegenüber diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz einer allfälligen Vermögenseinbuße hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf € 720 Schadenersatz.

(2) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots 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. §§ 7e und 7o gelten sinngemäß.

Höhe des Schadenersatzes

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

Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 7j. (1) Ansprüche gemäß §§ 7d bis 7h können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher ein Schlichtungsverfahren beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) durchgeführt wurde (§§ 15 ff Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG, BGBl. I Nr. xxx/2004). 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 § 7d sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. im Fall einer Kündigung oder Entlassung gemäß § 7e oder § 7h Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. im Falle einer Belästigung gemäß § 7h Abs. 1 sechs Monate;
4. in Fällen nach § 7f gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, in Fällen nach § 7g die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 ABGB.

(3) Klagen betreffend Ansprüche nach § 7g 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 (§ 15 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an den Betroffenen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. 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

§ 7k. (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7d bis 7f und gemäß § 7h Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 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.

(2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 sowie 3 bis 6 und §§ 7a bis 7f, 7h, 7i, 7l und 7n 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 Antrags auf Erklärungs 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 § 7d sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 7e oder § 7h Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. in Fällen nach § 7f gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 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 betroffene Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 Abs. 3), 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.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7l. (1) Unter der Voraussetzung der Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß § 15 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7h Abs. 1) gegen den Belästiger bei Gericht gemäß § 7j, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7k 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 Behörden

§ 7m. (1) Ansprüche gemäß § 7g Abs. 3 (Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, bei der Behörde, in deren Zuständigkeit die Diskriminierung stattgefunden hat, geltend gemacht werden. Sie können nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung bei der Behörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die befassende Behörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken.

(2) Werden Ansprüche gemäß § 7g Abs. 3 geltend gemacht, hat die Behörde darüber nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 Abs. 3) unter unmittelbarer Anwendung von Abs. 1 und 3 bis 7 sowie §§ 7a bis 7i und 7n dieses Bundesgesetzes entweder gesondert oder gemeinsam mit der Hauptsache zu entscheiden.

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche gemäß § 7g Abs. 3 geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung der Ansprüche im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet eine Behörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrags auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen.

(4) Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gilt für die Geltendmachung bei der Behörde die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Behörde sowie von Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die betroffene Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 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 in Fällen, in denen eine Rechtsmittelfrist oder die Frist für einen Antrag auf Rechtsunwirksamkeitserklärung gehemmt wurde,

jedenfalls noch diese offen. In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur Geltendmachung offen.

(7) In jenen Fällen von Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze, in denen im Instanzenzug nicht eine Behörde entscheidet, die die Garantien des Art. 6 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, erfüllt, ist nach Ausschöpfung des ordentlichen Rechtsmittelzugs zur Entscheidung über Schadenersatzansprüche die Bundesberufungskommission (Bundesberufungskommissionsgesetz – BBKG, BGBl. I Nr. 150/2002) zuständig. Die Bundesberufungskommission entscheidet auf Antrag der betroffenen Person. Der Antrag ist binnen 14 Tagen nach Bescheidzustellung bei der Behörde, die den Bescheid erlassen hat, einzubringen. Dem Rechtsträger, dem die Diskriminierung zuzuordnen ist, kommt im Verfahren Parteistellung zu. Durch die Einbringung des Antrages treten jene Teile des Spruchs des zugrundeliegenden Bescheides, die sich auf Gebühren und Höhe eines Schadenersatzes beziehen, außer Kraft.

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 7n. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots 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 (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993) geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7j oder bei Behörden nur gemäß §§ 7k oder 7m geltend gemacht werden.

Beweislast

§ 7o. Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7a Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 7c) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 7a 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 § 7c 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.

Verbandsklage

§ 7p. (1) Bei der gerichtlichen Geltendmachung von ihr zur klagsweisen Geltendmachung abgetretenen Ansprüchen gemäß §§ 7d bis 7h ist die Vereinigung, auf die die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes (BBG), BGBl. Nr. 283/1990, zutreffen, den im § 29 Konsumentenschutzgesetz (KSchG), BGBl. 140/1979 genannten Verbänden gleichgestellt.

(2) Wer gegen die in §§ 7d bis 7h geregelten gesetzlichen Gebote oder Verbote verstößt und dadurch die allgemeinen Interessen des durch diese Bestimmungen geschützten Personenkreises beeinträchtigt, kann auf Unterlassung geklagt werden. Der Anspruch kann von der in Abs. 1 genannten Vereinigung und den in § 29 KSchG genannten Verbänden geltend gemacht werden.

(3) Sachlich zuständig für Klagen im Sinne der Abs. 1 und 2 in Arbeitsrechtssachen sind die zuständigen Gerichtshöfe erster Instanz als Arbeits- und Sozialgerichte.“

5. Nach dem § 8 Abs. 4 wird folgender Absatz 4a eingefügt:

„(4a) Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten sind auch die Bestimmungen des § 7a zu berücksichtigen.“

6. § 19 Abs. 1 lautet:

„(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.“

7. Nach § 19 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

8. In § 22 Abs. 4 wird die Wortfolge „Datenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 565/1978,“ durch die Wortfolge „Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl. I Nr. 165/1999,“ ersetzt.

9. § 24 erhält die Überschrift:

„Sprachliche Gleichbehandlung und Verweis auf andere Bundesgesetze“

10. Der bisherige § 24 erhält die Absatzbezeichnung „(2)“, vor Abs. 2 wird folgender Abs. 1 eingefügt:

„(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.“

11. Nach § 24 werden folgende §§ 24a bis 24f samt Überschriften eingefügt:

„Grundsätze 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 des Bundes-Verfassungsgesetzes 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 der Fragen des Vorliegens einer Behinderung im Sinne des Diskriminierungsverbots und des Vorliegens einer Diskriminierung sind die §§ 7a Abs. 2, 7b und 7c heranzuziehen.

Entlohnungskriterien

§ 24d. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven 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, sowie für Angehörige 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.

12. Dem § 25 Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 6 samt Überschrift, §§ 7 bis 7p, § 8 Abs. 4a, § 19, § 22 Abs. 4, §§ 24 bis 24f und § 26 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.“

13. In § 26 wird nach lit. a folgende lit. b eingefügt:

„b) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7k bis 7m die Bundesregierung;“

14. In § 26 erhalten die bisherigen lit. b bis e jeweils die Bezeichnungen „c)“ bis „f)“.

15. In § 26 lit. c und lit. e entfällt nach dem Ausdruck „§ 23“ jeweils der Ausdruck „Abs. 1“; in § 26 lit. d entfällt der Ausdruck „und des § 23 Abs. 2“.

Artikel 3

Änderung des Bundesbehindertengesetzes

Das Bundesbehindertengesetz, BGBl. Nr. 283/1990, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 13a wird folgender Abschnitt IIb samt Überschrift eingefügt:

„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. (Verfassungsbestimmung) (1) Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. xxx/2004, oder der §§ 7 bis 7p des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten. Der Behindertenanwalt ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Der Behindertenanwalt kann 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 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.

(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. Die Höhe der Vergütung hat der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festzusetzen.“

2. Dem § 54 Abs. 7 werden folgende Abs. 8 und 9 angefügt:

„(8) Die Überschrift des Abschnitts IIb, § 13b, § 13c Abs. 2 und 3, §§ 13d und 13e sowie § 56 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

(9) (**Verfassungsbestimmung**) § 13c Abs. 1 und § 56 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.“

3. In § 56 wird in Z 2 der Ausdruck „des § 10 Abs. 1 Z 2“ durch den Ausdruck „des § 10 Abs. 1 Z 2 und des § 13d Abs. 3“, in Z 3 der Ausdruck „des § 13a Abs. 3“ durch den Ausdruck „des § 13a Abs. 3 und des § 13d Abs. 2“ ersetzt.

4. § 56 Z 7 lautet:

„7. (**Verfassungsbestimmung**) hinsichtlich des § 13c Abs. 1 und des § 45 Abs. 3 die Bundesregierung.“

Artikel 4

Änderung des Bundessozialamtgesetzes

Das Bundessozialamtgesetz, BGBl. I Nr. 150/2002 wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige § 2 Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung „(4)“. Der nunmehrige § 2 Abs. 3 lautet:

„(3) Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die Schlichtungsverfahren im Sinne der §§ 15 ff des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG, BGBl. I Nr. xxx/2004) durchzuführen.“

2. Im § 5 Abs. 2 entfällt in der Z 5 der Ausdruck „in der jeweils geltenden Fassung.“, danach wird folgende Z 6 angefügt:

„6. Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit den Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 ff BGStG.“

3. Der bisherige § 9 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Danach wird folgender § 9 Abs. 2 angefügt:

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

4. Dem § 10 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 2, § 5 Abs. 2 und § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.“

Artikel 5

Änderung des Bundesberufungskommissionsgesetzes

Das Bundesberufungskommissionsgesetz (BBKG), BGBl. I Nr. 150/2002, wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige § 2 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Als neuer Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Die Bundesberufungskommission entscheidet in den in § 10 Abs. 7 des Behindertengleichstellungsgesetzes und § 7m Abs. 7 des Behinderteneinstellungsgesetzes bezeichneten Schadenersatzangelegenheiten.“

2. § 3 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Bundesberufungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus dem/der Senatsvorsitzenden und in Angelegenheiten des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, des Heeresversorgungsgesetzes und des Impfschadengesetzes aus drei Beisitzern, in Angelegenheiten des Behinderteneinstellungsgesetzes (§ 19a Abs. 1 BEinstG) und des Bundesbehindertengesetzes sowie in den in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten aus zwei Beisitzern zu bestehen.“

3. Der bisherige § 3 Abs. 3 erhält die Absatzbezeichnung „(4)“. Der nunmehrige § 3 Abs. 3 lautet:

„(3) Jedes Mitglied der Bundesberufungskommission darf mehreren Senaten angehören. Dies gilt nicht für die Mitglieder des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist.“

4. Im § 4 wird nach Abs. 4 folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) In den in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten sind der/die erste Beisitzer/in und die Ersatzmitglieder unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der im § 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes genannten Vereinigung zu bestellen.“

5. Im § 4 wird nach Abs. 6 folgender Abs. 6a eingefügt:

„(6a) In den in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten sind der/die zweite Beisitzer/in und die Ersatzmitglieder unter Bedachtnahme auf die Vorschläge des Bundesministers für Justiz zu bestellen.“

6. Im § 4 Abs. 7 wird die Wortgruppe „Der/Die Vorsitzende (Stellvertreter/in) und die Senatsvorsitzenden (Ersatzmitglieder)“ durch die Wortgruppe „Der/Die Vorsitzende (Stellvertreter/in), die Senatsvorsitzenden (Ersatzmitglieder) und die Beisitzer/Beisitzerinnen (Ersatzmitglieder) jenes Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist,“ ersetzt.

7. Im § 4 wird nach Abs. 7 folgender Abs. 7a eingefügt:

„(7a) (**Verfassungsbestimmung**) Der/Die Vorsitzende (Stellvertreter/in) und die übrigen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist, sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.“

8. Dem § 4 Abs. 8 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt nicht für die Mitglieder des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist. Zu Mitgliedern dieses Senates sollen nur Personen bestellt werden, die in Fragen der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen über besondere Erfahrungen verfügen.“

9. Dem § 8 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt nicht für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten, die dem dafür zuständigen Senat zuzuleiten sind.“

10. Nach § 9 werden folgende §§ 9a und 9b eingefügt:

„§ 9a. (1) Über die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten entscheidet der für diese Angelegenheiten zuständige Senat der Bundesberufungskommission.

(2) Auf das Verfahren über den Antrag nach § 10 Abs. 7 des Behindertengleichstellungsgesetzes und § 7m Abs. 7 des Behinderteneinstellungsgesetzes ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 anzuwenden, sofern im Folgenden keine abweichenden Regelungen bestehen.

(3) Wenn der Antrag zur Überprüfung des Gebührens und der Höhe des Schadenersatzes nicht zurückzuweisen ist, dann ist eine öffentliche mündliche Verhandlung anzuberaumen. Zur Verhandlung sind die Parteien und die anderen zu hörenden Personen, insbesondere Zeugen und Sachverständige, zu laden.

(4) Die Verhandlung kann unterbleiben, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der Verhandlung erfolgen. Trotz des Verzichtes der Parteien kann eine Verhandlung durchgeführt werden, wenn der Senat es für erforderlich erachtet.

(5) Die Anordnung einer Verhandlung obliegt dem/der Vorsitzenden. Er/Sie eröffnet, leitet und schließt die Verhandlung und handhabt die Sitzungspolizei. Er/Sie verkündet die Beschlüsse des Senates und unterfertigt deren Ausfertigungen.

(6) Für den Ausschluss der Öffentlichkeit von der Verhandlung ist § 67e des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 anzuwenden.

(7) Hat eine Verhandlung stattgefunden, so kann die Entscheidung nur von jenen Mitgliedern des Senates getroffen werden, die an dieser Verhandlung teilgenommen haben. Wenn sich die Zusammensetzung des Senates geändert hat, ist die Verhandlung zu wiederholen.

(8) Die Beratung und Abstimmung des Senates sind nicht öffentlich. Die Bestimmungen des § 9 Abs. 2 bis 4 gelten sinngemäß.

(9) Der Bescheid und seine wesentliche Begründung sind auf Grund der Verhandlung, tunlichst sogleich nach deren Ende, zu beschließen und öffentlich zu verkünden. Überdies ist den Parteien eine schriftliche Ausfertigung zuzustellen. Kann der Bescheid nicht öffentlich verkündet werden, so ist er der schriftlichen Ausfertigung vorzubehalten, die innerhalb von vier Wochen nach dem Ende der Verhandlung erfolgen soll. Der Bescheid hat diesfalls für die Dauer von drei Monaten ab der schriftlichen Ausfertigung für jedermann zur Einsichtnahme aufzuliegen.

§ 9b. (1) Die Kosten für eine allfällige Beiziehung von Sachverständigen, Dolmetschern/innen sowie sonstigen Fachleuten trägt der Bund nach Maßgabe der vom/von der Bundesminister/in für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz zu erlassenden Richtlinien.

(2) Personen, die einer Einladung des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist, im Rahmen des Verfahrens über den Antrag zur Überprüfung des Gebührens und der Höhe des Schadenersatzes nachkommen, haben auf Antrag Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen/innen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Kosten trägt der Bund.“

11. Dem § 11 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Mitglieder des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist, sind für die erste Funktionsperiode bis zum 31. Dezember 2007 zu bestellen. Für jede weitere Funktionsperiode gilt § 4 Abs. 1.“

12. Nach § 11 wird folgender § 11a eingefügt:

„**§ 11a.** Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

13. § 12 lautet:

„**§ 12.** Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. (**Verfassungsbestimmung**) hinsichtlich des § 4 Abs. 7a die Bundesregierung;
2. hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der/die Bundesminister/in für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.“

14. Der bisherige § 13 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“. Als neuer Abs. 2 wird angefügt:

„(2) 1. (**Verfassungsbestimmung**) § 4 Abs. 7a und § 12 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

2. § 2, § 3 Abs. 2, 3, und 4, § 4 Abs. 4a, 6a, 7 und 8 zweiter und dritter Satz, § 8 Abs. 2 zweiter Satz, § 9a, § 9b, § 11 Abs. 4, § 11a und § 12 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.“

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 die sonstigen 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 enthält erforderliche Anpassungen im Bundesberufungskommissionsgesetz.

Inhalt:

Artikel 1 – 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 Diskriminierungsverbotes inklusive Schadenersatzregelungen
- Bestimmungen zur Geltendmachung von Ansprüchen
- Einführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundessozialamt
- Verfahrensbestimmungen bei Mehrfachdiskriminierung
- Mediation als zentrales Element der Schlichtung
- Beweislastregelung
- Verbandsklage

Artikel 2 – Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz

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

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 – Novelle zum Bundesberufungskommissionsgesetz

- Errichtung eines neuen weisungsfreien Senats, der über Schadenersatzforderungen in Fällen, in denen keine Art. 6-MRK-Behörde vorgesehen ist, entscheidet.

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 auf der Grundlage dieser Bestimmung zur Herstellung von Gleichbehandlung beispielsweise auch im Sinne von Barrierefreiheit verpflichtet sind. Sihin kann nicht davon ausgegangen werden, dass dem Bund etwa Kosten für barrierefreie Gestaltung von Gebäuden oder zusätzliches Personal unmittelbar aus diesem Bundesgesetz erwachsen. Aus dem gleichen Grund sind auch allfällige Schadenersatzkosten für den Bund, soweit sie vor dem Hintergrund der Verpflichtung zu Gleichbehandlung überhaupt anfallen können, nicht diesem Bundesgesetz zuzuordnen.

Auf die detaillierte Aufstellung im Allgemeinen Teil der Erläuterungen darf verwiesen werden. Insgesamt würden gerundet € 2.338.500 anfallen.

Erläuterungen

I. 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 einen Entschließungsantrag 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 (AB 785 BlgNR 20. GP, 3 f) *„werde dadurch ein verfassungsgesetzlich gewährleistetes 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 behindertendiskriminierender 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 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 Gesetzesentwurf 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 Behindertengleichstellungsgesetz (Artikel 1 des Entwurfes), das das Diskriminierungsverbot in allen Lebensbereichen mit Ausnahme der Arbeitswelt 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 Umsetzung 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 und im Bundesberufungskommissionsgesetz 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 von Artikel 13 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 Bestimmungen der Länder befinden sich teilweise bereits zumindest im Stadium der Begutachtung.

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

Auf Grund des engen inhaltlichen Konnexes erfolgt im 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, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). So wurden die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie die Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes weitgehend unter Berücksichtigung der Richtlinie formuliert.

Auf Grund der Komplexität der Materie wurde 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 erste 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 Kompetenztatbestands Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen erzielbar gewesen wäre, ein Konsens für die Schaffung einer solchen neuen Verfassungsbestimmung sich aber als nicht herstellbar erwies, wird nunmehr das Diskriminierungsverbot nur für jene Bereiche geregelt, die sich in Bundeskompetenz befinden. Die Länder haben also die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in ihren Zuständigkeitsbereichen mittels Landesgesetzen vorzunehmen. Die Länder haben vorgeschlagen, gemeinsame Standards für jene Bereiche, die in Landeskompetenz fallen 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 wurde 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 ist nunmehr als Aufgabe des Bundessozialamts definiert. Den gerichtlichen bzw. behördlichen Verfahren zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund

einer Diskriminierung im Arbeitsleben und in sonstigen Lebensbereichen wird ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt vorgeschaltet.

Dadurch kann 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 wird im arbeitsrechtlichen Teil eine Anpassung an das EU-Recht vorgenommen, die darüber hinaus gehenden Teile sind jedenfalls kompatibel mit EU-Recht.

Parallel zum gegenständlichen Entwurf werden die zuständigen Ressorts für Gleichbehandlungsgesetz und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz Novellen insbesondere mit Einfügung der komplementären Kollisionsbestimmungen ausarbeiten.

Finanzielle Auswirkungen:

Auf die grundsätzlichen Anmerkungen im Vorblatt wird verwiesen. Insgesamt würden gerundet € 2.338.500 anfallen.

Für die Berechnungen zur Kostendarstellung (Personal- und Verwaltungssachkosten) wurde die Kundmachung des Bundesministers für Finanzen über die Richtwerte für die Durchschnittspersonalausgaben/-kosten und die Durchschnittsmietkosten, BGBl. II Nr. 511/2003, herangezogen. Die Beträge der Kundmachung entsprechen der Wertbasis 2002.

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 belaufen. Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz betragen diese für 4 R1a/R1b, 4 v3/c und 4 v4/d jährlich € 535.000, somit insgesamt jährlich € 1.330.000.

Verwaltungssachkosten:

Die Berechnung der Verwaltungssachkosten erfolgte auf Grundlage der Verordnung über die Richtlinien für die Ermittlung und Darstellung der finanziellen Auswirkungen neuer rechtsetzender Maßnahmen gemäß § 14 Abs. 5 des Bundeshaushaltsgesetzes (BHG), BGBl. II Nr. 50/1999, in der geltenden Fassung.

Es wurden angesetzt:

- für die Berechnung der Sachkosten 12 % der Personalkosten,
- für die Berechnung der Kosten für Raumbedarf durchschnittlich € 9,30 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. Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz betragen diese jährlich € 195.000, somit insgesamt jährlich € 475.000.

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 je Mediationsstunde jährlich auf ca. € 500.000.

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 (inkl. Verpflegungsmehraufwand gemäß § 14 Gebührenanspruchsgesetz 1975) betragen die Reisekosten jährlich ca. € 33.500.

Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf die Art. 10 Abs. 1 Z 6, 8, 11, 12 und 16 B-VG, Art. 12 Abs. 1 Z 6 sowie Art. 14 B-VG.

II. Besonderer Teil

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

Artikel 1 des Entwurfes regelt den Diskriminierungsschutz in allen Lebensbereichen 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 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.

Aus diesen Überlegungen heraus beschränkt sich der vorliegende Entwurf auf die Bundeskompetenz, und hier im Wesentlichen auf zwei Bereiche:

Zum Einen wird im Bereich der hoheitlichen Vollziehung und der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes ein Diskriminierungsverbot normiert, das im Falle der Verletzung entweder im Rechtsmittelzug oder bei Gericht auch individuell durchsetzbar ist. Davon umfasst sind etwa 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.

Zum Anderen wird auch gestützt auf die Zivilrechtskompetenz des Bundes im Privatrecht ein gerichtlich durchsetzbares Verbot einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung statuiert, das jedenfalls für Verbrauchergeschäfte im Sinne des Konsumentenschutzes gilt, darüber hinaus auch für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich des Zugangs zu und der Nutzung von Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt und nicht schon vom Verbrauchergeschäft umfasst ist. Im Zugang zu und der Nutzung von Wohnraum ist auch der Bereich des Mietrechts inkludiert.

Der Ansatz folgt einerseits dem Gedanken, dass generell Menschen mit Behinderungen verstärkt als Konsumenten, als an den Angeboten der Gesellschaft Teilhabende und weniger als Objekte der Fürsorge wahrgenommen werden sollen. Andererseits deckt sich der Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes im Bereich des Privatrechts im Wesentlichen mit der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie im Gleichbehandlungsgesetz.

Nicht umfasst vom Behindertengleichstellungsgesetz sind jene Bereiche, die in der Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (Artikel 2) geregelt sind. 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 ging man daher von diesen Überlegungen aus.

Demnach ist nach Abs. 1 Folgendes wesentlich für die Zugehörigkeit zum Personenkreis der Menschen mit Behinderungen:

- Voraussetzung ist eine Abweichung der körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder psychischen Verfassung von dem für das Lebensalter typischen Zustand (Sinnesbehinderungen sind hier unter Abweichung der körperlichen Funktion subsumiert, dies auch bewusst aus rechtssystematischen Gründen, um Missverständnissen vorzubeugen, dass sinnesbehinderte Menschen in gesetzlichen Definitionen, wo sie nicht ausdrücklich mit genannt sind, dann auch nicht mit umfasst wären).
- Diese Abweichung darf nicht nur vorübergehend sein, das heißt der Zustand muss eine gewisse Zeitdauer anhalten, um eine Behinderung beispielsweise von Krankheit oder auch von einer kurzzeitigen Beeinträchtigung durch Medikamente oder Drogen abgrenzen zu können. Ein Gipsbein als Folge einer komplikationslosen, normal verheilenden Fraktur wird im Regelfall keine Behinderung im Sinne dieses Gesetzes darstellen. Jedenfalls als nicht nur vorübergehend wird eine Abweichung von voraussichtlich länger als sechs Monate anzusehen sein, wie es in anderen Legaldefinitionen von Behinderung des österreichischen Rechts auch explizit ausgedrückt wird (beispielsweise BEinstG).
- Bei der Prüfung des Vorliegens einer Behinderung ist auch das Ausmaß der Abweichung heranzuziehen. Dieses ist im Sinne einer generell möglichen Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu beurteilen. Es ist also nicht zu prüfen, ob die Abweichung vom alterstypischen Zustand im Einzelfall eine konkrete Beeinträchtigung mit sich bringt. Im Zweifelsfall wird jedenfalls dann vom Vorliegen einer Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im Sinne vergleichbarer Bestimmung der österreichischen Rechtsordnung feststellt.
- Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffs dieses Bundesgesetzes ist insofern nicht zu befürchten, als zusätzlich zum Vorliegen einer Behinderung ja auch noch glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung *aufgrund* der Behinderung stattgefunden hat.

Abs. 2 enthält einen Diskriminierungsschutz für einen bestimmten Kreis von Angehörigen von Menschen mit Behinderungen. Die Praxis zeigt, dass auch Angehörige auf Grund der Behinderung eines Familienmitgliedes diskriminiert werden, z.B. 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 auf Angehörige ausgeweitet. Bei der Definition der Angehörigen erfolgt eine enge Anlehnung an den Begriff der Angehörigen in der Pflegefreistellung.

Zu § 4:

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

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

Zu § 5:

Zu Abs. 1: Für das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung wird im Regelfall ein bestimmtes Tun oder Unterlassen einer Person vorauszusetzen sein. Die Frage, ob eine weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation eine unmittelbare Diskriminierung darstellt, ist vor dem Hintergrund einer Güterabwägung zu beurteilen. Vor dem Hintergrund des Benachteiligungsverbots des Art. 7 Abs. 1 B-VG sind dabei hohe Standards anzulegen. Das Recht behinderter Menschen auf Gleichbehandlung findet dabei beispielsweise allenfalls seine Grenzen in der Abwägung gegenüber Grundrechten Anderer oder bei Vorliegen von Gefahr für Leib und Leben oder für die öffentliche Sicherheit.

Zu Abs. 2: Unter Vorschriften im Begriff „neutrale Vorschriften“ im Sinne dieser Bestimmung sind keinesfalls Gesetze, Verordnungen oder Satzungen zu subsumieren. Beispiele für solche Vorschriften wären Hausordnungen oder allgemeine Geschäftsbedingungen. Scheinbar neutral sind die Vorschriften insofern, als sie nicht ausdrücklich die Belange von Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise regeln, durch ihren Inhalt aber benachteiligende 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 Verbrauchergeschäfte von Menschen mit Behinderungen nicht eingegangen werden 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 Verkehrsmittel oder Einkaufsberatung für blinde Menschen) 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 zur Gewährleistung sicherheitstechnischer Standards.

Abs. 3 regelt die Belästigung, auch sie soll eine Diskriminierung darstellen. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung im täglichen Leben bedeuten.

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 denkmalschutzrechtlich untersagt ist.

Nach Feststellung, dass eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, ist gemäß Abs. 2 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.

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.

Bei der Abwägung der Verhältnismäßigkeit wird unter anderem auch die Zeit zu berücksichtigen sein, die zwischen dem Inkrafttreten des Gesetzes und der Beantragung der Feststellung einer Diskriminierung vergangen ist.

Abs. 3 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.

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:

Diese Bestimmung betrifft jene Förderungen des Bundes, die im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung gewährt werden.

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 jedenfalls ein Verschulden vor.

Abs. 1 und 2 stellen klar, dass die betroffene Person bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes jedenfalls Anspruch auf Schadenersatz hat. Es soll nicht nur der Ersatz des Vermögensschadens sondern auch eine Entschädigung des immateriellen Schadens geben.

Abs. 2 legt darüber hinaus fest, dass im privatrechtlichen Bereich Anspruch auch auf Unterlassung und Beseitigung besteht.

Von der faktischen Wirkung her besteht die Möglichkeit der Unterlassung bzw. Beseitigung der Diskriminierung auch gegenüber der Bundesverwaltung in dem Sinne, dass eine Diskriminierung im Rechtsmittelweg bekämpft werden kann, und die Organe der Bundesverwaltung im Rechtsmittelverfahren zur unmittelbaren Anwendung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sowie zur Beachtung des Benachteiligungsverbots gem. Art. 7 B-VG verpflichtet sind.

Abs. 3 enthält eine Regelung betreffend den Schadenersatz bei einer Belästigung. Bei der Festsetzung der Mindestschadenersatzhöhe wurde eine Anlehnung an die Regelung der Belästigung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen.

Abs. 5 beinhaltet ein Benachteiligungsverbot, für die Durchsetzung dieses Benachteiligungsverbotes 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 in Hinblick auf die Entlastung der Gerichte. Es ist – insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Mediation – zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Diskriminierungsfälle durch die Schlichtungsstelle einer gütlichen Einigung zugeführt werden und nicht zu Gericht kommen wird.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Geltendmachung in den beiden Geltungsbereichen dieses Bundesgesetzes, der öffentlichen Verwaltung und dem Privatrecht, sich naturgemäß sehr unterschiedlich gestaltet. Im Verwaltungsverfahren sind die Ansprüche mit Ausnahme von solchen aus einer Belästigung gegen die Person des Belästigers im Verwaltungszug geltend zu machen (§ 10), im Bereich des Privatrechts bei Gericht (§ 11). Unter Letzteres fällt natürlich auch das privatrechtliche Handeln des Bundes (Privatwirtschaftsverwaltung).

Jedenfalls unberührt ist ein etwaiger Amtshaftungsanspruch, auch im Falle einer Belästigung.

Zu § 10:

Zu Abs. 1: Zuständig für die Entscheidung über Ansprüche nach diesem Bundesgesetz aus Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze ist die Behörde, in deren Zuständigkeit die Diskriminierung erfolgt ist, bzw. in weiterer Folge die Berufungsbehörde. Der Geltendmachung hat aber jedenfalls ein Schlichtungsverfahren voranzugehen.

Für das Zustandekommen einer gütlichen Einigung im Rahmen dieses Schlichtungsverfahrens ist grundsätzlich eine Frist von drei Monaten vorgesehen. Sollte sich zu einem früheren Zeitpunkt eine Einigung als aussichtslos erweisen, kann die Schlichtung auch früher beendet werden, d.h. nach Ausstellung der Bestätigung des Bundessozialamts die Geltendmachung auch früher erfolgen.

Andererseits kann im Falle der Zweckmäßigkeit die Dauer der Schlichtung auch drei Monate überschreiten, wobei die Fristhemmung aufrecht bleibt.

Auch ein Antrag auf Bescheiderlassung in Fällen, in denen es im Ermessen der Behörde liegt, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig.

Wird ein Antrag oder ein Rechtsmittel vor Einleitung eines Schlichtungsverfahrens fristgerecht eingebracht, so ist er nicht zurückzuweisen, die Behörde hat aber erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zu entscheiden.

Ist ein Rechtsmittel anhängig oder eine Rechtsmittelfrist noch offen, hat auch die Berufungsbehörde an der Schlichtung mitzuwirken.

Zu Abs. 2: Wenn Ansprüche bei Behörden aus einer Diskriminierung geltend gemacht werden, haben diese Behörden dieses Bundesgesetz unmittelbar anzuwenden, das heißt, sie haben über das Bestehen einer Diskriminierung, das Bestehen eines Schadenersatzanspruchs und über die Höhe des Schadenersatzes zu entscheiden. Behörden in diesem Sinne sind auch hoheitlich vollziehende Selbstverwaltungskörper des Bundes.

Die entscheidende Behörde hat – je nachdem, ob die geltend gemachte Diskriminierung von der Hauptsache des Verfahrens, im Zuge dessen die Diskriminierung erfolgt ist, losgelöst entscheidbar ist oder nicht – über die Frage des Vorliegens einer Diskriminierung und einen allfällig gebührenden Schadenersatz gesondert oder gemeinsam mit der Hauptsache zu entscheiden. So wird es wohl nicht zweckmäßig sein, ein komplettes Anlagenbewilligungsverfahren zu hemmen, nur weil eine Partei eine Diskriminierung wegen eines nicht barrierefreien Verhandlungsorts geltend macht. In solchen Fällen ist ein Bescheid ausschließlich über Gebühren und Höhe eines Schadenersatzes zu erlassen. Dieser Bescheid unterliegt dem gleichen Instanzenzug wie die Hauptsache.

Abs. 3 regelt besondere Formen der Geltendmachung von Ansprüchen. Unberührt von der Form der Geltendmachung ist jedenfalls vor Entscheidung der Behörde ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Liegt der Diskriminierung ein Bescheid zugrunde, hat die Geltendmachung von Ansprüchen jedenfalls im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Dies gilt sinngemäß auch dann, wenn kein Rechtsmittel zulässig ist, aber im Sinne der sukzessiven Kompetenz gegen den Bescheid Klage eingebracht werden kann.

Steht ein ordentliches Rechtsmittel nicht offen, weil nur in einer Instanz entschieden wird, kann eine neuerliche Entscheidung der Rechtsfrage auf der Grundlage des Diskriminierungsverbots durch den Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit erwirkt werden. Die Behörde hat im Fall einer diskriminierenden Entscheidung den erlassenen Bescheid aufzuheben und die Rechtsfrage neu zu entscheiden. Wurde mittels Bescheides entschieden und ist die Geltendmachung von Ansprüchen erst im Rechtsmittel oder im Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit erfolgt, ist eine Entscheidung der Behörde erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit ist in der gleichen Sache nur einmal zulässig.

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. 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. Abs. 5 verpflichtet auch das Bundessozialamt im Falle externer Mediation, den Fortgang des Einigungsprozesses zu überwachen und gegebenenfalls von Amts wegen erforderliche Schritte zu setzen.

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.

Abs. 7: Bei Schadenersatzansprüchen handelt es sich in der Terminologie der Menschenrechtskonvention um sogenannte *civil rights*, über die – zumindest in irgendeiner Phase des Verfahrens – ein ordentliches Gericht oder ein sogenanntes *tribunal* im Sinne des Art. 6 MRK entscheiden muss, andernfalls das Recht auf den gesetzlichen Richter verletzt sei. Um diesem Erfordernis Genüge zu tun, entscheidet in jenen Fällen, in denen nicht ein solches *tribunal* im Rechtsmittelzug entscheidet, ein neu zu bildender weisungsfreier Senat bei der Bundesberufungskommission. Beispiele für solche *tribunals* der österreichischen Rechtsordnung wären Unabhängige Verwaltungssenate oder Kollegialbehörden mit richterlichem Einschlag gem. Art. 133 Z 4 B-VG wie die Berufungskommission gem. § 13a BEinstG.

Liegt in letzter Instanz ein Bescheid vor, der sowohl über die Hauptsache als auch über Gebühren und Höhe eines Schadenersatzes entscheidet, so kann der Abspruch über den Schadenersatz mittels Antrages zur Überprüfung an die Bundesberufungskommission herangetragen werden. In diesem Fall tritt der entsprechende Teil des Spruches außer Kraft. Betreffend den übrigen Teil des Spruches können, sofern dies materiellrechtlich nicht ausgeschlossen ist, mittels außerordentlichen Rechtsmittels die Gerichtshöfe öffentlichen Rechts befasst werden.

Zu § 11:

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). Bei den Gerichten kann grundsätzlich alles geltend gemacht werden, was nicht in behördlichen Verfahren geltend zu machen ist, d.h. alle Ansprüche gegen den Bund, soweit er als Träger privater Rechte handelt, alle Ansprüche gegen natürliche oder juristische Personen, soweit sie vom Geltungsbereich des § 2 Abs. 2 umfasst sind, sowie alle Ansprüche aus Belästigung gegen natürliche Personen, unabhängig davon, ob sie im privaten Personenverkehr oder im Zuge der hoheitlichen Vollziehung erfolgt sind.

Zu Abs. 1 wird auf die Erläuterung zu § 10 Abs. 1 verwiesen.

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

Zu Abs. 4 wird auf die Erläuterung zu § 10 Abs. 5 verwiesen.

Zu Abs. 5 wird auf die Erläuterung zu § 10 Abs. 6 verwiesen.

Zu § 12:

§ 12 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 oder der Behördenzug 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 der Behinderung geltend macht.

Zu § 13:

§ 13 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 § 14:

Eine Verbandsklage erscheint aus mehreren Gründen wünschenswert. Zunächst einmal ist anzustreben, in einer so komplexen neuen Materie raschestmöglich richtungsweisende Judikatur zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung zu erhalten.

Abs. 1 regelt die Verbandsklage im Sinne von Musterprozessen. Die Verbandsklage eröffnet für Fälle mit zu geringem Streitwert, die aber trotzdem zur Klärung wichtiger Rechtsfragen bedeutsam sein können, auf Grund des Rechtsmittelprivilegs (§ 55 Abs. 4 JN) den Rechtszug an den OGH.

Abs. 2 zielt insbesondere auf mittelbare Diskriminierungen auf Grund von Barrieren, die oftmals einen großen Personenkreis von Menschen mit Behinderungen betreffen. Eine Vielzahl von Einzelverfahren mit ungewissem Ausgang als einziges Instrument zur Geltendmachung von Ansprüchen erscheint nicht zweckmäßig. Diese Variante der Verbandsklage zielt auf Unterlassung der Diskriminierung, das heißt in Zusammenhang mit Barrieren auf Herstellung eines barrierefreien Zustands. Auch hier ist selbstverständlich die Prüfung der Verhältnismäßigkeit im Sinne des § 6 vorzunehmen.

Zuständig für Verbandsklagen sind die Handelsgerichte (§ 51 Abs. 2 Z 10 JN).

Zum 3. Abschnitt:**Zu § 15:**

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.

Zu § 16:

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 Streitschlichtung hat sich bewährt und kommt bereits in verschiedenen gerichtlichen Verfahren zur Anwendung.

Eine Stellungnahme der Schlichtungsstelle (Abs. 3) könnte sich insbesondere bei der behördlichen Geltendmachung als zweckmäßig erweisen, wo zwar grundsätzlich ein hoher Standard an Rechtssicherheit gegeben ist, aber im Unterschied zum Privatrecht nicht unabhängige Gerichte über die Ansprüche entscheiden. In diesem Sinne dient das Schlichtungsverfahren im Bereich der Bundesverwaltung insbesondere auch der Bewusstseinsbildung der vollziehenden Organe.

Zu § 17:

Die Kostentragung durch den Bund insbesondere für die Mediation soll die Motivation zur Mediation erhöhen.

Der **4. Abschnitt** enthält Schlussbestimmungen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes):**Zu Z 1 und 2 (§ 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, auch unabhängig vom Einzelfall vor.

Zu Z 3 (§ 7):

Da das BEinstG keine Abschnitte enthält, und insofern die Einarbeitung der neuen Materie Diskriminierungsschutz ins bestehende Gesetz ohne eigenen Abschnitt erfolgen musste, wurden die neuen das Diskriminierungsverbot regelnden §§ 7 bis 7p aus systematischen Gründen zwischen § 6 (Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen) und § 8 (Kündigung) eingefügt.

Der bisherige § 7 regelte den Entgeltschutz. Da dieser im neuen Diskriminierungsverbot vollständig enthalten ist (§ 7a Abs. 1 Z 2 des Entwurfs), wurde der Paragraph „Entgelt“ durch den Paragraphen „Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt – Geltungsbereich“ ersetzt.

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 dafür nicht 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 zum Bund mitumfasst sein. Das Lehrverhältnis wurde hier in Hinblick auf den Dienstnehmerbegriff des § 4, der vor dem Hintergrund der Überprüfung der Beschäftigungspflicht zu lesen ist, zur Klarstellung ausdrücklich als mit umfasst erwähnt.

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 Heimarbeitsverhältnisse und arbeitnehmerähnliche Verhältnisse.

Nicht umfasst vom Geltungsbereich sind insbesondere alle Dienstverhältnisse zu Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie land- und forstwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse. Für letztere werden in Wahrnehmung der Grundsatzkompetenz des Bundes in §§ 24a ff Grundsätze formuliert.

Zu Z 4 (§§ 7a bis 7p):

Die Terminologie der §§ 7a bis 7p 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 Behindertengleichstellungsgesetz.

Es wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich auch auf die Erläuterungen zum Behindertengleichstellungsgesetz verwiesen.

Zu § 7a:

Behinderung im Zusammenhang mit Diskriminierung wurde im Sinne der Richtlinie bewusst weit definiert, die Definition (Abs. 2) zielt auf einen wesentlich größeren Personenkreis als der Behinderungsbegriff des § 3.

Abs. 3 weitet das Diskriminierungsverbot auf Angehörige von Menschen mit Behinderungen aus. Eine Diskriminierung läge beispielsweise vor, wenn ein Elternteil eines behinderten Kindes wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsausmaßes trotz besserer Qualifizierung bei einer Beförderung übergangen würde. Vor diesem Hintergrund wurde erfolgte auch eine enge Anlehnung an den Angehörigenbegriff des Pflegefreistellungsrechts.

Zu §§ 7b:

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 Personenkreisen 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.

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. unverhältnismäßiger Belastungen (Abs. 4), die gewährleisten soll, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird (Abs. 5). 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.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen gesellschaftspolitischen Ziels der Herstellung von Barrierenfreiheit 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. 8) 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 § 7c:

Abs. 2 bestimmt, dass auch ein Dienstgeber eine Belästigung begeht, wenn er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Der Begriff „Dritte“ umfasst andere Dienstnehmer, Vorgesetzte und sonstige Personen im Arbeitsumfeld wie zB Lieferanten oder Kunden. Die Abhilfe könnte beispielsweise durch Abmahnung des Dienstnehmers oder durch Regelung eines diskriminierungsfreien Leitbilds in der Betriebsvereinbarung erfolgen.

Zu §§ 7d bis 7h:

Die Rechtsfolgen der Diskriminierung (§§ 7d bis 7h) 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 §§ 7e:

Kündigungen von begünstigten Behinderten fallen weiterhin in die Zuständigkeit der Behindertenausschüsse (§ 7e 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 § 7j:

Die Vorschaltung einer Schlichtung erfolgt 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 Ausspruch 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 § 11 BGStG Abs. 1, 4 und 5 verwiesen.

Zu § 7k:

Die Geltendmachung wurde weitgehend den Bestimmungen des B-GBG nachgebildet. Abweichend geregelt ist die zwingende Durchführung des Schlichtungsverfahrens (Abs. 1). Darüber hinaus wird auf die Erläuterungen zu § 10 Abs. 1 BGStG, zur kürzeren Schlichtungsdauer im Falle einer Kündigung oder Entlassung auf die Erläuterungen zu § 7j 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 Beamtin von Zentralstellen, wo die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz entscheidet, die Möglichkeit einer Überprüfung einer Entscheidung außerhalb der Beschwerdemöglichkeit an die Höchstgerichte einzuräumen. Darüber hinaus wird auf die Erläuterungen zu § 10 Abs. 3 BGStG verwiesen.

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

Zu Abs. 5 wird auf die Erläuterungen § 10 Abs. 5 BGStG verwiesen.

Zu Abs. 6: 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. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen § 10 Abs. 6 BGStG verwiesen.

Zu § 7l:

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 § 7m:

Hier wird auf die Erläuterungen zu § 10 BGStG verwiesen. Für die Geltendmachung bei Behörden und den Antrag an die Bundesberufungskommission gelten die Formvorschriften des AVG (§ 19 Abs. 1).

Zu § 7n:

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

Zu § 7o:

Es darf auf die Erläuterungen zu § 13 BGStG verwiesen werden.

Zu § 7p:

Es darf auf die Erläuterungen zu § 14 BGStG verwiesen werden. Zu Abs. 3: Für Verbandsklagen sind gem. § 51 Abs. 2 Z 10 JN die Handelsgerichte zuständig. Abweichend davon sollen in Arbeitsrechtsachen im Sinne der Einheitlichkeit der Rechtsprechung die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig sein.

Zu Z 5 (§ 8):

Im Falle einer diskriminierenden 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 6 und 7 (§ 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 8 bis 10:

Hier handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Z 11 (§§ 24a bis 24f):

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

Zu Z 12 bis 15:

Hier handelt es sich durchwegs um redaktionelle Anpassungen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Bundesbehindertengesetzes):**Zu Z 1 (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 weisungsfreie 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.

Z 2 bis 4:

Diese Bestimmungen dienen redaktionellen Anpassungen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Bundessozialamtsgesetzes):

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

Zu Artikel 5 (Änderung des Bundesberufungskommissionsgesetzes):**Zu Art. 5 Z 1 (§ 2 Abs. 2):**

Die Bundesberufungskommission soll auf Grund ihrer bereits derzeit bestehenden umfassenden Aufgaben als Berufsbehörde in Behindertenangelegenheiten sowie der Vertrautheit mit dem Verwaltungsverfahren über Schadenersatzansprüche in jenen Fällen von Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze entscheiden, in denen im Instanzenzug keine Behörde entscheidet, die die Garantien des Art. 6 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten erfüllt. Darüber hinaus ist in Anbetracht der voraussichtlich nur geringen Anzahl von Fällen die Befassung nur einer Behörde für das gesamte Bundesgebiet im Hinblick auf eine bundesweit einheitliche Entscheidungspraxis geboten.

Die Bundesberufungskommission kann erst nach Ausschöpfung des ordentlichen Rechtsmittelzuges angerufen werden.

Zu Art. 5 Z 2 bis 9 (§ 3 Abs. 2 und 3, § 4 Abs. 4a, 6a, 7, 7a, 8 und § 8 Abs. 2):

Über diese Schadenersatzangelegenheiten soll, um eine dem Art. 6 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten entsprechende Vollziehung zu gewährleisten, ein eigens dafür zu errichtender Senat entscheiden, dessen Mitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an keine Weisungen gebunden sind.

Dieser für Schadenersatzangelegenheiten zuständige Senat der Bundesberufungskommission soll aus dem Vorsitzenden (Stellvertreter) und zwei Beisitzern (Ersatzmitgliedern) bestehen. Der erste Beisitzer soll auf Vorschlag der für ganz Österreich gebildeten Dachorganisation der Behindertenvereinigungen und der zweite auf Vorschlag des Bundesministers für Justiz bestellt werden. Die Mitglieder dieses Senates sind

vom Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz für die Dauer von 5 Jahren zu bestellen und dürfen nur dem für Schadenersatzangelegenheiten zuständigen Senat angehören. Weiters sollen nur Personen bestellt werden, die über besondere Erfahrungen in Fragen der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen verfügen.

Zur Nutzung von Synergieeffekten ist beabsichtigt, einen neuen Senat bei der Bundesberufungskommission als *tribunal* im Sinne des Art. 6 EMRK einzurichten, ausdrücklich nicht daran gedacht ist, eine Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag im Sinne des Art. 133 Z 4 zu errichten. Um dies zu verdeutlichen, wurden im § 4 Abs. 7 Richter des Aktivstands im neuen Senat auch vom Beisitz ausgeschlossen.

Zu Art. 5 Z 10 (§§ 9a und 9b):

Auf das Verfahren über den Antrag zur Überprüfung des Gebührens und der Höhe des Schadenersatzes sind die Bestimmungen des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 anzuwenden. Um auch ein den Bestimmungen des Art. 6 der EMRK entsprechendes Verfahren zu gewährleisten, werden vom AVG abweichende Regelungen normiert. Insbesondere ist die Öffentlichkeit und Unmittelbarkeit des Verfahrens verankert und vorgesehen, dass die Entscheidungen des Senates grundsätzlich öffentlich verkündet werden müssen. Ist dies nicht möglich, weil z.B. die Beschlussfassung nicht unmittelbar nach der Verhandlung erfolgen konnte, ist der Bescheid nur schriftlich auszufertigen. Er hat in diesem Fall für drei Monate zur öffentlichen Einsichtnahme aufgelegt zu werden.

Kosten für die allfällige Beiziehung von z. B. Sachverständigen sowie Reisekosten sollen vom Bund getragen werden.

Zu Art. 5 Z 11 bis 14 (§ 11 Abs. 4, § 11a, § 12 und § 13 Abs. 2):

In § 11 Abs. 4 ist als Übergangsbestimmung vorgesehen, die Mitglieder des für Schadenersatzangelegenheiten zuständigen Senates für die erste Funktionsdauer bis 31. Dezember 2007 zu bestellen.

§ 11a enthält eine generelle Verweisungsbestimmung, und in § 12 werden die mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes betrauten Organe festgelegt.

Die Novellierungen sollen mit 1. Jänner 2005 in Kraft treten.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Artikel 2

Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

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. ...

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.

(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. ...

Entgelt

§ 7. Das Entgelt, das den im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigten begünstigten Behinderten gebührt, darf aus dem Grunde der Behinderung nicht gemindert werden.

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt – Geltungsbereich

§ 7. (1) Die Bestimmungen der §§ 7a bis 7p gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, einschließlich Lehrverhältnisse,
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

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 §§ 7a bis 7p 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 §§ 7a bis 7p gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 2 bis 4 als Dienstverhältnisse.
- (3) Ausgenommen sind Dienstverhältnisse
1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, und
 2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.
- (4) Die Bestimmungen der §§ 7a bis 7p 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.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Diskriminierungsverbot**

§ 7a. (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis privaten oder öffentlichen Rechts und in der sonstigen Arbeitswelt (§ 7 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,
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) Eine Behinderung im Sinne des Abs. 1 liegt vor, wenn körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung einer Person nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe der betroffenen Person am Leben in der Gesellschaft zu beeinträchtigen.

(3) Die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 7b bis 7p dieses Bundesgesetzes sind auch auf Personen anzuwenden, die auf Grund der Behinderung eines Angehörigen diskriminiert werden. Als Angehörige gelten Kinder (Stief-, Wahl- oder Pflegekinder) sowie – soweit sie im gemeinsamen Haushalt leben – sonstige in gerader Linie verwandte Personen, der Ehegatte, Geschwister sowie Lebensgefährten und deren Kinder.

Diskriminierung

§ 7b. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

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

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) 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 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 Benachteiligung im Sinne von Abs. 2 stellt dann keine Diskriminierung dar, wenn die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere der damit verbundene Aufwand und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder des sonst betroffenen Rechtsträgers (§ 7a Abs. 1 Z 8 und 9) zu berücksichtigen. Besteht die Möglichkeit, für die entsprechenden Maßnahmen Förderungen aus öffentlichen Mitteln in Anspruch zu nehmen, ist dies bei der Beurteilung der Zumutbarkeit in Betracht zu ziehen.

(5) Erweist sich die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen, insbesondere im Sinne einer barrierefreien Gestaltung der betrieblichen oder der sonstigen Arbeitswelt, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn es der Dienstgeber oder der sonst betroffene Rechtsträger verabsäumt haben, durch zumutbare Maßnahmen einen Zustand herzustellen, der eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung darstellt. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit der Maßnahmen zur Herstellung einer maßgeblichen Verbesserung der Situation ist wie in Abs. 4 vorzugehen.

(6) Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

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

(8) 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

§ 7c. (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.

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

§ 7d. (1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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, 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 § 7a 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

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

1. wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Differenz für mindestens einen Monat 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.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(3) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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 § 7a 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 Entgeltdifferenz (bei Beamten Bezugsdifferenz) zwischen dem Entgelt (bei Beamten Monatsbezug), das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem 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 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

§ 7e. (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 (§ 7a Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung unter der Voraussetzung des § 7j bei Gericht angefochten werden.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(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 vorzeitigen 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

§ 7f. (1) Erhält ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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 § 7a 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 § 7a 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 § 7a 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

§ 7g. (1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a 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

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung
persönliche Beeinträchtigung.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(2) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7a Abs. 1 Z 9 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen 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 § 7a 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

§ 7h. (1) Bei einer Belästigung (§ 7c) hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, im Falle einer schuldhaften Unterlassung des Dienstgebers (§ 7c Abs. 2) auch gegenüber diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz einer allfälligen Vermögenseinbuße hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf € 720 Schadenersatz.

(2) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots 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. §§ 7e und 7o gelten sinngemäß.

Höhe des Schadenersatzes

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

Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 7j. (1) Ansprüche gemäß §§ 7d bis 7h können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher ein Schlichtungsverfahren beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(Bundessozialamt) durchgeführt wurde (§§ 15 ff Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG, BGBl. I Nr. xxx/2004). 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.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

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

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

(3) Klagen betreffend Ansprüche nach § 7g 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 (§ 15 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an den Betroffenen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. 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

§ 7k. (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7d bis 7f und gemäß § 7h Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 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

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 sowie 3 bis 6 und §§ 7a bis 7f, 7h, 7i, 7l und 7n 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 Antrags 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 § 7d sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 7e oder § 7h Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. in Fällen nach § 7f gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 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 betroffene Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 Abs. 3), 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.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7l. (1) Unter der Voraussetzung der Durchführung des

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

Schlichtungsverfahrens gemäß § 15 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7h Abs. 1) gegen den Belästiger bei Gericht gemäß § 7j, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7k 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.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Geltendmachung von nicht dienstrechtlichen Ansprüchen bei Behörden**

§ 7m. (1) Ansprüche gemäß § 7g Abs. 3 (Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, bei der Behörde, in deren Zuständigkeit die Diskriminierung stattgefunden hat, geltend gemacht werden. Sie können nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 15 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung bei der Behörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die befassende Behörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken.

(2) Werden Ansprüche gemäß § 7g Abs. 3 geltend gemacht, hat die Behörde darüber nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 Abs. 3) unter unmittelbarer Anwendung von Abs. 1 und 3 bis 7 sowie §§ 7a bis 7i und 7n dieses Bundesgesetzes entweder gesondert oder gemeinsam mit der Hauptsache zu entscheiden.

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche gemäß § 7g Abs. 3 geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung der Ansprüche im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet eine Behörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrags auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen.

(4) Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gilt für die Geltendmachung bei der Behörde die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 15 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Behörde sowie von Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die betroffene Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 15 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 in Fällen, in

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

denen eine Rechtsmittelfrist oder die Frist für einen Antrag auf Rechtsunwirksamkeitserklärung gehemmt wurde, jedenfalls noch diese offen. In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur Geltendmachung offen.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

(7) In jenen Fällen von Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze, in denen im Instanzenzug nicht eine Behörde entscheidet, die die Garantien des Art. 6 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, erfüllt, ist nach Ausschöpfung des ordentlichen Rechtsmittelzugs zur Entscheidung über Schadenersatzansprüche die Bundesberufungskommission (Bundesberufungskommissionsgesetz – BBKG, BGBl. I Nr. 150/2002) zuständig. Die Bundesberufungskommission entscheidet auf Antrag der betroffenen Person. Der Antrag ist binnen 14 Tagen nach Bescheidzustellung bei der Behörde, die den Bescheid erlassen hat, einzubringen. Dem Rechtsträger, dem die Diskriminierung zuzuordnen ist, kommt im Verfahren Parteistellung zu. Durch die Einbringung des Antrages treten jene Teile des Spruchs des zugrundeliegenden Bescheides, die sich auf Gebühren und Höhe eines Schadenersatzes beziehen, außer Kraft.

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 7n. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots 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 (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993) geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7j oder bei Behörden nur gemäß §§ 7k oder 7m geltend gemacht werden.

Beweislast

§ 7o. Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7a Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 7c) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 7a 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 § 7c 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.

Verbandsklage

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

Vorgeschlagene Fassung

§ 7p. (1) Bei der gerichtlichen Geltendmachung von ihr zur klagsweisen Geltendmachung abgetretenen Ansprüchen gemäß §§ 7d bis 7h ist die Vereinigung, auf die die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes (BBG), BGBl. Nr. 283/1990, zutreffen, den im § 29 Konsumentenschutzgesetz (KSchG), BGBl. 140/1979 genannten Verbänden gleichgestellt.

(2) Wer gegen die in §§ 7d bis 7h geregelten gesetzlichen Gebote oder Verbote verstößt und dadurch die allgemeinen Interessen des durch diese Bestimmungen geschützten Personenkreises beeinträchtigt, kann auf Unterlassung geklagt werden. Der Anspruch kann von der in Abs. 1 genannten Vereinigung und den in § 29 KSchG genannten Verbänden geltend gemacht werden.

(3) Sachlich zuständig für Klagen im Sinne der Abs. 1 und 2 in Arbeitsrechtssachen sind die zuständigen Gerichtshöfe erster Instanz als Arbeits- und Sozialgerichte.

§ 8. (1) bis (4) ...

(4a) Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten sind auch die Bestimmungen des § 7a 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 §§ 7k und 7l 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 – DSG 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

Geltende Fassung

wesentliche Voraussetzung ist. ...

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

Vorgeschlagene Fassung

übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung ist. ...

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.

Grundsätze 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 des Bundes-Verfassungsgesetzes 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 der Fragen des Vorliegens einer Behinderung im Sinne des Diskriminierungsverbots und des Vorliegens einer Diskriminierung sind

Geltende Fassung

§ 25. (1) bis (9) ...

§ 26. lit. a) ...

- 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

Vorgeschlagene Fassung

die §§ 7a Abs. 2, 7b und 7c heranzuziehen.

Entlohnungskriterien

§ 24d. Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven 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, sowie für Angehörige 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) § 6 samt Überschrift, §§ 7 bis 7p, § 8 Abs. 4a, § 19, § 22 Abs. 4, §§ 24 bis 24f und § 26 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

§ 26. lit. a) ...

- b) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7k bis 7m die Bundesregierung;
- c) hinsichtlich der Bestimmungen des § 16 Abs. 3 und des § 23, soweit sie Verwaltungsabgaben betreffen, der Bundeskanzler;
- d) hinsichtlich der Bestimmungen des § 18 Abs. 2 bis 4 der Bundesminister für Justiz;
- e) hinsichtlich der Bestimmungen des § 23, soweit sie bundesgesetzlich

Geltende Fassung

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

geregelte Gebühren und Verkehrsteuern betreffen, der Bundesminister für Finanzen und
f) hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

Artikel 3**Änderung des Bundesbehindertengesetzes****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. (Verfassungsbestimmung) (1) Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. xxx/2004, oder der §§ 7 bis 7p des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten. Der Behindertenanwalt ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Der Behindertenanwalt kann 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 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

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung**

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.

(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. Die Höhe der Vergütung hat der

Geltende Fassung

§ 54. (1) bis (7) ...

§ 56. Z 1 ...

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; ...
7. hinsichtlich des § 45 Abs. 3 (**Verfassungsbestimmung**) die Bundesregierung.

Vorgeschlagene Fassung

Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festzusetzen.

§ 54. (1) bis (7) ...

(8) Die Überschrift des Abschnitt IIb, § 13b, § 13c Abs. 2 und 3, §§ 13d und 13e sowie § 56 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

(9) (**Verfassungsbestimmung**) § 13c Abs. 1 und § 56 Z 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

§ 56. Z 1 ...

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; ...
7. (**Verfassungsbestimmung**) hinsichtlich des § 13c Abs. 1 und des § 45 Abs. 3 die Bundesregierung.

Artikel 4**Änderung des Bundessozialamtgesetzes**

§ 2. (1) bis (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. (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.

§ 2. (1) bis (2) ...

(3) Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat die Schlichtungsverfahren im Sinne der §§ 15 ff des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG, BGBl. I Nr. xxx/2004) 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. (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 §§ 15 ff BGStG.

Geltende Fassung

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

§ 10. (1) und (2) ...

Vorgeschlagene Fassung

§ 9. (1) Soweit in anderen Rechtsvorschriften auf die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen oder auf ein bestimmtes Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen verwiesen wird, gilt dies als Verweisung auf das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen im Sinne dieses Bundesgesetzes. 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) und (2) ...

(3) § 2, § 5 Abs. 2 und § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

Artikel 5**Änderung des Bundesberufungskommissionsgesetzes**

§ 2. Die Bundesberufungskommission entscheidet in zweiter und letzter Instanz in Angelegenheiten des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957 (§ 78 KOVG 1957), des Heeresversorgungsgesetzes (§ 74 HVG), des Impfschadengesetzes (§ 3 Impfschadengesetz), des Behinderteneinstellungsgesetzes (§ 19a Abs. 1 BEinstG) und des Bundesbehindertengesetzes (§ 45 Abs. 3 BBG).

§ 3. (1) ...

(2) Die Bundesberufungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus dem/der Senatsvorsitzenden und in Angelegenheiten des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957, des Heeresversorgungsgesetzes und des Impfschadengesetzes aus drei Beisitzern, in Angelegenheiten des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Bundesbehindertengesetzes aus zwei Beisitzern zu bestehen. Jedes Mitglied der Bundesberufungskommission darf mehreren Senaten angehören.

§ 2. (1) Die Bundesberufungskommission entscheidet in zweiter und letzter Instanz in Angelegenheiten des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957 (§ 78 KOVG 1957), des Heeresversorgungsgesetzes (§ 74 HVG), des Impfschadengesetzes (§ 3 Impfschadengesetz), des Behinderteneinstellungsgesetzes (§ 19a Abs. 1 BEinstG) und des Bundesbehindertengesetzes (§ 45 Abs. 3 BBG).

(2) Die Bundesberufungskommission entscheidet in den in § 10 Abs. 7 des Behindertengleichstellungsgesetzes und § 7m Abs. 7 des Behinderteneinstellungsgesetzes bezeichneten Schadenersatzangelegenheiten.

§ 3. (1) ...

(2) Die Bundesberufungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate haben aus dem/der Senatsvorsitzenden und in Angelegenheiten des Kriegsoferversorgungsgesetzes 1957, des Heeresversorgungsgesetzes und des Impfschadengesetzes aus drei Beisitzern, in Angelegenheiten des Behinderteneinstellungsgesetzes (§ 19a Abs. 1 BEinstG) und des Bundesbehindertengesetzes sowie in den in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten aus zwei Beisitzern zu bestehen.

Geltende Fassung

(3) Die Anzahl der Senate der Bundesberufungskommission ist vom Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen zu bestimmen.

§ 4. (1) bis (6) ...

(7) Der Bundesberufungskommission dürfen nur österreichische Staatsbürger angehören, die eigenberechtigt und in den Nationalrat wählbar sind. Der/Die Vorsitzende (Stellvertreter/in) und die Senatsvorsitzenden (Ersatzmitglieder) müssen rechtskundig sein und dürfen nicht dem Aktivstand der Richter angehören. Bedienstete des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen sind von der Funktion eines/einer Vorsitzenden, eines/einer Senatsvorsitzenden oder eines/einer Beisitzers/Beisitzerin ausgeschlossen.

(8) Zu Mitgliedern der Bundesberufungskommission sollen nur Personen bestellt werden, die auf dem Gebiete des Sozialrechtes über besondere Erfahrungen verfügen. ...

§ 8. (1) ...

Vorgeschlagene Fassung

(3) Jedes Mitglied der Bundesberufungskommission darf mehreren Senaten angehören. Dies gilt nicht für die Mitglieder des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist.

(4) Die Anzahl der Senate der Bundesberufungskommission ist vom Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen zu bestimmen.

§ 4. (1) bis (4) sowie (5) und (6) ...

(4a) In den in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten sind der/die erste Beisitzer/in und die Ersatzmitglieder unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der im § 10 Abs. 1 Z 6 des Bundesbehindertengesetzes genannten Vereinigung zu bestellen.

(6a) In den in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten sind der/die zweite Beisitzer/in und die Ersatzmitglieder unter Bedachtnahme auf die Vorschläge des Bundesministers für Justiz zu bestellen.

(7) Der Bundesberufungskommission dürfen nur österreichische Staatsbürger angehören, die eigenberechtigt und in den Nationalrat wählbar sind. Der/Die Vorsitzende (Stellvertreter/in), die Senatsvorsitzenden (Ersatzmitglieder) und die Beisitzer/Beisitzerinnen (Ersatzmitglieder) jenes Senates, der für die in § 2 (2) genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist, müssen rechtskundig sein und dürfen nicht dem Aktivstand der Richter angehören. Bedienstete des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen sind von der Funktion eines/einer Vorsitzenden, eines/einer Senatsvorsitzenden oder eines/einer Beisitzers/Beisitzerin ausgeschlossen.

(7a) (**Verfassungsbestimmung**) Der/Die Vorsitzende (Stellvertreter/in) und die übrigen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist, sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.

(8) Zu Mitgliedern der Bundesberufungskommission sollen nur Personen bestellt werden, die auf dem Gebiete des Sozialrechtes über besondere Erfahrungen verfügen. Dies gilt nicht für die Mitglieder des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist. Zu Mitgliedern dieses Senates sollen nur Personen bestellt werden, die in Fragen der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen über besondere Erfahrungen verfügen. ...

§ 8. (1) ...

Geltende Fassung

(2) Der/Die Vorsitzende der Bundesberufungskommission hat die Geschäfte auf die einzelnen Senate tunlichst gleichmäßig zu verteilen.

§ 9. ...**Vorgeschlagene Fassung**

(2) Der/Die Vorsitzende der Bundesberufungskommission hat die Geschäfte auf die einzelnen Senate tunlichst gleichmäßig zu verteilen. Dies gilt nicht für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten, die dem dafür zuständigen Senat zuzuleiten sind.

§ 9. ...

§ 9a. (1) Über die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten entscheidet der für diese Angelegenheiten zuständige Senat der Bundesberufungskommission.

(2) Auf das Verfahren über den Antrag nach § 10 Abs. 7 des Behindertengleichstellungsgesetzes und § 7m Abs. 7 des Behinderteneinstellungsgesetzes ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 anzuwenden, sofern im Folgenden keine abweichenden Regelungen bestehen.

(3) Wenn der Antrag zur Überprüfung des Gebührens und der Höhe des Schadenersatzes nicht zurückzuweisen ist, dann ist eine öffentliche mündliche Verhandlung anzuberaumen. Zur Verhandlung sind die Parteien und die anderen zu hörenden Personen, insbesondere Zeugen und Sachverständige, zu laden.

(4) Die Verhandlung kann unterbleiben, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der Verhandlung erfolgen. Trotz des Verzichtes der Parteien kann eine Verhandlung durchgeführt werden, wenn der Senat es für erforderlich erachtet.

(5) Die Anordnung einer Verhandlung obliegt dem/der Vorsitzenden. Er/Sie eröffnet, leitet und schließt die Verhandlung und handhabt die Sitzungspolizei. Er/Sie verkündet die Beschlüsse des Senates und unterfertigt deren Ausfertigungen.

(6) Für den Ausschluss der Öffentlichkeit von der Verhandlung ist § 67e des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 anzuwenden.

(7) Hat eine Verhandlung stattgefunden, so kann die Entscheidung nur von jenen Mitgliedern des Senates getroffen werden, die an dieser Verhandlung teilgenommen haben. Wenn sich die Zusammensetzung des Senates geändert hat, ist die Verhandlung zu wiederholen.

(8) Die Beratung und Abstimmung des Senates sind nicht öffentlich. Die Bestimmungen des § 9 Abs. 2 bis 4 gelten sinngemäß.

(9) Der Bescheid und seine wesentliche Begründung sind auf Grund der

Geltende Fassung

§ 11. (1) bis (3) ...

§ 12. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen betraut.

§ 13. Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

Vorgeschlagene Fassung

Verhandlung, tunlichst sogleich nach deren Ende, zu beschließen und öffentlich zu verkünden. Überdies ist den Parteien eine schriftliche Ausfertigung zuzustellen. Kann der Bescheid nicht öffentlich verkündet werden, so ist er der schriftlichen Ausfertigung vorzubehalten, die innerhalb von vier Wochen nach dem Ende der Verhandlung erfolgen soll. Der Bescheid hat diesfalls für die Dauer von drei Monaten ab der schriftlichen Ausfertigung für jedermann zur Einsichtnahme aufzuliegen.

§ 11. (1) bis (3) ...

(4) Die Mitglieder des Senates, der für die in § 2 Abs. 2 genannten Schadenersatzangelegenheiten zuständig ist, sind für die erste Funktionsperiode bis zum 31. Dezember 2007 zu bestellen. Für jede weitere Funktionsperiode gilt § 4 Abs. 1.

§ 11a. Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 12. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. (**Verfassungsbestimmung**) hinsichtlich des § 4 Abs. 7a die Bundesregierung;
2. hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der/die Bundesminister/in für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz.

§ 13. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

- (2) 1. (**Verfassungsbestimmung**) § 4 Abs. 7a und § 12 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.
2. § 2, § 3 Abs. 2, 3, und 4, § 4 Abs. 4a, 6a, 7 und 8 zweiter und dritter Satz, § 8 Abs. 2 zweiter Satz, § 9a, § 9b, § 11 Abs. 4, § 11a und § 12 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2004 treten mit 1. Jänner 2005 in Kraft.