

Vorblatt

Problem:

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

Ziele der Gesetzesinitiative:

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

Inhalt:

Artikel 1 – Behinderteneinstellungsgesetz

- sprachliche Klarstellung bei der Definition der Belästigung,
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 400 € auf 720 €
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei diskriminierender Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses von einem auf zwei Monatsentgelte,
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt,
- Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz,
- Klarstellung betreffend die verschuldensunabhängige Haftung des Belästigers bzw. der Belästigerin in der Arbeitswelt,
- Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr

Artikel 2 – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

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

Alternativen:

Keine, da die österreichische Rechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

Auswirkungen auf den Beschäftigungsstandort Österreich:

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

Auswirkungen auf Verwaltungslasten für Unternehmen:

Keine Auswirkung.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

EU-Konformität ist gegeben. Der Entwurf sieht auch Maßnahmen vor, zu denen der Bund auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen**Allgemeiner Teil****Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

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

Aufgrund der vorliegenden Novelle des GIBG besteht daher nunmehr ein Anpassungsbedarf im Behindertengleichstellungsrecht. Dem soll im vorliegenden Entwurf Rechnung getragen werden. Die Verbesserungen für betroffene Personen, insbesondere die Erhöhung von Mindestschadenersatzansprüchen, die Verlängerung einer Verjährungsfrist sowie die Einräumung eines Wahlrechts auf Schadenersatz bei diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses sollen im Behindertengleichstellungsrecht nachgebildet werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Seit dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungspaketes am 01.01.2006 besteht bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes ein Anspruch auf Schadenersatz. Was den Bund betrifft, so wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht. Es ist daher nicht zu erwarten, dass durch den vorliegenden Entwurf dem Bund Kosten erwachsen.

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass gemäß Artikel 7 B-VG niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf, und sich die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) dazu bekennt, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten. Daraus folgt, dass Bund, Länder und Gemeinden bereits seit Geltung dieser Bestimmung zur Herstellung von Gleichbehandlung verpflichtet sind.

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

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 6, 11 und 16 B-VG, Art. 23 B-VG sowie auf Art. I Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 27. September 1988, BGBl. Nr. 721, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992.

Besonderer Teil**Zu Artikel I (Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes):****Zu Z 1 (§ 2 Abs. 2 lit. d):**

Hier erfolgt eine sprachliche Anpassung an eine moderne benachteiligungsfreie Terminologie.

Zu Z 2 (§ 7d Abs. 1):

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

Zu Z 3 (§ 7e Abs. 1 Z 1):

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

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

Zu Z 4 (§ 7f Abs. 1):

Aus der Entscheidung des OGH vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05 ergibt sich, dass der Diskriminierungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinn der europäischen Judikatur auch auf die Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden ist. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des GIBG erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung und Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber zu verstehen. Daher soll in der Novelle des GIBG eine entsprechende Klarstellung betreffend die Lösung von Probearbeitsverhältnissen erfolgen. Des Weiteren soll auch die diskriminierende Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen von den Sanktionen des GIBG umfasst werden. Wenn aus sachlichen Gründen der Arbeitsvertrag zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden können.

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

Das vielfach vorgebrachte Argument, die ausdrückliche Anwendbarkeit des Diskriminierungsverbots auf die Beendigung in der Probezeit und die Nichtverlängerung eines befristeten auf ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegten Dienstverhältnisses würde nunmehr Dienstgeber vermehrt abhalten, überhaupt Dienstverhältnisse mit Dienstnehmern mit Behinderungen einzugehen, kann aus der geplanten Bestimmung als solcher nicht abgeleitet werden. Das bestehende Recht, dass ein Probearbeitsverhältnis jederzeit – also fristlos und ohne Begründung – gelöst werden kann (für begünstigte Behinderte beispielsweise in § 8 Abs. 1 normiert), ist grundsätzlich unberührt, es muss aber davon ausgegangen werden, dass eine solche Beendigung nur rechtskonform zulässig ist. Würde beispielsweise eine – sich auf die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht auswirkende – Behinderung in der Probezeit bekannt und erfolgte deswegen unmittelbar die Beendigung durch den Dienstgeber, wäre dies wohl diskriminierend. Würde hingegen vor dem Hintergrund einer bei Einstellung bekannten Behinderung, deren mögliche Auswirkungen auf die Arbeitspflichten ungeklärt wären, ausdrücklich zur Überprüfung dieser Auswirkungen ein Probearbeitsverhältnis vereinbart, so wäre eine Beendigung in der Probezeit, nachdem sich Bedenken des Dienstgebers über die Leistungsfähigkeit des Dienstnehmers bewahrheitet hätten, wohl sachlich gerechtfertigt. Vergleichbares wäre auch bei Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen zu erwägen.

Eine wesentliche Neuerung stellt auch § 7f Abs. 1 letzter Satz dar: Damit wird Dienstnehmern ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung diese entweder so wie bisher anfechten können oder sie die Beendigung gegen sich gelten lassen können, aber dafür den Schaden – sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden – aus der diskriminierenden Beendigung geltend machen können. Zwar handelt es sich bei der mit einer erfolgreichen Anfechtung verbundenen „Wiederherstellung“ des Arbeitsverhältnisses um eine Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes, was dem in § 1323 ABGB normierten Primat der Naturalrestitution entspricht, doch kann diese Rechtsfolge – wie im Folgenden gezeigt wird – als ungeeignet erscheinen, sodass alternativ die Möglichkeit, die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu begehren, eröffnet werden soll. Diese Regelung erscheint deswegen gerechtfertigt und notwendig, weil bei einer diskriminierenden Beendigung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses – auf die der Dienstnehmer bei der Anfechtung beschränkt ist – unzumutbar erscheinen kann. Als Beispiel sei auf eine Beendigung hingewiesen, die als Reaktion auf die Beschwerde eines Dienstnehmers wegen Belästigung erfolgt. Der Dienstnehmer hat also ein Wahlrecht zwischen Anfechtung und Geltendmachung von Schadenersatz, wobei der eine Anspruch den anderen ausschließt.

Zu Z 5 (§7h Abs. 1):

Hier handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung.

Zu Z 6 (§7i Abs. 1):

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

Zu Z 7 (§7i Abs. 2):

Hier handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung.

Zu Z 8 (§ 7j):

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

Zu Z 9 (§ 7k Abs. 2 Z 2 bis 5):

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

Betreffend die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen ist eine sechsmonatige Frist vorgesehen, wie sie beispielsweise auch für die Kündigungsentschädigung gilt.

Zu Z 10 (§ 7m Abs. 2 und 3):

Die Fristen betreffend die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aus einer Belästigung für Beamte werden analog der Frist des § 7k Abs. 2 Z 4 geändert.

Zu Z 11 (§ 14 Abs. 1 lit. d):

Hier handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Artikel II (Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes):**Zu Z 1 (§ 5 Abs. 3):**

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

Zu Z 2 (§ 9 Abs. 2):

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

Zu Z 3 (§ 10 Abs. 3):

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

Zu Z 4 (§ 11):

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

Zu Z 6 (§ 20 Z 1):

Hier handelt es sich lediglich um eine redaktionelle Anpassung.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Artikel 1

Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes

§ 2 (2) lit. a) bis c) ...

- d) infolge des Ausmaßes ihrer Gebrechen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb (§ 11) nicht geeignet sind.

Belästigung

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

....

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

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

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

....

Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses

§ 7f. (1) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig

§ 2 (2) lit. a) bis c) ...

- d) infolge von Art und Ausmaß ihrer Beeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb (§ 11) nicht in der Lage sind.

Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person 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.

....

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

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

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

....

Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses

§ 7f. (1) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig

Geltende Fassung

beendet worden (§ 7b Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung unter der Voraussetzung des § 7k bei Gericht angefochten werden.

....

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

Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

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

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

Vorgeschlagene Fassung

endigt worden oder ist das Probendienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 7b Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses unter der Voraussetzung des § 7k bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann unter der Voraussetzung des § 7k auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

....

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

Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

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

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

Geltende Fassung

sinngemäß.

Höhe des Schadenersatzes

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

Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 7k. (1) bis (2) Z 1

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

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7m. (1)

- (2) Ansprüchen 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.

Feststellung der Begünstigung

§ 14. (1) a) bis c)

- d) in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge (§ 3 Z 2 Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 200/1967).

Vorgeschlagene Fassung

bis 7m, 7o und 7p gelten sinngemäß.

Höhe des Schadenersatzes

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

Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 7k. (1) bis (2) Z 1

2. in Fällen von Anfechtungen oder Feststellungsklagen gemäß § 7f Abs. 1 oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;
3. im Falle der Geltendmachung von Ansprüchen gem. § 7f Abs. 1 letzter Satz sechs Monate ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bzw. ab Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf;
4. im Falle einer Belästigung gemäß § 7i Abs. 1 ein Jahr;;
5. in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), in Fällen nach § 7h die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1489 ABGB.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7m. (1)

- (2) Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Belästiger sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen.
- (3) Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Dienstgeber sind binnen eines Jahres bei der Dienstbehörde geltend zu machen.

Feststellung der Begünstigung

§ 14. (1) a) bis c)

- d) in Vollziehung der landesgesetzlichen Unfallfürsorge (§ 3 Z 2 Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 200/1967).

Geltende Fassung

....

Inkrafttreten

(1) bis (10)

Vorgeschlagene Fassung

....

Inkrafttreten

(1) bis (10)

(11) § 2 Abs. 2 lit. d, § 7d Abs. 1, § 7e Abs. 1 Z 1, § 7f Abs. 1, § 7h Abs. 1 § 7i, § 7j, § 7k Abs. 2 Z 2 bis 5, § 7m Abs. 2 und 3 sowie § 14 Abs. 1 lit. d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxxx/xxxx treten mit 01. Mai 2008 in Kraft.

Artikel 2**Änderung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes****Diskriminierung**

§ 5. (1) und (2)

(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.

....

Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots

§ 9. (1)

(2) Bei einer Belästigung gemäß § 5 Abs. 3 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger jedenfalls Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 400 €

....

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10. (1) und (2)

(3) Die Klage gemäß Abs. 2 kann auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich der Wohnsitz oder der gewöhnlichen Aufenthalt

Diskriminierung

§ 5. (1) und (2)

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person 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.

....

Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots

§ 9. (1)

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

....

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10. (1) und (2)

(3) Die Klage gemäß Abs. 2 kann auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt der betrof-

Geltende Fassung

der betroffenen Person befindet. Für die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs aus einer Belästigung gilt eine Verjährungsfrist von sechs Monaten, für alle anderen Ansprüche eine Frist von drei Jahren.

....

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 11. 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 nach dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können nur gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes geltend gemacht werden.

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

§ 19.

Vollziehung

§ 20.

1. hinsichtlich des § 8, des § 10 Abs. 1 und des § 19 Abs. 7 die Bundesregierung,

....

Vorgeschlagene Fassung

fenen Person befindet. Für die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs aus einer Belästigung gilt eine Verjährungsfrist von einem Jahr, für alle anderen Ansprüche eine Frist von drei Jahren.

....

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 11. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Verbots von Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit oder eine Verletzung des Verbots von Diskriminierungen wegen des Geschlechts nach dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln und können nur gemäß § 10 dieses Bundesgesetzes geltend gemacht werden.

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

§ 19. (1)

(1a) § 5 Abs. 3, § 9 Abs. 2, § 10 Abs. 3, § 11 und § 20 Z 1 in der Fassung des BGBl. I Nr. xxxx/xxxx treten mit 01. Mai 2008 in Kraft.

Vollziehung

§ 20.

1. hinsichtlich des § 8 und des § 10 Abs. 1 die Bundesregierung,

....