



Bundesministerium für
soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 18.1.2008
Dr. Br/mi

per mail

GZ: BMSK-4010/0020-IV/9/2007

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Behinderteneinstellungsgesetz und
das Bundes –Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden;
Begutachtungsverfahren**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu obigem Entwurf nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 Ziffer 2 und Artikel 2 Ziffer 1:

Das vollständige Abstellen auf das individuelle Empfinden der belästigten Person erachten wir als problematisch. Wenn jemand ein Verhalten setzt, das im Allgemeinen nicht als unerwünscht empfunden wird und er daher nicht damit rechnen kann, dass es im individuellen Fall unerwünscht ist, ist eine Sanktionierung dieses Verhalten schwer zu rechtfertigen.

Zu Artikel 1 Ziffer 3 und Ziffer 5 und Artikel 2 Ziffer 2:

Analog zu unserer Stellungnahme zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes lehnen wir die Erhöhung der Ersatzansprüche von einem auf zwei Monatsgehälter und die Erhöhung der Schadenersatzansprüche von mindestens €400 und auf mindestens €720 ab, da die Beweislast der AntragstellerInnen doch deutlich geringer ist als im Zivil- oder Strafrecht und deshalb bei der Bemessung der Ersatzansprüche doch ein relativ großen Ermessensspielraum gewahrt werden soll.

Zu Artikel 1 Ziffer 4

Wir sind zwar grundsätzlich der Meinung, dass eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung nicht anders behandelt werden sollte als eine Diskriminierung z.B. auf Grund von Geschlecht, religiöser oder rassischer Zugehörigkeit. In diesem Punkt glauben wir allerdings, dass die Behinderung einen Sonderfall darstellt, der auch speziell geregelt gehört.

Schwarzenbergplatz 4
1031 Wien, Österreich

+43 1 71135-0

+43 1 71135-2910

iv.office@iv-net.at

www.iv-net.at

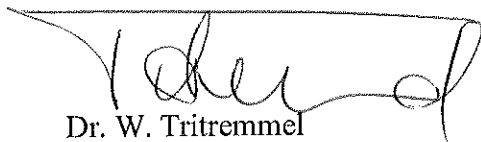
A Member of the Confederation
of European Business
BUSINESSEUROPE

Die vorgeschlagene Bestimmung wäre unseres Erachtens nur auf Fälle anzuwenden wo der Umstand des Vorliegens einer Behinderung erst während eines Probe- bzw befristeten Dienstverhältnis bekannt wird und das Dienstverhältnis dann aus diesen Grund beendet oder nicht fortgesetzt wird. Gerade bei Menschen mit Behinderung dient ein Probendienstverhältnis oder ein befristetes Dienstverhältnis aber dazu, festzustellen, ob trotz der Behinderung eine für den Arbeitgeber zufriedenstellende Arbeitsleistung möglich ist. Diese Möglichkeit sollte unbedingt erhalten bleiben. Es ist allgemein bekannt, dass der strenge Kündigungsschutz viele Arbeitgeber abhält, Menschen mit Behinderungen einzustellen. In der Auskunftspraxis aller Stellen, die sich um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bemühen, wozu auch wir uns zählen, wird deshalb regelmäßig auf die Möglichkeiten des Probendienstverhältnisses oder der befristeten Beschäftigung verwiesen, durchaus mit dem Ziel, letztlich eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. Wir befürchten ernsthaft, sollten diese Formen der Beschäftigung künftig ebenfalls mit dem – insbesondere im Zusammenhang mit der Beweislastregelung – unwägbar Risiko eines de facto unauflösbaren Arbeitsverhältnisses behaftet werden, dass kaum ein Arbeitgeber dieses Risiko eingehen wird und es im Extremfall zu einem Ende der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt kommen könnte. Wir legen dringend nahe, diesen Gesetzesvorschlag nochmals zu überdenken; wir lehnen ihn jedenfalls nachdrücklich ab.

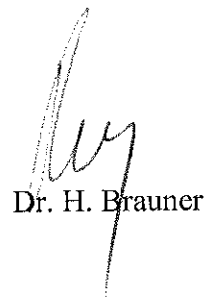
Zu Artikel 2 Absatz 3

Gerade unter dem Aspekt der Beweislast und der schweren Beweisbarkeit länger zurückliegenden Vorfälle lehnen wir die Verlängerung der Verjährungsfrist für Ansprüche aus Belästigung ab.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung



Dr. W. Tritremmel



Dr. H. Brauner