
99/PET XXVII. GP

Eingebracht am 28.07.2022

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Petition

Abgeordnete zum Nationalrat

Dr. Susanne Fürst

Christian Ries

An Herrn

Präsidenten des Nationalrates

Mag. Wolfgang Sobotka

Parlament 1017 Wien, Österreich

Wien, am 28.7.2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

in der Anlage überreichen wir Ihnen gemäß § 100 (1) GOG-NR die Petition betreffend eines von den Rechtsanwälten Mag. Alexander Scheer und Mag. Florian Höllwarth, MBL ausgearbeiteten Gesetzesvorschlages gegen die Diskriminierung auf Grund des Impfstatus gegen COVID-19.

Seitens der Einbringer wird das Vorliegen einer Bundeskompetenz angenommen, da sich der Gesetzesvorschlag auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und somit auf ein Bundesgesetz bezieht.

Mit der Bitte um geschäftsordnungsgemäße Behandlung dieser Petition verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

Dr. Susanne Fürst

Christian Ries

Anlage:

Entwurf eines Gesetzes gegen die Diskriminierung auf Grund des Impfstatus gegen COVID-19

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Gesetz gegen die Diskriminierung auf Grund des Impfstatus gegen COVID-19**I. Teil****Gleichbehandlung von ungeimpften Menschen in der Arbeitswelt****Geltungsbereich**

§ 1. (1) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
2. alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. die Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit,

sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

(2) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind.

Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

(3) Die Bestimmungen des I. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung

nach Österreich entsandt werden, für die Dauer der Entsendung.

Gleichstellung

§ 2. (1) Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Menschen, die weder mit einem zentral zugelassenen Impfstoff gegen COVID-19 oder einem anerkannten Impfstoff gegen COVID-19 geimpft sind, oder deren Impfstatus nicht den nationalen Empfehlungen des nationalen Impfgremiums entspricht, mit Menschen, die nach dem nationalen Recht als gegen COVID-19 geimpft gelten. Diese Menschen werden in diesem Gesetz als „Ungeimpfte“ bezeichnet. Menschen die nach dem nationalen Recht als gegen COVID-19 geimpft gelten werden als „Geimpfte“ bezeichnet.

(2) Als zentrale Impfstoffe gegen COVID-19 gelten die im zentralen Verfahren gemäß der Verordnung (EG) Nr. 726/2004, ABl. Nr. L 136 vom 30.04.2004 S. 1, durch die Europäische Kommission zugelassene Impfstoffe.

(3) Als anerkannte Impfstoffe gegen COVID-19 gelten jene Impfstoffe, die gemäß einer Verordnung eine den zentral zugelassenen Impfstoffen vergleichbare epidemiologische Wirksamkeit und Sicherheit zukommt.

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 3. Auf Grund seines Impfstatus darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

- 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 Arbeitsverhältnisses.

Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt

§ 4. Auf Grund seines Impfstatus darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.
4. beim Bezug des Arbeitslosengeldes und/oder sonstiger sozialer Leistungen

Begriffsbestimmungen

§ 5. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund des Impfstatus in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine als geimpft geltende Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Ungeimpfte im Vergleich zu Geimpften ungleich behandeln.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Impfstatus liegt auch vor, wenn eine ungeimpfte Person durch Verhaltensweisen

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(2) Belästigung aufgrund des Impfstatus liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine aufgrund des Impfstatus gesetzte Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3! Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung und Belästigung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer ungeimpften Person belästigt wird.

Gebot der neutralen Stellenausschreibung

§ 7. Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Geimpfte (im Sinne § 2 Abs 1) ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf die Notwendigkeit der Impfung gegen COVID-19 schließen lassen.

Strafbestimmungen

§ 8. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 6 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für im Sinne § 2 Geimpfte ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 6.000 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in entgegen den Bestimmungen des § 6 einen Arbeitsplatz nur für im Sinne § 2 Geimpfte ausschreibt ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 6.000 Euro zu bestrafen.

Entschädigungen

§ 9. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 1000 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 2 durch den/die Arbeitgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Arbeitnehmer/in des Geimpften, so hat er/sie gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 3 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 4 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

des § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 1000 Euro, wenn der/die Arbeitgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Arbeitnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e geimpfte Arbeitnehmer/in oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber,/in wegen des Impfstatus des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendigt worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Impfstatus des/der Arbeitnehmers/in oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Lässt der/die Arbeitnehmer/in die Beendigung gegen sich gelten, so hat er/sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 1 hat die betroffene Person Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Berufsberatungs-, Berufsausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(9) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 2 hat die betroffene Person Anspruch auf Mitgliedschaft und Mitwirkung in der betroffenen Organisation sowie auf Inanspruchnahme der Leistungen der betreffenden Organisation oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(10) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 3 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3 oder 4 hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

(13) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(14) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

Benachteiligungsverbot

§ 10. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 9 gilt sinngemäß.

Fördermaßnahmen

§ 11. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des I. Teiles beachten.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 12. (1) Ansprüche nach dem I. Teil sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(2) Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage ist binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Ansprüche nach § 9 sind binnen 6 Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

(3) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(4) Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen, zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen.

II. Teil**Gleichbehandlung wegen des Impfstatus in sonstigen Bereichen****Gleichbehandlungsgebot**

§ 13. (1) Niemand darf aufgrund seines Impfstatus im Zusammenhang mit Rechtsverhältnissen einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt, insbesondere auch

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste oder Gesundheitsdienstleistungen
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,

sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt, diskriminiert werden.

(2) Soweit für Versicherungsverträge das Versicherungsvertragsgesetz, BGBl. Nr. 2/1959, und das Versicherungsaufsichtsgesetz 2016, BGBl. I Nr. 34/2015,

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

besondere Regelungen enthalten, sind diese anzuwenden.

Begriffsbestimmungen

§ 14. §§ 2, 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 15. Wer Wohnraum entgegen den Bestimmungen dieses Gesetzes in diskriminierender Weise inseriert, ist auf Antrag eines/einer Interessenten/Interessentin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 1000 Euro zu bestrafen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 16. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 13 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der § 13, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 13 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

(3) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.

(4) Wird dem/der von der Diskriminierung Betroffenen nachweislich

1. ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall oder
2. ein Schreiben der Geschäftsführung der Kommission, aus dem hervorgeht, dass die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall nicht bzw. nicht mehr vorliegen,

zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach der Zustellung steht dem/der Betroffenen zur Erhebung der Klage zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Betroffenen nur diese offen.

16) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

Benachteiligungsverbot

§ 17. Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf der/die Einzelne nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden.

In Krafttreten

§ 18 Dieses Gesetz tritt mit xx.xx.xxxx in Kraft.