

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

---

**Jahrgang 2005****Ausgegeben am 10. August 2005****Teil I**

---

**82. Bundesgesetz:** Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG sowie Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes, des Bundesbehindertengesetzes, des Bundessozialamtsgesetzes, des Gleichbehandlungsgesetzes, des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes  
(NR: GP XXII RV 836 AB 1028 S. 115. BR: AB 7341 S. 724.)  
[CELEX-Nr. 32000L0078]

---

**82. Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG) erlassen wird und das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundessozialamtsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden**

Der Nationalrat hat beschlossen:

### Inhaltsverzeichnis

- Artikel 1 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG)  
Artikel 2 Änderung des Behinderteneinstellungsgesetzes  
Artikel 3 Änderung des Bundesbehindertengesetzes  
Artikel 4 Änderung des Bundessozialamtsgesetzes  
Artikel 5 Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes  
Artikel 6 Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft  
Artikel 7 Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

### Artikel 1

#### **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-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, soweit es jeweils um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, und die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes gegeben ist.

(3) Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes ist der in § 7a des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBI. Nr. 22/1970, geregelte Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt.

### **Behinderung**

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

### **Diskriminierungsverbot**

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

(2) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekinds) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt.

(3) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 ist weiters auf Angehörige anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen. Als Angehörige gelten Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern (Abs. 2), Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner.

(4) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 ist im Falle der Belästigung gemäß § 5 Abs. 3 auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

### **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 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 sowie bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

### **Unverhältnismäßige Belastungen**

§ 6. (1) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von § 5 Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(2) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der eine Diskriminierung bestreitenden Partei,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit,
5. die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises,

6. beim Zugang zu Wohnraum der von der betroffenen Person darzulegende Bedarf an der Benutzung der betreffenden Wohnung.

(3) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 1, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 2 heranzuziehen.

(4) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden.

(5) 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.

### **Verpflichtung des Bundes**

§ 8. (1) Auf das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 ist in jeder Lage des Verwaltungsverfahrens Bedacht zu nehmen. Aus einer rechtskonformen Anwendung materiellrechtlicher Vorschriften allein kann keinesfalls eine Verletzung des Diskriminierungsverbots abgeleitet werden. Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(2) Der Bund verpflichtet sich, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Insbesondere hat er bis zum 31. Dezember 2006 nach Anhörung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für die von ihm genutzten Gebäude zu erstellen und die etappenweise Umsetzung vorzusehen (Etappenplan Bundesbauten).

(3) Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes haben vorzusehen, dass bei der Vergabe von Förderungen an natürliche oder juristische Personen die Beachtung dieses Bundesgesetzes sowie des Diskriminierungsverbots gemäß § 7b BEinstG durch die Förderungswerberin oder den Förderungswerber zu berücksichtigen ist, und sichergestellt ist, dass das geförderte Vorhaben den Grundsätzen dieses Bundesgesetzes nicht widerspricht.

### **Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots**

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

(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 Euro.

(3) Ist die Belästigung in Vollziehung der Gesetze erfolgt, besteht der Anspruch auch gegen den zuständigen Rechtsträger.

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

(5) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots 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 sowie §§ 12 und 14 ff gelten sinngemäß.

## **2. Abschnitt**

### **Verfahren**

#### **Geltendmachung von Ansprüchen**

**§ 10.** (1) Ansprüche aus Diskriminierungen in Vollziehung der Gesetze können nach dem Amtshaftungsgesetz (AHG), BGBI. Nr. 20/1949, geltend gemacht werden. Das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff ersetzt dabei das Aufforderungsverfahren gemäß § 8 AHG.

(2) Sonstige Ansprüche nach diesem Bundesgesetz können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 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.

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

(4) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3), beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 2 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 gerichtlichen Geltendmachung offen.

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

#### **Beweislast**

**§ 12.** (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**

**§ 13.** (1) Wird gegen die in diesem Bundesgesetz geregelten gesetzlichen Gebote oder Verbote verstoßen, und werden dadurch die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt, kann die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eine Klage auf Feststellung einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung einbringen.

(2) Die Klage kann nur auf Grund einer Empfehlung des Bundesbehindertenbeirats (§ 8 des Bundesbehindertengesetzes, BGBI. Nr. 283/1990) eingebracht werden. Der diesbezügliche Beschluss ist mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen zu fassen.

### **3. Abschnitt**

#### **Schlichtung**

##### **Schlichtungsverfahren**

**§ 14.** (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 (§§ 7a bis 7q BEinstG) Schlichtungsverfahren durchzuführen.

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

(3) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, ist anzuwenden.

(4) Das Bundessozialamt hat den Behindertenanwalt (§ 13b des Bundesbehindertengesetzes) vom Ergebnis des Schlichtungsverfahrens in Kenntnis zu setzen.

##### **Mediation**

**§ 15.** (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 Parteien 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.

##### **Kosten der Schlichtung**

**§ 16.** (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/der Mediatorin im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachkommen, haben auf Antrag Anspruch auf die Zeuginnen und Zeugen zustehenden Gebühren (§ 3 des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136). Die Kosten trägt der Bund.

### **4. Abschnitt**

#### **Schlussbestimmungen**

##### **Gebührenfreiheit**

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

##### **Verweise auf andere Bundesgesetze**

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

##### **In-Kraft-Treten und Übergangsbestimmungen**

**§ 19.** (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

(2) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinsichtlich baulicher Barrieren im Zusammenhang mit Bauwerken, die auf Grund einer vor dem 1. Jänner 2006 erteilten Baubewilligung errichtet wurden, sind bis zum 31. Dezember 2015 nur insoweit anzuwenden, als eine bauliche Barriere rechtswidrig errichtet wurde.

(3) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinsichtlich Barrieren im Zusammenhang mit Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen und Schienenfahrzeugen, die vor dem 1. Jänner 2006 auf Grund der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen genehmigt bzw. bewilligt wurden, sind bis zum 31. Dezember 2015 nur insoweit anzuwenden, als eine Barriere rechtswidrig errichtet wurde.

(4) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinsichtlich Barrieren im Zusammenhang mit öffentlichen Verkehrsmitteln mit Ausnahme von Schienenfahrzeugen (Abs. 3), die vor dem 1. Jänner 2006 auf Grund der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen zugelassen wurden, sind bis zum 31. Dezember 2008 nur insoweit anzuwenden, als eine Barriere rechtswidrig errichtet wurde.

(5) Abs. 2 bis 4 sind nicht anzuwenden, wenn die behauptete Diskriminierung nach dem 1. Jänner 2007 erfolgt ist, und der zur Beseitigung der in den Abs. 2 bis 4 genannten Barrieren erforderliche Aufwand den Betrag von 1 000 Euro nicht übersteigt.

(6) Abs. 2 und 3 sind nicht anzuwenden,

1. wenn die behauptete Diskriminierung nach dem 1. Jänner 2010 erfolgt ist, und der zur Beseitigung der in den Abs. 2 und 3 genannten Barrieren erforderliche Aufwand den Betrag von 3 000 Euro nicht übersteigt,

2. wenn die behauptete Diskriminierung nach dem 1. Jänner 2013 erfolgt ist, und der zur Beseitigung der in den Abs. 2 und 3 genannten Barrieren erforderliche Aufwand den Betrag von 5 000 Euro nicht übersteigt.

(7) Die in Abs. 5 und 6 genannten Betragsgrenzen beziehen sich auf alle Aufwendungen für Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren jeweils im Bereich einer funktionalen Einheit. Eine funktionale Einheit ist jene abgrenzbare Wirkungseinheit im Bereich eines Bauwerks, einer Verkehrsanlage oder eines Verkehrsmittels, deren Umgestaltung für die barrierefreie Inanspruchnahme der nachgefragten Leistung erforderlich ist.

(8) Wird ein Bauwerk, eine Verkehrsanlage, eine Verkehrseinrichtung oder ein Schienenfahrzeug auf Grund einer nach dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes erteilten Bewilligung generalsaniert, sind die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinsichtlich baulicher Barrieren bzw. Barrieren betreffend Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen oder Schienenfahrzeuge ab dem Zeitpunkt des Abschlusses der Generalsanierung anzuwenden.

(9) Wird ein Bauwerk auf Grund einer nach dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes erteilten Baubewilligung unter Inanspruchnahme von Förderungen aus öffentlichen Mitteln umgebaut, sind die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes hinsichtlich baulicher Barrieren auf die umgebauten Teile des Bauwerks ab 1. Jänner 2008 anzuwenden.

(10) Betreiber von Verkehrseinrichtungen, Verkehrsanlagen oder öffentlichen Verkehrsmitteln sind verpflichtet, bis zum 31. Dezember 2006 nach Anhörung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation einen Plan zum Abbau von Barrieren für die von ihnen genutzten Einrichtungen, Anlagen und öffentlichen Verkehrsmittel zu erstellen und die etappenweise Umsetzung vorzusehen (Etappenplan Verkehr).

### **Vollziehung**

§ 20. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. hinsichtlich des § 8, des § 10 Abs. 1 und des § 19 Abs. 7 die Bundesregierung,
2. hinsichtlich des § 17 die Bundeskanzlerin bzw. der Bundeskanzler,
3. 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 das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2003, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des § 2 lautet:

#### **„Begünstigte Behinderte“**

2. Im § 2 Abs. 4 wird nach dem Ausdruck „des § 10a Abs. 3a“ die Wortgruppe „und der §§ 7a bis 7r und 24a bis 24f“ eingefügt.

3. § 3 lautet:

„§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der

Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

4. Im § 4 Abs. 1 wird die Wortgruppe „Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes“ durch die Wortgruppe „Dienstnehmer im Sinne der Berechnung der Pflichtzahl“ ersetzt.

5. Die Überschrift des § 6 lautet:

**„Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen“**

6. 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.“

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

**„Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich“**

**§ 7a.** (1) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten für den Bereich der Arbeitswelt; dazu zählen

1. Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen,
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 §§ 7b bis 7q 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 §§ 7b bis 7q gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 2 bis 4 als Dienstverhältnisse.

(3) Ausgenommen sind

1. Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, und
2. Dienstverhältnisse einschließlich arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Abs. 2 Z 4 zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

(4) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q 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.

**Diskriminierungsverbot**

**§ 7b.** (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des § 7a 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 und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
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) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(3) Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen der öffentlichen Verwaltung in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(4) Auf den Behinderungsbegriff der Abs. 1 bis 3 ist § 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein festgestellter Grad der Behinderung nicht erforderlich ist.

(5) Die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 7c bis 7q dieses Bundesgesetzes sind auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Sie sind weiters auf Angehörige anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen. Als Angehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Geschwister sowie Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern. Im Falle der Belästigung gemäß § 7d sind die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 7c und 7e bis 7q auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

(6) Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Abs. 1 durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

### **Diskriminierung**

**§ 7c.** (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 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 mittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

- (5) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:
1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
  2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder in Fällen des § 7b Abs. 1 Z 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers,
  3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,

4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 5 heranzuziehen.

(7) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. 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.

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

(9) 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**

**§ 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.

(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.

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

### **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
2. bis 500 Euro, 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 § 7b 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 drei Monate 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 Euro.

(3) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b 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 § 7b 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 Entgelt Differenz (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**

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

**§ 7g.** (1) Erhält ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b 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 § 7b 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 § 7b 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 § 7b 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**

**§ 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.

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

**§ 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 400 Euro, ist die belästigte Person ein Bundesbediensteter auf 720 Euro 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 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) Ansprüche gemäß §§ 7e bis 7i können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), BGBI. I Nr. 82/2005, durchgeführt wurde. 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 § 7e sechs Monate ab Zugang der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
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.

(3) Klagen betreffend Ansprüche nach § 7h 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 (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung. 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**

**§ 7l.** (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7e bis 7g und gemäß § 7i Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 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 und dem Bundessozialamt die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 und 3 bis 6 sowie §§ 7b bis 7g, 7i, 7j, 7m und 7o 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 Antrages 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 § 7e sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung;
2. im Fall einer Kündigung, Entlassung oder amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 7f oder § 7i Abs. 2 14 Tage ab Zugang;
3. in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 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 eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 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 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.

(7) Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner gütlichen Einigung, kann das Bundessozialamt nach Durchführung der entsprechenden Ermittlungen auf Ersuchen der betroffenen Person eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.

#### **Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung**

**§ 7m.** (1) Unter der Voraussetzung der Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß §§ 14 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7i Abs. 1) gegen den Belästiger bei Gericht gemäß § 7k, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7l 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 Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze**

**§ 7n.** Ansprüche gemäß § 7h Abs. 3 (Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit) können, wenn die Diskriminierung in Vollziehung der Gesetze erfolgt ist, nach dem Amtshaftungsgesetz (AHG), BGBl. Nr. 20/1949, geltend gemacht werden. Das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG ersetzt dabei das Aufforderungsverfahren gemäß § 8 AHG.

#### **Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung**

**§ 7o.** Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 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 im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7k oder bei Behörden nur gemäß §§ 7l oder 7n geltend gemacht werden.

### Beweislast

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

### Nebenintervention

§ 7q. Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation kann, wenn es eine betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

### Sonderbestimmungen für Landeslehrer, Anwendungsbereich

§ 7r. Die §§ 7b bis 7q dieses Bundesgesetzes sind auf Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (§ 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296, § 1 des Landesvertragslehrgesetzes 1966, BGBl. Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrgesetzes, BGBl. Nr. 244/1969) mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. soweit darin den Dienstbehörden des Bundes Zuständigkeiten zukommen, an deren Stelle die landesgesetzlich berufenen Organe (Dienstbehörden) treten,
2. soweit darin auf das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG verwiesen wird, ein vergleichbares Verfahren durch landesgesetzliche Bestimmungen zu regeln ist, und
3. soweit gemäß den §§ 7e bis 7h Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.“

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

„(4a) Bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten ist auch das Diskriminierungsverbot des § 7b Abs. 1 zu berücksichtigen.“

9. § 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 Beru- fungsfrist für Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 6 Wochen beträgt.“

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

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

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

12. § 24 erhält die Überschrift:

### „Sprachliche Gleichbehandlung und Verweis auf andere Bundesgesetze“

13. Der bisherige § 24 erhält die Absatzbezeichnung „(2)“, vor Abs. 2 wird folgender § 24 Abs. 1 einge- fügt:

„(1) Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form an- geführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf be- stimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.“

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

### „Grundsatzbestimmungen 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 B-VG die in §§ 24b bis 24f folgenden Grundsätze aufgestellt. Die Be-

stimmungen der §§ 24b bis 24f gelten für Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBI. 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 des Vorliegens einer Behinderung im Sinne des Diskriminierungsverbots und des Vorliegens einer Diskriminierung sind die §§ 3, 7b Abs. 4 und 5, 7c und 7d 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, 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.“

15. Dem § 25 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 2 samt Überschrift, § 3, § 4 Abs. 1, § 6 samt Überschrift, §§ 7a bis 7r, § 8 Abs. 4a, § 19, § 22 Abs. 4, §§ 24 bis 24f, § 25a und § 26 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Die Ausführungsgesetze der Bundesländer zu den in §§ 24a bis 24f geregelten Grundsätzen sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

16. Nach § 25 wird folgender § 25a samt Überschrift eingefügt:

#### **„Umsetzungshinweis**

**§ 25a.** Durch die Bestimmungen der §§ 6 Abs. 1a, 7a bis 7r sowie 24a bis 24f dieses Bundesgesetzes wird die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303, für den Bereich der Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz des Bundes umgesetzt.“

17. Der § 26 erhält die Überschrift:

#### **„Vollziehung“**

18. § 26 lit. b bis j lauten:

„b) hinsichtlich der Bestimmungen des § 7b Abs. 2 der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit;

- c) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7b bis 7k und 7o, soweit es Angelegenheiten des Bundesdienstes betrifft, die Bundesregierung;
- d) hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7l bis 7n die Bundesregierung;
- e) hinsichtlich des § 7r die Länder;
- f) hinsichtlich der Bestimmungen des § 16 Abs. 3 und des § 23, soweit sie Verwaltungsabgaben betreffen, der Bundeskanzler;
- g) hinsichtlich der Bestimmungen des § 18 Abs. 2 bis 4 der Bundesminister für Justiz;
- h) hinsichtlich der Bestimmungen des § 23, soweit sie bundesgesetzlich geregelte Gebühren und Verkehrssteuern betreffen, der Bundesminister für Finanzen und
- i) hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz,
- j) mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG hinsichtlich der §§ 24a bis 24f zustehenden Rechte ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.“

### Artikel 3

#### Änderung des Bundesbehindertengesetzes

Das Bundesbehindertengesetz, BGBl. Nr. 283/1990, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2004, wird wie folgt geändert:

*1. § 9 Abs. 1 Z 3 lautet:*

„3. je ein Vertreter des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Finanzen, des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit,“

*1a. In § 9 Abs. 1 wird nach Z 7 der Punkt durch einen Beistrich ersetzt, und folgende Z 8 angefügt:*

„8. der Behindertenanwalt (§ 13b).“

*2. § 13a Abs. 2 lautet:*

„(2) Im Sinne des § 1 ist insbesondere zu berichten über

- 1. die Maßnahmen zur Sicherung der bestmöglichen Teilnahme von Menschen mit Behinderung an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und deren Auswirkungen,
- 2. die Auswirkungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGBl. I Nr. 82/2005),
- 3. die Tätigkeit des Behindertenanwalts (Abschnitt IIb).“

*3. 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.** (1) Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005, oder der §§ 7a bis 7q des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechstage im gesamten Bundesgebiet abhalten. Der Behindertenanwalt ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Der Behindertenanwalt kann, unbeschadet des § 19 Abs. 2 bis 6 BGStG, 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 (§ 8) 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. Bei gleicher sonstiger Eignung ist einem Menschen mit Behinderung bei der Bestellung der Vorzug zu geben.

(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, BGBl. Nr. 136. Die Höhe der Vergütung hat der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen festzusetzen.“

4. Dem § 54 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) § 9 Abs. 1 Z 3, § 13a Abs. 2, Abschnitt IIb samt Überschrift sowie § 56 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.“

5. 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.

## Artikel 4

### Änderung des Bundessozialamtgesetzes

Das Bundessozialamtgesetz, BGBl. I Nr. 150/2002, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2004, 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 das Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005, 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 §§ 14 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 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 2, § 5 Abs. 2 und § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.“

## Artikel 5

### Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, wird wie folgt geändert:

1. In §§ 12 Abs. 12, 26 Abs. 12, 35 Abs. 3 sowie 51 Abs. 9 wird jeweils das Wort „wahrscheinlich“ durch das Wort „wahrscheinlicher“ ersetzt.

2. Nach § 15 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Ansprüche nach § 12, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k, 7n und 7o Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.“

3. In § 22 wird der Begriff „Arbeitnehmerinnen“ durch den Begriff „Arbeitnehmer/innen“ ersetzt.

4. Nach § 29 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Ansprüche nach § 26, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k, 7n und 7o Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970.“

5. Nach § 35 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Ansprüche nach Abs. 1 oder 2, die sowohl auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit als auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen gerichtlich geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 10 und 11 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. Nr. 82/2005.“

6. In § 41 wird die Wortfolge „Bestimmungen des III. Teiles“ durch die Wortfolge „Bestimmungen des IV. Teiles“ ersetzt.

7. In § 44 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Geschlechtes“ die Wortfolge „oder auf Grund eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes“ eingefügt.

8. § 44 Abs. 2 lautet:

„(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechtes, oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“

9. § 48 lautet:

„§ 48. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 43 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.“

10. In den §§ 49 Abs. 3 und 58 wird die Wortfolge „§§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch die Wortfolge „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ ersetzt.

11. Nach § 63 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) §§ 12 Abs. 12, 22, 26 Abs. 12, 35 Abs. 3, 41, 44 Abs. 1 und 2, 48, 49 Abs. 3, 51 Abs. 9 sowie 58 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft, §§ 15 Abs. 4, 29 Abs. 4 sowie 35 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Die Ausführungsgesetze zu §§ 41, 44 Abs. 1 und 2, 48, 49 Abs. 3, 51 Abs. 9 und 58 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

## Artikel 6

### Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBI. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 66/2004, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Wird in einem an die Gleichbehandlungskommission gerichteten Antrag oder Verlangen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ausschließlich oder auch wegen einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geltend gemacht, so ist die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig und hat die Behandlung dieses Antrags oder dieses Verlangens mangels Zuständigkeit abzulehnen. In der Ablehnung ist auf die Zuständigkeit des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen für die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens nach den Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBI. I Nr. 82/2005, oder des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBI. Nr. 22/1970, und die damit verbundene Klagshemmung ausdrücklich hinzuweisen.“

2. In § 5 Abs. 1 wird der Ausdruck „Teil I, 2. Abschnitt GIBG“ durch den Ausdruck „Teil II GIBG“ ersetzt.

3. In § 6 Abs. 1 wird der Ausdruck „Teil II, 1. Abschnitt GIBG“ durch den Ausdruck „Teil III, 1. Abschnitt GIBG“ ersetzt.

4. In § 10 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeugen/Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.“

5. § 16 samt Überschrift lautet:

#### „Anwendung des AVG

§ 16. Auf das Verfahren vor den Senaten der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32 und 33 sowie – nach Maßgabe der §§ 12 Abs. 12, 26 Abs. 12 und 35 Abs. 3 des Gleichbehandlungsgesetzes – §§ 45 und 46 AVG, BGBI. Nr. 51/1991, anzuwenden. Für die Beziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 2 bis 4, 53 sowie 53b AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.“

6. Nach § 21 Abs. 8 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) §§ 5 Abs. 1, 6 Abs. 1, 10 Abs. 1 und § 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 82/2005 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft, § 1 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 82/2005 tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft.“

## Artikel 7

### Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 65/2004, wird wie folgt geändert:

1. Im § 20 Abs. 1 und 3 wird jeweils das Zitat „§ 18c“ durch das Zitat „§ 18c oder § 20b“ ersetzt.

2. Dem § 20 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Ansprüche nach §§ 17 bis 19, die neben einem in diesem Bundesgesetz erfassten Diskriminierungsgrund auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung gestützt werden, können bei den ordentlichen Gerichten oder bei Behörden nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen geltend gemacht werden. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche gelten die §§ 7k bis 7m und 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBI. Nr. 22/1970.“

3. Im § 20a wird jeweils das Wort „wahrscheinlich“ durch das Wort „wahrscheinlicher“ ersetzt.

4. § 23a Abs. 2 Z 2 lautet:

- „2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
- a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16,
  - b) eine Benachteiligung nach § 20b oder
  - c) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet,“

5. Dem § 23a Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„Abweichend davon ist ein Antrag wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach §§ 8 und 8a binnen eines Jahres zulässig.“

6. Im § 25 Abs. 2 Z 1 wird der Ausdruck „von der Antragstellerin oder vom Antragsteller“ durch den Ausdruck „von ihr oder ihm“ ersetzt.

7. § 25 Abs. 2 Z 2 lautet:

- „2. bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“

8. Im § 47 Abs. 12 wird der Ausdruck „BGBI. I Nr. 65/2003“ durch den Ausdruck „BGBI. I Nr. 65/2004“ ersetzt.

9. Dem § 47 wird folgender Abs. 13 angefügt:

- „(13) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 82/2005 treten in Kraft:
1. § 20 Abs. 1 und 3, § 20a, § 23a Abs. 2 Z 2 und Abs. 5, § 25 Abs. 2 Z 1 und 2 und § 47 Abs. 12 mit 1. Juli 2004,
  2. § 20 Abs. 6 mit 1. Jänner 2006.“

**Fischer**

**Schüssel**