

## **E n t w u r f**

### **Gesetz, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

#### **Artikel I**

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 42/2005, wird wie folgt geändert:

1. Im § 2 Abs. 2 wird nach dem Wort „Weltanschauung,“ die Wortfolge „einer Behinderung,“ eingefügt.

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

„(4) Das Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Es ist 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 Fall der Belästigung gemäß § 2e ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.“

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

„(4) § 2 Abs. 4 ist anzuwenden.“

4. Nach § 2b Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen mit einer Behinderung 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.“

5. Nach § 2b Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Behinderung im Sinne dieses Gesetzes 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 vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.“

6. Nach § 2c Abs. 5 werden folgende Abs. 6 bis 9 angefügt:

„(6) Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(7) 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 Arbeitgebers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(8) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 6, 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. 7 heranzuziehen.

(9) 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 Gegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Personen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

7. § 2e Abs. 2 lautet:

„(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 2 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes unangebrachtes oder anstößiges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen 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.“

8. § 2f lautet:

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

9. Im § 2i Abs. 12 wird im letzten Satz nach dem Zeichen „§§“ der Ausdruck „2c Abs. 9,“ eingefügt.

10. Nach § 2i Abs. 12 wird folgender Abs. 13 angefügt:

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

## **Artikel II**

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## **V o r b l a t t**

### **zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

#### Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit den Art. 2 und 5 des Bundesgesetzes, 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, BGBl. I Nr. 82/2005, für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG neue Grundsätze aufgestellt bzw. bereits vorhandene geändert.

Der Grund für diese Novellierung war, dass im Hinblick auf das EU-Recht eine gesetzliche Bestimmung betreffend die Verhinderung von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt erforderlich war. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16 (CELEX-Nr. 300 L 0078), die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, war durch die geltende Rechtslage für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen noch nicht ausreichend erfüllt.

Es ist somit das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 42/2005, einerseits als Landesausführungsgesetz entsprechend anzupassen. Andererseits ist auch bei den seit der Novelle LGBl. für Wien Nr. 42/2005 ebenfalls im Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz geregelten Diskriminierungstatbeständen, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, der Tatbestand der Behinderung einzubeziehen.

Inhalt:

Mit dem vorliegenden Entwurf werden einerseits die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Andererseits wird der Tatbestand der Behinderung auch in die Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, einbezogen. Der Entwurf beinhaltet im Wesentlichen:

1. die Aufnahme des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung in Anpassung an die Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG gemäß Artikel 13 EG-Vertrag,
2. die Aufnahme der ausdrücklichen Definition des Begriffes der Behinderung,
3. die Ausdehnung des Diskriminierungsverbots der Behinderung auf nahe Angehörige, die Behinderte betreuen,
4. Ausnahmebestimmungen vom Diskriminierungsverbot der Behinderung,
5. die Berichtigung eines redaktionellen Versehens.

Alternativen:

Weitgehend keine, da die Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft in Wien an das EU-Recht anzupassen ist. Ansonsten Beibehaltung des als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Wien:

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

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch dieses Gesetz keine Kosten entstehen. Durch die Vollziehung dieses Gesetzes sind keine Mehrkosten für das Land Wien zu erwarten.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht, zumal die Richtlinie 2000/78/EG hinsichtlich des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung dringend umzusetzen ist.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

## **Erläuternde Bemerkungen**

### **zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird**

#### **I. Allgemeiner Teil**

Das Land Wien hat mit dem am 16. Juli 2005 in Kraft getretenen Gesetz, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, LGBl. für Wien Nr. 42/2005, die vom Bundesgrundsatzgesetzgeber mit Art. I, IV. Teil des Bundesgesetzes, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlbG) erlassen wird und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben geändert werden (Gleichbehandlungsgesetz) BGBl. I Nr. 66/2004, für die Regelung der Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze ausgeführt. Mit diesem Gesetz erfolgte einerseits eine Ausweitung der Diskriminierungstatbestände auf Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in Anpassung an das EU-Recht sowohl

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Andererseits wurde mit dieser Novelle auch der Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes auf die Diskriminierungstatbestände, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, wie z. B. die Mitgliedschaft in Interessenvertretungen erfassen, ausgedehnt.

Mit der zitierten Novelle wurden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S.22 (CELEX-Nr. 300 L 0043);

2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16 (CELEX-Nr. 300 L 0078);

3. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15 (CELEX-Nr. 302 L 0073).

Ausgenommen werden musste in diesem Gesetz lediglich der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung. Dies deshalb, weil der Bundesgesetzgeber die hierfür erforderlichen Grundsatzbestimmungen nicht schon mit dem eingangs zitierten Grundsatzgesetz aufgestellt hat. Er beabsichtigte nämlich, die diesbezüglich erforderlichen Grundsatzbestimmungen in eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz aufzunehmen.

Nunmehr hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 2 des Bundesgesetzes, 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, BGBl. I Nr. 82/2005, in einer Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz das Diskriminierungsverbot für den Bereich der Arbeitswelt festgeschrieben und damit die Richtlinie 2000/78/EG auch für den Bereich Menschen mit Behinderungen umgesetzt. Gleichzeitig hat der Bundesgesetzgeber für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft für Menschen mit Behinderungen Grundsätze, welche insbesondere die Aufnahme des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung, Begriffsbestimmungen, Entlohnungskriterien, Rechtsfolgen und außergerichtliche Streitbeilegung betreffen, aufgestellt. Weiters hat der Bundesgesetzgeber auch im Rahmen der mit Art. 5 des zitierten Bundesgesetzes erfolgten Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes eine Änderung der für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze vorgenommen.

Der gegenständliche Entwurf beinhaltet einerseits die erforderlichen Anpassungen des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 42/2005, als Landesausführungsgesetz. Andererseits wird auch bei den Diskriminierungstatbeständen, die Sachverhalte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses erfassen, wie z. B. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Interessenvertretungen, der Tatbestand der Behinderung einbezogen. Der somit der Anpassung an das EU-Recht dienende Entwurf umfasst im Wesentlichen:

1. die Aufnahme des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung in Anpassung an die Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG gemäß Artikel 13 EG-Vertrag,
2. die Aufnahme der ausdrücklichen Definition des Begriffes der Behinderung,



3. die Ausdehnung des Diskriminierungsverbots der Behinderung auf nahe Angehörige, die Behinderte betreuen,
4. Ausnahmebestimmungen vom Diskriminierungsverbot der Behinderung,
5. die Berichtigung eines redaktionellen Versehens.

Was die Ausführung der vom Bundesgesetzgeber mit Art. 2 des Gesetzes BGBl. I Nr. 82/2005 für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft für Menschen mit Behinderungen aufgestellten Grundsätze anlangt, ist zunächst anzumerken, dass der dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 82/2005, unterliegende Personenkreis in überhaupt keinem zahlenmäßigen Verhältnis zum dem Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes unterliegenden Personenkreis steht. Angesichts der sehr geringen Anzahl der dem Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes unterliegenden Personen ist seit der Einrichtung der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungskommission im Jahr 1980 bisher nur ein einziger Fall und dieser war Mitte der 80er-Jahre an diese herangetragen worden. Es wird auch nicht damit gerechnet, dass durch die mit der Novelle LGBl. für Wien Nr. 42/2005 vorgenommene Ausweitung der Diskriminierungstatbestände auf Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung sich diese Situation ändern wird.

Zum mit dem gegenständlichen Entwurf neu geregelten Diskriminierungstatbestand der Behinderung kann festgehalten werden, dass auch der dem Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005, unterliegende Personenkreis in überhaupt keinem zahlenmäßigen Verhältnis zum dem Geltungsbereich des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes unterliegenden Personenkreis steht. Auch handelt es sich bei den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Bundesland Wien praktisch ausschließlich um sehr kleine Unternehmen mit einer geringen Anzahl von Beschäftigten pro Betrieb. Land- und forstwirtschaftliche Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 25 und mehr Dienstnehmern, welche nach § 1 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes-BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2005, verpflichtet wären, pro 25 Dienstnehmern einen begünstigten Behinderten zu beschäftigen oder nach § 9 leg. cit. bei Nichterfüllung dieser Beschäftigungspflicht eine Ausgleichstaxe zu entrichten, gibt es im Bundesland Wien kaum. Es wird daher aus diesen Gründen mit einer sehr großen Wahrscheinlichkeit damit gerechnet, dass der neue Diskriminierungstatbestand der Behinderung ebenfalls nicht geltend gemacht werden wird.

Auch ist aufgrund der oben geschilderten Situation sehr wohl die Annahme gerechtfertigt, dass sich die Normadressaten gesetzmäßig verhalten und daher Diskriminierungen unterbleiben.

Im Hinblick darauf wurde keine Notwendigkeit erblickt, im gegenständlichen Entwurf für die außergerichtliche Streitbeilegung ein dem 3. Abschnitt des BGStG (§§ 14ff) vergleichbares Schlichtungsverfahren, welches im Übrigen nach Art. 9 der Richtlinie 2000/78/EG gar nicht verpflichtend ist, vorzusehen. Dies bedeutet, dass beim neuen Diskriminierungstatbestand der Behinderung die gleichen Regelungen gelten wie bei den schon derzeit vom Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz erfassten Diskriminierungstatbeständen, also die außergerichtliche Streitbeilegung im Rahmen eines Verfahrens vor der beim Amt der Wiener Landesregierung

eingerrichteten Gleichbehandlungskommission erfolgt. Somit hat es sich auch erübrigt, im gegenständlichen Entwurf für den Fall der Mehrfachdiskriminierung in Bezug auf einen Sachverhalt Zuständigkeitsregelungen zu treffen.

Was die finanziellen Auswirkungen des gegenständlichen Entwurfes betrifft, kann daher die folgende Aussage getroffen werden:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch dieses Gesetz keine Kosten entstehen. Durch die Vollziehung dieses Gesetzes sind keine Mehrkosten für das Land Wien zu erwarten.

## **II. Besonderer Teil**

### **Zu Art. I Z 1 (§ 2 Abs. 2):**

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 zwei Richtlinien verabschiedet, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Damit wurde ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschaffen, die darauf abzielen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zu bekämpfen; dies auch im Hinblick auf die Notwendigkeit der Schaffung günstiger Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarktes, der die soziale Integration fördert.

Mit der Novelle LGBl. für Wien Nr. 42/2005 wurde dem § 2 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes in Umsetzung der jeweiligen Art. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien ein Abs. 2 hinzugefügt. Nach dieser Bestimmung darf niemand auf Grund der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden. Auch wurde mit der zitierten Novelle dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz ein neuer, dem § 2 leg. cit. nachgebildeter § 2 a eingefügt. Mit dieser Regelung wurde das Gleichbehandlungsgebot um jene Tatbestände erweitert, die in keinem unmittelbaren Verhältnis zu einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern zur sonstigen Arbeitswelt zu zählen sind.

Der Diskriminierungstatbestand der Behinderung musste im Rahmen dieser Novelle allerdings aus den schon im Allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen angeführten Gründen ungerregelt bleiben.

Nunmehr wird zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG die gegenständliche Bestimmung um den Diskriminierungstatbestand der Behinderung ergänzt. Danach darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand aufgrund einer Behinderung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Was das im § 2a des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes geregelte Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt anlangt, so wird infolge des in seinem Abs. 2 des enthaltenen Verweises auf § 2 Abs. 2 leg. cit. nunmehr ebenfalls der Tatbestand der Behinderung erfasst.

**Zu Art. I Z 2 und 3 (§§ 2 Abs. 4 und 2a Abs. 4):**

Die gegenständliche, sowohl § 4 Abs. 3 und 4 BGStG als auch § 7b Abs. 5 BEinstG entsprechende Bestimmung weitet das Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung auf Angehörige aus, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Die Praxis zeigt nämlich, dass auch dieser Personenkreis diskriminiert wird. So läge z. B. eine Diskriminierung vor, wenn ein Elternteil eines behinderten Kindes wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsmaßes trotz besserer Qualifikation bei einer Beförderung übergangen würde.

Darüber hinaus sollen Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Fall einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Ansprüche nach dem Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geltend zu machen.

**Zu Art. I Z 4 und 6 (§ 2b Abs. 4a und § 2c Abs. 6 bis 9):**

Zu § 2b Abs. 4a:

Die gegenständliche Bestimmung entspricht § 5 Abs. 2 BGStG und § 7c Abs. 2. BEinstG.

Eine mittelbare Diskriminierung durch Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) ist sinngemäß den einzelnen Tatbeständen zuzuordnen. So gehört es beispielsweise zu den vom Arbeitgeber im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht zu gewährleistenden Arbeitsbedingungen, dass die Arbeitnehmer Zugang zu allen für die Erfüllung ihres Dienstvertrages erforderlichen Ressourcen haben. Dabei kann es sich um die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten oder beispielsweise von Informationen oder Informationsverarbeitungssystemen handeln. (Bauliche oder sonstige) Barrieren würden in diesem Zusammenhang als mittelbare Diskriminierung betreffend die allgemeinen Arbeitsbedingungen wirken.

§ 2c Abs. 6 bis 9:

Die gegenständlichen Regelungen sind § 6 Abs. 1 bis 5 BGStG und § 7c Abs. 4 bis 7 BEinstG nachgebildet.

Mittelbare Diskriminierung stellt sich bei Menschen mit Behinderungen insofern anders dar als bei anderen von Diskriminierung bedrohten Personengruppen als neben Handlungen von natürlichen Personen, Vorschriften und Verfahren auch die faktische Gestaltung von Lebensbereichen Benachteiligungen verursachen kann, d.h. dass eine Gleichbehandlung oftmals nur durch Herstellung von Barrierefreiheit zustande kommen kann. Dies kann aber mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden werden, was bei anderen von der Richtlinie umfassten Personenkreisen nicht der Fall ist. Es wird daher für die mittelbare Diskriminierung die Prüfung der Zumutbarkeit einer Herstellung der Barrierefreiheit bzw. der Zumutbarkeit der maßgeblichen Verbesserung im Sinne einer

größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung vorgesehen. So kann z. B. die Erreichung des eigentlichen Ziels Erfüllung der Anforderungen des Dienstvertrags durch die Unerreichbarkeit des mittelbaren Ziels Erreichen des Arbeitsplatzes vereitelt werden. In diesem Sinne kann die barrierefreie Gestaltung von Bereichen der Arbeitswelt Voraussetzung für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sein.

Die Abwägung von Zumutbarkeit und Unverhältnismäßigkeit von Belastungen soll gewährleisten, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird. Damit soll verhindert werden, dass wegen der Unverhältnismäßigkeit einer vollen Herstellung von Gleichbehandlung sanktionslos auf die Herstellung eines zumindest verbesserten Zustands verzichtet werden kann.

Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

**Zu Art. I Z 5 (§ 2b Abs. 6):**

Das österreichische Recht kennt verschiedene Behinderungsbegriffe. Allen ist gemeinsam, dass die Behinderung eine gewisse Schwere aufweisen und voraussichtlich eine gewisse Zeit andauern muss. Auch viele internationale Gleichstellungsgesetze gehen von diesen Voraussetzungen aus (siehe z. B. die entsprechenden Regelungen des deutschen Behindertengleichstellungsgesetzes, des englischen „Disability Discrimination Act“ oder des US-amerikanischen „American with Disabilities Act“).

Auch bei der für das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz gewählten Definition, welche sowohl § 3 BGStG als auch § 3 BEinstG entspricht, wurde von diesen Überlegungen ausgegangen und bewusst eine weite Definition der Behinderung gewählt. Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffes ist insofern nicht zu befürchten, als ja glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung definitiv aus dem Grund der Behinderung stattgefunden hat.

Das Vorliegen einer Behinderung als solcher ist im Zweifelsfall von der Person, die behauptet behindert im Sinne dieses Gesetzes zu sein, zu beweisen. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung ist die abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einzubeziehen. Jedenfalls wird dann vom Vorliegen einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im Rahmen eines einschlägigen Verfahrens nach Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung festgestellt hat.

Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann. So wäre beispielsweise im Fall einer Ungleichbehandlung auf Grund einer diagnostizierten, aber noch nicht virulenten Multiplen Sklerose oder einer Diagnose HIV positiv ohne Merkmale von Aids jedenfalls von einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes auszugehen.

**Zu Art. I Z 7 (§ 2e Abs. 2):**

Zwecks Angleichung der gegenständlichen Bestimmung an § 7d Abs. 1 BEinstG wurde einerseits festgelegt, dass es sich um ein unangebrachtes oder anstößiges Verhalten handeln muss und andererseits in der Z 1 die Wortfolge „entwürdigende, beleidigende“ eingefügt.

**Zu Art. I Z 8 (§ 2f):**

Das Erfordernis der Richtigstellung dieser Bestimmung ist auf ein redaktionelles Versehen im Bundesgrundsatzgesetz BGBl. I Nr. 66/2004, welches sodann im Landesausführungsgesetz LGBl. für Wien Nr.42/2005 übernommen wurde, zurückzuführen. Es wurde in der entsprechenden Bestimmung nur auf den Diskriminierungstatbestand des Geschlechts Bezug genommen. Die Diskriminierungstatbestände der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alter oder der sexuellen Orientierung wurden jedoch irrtümlicherweise nicht in die Bestimmung aufgenommen. Durch die gegenständliche Änderung soll dies nunmehr erfolgen und wird nunmehr durch den Verweis auf § 2 Abs. 2 des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes zusätzlich auch der Diskriminierungstatbestand der Behinderung erfasst.

**Zu Art I Z 9 und 10 (§ 2i Abs. 12 letzter Satz und Abs. 13):**

Die im § 2i des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes normierten Rechtsfolgen gelten auch bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund einer Behinderung und entsprechen den Rechtsfolgen im BGStG und im BEinstG. Ebenso gilt auch das im § 2j des Wiener land- und forstwirtschaftlichen Gleichbehandlungsgesetzes festgelegte Benachteiligungsverbot (Viktimisierung).

**E n t w u r f**

Art. I Z 1 und 2:

§ 2. (1)...

(2) Auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, **einer Behinderung**, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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 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.

(3)...

**(4) Das Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Es ist 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 Fall der Belästigung gemäß § 2e ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.**

**G E L T E N D E F A S S U N G**

§ 2. (1)...

(2) Auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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 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.

(3)...

Art. I Z 3:

§ 2a. (1) bis (3)...

**(4) § 2 Abs. 4 ist anzuwenden.**

Art. I Z 4 und 5:

§ 2b. (1) bis (4)...

**(4a) Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen mit einer Behinderung 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.**

(5)...

**(6) Behinderung im Sinne dieses Gesetzes 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 vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.**

Art. I Z 6:

§ 2c. (1) bis (5)...

**(6) Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.**

**(7) 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 Arbeitgebers,**
- 3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,**
- 4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.**

§ 2a. (1) bis (3)...

§ 2b. (1) bis (4)...

(5)...

§ 2c. (1) bis (5)...

**(8) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 6, 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. 7 heranzuziehen.**

**(9) 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 Gegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Personen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.**

Art. I Z 7:

§ 2e. (1)...

**(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 2 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes unangebrachtes oder anstößiges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und**

- 1. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder**
- 2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen 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)...

Art. I Z 8:

**§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer umfassenden Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur**

§ 2e. (1)...

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 2 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen 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)...

§ 2f. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen Maßnahmen zur Förderung der



<p><b>Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 2 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.</b></p> <p>Art. I Z 9 und 10:</p> <p>§ 2i. (1) bis (11)...</p> <p>(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 2, 2a, 2d, oder 2e beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ <b>2c Abs. 9</b>, 2b Abs. 3 und 4 oder 2c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 2d oder 2e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.</p> <p><b>(13) Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadens ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.</b></p>	<p>Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2003, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>§ 2i. (1) bis (11)..</p> <p>(12) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 2, 2a, 2d, oder 2e beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 2 oder 2a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 2b Abs. 3 und 4 oder 2c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 2d oder 2e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.</p>
---	--