

G e s e t z

vom _____, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2005, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. xxx/2006, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 232f Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die oder der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission hat in Angelegenheit der Gleichstellung sowie der Gleichbehandlung von Personen mit Behinderungen in der Arbeitswelt die Aufgabe, auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung zu führen und auf eine Einigung (Abschluss eines Vergleichs) hinzuwirken.“

2. § 232i Abs. 2 lautet:

„(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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.“

3. Nach § 232i Abs. 2 wird folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) 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 Behinde-

„(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen auf Grund des Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, 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.“

4. Der bisherige § 232i Abs. 3 erhält die Bezeichnung Abs. 4.

5. § 232j Abs. 2 lautet:

„(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen auf Grund des Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, 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.“

6. Nach § 232j Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) 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. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.“

7. Nach § 232k Abs. 5 werden folgende Abs. 6 bis 10 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 im Sinne des Abs. 6 unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründeten Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Dienstgeberin oder des Dienstgebers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem Inkrafttreten dieses Gesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(8) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, 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 der oder 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 im Sinne des Abs. 6 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.

(10) Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes.“

8. Nach § 232q Abs. 9 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Bei Vorliegen mehrerer Diskriminierungsgründe im Zusammenhang mit Behinderung in Bezug auf einen Sachverhalt ist über den Anspruch wegen Diskriminierung in einem einzigen Verfahren zu entscheiden.“

V o r b l a t t

Problem und Ziel:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005 wurde in Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz kundgemacht. In den § 24a bis 24f des Behinderteneinstellungsgesetzes wurden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft für Menschen mit Behinderungen aufgestellt. Der vorliegende Gesetzesentwurf soll das genannte Bundesgesetz ausführen.

Kosten:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sind für das Land keine Mehrkosten zu erwarten.

Alternative:

Keine

EU-Konformität:

Der vorliegende Gesetzesentwurf steht nicht im Widerspruch zu gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften. Er setzt die Richtlinie 2000/78/EG um.

Erläuterungen

Allgemeines:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

In der vorliegenden Novelle zur Landarbeitsordnung 1977 werden die Grundsatzbestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005, durch größtenteils wörtliche Übernahme ausgeführt.

Inhalt:

- Verbot der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung
- Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung
- Definition von Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes inklusive Schadenersatzregelungen
- Bestimmungen zur Geltendmachung von Ansprüchen
- Einführung eines Benachteiligungsverbotes als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen
- Verfahrensbestimmungen bei Mehrfachdiskriminierung
- Außergerichtliche Streitbeilegung (Schlichtungsversuch)
- Beweislastregelung

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 232f Abs. 3:

In erster Kontaktaufnahme wird die oder der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission zu prüfen haben, ob eine Ausräumung der Streitigkeiten möglich ist. Die Anberaumung eines Einigungsgesprächs unter Teilnahme aller Beteiligten wird im Regelfall zweckmäßig sein.

Zu § 232i Abs. 2:

Diese Bestimmung wird durch den Diskriminierungsgrund der Behinderung ergänzt.

Zu § 232i Abs. 3:

Mit dieser Bestimmung wird das Diskriminierungsverbot auf Angehörige ausgeweitet, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Darüber hinaus sollen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Falle einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Ansprüche im Zusammenhang mit der Diskriminierung geltend zu machen.

Zu § 232j Abs. 2:

§ 232j Abs. 2 enthält die Begriffsbestimmung der „mittelbaren Diskriminierung“. Für die mittelbare Diskriminierung wird die Prüfung der Zumutbarkeit einer Herstellung der Barrierefreiheit bzw. der Zumutbarkeit einer maßgeblichen Verbesserung im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung vorgesehen.

Zu § 232j Abs. 4:

Diese Bestimmung enthält die Definition von Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Zu § 232k Abs. 6 bis 10:

Artikel 5 der EU-Rahmenrichtlinie („Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“) sieht die Verpflichtung von Dienstgeberinnen und Dienstgebern vor, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung und Beruf zu eröffnen. Dem wurde in der Definition von Diskriminierung insofern Rechnung getragen, als diese Verpflichtung den Erwägungsgründen für die Beurteilung einer Verhältnismäßigkeit von zu ergreifenden Vorkehrungen zu Grunde gelegt wird.

Dabei ergibt sich eine Mehrstufigkeit der Abwägung von Zumutbarkeit bzw. der Unverhältnismäßigkeit von Belastungen, die gewährleisten soll, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird. Damit soll verhindert werden, dass wegen der Unverhältnismäßigkeit einer vollen Herstel-

lung 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 nur so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

Für Behinderte, die bereits in einem Dienstverhältnis stehen, ist die Barrierefreiheit im Sinn von Abs. 9 gegeben, wenn die behindertenbezogenen Regelungen der für sie geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften von ihren Dienstgeberinnen und Dienstgebern eingehalten werden.

Zu § 232q Abs. 10:

Diese Bestimmung trägt dem § 24e Behinderteneinstellungsgesetz Rechnung, wonach der Ausführungsgesetzgeber bei Vorliegen mehrerer Diskriminierungsgründe in Bezug auf einen Sachverhalt (Mehrfachdiskriminierung) zu gewährleisten hat, dass über den Anspruch wegen Diskriminierung in einem einzigen Verfahren entschieden wird.