

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2-GV-126/44-03
IVW3-LG-1206001/019-2004
K4-GV-313/46

Bearbeiter
Mag. Gibisch

DW 12033 8. Juni 2004

Betrifft:

Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes; Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 09.06.2004

Ltg.-**263/G-24-2004**

V- u. R-Ausschuss

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf enthält folgende Punkte („**Anti-Diskriminierungsrichtlinien**“):

1. die Umsetzung der **Richtlinie 2000/43/EG** des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
2. die Umsetzung der **Richtlinie 2000/78/EG** des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Mit der vorliegenden Novelle soll der in den Geltungsbereich des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes fallende Teil des sich aus diesen Richtlinien ergebenden Umsetzungsbedarfs abgedeckt werden.

Insbesondere werden (zusätzlich zum Geschlecht) folgende neuen Diskriminierungsgründe aufgenommen:

- die Rasse und die ethnische Herkunft,
- die Religion oder Weltanschauung,
- eine Behinderung,
- das Alter und
- die sexuelle Ausrichtung

Die angeführten Maßnahmen sind **rechtlich notwendig**, um die bestehende Rechtslage den Mindestanforderungen des Gemeinschaftsrechts anzupassen.

Gleichzeitig soll der sprachlichen Gleichbehandlung stärker als bisher Rechnung getragen werden.

Die Kompetenz zur Regelung des Gegenstandes ergibt sich aus Art. 21 B-VG, hinsichtlich der Z. 20 aus Art. 15 Abs. 9 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Ad 1. und 2.:

Die neu aufzunehmenden Gleichbehandlungsgründe (Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung) betreffen die Tätigkeiten sowohl der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten als auch der NÖ Gleichbehandlungskommission lediglich im Tätigkeitsbereich „Gleichbehandlung“, nicht jedoch im Bereich „Frauenförderung“.

Die Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission und der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten zeichnet sich durch fachlich fundierte sowie mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen ausgestattete Arbeitsweise aus und hat sich in der Vergangenheit bestens bewährt. Die Übernahme der neuen Agenden durch diese beiden Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung gewährleistet qualitativ gleiche Arbeit auch im Zusammenhang mit den neu aufgenommenen Diskriminierungsgründen. Die Eingliederung in die bestehende Organisationsform erleichtert Menschen, die sich von (ein- oder mehrfacher) Diskriminierung betroffen fühlen, die Hilfesuche und ist für eine rasche und umfassende Klärung behaupteter Diskriminierungsvorwürfe von Vorteil.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die neuen Diskriminierungsgründe – ungeachtet ihrer qualitativen Gleichwertigkeit mit dem Merkmal „Geschlecht“ – in der Praxis seltener Anlass zur Befassung und Prüfung geben werden als die Fragen der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Die neuen Agenden sollen von den bestehenden Organen wahrgenommen werden. Soweit die Einarbeitung dieser Organe in ihre neuen Agenden die anfängliche Häufung von Sitzungen erforderlich macht, sind Mehrkosten in Form (öfter als bisher) anfallender Reisekosten zu erwarten. Organisationsbedingte Mehrkosten auf Dauer hingegen kommen nicht in Betracht. Mehrkosten dieser Art sind jedenfalls als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund kommen nicht in Betracht.

Soweit bei den Gerichten wegen der Vermehrung der Diskriminierungsgründe gehäuft Verfahren wegen Schadenersatz aufgrund erfolgter Diskriminierungen anfallen sollten, wären Mehrkosten dieser Art jedenfalls als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen. Grundsätzlich wird jedoch davon ausgegangen, dass sich die Normadressaten gesetzmäßig verhalten werden und daher Diskriminierungen unterbleiben werden.

Besonderer Teil:

Zu Z. 1 (§ 1):

Die neuen Gleichbehandlungsgründe (Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung) sollen in der Zielbestimmung neben der geschlechtlichen Gleichbehandlung demonstrativ als gleichwertig kenntlich gemacht werden. Die aktive Förderung der Frauen bei der Postenbesetzung mit dem Ziel eines ausgeglichenen Zahlenverhältnisses auf allen dienstrechtlichen Ebenen bedarf daher nunmehr verstärkter Betonung.

Zu Z. 2-4, 11-17, 19 und 21-37 (§ 2 Abs. 1 und 4 alt, § 2 Abs. 1 und 2 neu, § 5 Abs. 1 und 4-8, § 6, § 7 Abs. 2, § 9 Abs. 2 und 3, § 10 Abs. 1 und 3, § 11 Abs. 2, § 12 Abs. 1-3, § 13 Abs. 1 und 2, § 14 Abs. 1 und 3, § 15 Abs. 1 und 2):

Die Regelung, der zufolge sich die nur in männlicher oder nur in weiblicher Form angeführten personenbezogenen Bezeichnungen in gleicher Weise auf Frauen und Männer beziehen, wird speziell im NÖ Gleichbehandlungsgesetz, das gerade in dieser Hinsicht höheren Ansprüchen genügen sollte, nicht mehr als zeitgemäß empfunden. Aus diesem Grund wurde seitens der Personalvertretungen sowie seitens der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten eine Anpassung in sprachlicher Hinsicht gefordert. Die entsprechende Generalklausel soll daher insbesondere im NÖ Gleichbehandlungsgesetz auf der Grundlage einer sprachwissenschaftlichen Stellungnahme der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst – bei möglicher Erhaltung der Lesbarkeit – zugunsten geschlechtsneutraler oder sowohl weiblicher als auch männlicher Begriffe entfallen.

Zu Z. 5, 6 und 8 (§ 3 Abs. 1, 2 und 4):

In jenen Bestimmungen, die sich auf alle vom Gesetz erfassten Gleichbehandlungsmerkmale beziehen, wird zur Vereinfachung der Sprache sowie zur Betonung ihrer Gleichwertigkeit einheitlich von „Diskriminierungsgründen“ gesprochen. Dieses Wort soll daher den bisher allein ausschlaggebend gewesenen Diskriminierungsgrund „Geschlecht“ auch sprachlich ersetzen.

Zu Z. 7 (§ 3 Abs. 3):

Die Definition der mittelbaren Diskriminierung ist den einschlägigen Definitionsänderungen in den Richtlinien texten anzupassen.

Zu Z. 9 (§ 3 Abs. 5 und 6):

Der bisherige § 2 Abs. 4 regelte die zulässigen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot durch Anordnung der Nichtanwendung des Gesetzes. Der Systematik der umzusetzenden Richtlinien folgend soll der neue Abs. 5 des § 3 die zulässigen Ausnahmen nunmehr im Zusammenhang mit der Definition der Diskriminierung regeln. Inhaltlich lehnt sich die Regelung eng an den Richtlinien text an.

Der neue Abs. 6 regelt in dem von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG vorgegebenen Rahmen die möglichen Ausnahmen von der Gleichbehandlung aufgrund des Alters.

Demnach liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters vor, wenn die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Ebenso gerechtfertigt sind bestimmte Ungleichbehandlungen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.

Als Beispiele für zulässige Ungleichbehandlungen nennt die Richtlinie insbesondere:

- die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
- die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
- die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Zu Z. 10 und 17 (§§ 4 und 6):

Durch die gegenständlichen Richtlinien wird neben der schon bisher in § 5 verankerten sexuellen Belästigung zukünftig jedes auf einen Gleichbehandlungsgrund bezogene unerwünschte Verhalten (mit einer das Arbeitsumfeld bestimmenden Intensität) als Diskriminierung zu behandeln sein. Daher soll nunmehr der Begriff der Belästigung allgemein definiert und die sexuelle Belästigung als Sonderform einer Diskriminierung festgelegt werden.

Dies zieht die Anwendbarkeit des § 6 (Schadenersatz) auf diese neuen Diskriminierungsfälle und die Ausdehnung der Dienstgeberpflicht zu geeigneten Vorsorgemaßnahmen gegen Wiederholungstaten (sowie die Ausdehnung der Beweislastumkehr bei behaupteten Verletzungen dieser Pflicht – siehe dazu unten zu Z. 20) nach sich. Die Einbeziehung der anstiftenden Person in den Kreis der Schadenersatzpflichtigen erfolgt in Umsetzung der jeweiligen Art. 2 Abs. 4 der beiden Anti-Diskriminierungsrichtlinien, denen zufolge auch die Anweisung zur Diskriminierung eine Diskriminierung darstellt. Dadurch wird die Durchsetzung des Schadenersatzanspruchs nicht nur gegen den Haupttäter sondern auch gegen den mithaftenden Anstifter durch die Beweislastumkehr (§ 7 Abs. 3) erleichtert, ohne jedoch dazu den in der österreichischen Rechtsordnung in – im Vergleich zu den Anti-Diskriminierungsrichtlinien – völlig anderer Bedeutung stehenden Rechtsbegriff der Anweisung (siehe §§ 1400 ff ABGB) zu verwenden.

Zu Z. 18 (§ 7 Abs. 1):

Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung soll generell auf sechs Monate verlängert werden, um den Betroffenen mehr Zeit zur Verarbeitung des Erlebten einzuräumen.

Zu Z. 20 (§ 7 Abs. 3):

Während im bisherigen Geltungsbereich der Beweislastumkehr nur Verfahren gegen den Dienstgeber in Betracht kamen, steht aufgrund der umzusetzenden Richtlinien außer Zweifel, dass in den Fällen einer Belästigung im Sinne des § 4 Abs. 1 diese Beweiserleichterung auch für die Verfahren gegen die belästigenden Personen sowie gegen die sie anstiftenden Personen zur Anwendung kommen muss.

Für die Glaubhaftmachung „reicht der Nachweis einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit der Richtigkeit der zu bescheinigenden [...] Tatsache“ (OGH vom 2.2.2001, 6 Ob 251/00f). Als Bescheinigungsmittel für das gerichtliche Verfahren kommt vor allem das Ergebnis einer Prüfung durch die NÖ Gleichbehandlungskommission in Betracht, die mit fachkundigen und weisungsfreien Mitgliedern eine kostengünstige Prüfung auf hohem Niveau gewährleistet. Nach der bisherigen

Rechtsslage steht es der sich diskriminiert fühlenden Person jedoch frei, ihre Ansprüche auch ohne vorangegangene Prüfung durch die NÖ Gleichbehandlungskommission gerichtlich geltend zu machen. Die Beweiserleichterung der Beweislastumkehr erhöht ohne entsprechende gesetzliche Vorkehrung jedoch die Wahrscheinlichkeit, dass die Klärung von entscheidungswesentlichen Sachverhaltsfragen ohne vorangegangene Befassung der NÖ Gleichbehandlungskommission mit beträchtlichem zeitlichem und finanziellem Mehraufwand in das gerichtliche Verfahren verlagert wird. Da einerseits der Grundsatz der Unbeschränktheit der Beweismittel zu beachten ist, andererseits jedoch die gerichtsrelevante Frage einer „wahrscheinlichen“ Diskriminierung den Hauptgegenstand einer Prüfung der NÖ Gleichbehandlungskommission gemäß § 7 Abs. 2 bildet, erscheint es erforderlich, diese Prüfung als zwingende Prozessvoraussetzung vorzusehen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass jeder Befassung der Zivilgerichte ein Schlichtungsversuch vorausgeht. Gemäß § 7 Abs. 2 letzter Satz hemmt diese Prüfung für deren Dauer die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung.

Diese Regelung stellt Sonderzivilverfahrensrecht dar. Die Zuständigkeit gründet sich daher auf Art. 15 Abs. 9 B-VG.

Zu Z. 36 (§ 16 Abs. 1):

Die Liste der umgesetzten EG-Richtlinien wird entsprechend aktualisiert.

Die genannten Änderungen sollen mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft treten.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

	NÖ Landesregierung	
Onodi	Pröll	Kranzl
Landeshauptmann-Stellvertreter	Landeshauptmann	Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

