

Synopse
der zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes abgegebenen Stellungnahmen

Zum Allgemeinen Teil der Erläuterungen:

• Zentralpersonalvertretung + Zentralbetriebsrat:

• **Geschlechtersensible Sprache**

Die konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache im gesamten Gesetzestext, d.h. personenbezogener Bezeichnungen, die Frauen und Männer tatsächlich gleichermaßen erfassen, wird begrüßt. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass mit sprachlichem Geschick für Frauen und Männer gleichermaßen zutreffende Formulierungen gefunden und nur in wenigen Passagen weibliche und männliche Begriffe gemeinsam verwendet wurden. Der Gesetzestext hat seine Lesbarkeit und Verständlichkeit behalten.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

• **Geschlechtersensible Sprache**

Die konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache im gesamten Gesetzestext, d.h. personenbezogener Bezeichnungen, die Frauen und Männer tatsächlich gleichermaßen erfassen, wird begrüßt. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass mit sprachlichem Geschick für Frauen und Männer gleichermaßen zutreffende Formulierungen gefunden und nur in wenigen Passagen weibliche und männliche Begriffe gemeinsam verwendet wurden.

Der Gesetzestext hat seine Lesbarkeit und Verständlichkeit behalten.

• **Erläuterungen**

Der Erläuterungstext ist allgemein sehr knapp gehalten.

Es wird angeregt, in Hinkunft ausführlichere Erläuterungen zu verfassen.

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Unser Verband dankt für die Übermittlung des gegenständlichen Entwurfes und gibt gleichzeitig bekannt, dass keine Einwände gegen die in Aussicht genommenen Änderungen vorliegen. Angeregt werden lediglich einige sprachliche Anpassungen (vgl. Einleitungssatz zu § 3 Abs. 1 des Entwurfes).

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Gegen den mit Schreiben vom 12. Februar 2004 übermittelten Entwurf einer Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes bestehen aus unserer Sicht, da unsere Anregungen aus der Vorbegutachtung berücksichtigt wurden, keine Einwände. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass bei der Änderungsanordnung der Ziffer 26 das Wort „Verfassungsbestimmung:“ entfallen sollte.

Weiters sollte der letzte Satz der Erläuterungen wie folgt lauten:

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

Abteilung Gemeinden:

Zu dem zur Vorbegutachtung übermittelten Entwurf einer Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes wird mitgeteilt, dass nach unserer Ansicht noch nachstehende Bestimmungen der Richtlinien einer Umsetzung im NÖ Gleichbehandlungsgesetz bedürfen:

Anweisung zur Diskriminierung:

Artikel 2 Abs. 4 der beiden Richtlinien enthalten eine Bestimmung wonach die **Anweisung** zur Diskriminierung einer Person als Diskriminierung im Sinne der Richtlinien gilt. Im gegenständlichen Entwurf fehlt der Diskriminierungsgrund der „Anweisung zur Diskriminierung“.

Viktimisierung:

Artikel 9 der RL 200/43/EG und Artikel 11 der RL 200/78/EG enthalten Regelungen über ein **Benachteiligungsverbot** bei einer Beschwerde oder der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Im gegenständlichen Entwurf fehlt eine Bestimmung über ein Benachteiligungsverbot.

Der Bund führte in den erläuternden Bemerkungen zu § 39 des Begutachtungsentwurfes des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes aus, dass von diesem Schutz – nach der

Intention der EU (Erwägungsgrund 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) – nicht nur die beschwerdeführende Dienstnehmerin oder der beschwerdeführende Dienstnehmer, sondern auch andere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, wie Zeuginnen und Zeugen oder Kolleginnen und Kollegen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst sind.

Abteilung Schulen:

Zum angegebenen Bezug wird aus der Sicht der äußeren Organisation der allgemein bildenden Pflichtschulen kein Einwand erhoben.

NÖ Landes – Landwirtschaftskammer:

Die NÖ Landes-Landwirtschaftskammer erhebt gegen den Entwurf einer Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes keinen Einwand.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ:

Der bisherige Regelungsbereich des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes bezog sich nur auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, eingeschränkt auf das Dienstrecht. Die Zusammenfassung aller Diskriminierungstatbestände in einem Gesetz wurde bereits bei der Begutachtung der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes beanstandet, und muss hier ebenfalls kritisiert werden.

Dies deshalb, weil dadurch die Gefahr besteht, dass der Gleichbehandlung von Frauen und Männern weniger Bedeutung beigemessen wird. Dem wurde aber insofern versucht vorzubeugen, als die Frauenerföderung im § 1 NÖ GIBG extra betont wird.

Weiters hervorzuheben und besonders zu begrüßen ist die Verfassungsbestimmung des § 11 leg cit, mit der die Weisungsfreiheit der Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und d. Gleichbehandlungsbeauftragten normiert wird.

Auch die Verwendung von neutraler Sprache bzw. von Nennung beider Geschlechter sollte bei allen Gesetzesvorhaben umgesetzt werden. Es sei aber darauf hingewiesen, dass dieses Vorhaben nicht zur Gänze durchgehalten wurde, da nur von ‚Dienstgeber‘ die Rede ist. Auch hier müsste sowohl Dienstgeberin als auch Dienstgeber genannt werden.

Auch wenn in den erläuternden Bemerkung, allgemeiner Teil, der ‚unglückliche Eindruck‘ bedauert wird, weil offenbar die Ansicht besteht, Österreich tue genug zur Verhinderung von Diskriminierung, so ist eine Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG nicht nur rechtlich geboten sondern auch notwendig.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Landesvorstand NÖ:

- **Geschlechtersensible Sprache**

Die konsequente Verwendung geschlechtersensibler Sprache im gesamten Gesetzestext, d.h. personenbezogener Bezeichnungen, die Frauen und Männer tatsächlich gleichermaßen erfassen, wird begrüßt. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass mit sprachlichem Geschick für Frauen und Männer gleichermaßen zutreffende Formulierungen gefunden und nur in wenigen Passagen weibliche und männliche Begriffe gemeinsam verwendet wurden. Der Gesetzestext hat seine Lesbarkeit und Verständlichkeit behalten.

Das Bundeskanzleramt – Sektion III nimmt unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Verfassungsdienstes und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zu dem gegenständlichen Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:

Der Verfassungsdienst des BKA kann der Auffassung, dass über die Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes hinausgehende legislative Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG nicht erforderlich seien, nicht folgen. Es trifft zwar zu, dass auch das BVG betreffend das Verbot rassistischer Diskriminierung sowie der verfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz die Diskriminierung von Personen aus den in der Richtlinie genannten Gründen verbieten; darüber hinaus stellt Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG bestimmte diskriminierende Verhaltensweisen unter Verwaltungsstrafe. Die Richtlinie enthält aber detaillierte Anforderungen vor allem betreffend das Verfahren zur Durchsetzung des Anspruchs auf Gleichbehandlung in den von der Richtlinie erfassten Bereichen sowie in Bezug auf Sanktionen bei Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. Art. 7 und Art. 15 der Richtlinie); die Sanktionen hätten aufgrund des gemeinschaftsrechtlichen Äquivalenzprinzips (vgl. dazu zB das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 8. Juli 1999, C-186/98 – Nunes) jenen zu entsprechen, die im NÖ Gleichbehandlungsgesetz für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vorgesehen sind. Schon im Hinblick darauf wäre eine einfachgesetzliche Umsetzung jedenfalls geboten. Auch die „Beratungs- und Beschwerdestelle“ gemäß Art. 47 der NÖ Landesverfassung 1979 genügt mangels ausreichender Kompetenzen und vor allem mangels Unabhängigkeit in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht den Anforderungen der Richtlinie (vgl. deren Art. 13).

Allgemeine Bemerkungen:

Zur Umsetzung der einschlägigen Richtlinien:

Das Amt der nö. Landesregierung vertritt in den Erläuterungen die Auffassung, dass durch den gegenständlichen Entwurf die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) vollständig umgesetzt werden können.

Dazu wird zu bedenken gegeben, dass in Art. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien ua eine Diskriminierung auf Grund der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen, verbietet.

Die beruflichen Interessenvertretungen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich fallen in die Gesetzgebungskompetenz der Länder. In diesen Angelegenheiten wäre das Diskriminierungsverbot durch landesgesetzliche Regelung sicherzustellen. Weiters besteht zB auch im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen und im Rahmen der Ausführungsgesetzgebung Umsetzungsbedarf.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG des 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, die Anpassungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält, bis 5.10.2005 hingewiesen. Dieser Verpflichtung könnte durch die Integration der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in die auf Grund der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien erforderlichen Änderungen vorgegriffen werden.

Zum Schutz von Personen vor Benachteiligungen:

Beide Antidiskriminierungsrichtlinien sehen die Verpflichtung der Mitgliedstaaten vor, beschwerdeführende Personen sowie auch andere Personen, wie Zeug/inn/en oder Kolleg/inn/en, die die Beschwerde unterstützen, vor Benachteiligungen zu schützen. Die Ahndung des Verstoßes gegen ein solches Benachteiligungsverbot als Dienstpflichtverletzung (siehe Erläuterungen) setzt nach Auffassung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit die Richtlinien nicht vollständig um. Es wird dazu im Wesentlichen auf die Ausführungen zu § 3 verwiesen. Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wird im Text der Richtlinien zwar nicht ausdrücklich als Diskriminierung definiert, dennoch geht das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

davon aus, dass die Intention der Richtlinien - im Sinne eines effektiven Schutzes - darauf abzielt, in einem solchen Fall die benachteiligte Person einer diskriminierten Person gleichzustellen. Die Ahndung einer derartigen Handlungsweise als Dienstpflichtverletzung bleibt davon natürlich unberührt. Der Entwurf sollte daher ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot enthalten.

Zur Einbindung von Interessensverbänden:

Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

Die Rolle der Interessenvertretungen und Nichtregierungsorganisationen (Stellung im Verfahren, Befugnisse) wäre im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu regeln. So könne zB vorgesehen werden, dass sich der/die Antragsteller/in durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insb. durch eine/n Vertreter/in einer

Interessenvertretung oder Nichtregierungsorganisation vertreten lassen kann (siehe auch Entwurf einer Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

Zu positiven Maßnahmen für Behinderte:

Art. 5 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen. Dabei handelt es sich um einen Auftrag zur Setzung positiver Maßnahmen und geht damit über den Anwendungsbereich des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes hinaus.

Ergänzend ist zu bemerken, dass die Richtlinie in Erwägungsgrund 20 Kriterien nennt, die bei der konkreten Ausgestaltung des Dienstes für Bedienstete mit Behinderungen zu berücksichtigen sind, um den Arbeitsplatz entsprechend einzurichten. Durch wirksame und praktikable Maßnahmen sind etwa adäquate Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung der Arbeitsgeräte, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots der Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen vorzusehen. In den Entwurf sollten daher einschlägige Regelungen aufgenommen werden.

Zur Unabhängigkeit der Beratungs- und Beschwerdestelle:

Die in den Erläuterungen angesprochene Benennung der Beratungs- und Beschwerdestelle gemäß Art. 47 nÖ. Landesverfassung als unabhängige Stelle gemäß Art. 13 der Antirassismusrichtlinie setzt nach Ansicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit die Richtlinie nicht vollständig um. Gemäß Art. 47 nÖ. Landesverfassung ist ein rechtskundiger Beamter mit der Entgegennahme von Beschwerden zu betrauen. Er hat Beschwerdeführer aufzuklären und allenfalls die Beschwerden - versehen mit einer gutachterlichen Äußerung - an die sachlich in Betracht kommende Behörde weiterzuleiten. Art. 13 der Antirassismusrichtlinie verlangt jedoch die Einrichtung einer unabhängigen Stelle, also die Schaffung einer Organisationsstruktur bzw. die Betrauung einer bereits bestehenden Organisationsstruktur mit den in der Richtlinie angeführten Aufgaben. Darüber hinaus reichen die in der Richtlinie aufgezählten Aufgaben und Befugnisse weit über die Befugnisse gemäß Art. 47 nÖ. Landesverfassung hinaus (zB Durchführung unabhängiger Untersuchungen, Veröffentlichung von unabhängigen Berichten, über reine Information hinausgehende Unterstützung von sich diskriminiert erachtenden Personen).

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit regt aus diesen Gründen an, die Beratungs- und Beschwerdestelle im Entwurf ausdrücklich als unabhängige Stelle zu definieren sowie mit den Aufgaben und Befugnissen des Art. 13 der Antirassismusrichtlinie zu betrauen. Dazu sollten jedoch auch eine entsprechende Organisationsstruktur, personelle und sachliche Ressourcen und die Unabhängigkeit sichergestellt werden. Als Variante wäre die Betrauung der Gleichbehandlungsbeauftragten mit den Aufgaben der unabhängigen Stelle (siehe auch Entwurf einer Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes) denkbar.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit weist an dieser Stelle auch darauf hin, dass Art. 8a der oa Richtlinie 2002/73/EG ebenfalls die Verpflichtung zur Einrichtung einer unabhängigen Stelle vorsieht. Aus Sicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erscheint es sinnvoll, die Aufgaben der oa Stelle bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt auf die Behandlung von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts zu erweitern. In diesem Zusammenhang stellt sich überhaupt die Frage, ob - im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes - nicht überhaupt alle Diskriminierungstatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vom Aufgabenbereich der unabhängigen Stelle umfasst sein sollten.

Das gegenständliche Gesetzesvorhaben, insbesondere auch die Anpassungen hinsichtlich der geschlechtergerechten Sprache, wird grundsätzlich begrüßt. Aus frauenpolitischer Sicht wären jedoch einige Änderungen und Anpassungen, insbesondere der vorgesehenen Schadenersatz- und Beweislastregelungen an die derzeit geplanten Änderungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wünschenswert.

Vorweg wird kritisch angemerkt, dass die Erläuternden Bemerkungen eine unklare Darstellung, welche Richtlinien durch den vorliegenden Entwurf tatsächlich umgesetzt werden sollen, enthalten: Einerseits wird eingangs von der Umsetzung der „Anti-Diskriminierungsrichtlinien“ 2000/43/EG und 2000/78/EG gesprochen, andererseits ist den späteren Ausführungen zu entnehmen, dass auch die Umsetzung der RL 2002/73/EG beabsichtigt ist.

Wenn es auch begrüßenswert erscheint, dass die Umsetzung der **RL 2000/78/EG und 2002/73/EG** seitens des Landes Niederösterreich in Angriff genommen werden soll, so stellt das vorliegende Gesetzesvorhaben allerdings aus ho. Sicht keine vollinhaltliche Umsetzung insbesondere der RL 2002/73/EG dar.

Auch der Ansicht, dass die **RL 2000/43/EG** bereits durch bestehendes Bundesrecht ausreichend und effektiv umgesetzt sei, kann nicht zugestimmt werden, zumal derzeit noch nicht absehbar ist, wann der Bundesgesetzgeber tatsächlich

gesetzliche Bestimmungen zur Umsetzung der RL 2000/43/EG erlassen wird. Darüber hinaus wäre es äußerst wünschenswert, wenn der NÖ Landesgesetzgeber in jenen Rechtsgebieten, die in seinen Kompetenzbereich fallen (Sozialhilfe, Wohnungsförderung etc.), das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot durch einfachgesetzliche Bestimmungen konkretisieren und präzisieren und insbesondere mit durchsetzbaren Rechtsansprüchen ausstatten würde.

Zusätzlich wird die Frage aufgeworfen, ob nicht doch ergänzende Landesgesetzgebung zum Schutz vor rassistischer oder ethnischer Diskriminierung in sonstigen Bereichen notwendig ist. Dem Hinweis, dass bei Willkür der Behörde der (bestehende) Instanzenzug und die Möglichkeit einer VfGH-Beschwerde offen stehen, wird entgegengesetzt, dass für Betroffene die Möglichkeit, sich an eine - auf Diskriminierungsfragen spezialisierte - außergerichtliche Stelle zu wenden, einen zusätzlichen und niederschweligen Rechtsschutz bieten würde. Es wäre für die Betroffenen daher jedenfalls ein Vorteil, wenn der Landesgesetzgeber auch für diese Diskriminierungsfälle die Zuständigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission vorsehen würde.

Die in den Erläuterungen betreffend die finanziellen Auswirkungen dargelegte Argumentation, die Übernahme der neuen Agenden durch die **NÖ Gleichbehandlungskommission und die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten** werde eine qualitativ gleichbleibende Arbeit auch für die neuen Diskriminierungsgründe gewährleisten, kann in dieser Weise nicht nachvollzogen werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die bisher qualitativ hochwertige Arbeit der genannten Organe nur bei entsprechend umfassender Schulung und erweiterter Freistellung bzw. optimalerweise durch die Einsetzung neuer auf die einzelnen Diskriminierungsgründe spezialisierter Experten und Expertinnen sichergestellt ist.

Zum Besonderen Teil der Erläuterungen:

Zu § 1:

Zentralpersonalvertretung + Zentralbetriebsrat:

- **§ 1 Ziele**

Die Novelle bringt in Umsetzung von Gemeinschaftsrecht eine Erweiterung des Zielkataloges. Nunmehr sollen zusätzlich zur geschlechtsbedingten Diskriminierung auch explizit Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verhindert werden. Die in § 1 Zif.1 genannten Gründe sind gleichwertig.

Es wird begrüßt, dass diese Gleichwertigkeit, d.h. gleiche Verpöntheit aller Diskriminierungsgründe gut erkennbar im Entwurf zum Ausdruck kommt. Ebenso wird positiv vermerkt, dass die Frauenförderung eine sprachliche Verstärkung erfährt.

Die Struktur ist der Aufgabenerweiterung der Gleichbehandlungsorgane anzupassen.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

- **§ 1 Ziele**

Die Novelle bringt in Umsetzung von Gemeinschaftsrecht eine Erweiterung des Zielkataloges. Nunmehr sollen zusätzlich zur geschlechtsbedingten Diskriminierung auch explizit Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verhindert werden. Die in § 1 Zif.1 genannten Gründe sind gleichwertig.

Es wird begrüßt, dass diese Gleichwertigkeit, d.h. gleiche Verpöntheit aller Diskriminierungsgründe gut erkennbar im Entwurf zum Ausdruck kommt. Ebenso wird positiv vermerkt, dass die Frauenförderung eine sprachliche Verstärkung erfährt.

Die klare Übersichtlichkeit des Gesetzes wird NÖ Landes- und Gemeindebediensteten, die sich von (ein- oder mehrfacher) Diskriminierung betroffen fühlen, eine rasche Orientierung und Hilfesuche ermöglichen.

Die Struktur ist der Aufgabenerweiterung der Gleichbehandlungsorgane anzupassen.

- **§ 1 Ziele**

Die Novelle bringt in Umsetzung von Gemeinschaftsrecht eine Erweiterung des Zielkataloges. Nunmehr sollen zusätzlich zur geschlechtsbedingten Diskriminierung auch explizit Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verhindert werden. Die in § 1 Zif.1 genannten Gründe sind gleichwertig.

Es wird begrüßt, dass diese Gleichwertigkeit, d.h. gleiche Verpöntheit aller Diskriminierungsgründe gut erkennbar im Entwurf zum Ausdruck kommt. Ebenso wird positiv vermerkt, dass die Frauenförderung eine sprachliche Verstärkung erfährt.

Die Struktur ist der Aufgabenerweiterung der Gleichbehandlungsorgane anzupassen.

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit wurde im Rahmen des Begutachtungsverfahrens zum Bundesgesetz über die Gleichbehandlung darauf aufmerksam gemacht, dass der Begriff „sexuelle Ausrichtung“ missverständlich und in der Fachliteratur nicht gebräuchlich sei. Aus diesem Grund wurde sowohl im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung als auch im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz der Begriff „sexuelle Orientierung“ gewählt.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Zu § 1 Z 2:

Aus der Zielbestimmung des § 1 in Zusammenhang mit den entsprechenden Erläuternden Bemerkungen, wonach die aktive Förderung der Frauen bei Postenbesetzungen in Zukunft verstärkt betont werden soll, ergibt sich ein klares Bekenntnis zur Politik der **Gleichstellung der Geschlechter**. Dies ist sehr zu begrüßen.

Im Sinne einer einheitlichen Terminologie wird vorgeschlagen, den Diskriminierungsstatbestand der „sexuellen Ausrichtung“ entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf „**sexuelle Orientierung**“ umzubenennen.

Zu § 3:

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Die Art. 2 Abs. 4 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sehen vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung von Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden. Abgesehen von der Frage, ob der Tatbestand der Anweisung auf Grund der geltenden Rechtslage als Dienstpflichtverletzung zu qualifizieren ist, wird darauf hingewiesen, dass sich die Rechtsfolgen einer Dienstpflichtverletzung von denen einer Diskriminierung auf Grund eines im Entwurf angeführten Gründen unterscheiden. Auf beamtete Bedienstete ist im Falle einer Dienstpflichtverletzung Disziplinarrecht anwendbar; bei Vertragbediensteten besteht die Möglichkeit der Auflösung des Dienstverhältnisses. Die im gegenständlichen Entwurf bei Vorliegen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot vorgesehenen Rechtsfolgen finden auf Dienstpflichtverletzungen jedoch nicht Anwendung. Aus den Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien geht jedoch eindeutig hervor, dass die Anweisung zur Diskriminierung ebenfalls als Diskriminierung zu qualifizieren ist. Daraus ergibt sich, dass in diesem Fall auch die gleichen Rechtsfolgen zur Anwendung kommen müssen. Wie bereits oben dargelegt, ist eine Dienstpflichtverletzung einer Diskriminierung jedoch gerade nicht gleichzusetzen. Es wird daher angeregt, die Anweisung zur Diskriminierung ausdrücklich als Diskriminierung zu definieren. Im Hinblick auf die erforderliche Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG (Umsetzungsfrist bis 5. Oktober 2005), sollte diese Regelung auch für die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gelten.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Die in **Abs. 2** festgelegte Definition der **unmittelbaren Diskriminierung** ist nicht zur Gänze richtlinienkonform: der Satz wäre am Ende um die Wortfolge „....., erfahren hat oder erfahren würde“. zu ergänzen.

Die Übernahme der Formulierung der **mittelbaren Diskriminierung** aus dem Richtlinien-text in **Abs. 3** wird sehr begrüßt.

Die in **Abs. 4** erfolgte bloße Anfügung eines Satzes hinsichtlich der anderen Diskriminierungsgründe scheint legislativ nicht geglückt. Angeregt wird eine Neuformulierung, um diskriminierungsfreie Ausschreibungen auch für die von den anderen Gründen Betroffenen tatsächlich sicherzustellen.

Amt der Kärntner Landesregierung:

1. Es wird angeregt, in § 3 des Gesetzes eine Bestimmung aufzunehmen, wonach die Anweisung zur Diskriminierung einer Person als Diskriminierung zu gelten hat.

Vergleiche dazu

- * Art. 2 Abs. 4 der RL 2000/43/EG
- * Art. 2 Abs. 4 der RL 2000/78/EG
- * Art. 2 Abs. 4 der RL 2002/73/EG.

Zu § 4:

Zentralpersonalvertretung + Zentralbetriebsrat:

- **§ 4 Belästigung und sexuelle Belästigung**

Die Aufnahme des Tatbestandes der „Belästigung“ im Zusammenhang mit den Diskriminierungsgründen in den Katalog der verpönten Handlungen wird begrüßt.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Aufnahme des Tatbestandes der „Belästigung“ im Zusammenhang mit den Diskriminierungsgründen in den Katalog der verpönten Handlungen wird begrüßt.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Landesvorstand NÖ:

Die Aufnahme des Tatbestandes der „Belästigung“ im Zusammenhang mit den Diskriminierungsgründen in den Katalog der verpönten Handlungen wird begrüßt.

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Auch hier wird vorgeschlagen, die Anweisung zur Belästigung bzw. sexuellen Belästigung zu normieren. Dazu wird auf die Ausführungen zu § 3 verwiesen.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Die Aufnahme der „**Belästigung**“ als eigenen - von der „**sexuellen Belästigung**“ zu unterscheidenden - Diskriminierungstatbestand ist sehr zu begrüßen. Allerdings sind die Begriffe „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz präziser definiert, es wird angeregt, sich an diese anzulehnen.

Eine richtlinienkonforme Regelung erfordert jedenfalls die gesetzliche Festlegung, dass auch die Anweisung zu einer Belästigung und zu einer sexuellen Belästigung Diskriminierungen darstellen.

Amt der Kärntner Landesregierung:

2. Im Hinblick auf § 4 wird „im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten“ (Art. 2 der RL 2000/43/EG) angeregt, die Bestimmungen dahingehend zu ergänzen, dass auch diskriminierendes Verhalten Dritter geregelt wird. Im bezughabenden Entwurf wird zwar der Vertreter oder die Vertreterin des Dienstgebers bzw. der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin berücksichtigt, doch wird der „Dritte“ nicht erwähnt. In diesem Zusammenhang könnte geregelt werden, dass der Bedienstete auch einen Schadenersatzanspruch gegenüber der Gebietskörperschaft hat, wenn er durch den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, in dem dieser es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Darüber hinaus könnte ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Dritten normiert werden (§ 6 des Entwurfes).

Zu § 5:

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sehen vor, dass die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Diese der Judikatur des EuGH nachgebildete Formulierung umfasst neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatz. Es sollte daher im Gesetzestext ausdrücklich der Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens festgelegt werden. Im Hinblick auf die erforderliche Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG (Umsetzungsfrist bis 5.10.2005), sollte diese Regelung auch für die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gelten.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Es wäre wünschenswert, wenn für den Fall des **Abs. 1** eine Mindestsumme für den Schadenersatz vorgegeben würde, um ein gewisses Niveau der Angemessenheit sicherzustellen. Es wird daher ersucht, für den Fall, dass bei diskriminierungsfreier Auswahl die betroffene Person die Planstelle erhalten hätte, einen Schadenersatz in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern in Analogie zu § 17 der Novelle zum B-GIBG vorzusehen. Eine bundesweit einheitliche Regelung wäre im Sinne der Nachvollziehbarkeit der Regelungen für Betroffene wünschenswert.

In **Abs. 4** sollte klargestellt werden, ob der Anspruch auf Bezahlung der Differenz nur das hinkünftige höhere Entgelt oder auch die Leistung eines entsprechenden Schadenersatzes für die Vergangenheit umfasst.

Zu **Abs. 5 und 6** wird um Ergänzung dahingehend ersucht, dass ersatzweise der Vermögensschaden zu ersetzen ist. Dies entspricht der Regelung in § 17b der Novelle zum B-GIBG.

Zu **Abs. 7 und 8** wird ersucht, die Schadenersatzregelung ebenfalls dem Entwurf der Novelle zum B-GIBG anzupassen, und zwar für den Fall, dass die betroffene Person bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, andernfalls für höchstens drei Monate.

In § 5 fehlt eine Regelung für den Fall, dass eine Einstellung auch ohne Diskriminierung unterblieben wäre.

Bedauerlich ist, dass § 5 nicht für alle Tatbestände durchgängig auch einen immateriellen Schadenersatz ausdrücklich vorsieht. Es ist daher fraglich, ob die Richtlinien, die einen wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Schadenersatz fordern, korrekt umgesetzt sind.

Zu § 6:

Zentralpersonalvertretung + Zentralbetriebsrat:

Der Mindestschadenersatz ist im NÖ Gleichbehandlungsgesetz mit 360,- Euro festgelegt. Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist eine Erhöhung des derzeitigen Mindestbetrages von 363,40 Euro auf 720,- Euro vorgesehen. Im Falle einer Erhöhung führt die Beibehaltung des bisherigen Mindestbetrages im NÖ Gleichbehandlungsgesetz zu einer nicht argumentierbaren Diskrepanz.

Es wird empfohlen, den Mindestbetrag an jenen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes anzugleichen.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Landesvorstand NÖ:

Der Mindestschadenersatz ist im NÖ Gleichbehandlungsgesetz mit 360,- Euro festgelegt. Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist eine Erhöhung des derzeitigen Mindestbetrages von 363,40 Euro auf 720,- Euro vorgesehen. Im Falle einer Erhöhung führt die Beibehaltung des bisherigen Mindestbetrages im NÖ Gleichbehandlungsgesetz zu einer nicht argumentierbaren Diskrepanz.

Es wird empfohlen, den Mindestbetrag an jenen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes anzugleichen.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Der Mindestschadenersatz ist im NÖ Gleichbehandlungsgesetz mit 360,- Euro festgelegt. Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist eine Erhöhung des derzeitigen Mindestbetrages von 363,40 Euro auf 720 Euro vorgesehen. Im Falle einer Erhöhung führt die Beibehaltung des bisherigen Mindestbetrages im NÖ Gleichbehandlungsgesetz zu einer nicht argumentierbaren Diskrepanz.

Es wird empfohlen, den Mindestbetrag an jenen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes anzugleichen.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Die Schadenersatzregelung ist als problematisch anzusehen. Prinzipiell besteht nur Anspruch auf Ersatz des tatsächlich erlittenen Schadens. Nur wenn kein Vermögensschaden eingetreten ist, besteht Anspruch auf angemessenen Scha-

denersatz, der allenfalls auch einen Ersatz für die Verletzung der Würde umfassen kann. Es erscheint dringend geboten, in allen Fällen – unabhängig vom Vorliegen eines Vermögensschadens – auch einen Ersatz für den immateriellen Schaden sicherzustellen. Zudem kann die Mindestsumme von € 360,-- nicht als angemessen angesehen werden. In diesem Zusammenhang wird auf die im Entwurf der Novelle des B-GIBG festgelegten Mindestersatzansprüche von € 500,-- im Falle der Belästigung und € 720,-- im Falle der sexuellen Belästigung hingewiesen.

Zu § 7:

Zentralpersonalvertretung + Zentralbetriebsrat:

Die Ausdehnung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von drei Monaten auf nunmehr sechs Monate wird begrüßt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Drei-Monatsfrist knapp bemessen war und zielführende Schlichtungsversuche erschwerte.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zeigt die Praxis immer wieder, dass davon betroffene Frauen Zeit brauchen, das Erlebte zu verarbeiten, zu benennen und sich Hilfe zu organisieren.

Im Fall sexueller Belästigung wird eine Ausdehnung der Frist auf 12 Monate empfohlen.

Die Erweiterung der Beweislastleichterung in § 7 Abs. 3 wird begrüßt. Es wird empfohlen klarzustellen, dass auch die Belästigung im Sinne von § 4 Abs. 2 in die Beweislastregelung des § 7 Abs. 3 einbezogen ist.

Die Zentralpersonalvertretung regt an, Mobbing als Form der Belästigung explizit bei den erläuternden Bemerkungen anzuführen.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Ausdehnung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von drei Monaten auf nunmehr sechs Monate wird begrüßt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Drei-Monatsfrist knapp bemessen war und zielführende Schlichtungsversuche erschwerte.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zeigt die Praxis immer wieder, dass davon betroffene Frauen Zeit brauchen, das Erlebte zu verarbeiten, zu benennen und sich Hilfe zu organisieren.

Im Fall sexueller Belästigung wird eine Ausdehnung der Frist auf 12 Monate empfohlen.

Die Erweiterung der Beweislasteichterung in § 7 Abs. 3 wird begrüßt. Es wird empfohlen klarzustellen, dass auch die Belästigung im Sinne von § 4 Abs. 2 in die Beweislastregelung des § 7 Abs. 3 einbezogen ist.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Landesvorstand NÖ:

Die Ausdehnung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von drei Monaten auf nunmehr sechs Monate wird begrüßt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Drei-Monatsfrist knapp bemessen war und zielführende Schlichtungsversuche erschwerte.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zeigt die Praxis immer wieder, dass davon betroffene Frauen Zeit brauchen, das Erlebte zu verarbeiten, zu benennen und sich Hilfe zu organisieren.

Im Fall sexueller Belästigung wird eine Ausdehnung der Frist auf 12 Monate empfohlen.

Die Erweiterung der Beweislasteichterung in § 7 Abs. 3 wird begrüßt. Es wird empfohlen klarzustellen, dass auch die Belästigung im Sinne von § 4 Abs. 2 in die Beweislastregelung des § 7 Abs. 3 einbezogen ist.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst regt an, Mobbing als Form der Belästigung explizit bei den erläuternden Bemerkungen anzuführen.

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Im Hinblick auf die erforderliche Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG (Umsetzungsfrist bis 5.10.2005) wird vorgeschlagen, die Beweislastverteilung auch auf den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung zu erweitern.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Die Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen gemäß **Abs. 1** auf sechs Monate entspricht der Regelung des B-GIBG und ist sehr erfreulich.

Begrüßt wird auch, dass in **Abs. 3** eine Beweiserleichterung auch für die Verfahren gegen belästigende Personen im Falle einer Belästigung gemäß § 4 Abs. 1 zur Anwendung kommt. Da diese Beweislastregelung allerdings nicht die sexuelle Belästigung umfasst, wird dringend ersucht, die **Beweislastumkehr auch auf Fälle der sexuellen Belästigung auszudehnen.**

Weiters geht nach ho. Ansicht aus dem Gesetzestext nicht mit ausreichender Klarheit hervor, dass – wie die EB ausführen – die Durchführung eines Kommissionsverfahrens zwingende Prozessvoraussetzung für eine gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen wird. § 7 Abs. 3 könnte nämlich auch so gelesen werden, dass eine Beweislastumkehr vor Gericht nur dann greift, wenn vorher ein Kommissionsverfahren stattgefunden hat, es aber in allen Fällen, in denen sofort das Gericht angerufen wurde, bei der bisherigen Beweislastverteilung bleibt. Eine solche Bestimmung wäre aus verfassungsrechtlicher Sicht bedenklich, da damit der unabhängigen Gerichtsbarkeit für gleichgelagerte materielle Sachverhalte unterschiedliche Regelungen zur Wahrheitsfindung vorgeschrieben würden, abhängig davon, ob vorher ein Kommissionsverfahren stattgefunden hat oder nicht. Im übrigen dürfte die zwingende Vorschaltung der Kommission und damit eine bloß sukzessive gerichtliche Kompetenz der Intention der Richtlinien, einen möglichst umfassenden und leicht zugänglichen Rechtsschutz für Betroffene zu gewährleisten, widersprechen.

Amt der Kärntner Landesregierung:

3. Zu § 7 führen die Erläuterungen aus, dass es einer sich diskriminiert fühlenden Person nach der bisherigen Rechtslage freistand, ihre Ansprüche auch ohne vorangegangene Prüfung durch die NÖ Gleichbehandlungskommission gerichtlich geltend zu machen. Die nunmehr eingeführte Beweislastumkehr auch in Verfahren gegen belästigende Personen erhöhe ohne entsprechende gesetzliche Vorkehrungen die Wahrscheinlichkeit, dass die Klärung von entscheidungswesentlichen Sachverhaltsfragen ohne vorangegangene Befassung der NÖ Gleichbehandlungskommission mit beträchtlichem zeitlichen und finanziellen Mehraufwand in das gerichtliche Verfahren verlagert werde. Daher schein es erforderlich, eine Prüfung durch die NÖ Gleichbehandlungskommission als zwingende Prozessvoraussetzung vorzusehen.

Es wird in diesem Zusammenhang nicht verkannt, dass die vorgeschlagene Regelung sicherstellen soll, dass jeder Befassung der Zivilgerichte ein Schlichtungsversuch vor der Gleichbehandlungskommission vorausgehen soll, um entscheidende Sachverhaltsfeststellungen nicht in das gerichtliche Verfahren zu verlagern. Doch sollte es der diskriminierten Person freistehen, ob sie ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission einholt, oder sofort den Gerichtsweg beschreiten. Aus ha. Sicht sollte deshalb die fakultative Anrufung der Gleichbehandlungskommission beibehalten werden.

Zu § 10:

Bundeskanzleramt – Sektion III:

Da es sich bei der gegenständlichen Regelung um eine positive Maßnahme zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von weiblichen Bediensteten handelt, könnten die personenbezogenen Bezeichnungen in der derzeitigen Form beibehalten werden.

Zu § 11:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Die im Verfassungsrang normierte Sicherstellung der Weisungsfreiheit wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 15:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen:

Hiezu wird kritisch angemerkt, dass nach geltender Rechtslage die Koordinatorinnen und ihre Aufgaben der Stellung der Kontaktfrauen und ihren Aufgaben auf Bundesebene entsprechen. In Hinkunft können **Koordinatoren/-innen** männlichen und weiblichen Geschlechts sein und werden für die Gleichbehandlung sämtlicher Dienstnehmer/Innen – bei Wahrnehmung auch der neuen Diskriminierungstatbestände - sowie die Frauenförderung zuständig sein.

Es ist zu befürchten, dass mit dieser Ausweitung ihre ursprüngliche Aufgabe, unmittelbare Ansprechperson für Frauen einer Dienststelle hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung zu sein, nicht im selben Ausmaß wahrgenommen werden kann wie bisher.