

## **ANTRAG**

der Abgeordneten Dworak, Dr. Michalitsch, Mag. Motz, Friewald, Mag. Renner, Herzig, Weninger, Mag. Schneeberger, DI Toms und Mag. Wilfing

gemäß § 34 LGO zum Antrag der Abgeordneten Kadenbach, Dr. Michalitsch u.a. betreffend Erlassung eines Antidiskriminierungsgesetzes, LT-330/A-2/22.

### **I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs**

Von der Europäischen Gemeinschaft wurden für die Bekämpfung von Diskriminierungen aus den Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung folgende Richtlinien erlassen:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16;
3. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 39 vom 14. Februar 1976, S. 40; geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;

4. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 6; geändert durch die Richtlinien 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998, ABl. Nr. L 205 vom 22. Juli 1998, S. 66.

Diese Richtlinien legen Standards fest, die unionsweit ein einheitliches Niveau des Schutzes vor Diskriminierung gewährleisten und eine Anpassung der bestehenden Rechtsvorschriften in allen Mitgliedstaaten verlangen.

Bereits nach geltender Rechtslage besteht ein umfassendes Diskriminierungsverbot: Art. 7 Abs. 1 B-VG und Art. 14 EMRK sind hier insbesondere zu nennen.

Unbeschadet der bestehenden Rechtslage sind für die vom Landesgesetzgeber zu regelnden Sachverhalte auf Grund der Richtlinien jedenfalls folgende Inhalte sicherzustellen, die auch die wesentlichen Punkte dieses Gesetzentwurfes bilden:

- ein Verbot jeder unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, einer Anstiftung sowie jeder diskriminierenden Belästigung, insbesondere auch einer sexuellen Belästigung,
- die Möglichkeit, Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot bekämpfen zu können (Rechtsschutz),
- ein Verbot der Benachteiligung auf Grund der Wahrnehmung von Rechten (Viktimisierung) einschließlich einer Rechtsschutzmöglichkeit dagegen,
- Schadenersatzregelungen bei Verletzungen der Verbote,
- Strafbestimmungen für Verletzungen der Verbote und
- Einrichtung einer Stelle zur Bekämpfung der Diskriminierung und Förderung der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinien.

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält eine Verfassungsbestimmung in § 14 Abs. 2. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

## II. Kompetenzgrundlagen

Grundsätzlich besteht gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG eine Generalklausel zu Gunsten der Länder, was bedeutet, dass alle Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich dem Bund zugewiesen sind, in den selbständigen Wirkungsbereich der Länder fallen.

Konkret stellt sich daher zunächst die Frage, ob für die Umsetzung der genannten Richtlinien eine geeignete Bundeskompetenz besteht.

1. Einen inhaltlichen Anknüpfungspunkt bieten dafür zunächst die Grundrechte als Teilbereich des Kompetenztatbestands "Bundesverfassung" (Art. 10 Abs. 1 Z. 1 B-VG); dazu gehören das Bundes-Verfassungsgesetz selbst und die Ausführungsgesetze zu ihm, soweit ihre Erlassung, wie die der Landesverfassungsgesetze, nicht in die Zuständigkeit der Länder fällt.

Auf bundesverfassungsrechtlicher Ebene ist hier neben dem Art. 7 B-VG ("Gleichheitssatz") und dem Art. 14 EMRK, der bestimmt, dass die in der Europäischen Menschenrechtskonvention festgelegten Rechte und Freiheiten ohne Benachteiligung zu gewähren sind, "die insbesondere im Geschlecht, in der Rasse, Hautfarbe, Sprache, nationaler oder sonstiger Herkunft, in der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, im Vermögen, in der Geburt oder im sonstigen Status begründet ist", insbesondere auch das BVG über den Schutz der persönlichen Freiheit und das BVG über die Beseitigung rassistischer Diskriminierung zu nennen.

Obgleich daher dem Bund unter dem Kompetenztatbestand "Bundesverfassung" (Art. 10 Abs. 1 Z. 1 B-VG) eine Zuständigkeit zur Normierung und Durchführung von Grundrechten zukommt, dürfte sie in Hinblick auf die in der genannten Richtlinie enthaltenen, umfangreichen Sachgebiete nicht ausreichend tragfähig sein, um dem Bund eine allumfassende Umsetzung zu gestatten.

2. Dem Bund kommt aber auf Grund der anderen in Art. 10 Abs. 1 B-VG enthaltenen Kompetenztatbestände umfangreiche Regelungsbefugnis zu. So ist der Bund auf Grund seiner Zivilrechtskompetenz nach Art. 10 Abs. 1 Z. 6 B-VG für allgemeine Regelungen der Beziehung zwischen Privaten einschließlich solcher zwischen der öffentlichen Hand und Privaten im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung zuständig. Soweit daher die Richtlinien eine Umsetzung mit Wirkung auch zwischen Privaten fordern, ist wohl vom Bestehen einer ausschließlichen Bundeskompetenz auszugehen.
3. Weiters sind noch - um nur die wichtigsten zu nennen - die Bundeskompetenzen Strafrecht (Art. 10 Abs. 1 Z. 6 B-VG), Arbeits- und Sozialrecht sowie Kammern für Arbeiter und Angestellte (Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG) und Gesundheitswesen (Art. 10 Abs. 1 Z. 12 B-VG) anzuführen. Seitens des Bundes wurde zur Umsetzung der gegenständlichen Richtlinien analog für die entsprechenden Bundesangelegenheiten das Gleichbehandlungsgesetz BGBl. I Nr. 66/2004 erlassen.
4. Obwohl somit dem Bund auf Grund der Kompetenzverteilung das Hauptgewicht - im Hinblick auf die Lebenssachverhalte - bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien zukommt, gibt es ergänzend dazu naturgemäß auch Anknüpfungspunkte für eine Zuständigkeit der Länder im Sinn der allgemeinen Kompetenzverteilung.
5. Die in § 17 und § 18 enthaltenen (sonder)zivilrechtlichen Regelungen sind auf Grund der durch die Richtlinie getroffenen Vorgaben grundsätzlich und in ihrer konkreten Ausgestaltung gemeinschaftsrechtlich geboten und somit im Sinn des Art. 15 Abs. 9 B-VG erforderlich.

### **III. Finanzielle Auswirkungen**

Mit der Einrichtung einer eigenen Antidiskriminierungsstelle (§ 14 des Entwurfs) werden dem Land gewisse Mehrkosten erwachsen, die einerseits Personalkosten betreffen, andererseits jedoch derzeit mangels Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Stelle - insbesondere durch die von den Diskriminierungen Betroffenen - nicht abgeschätzt werden können.

Ferner können auf Grund der Schadenersatzverpflichtung bei Verletzung des Diskriminierungsverbots (§ 17 des Entwurfs) allenfalls dem Land, den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörpern Kosten entstehen, die jedoch - mangels Vorliegens von Erfahrungswerten - derzeit nicht abgeschätzt werden können.

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 auch 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. Außerdem wird auch durch die zwingende Vorschaltung der NÖ Antidiskriminierungsstelle als Schlichtungsstelle und die Verpflichtung zur Durchführung eines Schlichtungsversuches zur Prozessvermeidung beigetragen. Schließlich wurde auch sichergestellt, dass die bundesgesetzlichen Bestimmungen über die Anwaltpflicht bei Gericht unberührt bleiben, um eine qualifizierte Vertretung und damit auch rasche Verfahrensabläufe sicherzustellen, falls es doch zu einem Zivilprozess kommt.

## **IV. EU-Konformität**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der eingangs genannten Richtlinien. Diese Richtlinien wurden weiters noch im NÖ Gleichbehandlungsgesetz und in der NÖ Landarbeitsordnung 1973 umgesetzt.

## **BESONDERER TEIL**

### **Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen**

#### **Zu § 1 (Ziel des Gesetzes):**

Legt zum besseren Verständnis des Gesetzes vorweg sämtliche geregelten Diskriminierungsgründe fest.

Der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ wurde gewählt, um das historisch belastete Wort „Rasse“ zu vermeiden. Er umfasst inhaltlich auch die ethnische Herkunft.

#### **Zu § 2 (Begriffsbestimmungen, Anwendungsbereich):**

Zu Abs. 1:

Die Notwendigkeit und der Inhalt der Unterscheidungen zwischen unmittelbarer Diskriminierung, mittelbarer Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, Anstiftung und Viktimisierung (Z. 1 bis 5) ergeben sich aus den genannten Richtlinien.

Z. 2: Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: Zum Einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum Zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Z. 3: Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt objektiv anstößig oder feindselig wirken.

Z. 4: entspricht dem Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG

Z. 5 entspricht den Vorgaben aller Richtlinien

Zu Abs. 2 Zif. 1:

Beispiele für die Hoheitsverwaltung: Die Behörde verweigert aus ethnischen Gründen die Ausstellung einer Jagd- oder Fischereikarte oder die Bestellung zum Höhlenführer.

Beispiele für die Privatwirtschaftsverwaltung: Die Behörde verweigert aus ethnischen Gründen eine Wohnbauförderung oder die NÖ Familienhilfe.

Zu Abs. 2 Zif. 2:

Beispiele für die Tätigkeit sonstiger natürlicher und juristischer Personen privaten oder öffentlichen Rechts, soweit sie der Regelungskompetenz des Landes unterliegt: Eine Schischule verweigert einem Schilehrer, der alle Voraussetzungen nach dem NÖ Sportgesetz für eine Anstellung erbringen kann, allein aus dem Grund der ethnischen Zugehörigkeit die Anstellung.

Ein(e) Mitarbeiter(in) eines privaten Gesundheits- bzw. Pflegedienstes diskriminiert aus ethnischen Gründen eine zu pflegende Person durch Belästigung.

## **Abschnitt 2: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit**

Dieser Abschnitt dient zur Umsetzung der speziellen Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungs-

grundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,  
ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;

### **Zu § 3 (Geltungsbereich):**

Diese Bestimmung legt entsprechend den Vorgaben des Art. 3 der Richtlinie 2000/43/EG den Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots aufgrund der ethnischen Herkunft fest.

Gemäß Abs. 1 tritt der Geltungsbereich dieses Gesetzes immer dann zurück, wenn bundesrechtliche Vorschriften vorgehen. Das Gesetz ist in diesem Bereich subsidiär.

Im Landesbereich könnten daher beispielsweise das NÖ Pflegegeldgesetz 1993 LGBl. 9220, das NÖ Sozialhilfegesetz 2000 LGBl. 9200, das NÖ Wohnungsförderungsgesetz LGBl. 8304, das NÖ Pflichtschulgesetz, das NÖ Buschenschankgesetz LGBl. 7045 oder das NÖ Sportgesetz LGBl. 5710 betroffen sein.

Angelegenheiten, die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 geregelt sind, wurden deshalb hier ausgenommen, weil die genannten Richtlinien in diesen Landesgesetzen direkt umgesetzt werden.

### **Zu § 4 (Diskriminierungsverbot):**

Entspricht den Vorgaben der Richtlinie 2000/43/EG

Durch die Einbeziehung von juristischen Personen in den Schutzbereich wird dem in Erwägungsgrund Nr. 16 der Richtlinie 2000/43/EG dargelegten Wunsch entsprochen.

## **Zu § 5 (Ausnahmen):**

Zu Abs. 1:

Abs. 1 stützt sich auf Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie und soll klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist. Sie muss allerdings aus sachlichen Gründen erfolgen und nicht, um beispielsweise eine rassistische Vorgangsweise zu decken.

Das Bestehen oder die Einführung von günstigeren Vorschriften bleibt von dieser Bestimmung unberührt, da das Diskriminierungsverbot grundsätzlich auch für Drittstaatsangehörige gilt. Einschränkende Bestimmungen auf Grund der unterschiedlichen Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergeben sich vor allem aus dem Vollzug bundesrechtlicher Vorschriften

(z.B. Einreise sowie Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf).

Zu Abs. 2:

Dient der Umsetzung des Art. 4 der genannten Richtlinie.

## **Zu § 6 (Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle)**

Mit dieser Bestimmung werden die speziellen Anforderungen des Art. 13 der Richtlinie 2000/43/EG, der hierfür die Bezeichnung einer eigene Stelle fordert, umgesetzt.

Die Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle werden näher konkretisiert:

Z. 1, 2 und 3 setzen Art. 13 Abs. 2 der zit. Richtlinie um, der festlegt, dass - wie die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben – „es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände oder anderer juristischer Personen nach Art. 7 Abs. 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen, sowie
- unabhängige Berichte zu erstatten und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.“

### **Abschnitt 3: Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts**

Dieser Abschnitt dient zur Umsetzung der speziellen Bestimmungen der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 39 vom 14. Februar 1976, S. 40; geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;

#### **Zu § 7 (Geltungsbereich):**

Diese Bestimmung legt entsprechend den Vorgaben des Art 3 der Richtlinie 76/207/EWG den Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots aufgrund des Geschlechts fest.

Gemäß Abs. 1 tritt der Geltungsbereich dieses Gesetzes immer dann zurück, wenn bundesrechtliche Vorschriften vorgehen. Das Gesetz ist in diesem Bereich subsidiär.

Im Landesbereich könnten daher beispielsweise das NÖ Jagdgesetz LGBl. 6500, das NÖ Höhlenschutzgesetz LGBl. 5510, das NÖ Buschenschankgesetz LGBl. 7045, das NÖ Veranstaltungsgesetz LGBl. 7070, oder das NÖ Sportgesetz LGBl. 5710 betroffen sein.

Angelegenheiten, die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 geregelt sind, wurden deshalb hier

ausgenommen, weil die genannten Richtlinien in diesen Landesgesetzen direkt umgesetzt werden.

### **Zu § 8 (Diskriminierungsverbot):**

Entspricht den Vorgaben der Richtlinie 76/207/EWG. Insbesondere ist zu erwähnen, dass für diesen Bereich die Diskriminierungsform der sexuellen Belästigung hinzukommt.

### **Zu § 9 (Ausnahmen):**

Zu Abs. 1:

Entspricht den Vorgaben des Art. 2 Abs. 6 der Richtlinie 76/207/EWG.

Zu Abs. 2:

Entspricht den Vorgaben des Art. 2 Abs. 7 der Richtlinie 76/207/EWG.

### **Zu § 10 (Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle):**

Mit dieser Bestimmung werden die speziellen Anforderungen des Art. 8a der Richtlinie 76/207/EWG, der hierfür die Bezeichnung eine eigene Stelle fordert, umgesetzt.

Die Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle werden näher konkretisiert:

Z. 1, 2 und 3 setzen Art. 8a Abs. 2 der zit. Richtlinie um, der festlegt, dass - wie die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben – „es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände oder anderer juristischer Personen nach Art. 7 Abs. 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen, sowie
- unabhängige Berichte zu erstatten und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.“

#### **Abschnitt 4: Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung**

Dieser Abschnitt dient zur Umsetzung der speziellen Bestimmungen 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, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16;

#### **Zu § 11 (Geltungsbereich):**

Diese Bestimmung legt entsprechend den Vorgaben des Art 3 der Richtlinie 2000/78/EG den Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung fest.

Gemäß Abs. 1 tritt der Geltungsbereich dieses Gesetzes immer dann zurück, wenn bundesrechtliche Vorschriften vorgehen. Das Gesetz ist in diesem Bereich subsidiär.

Im Landesbereich könnten daher beispielsweise das NÖ Jagdgesetz LGBl. 6500, das NÖ Höhlenschutzgesetz LGBl. 5510, das NÖ Buschenschankgesetz LGBl. 7045, das NÖ Veranstaltungsgesetz LGBl. 7070, oder das NÖ Sportgesetz LGBl. 5710 betroffen sein.

Angelegenheiten, die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 geregelt sind, wurden deshalb hier

ausgenommen, weil die genannten Richtlinien in diesen Landesgesetzen direkt umgesetzt werden.

**Zu § 12 (Diskriminierungsverbot):**

Entspricht den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG. Eine sexuelle Belästigung kommt hier nach den Vorgaben der Richtlinie nicht in Betracht.

**Zu § 13 (Ausnahmen):**

Zu Abs. 1:

Entspricht den Vorgaben des Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG.

Zu Abs. 2:

Entspricht den Vorgaben des Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG.

Zu Abs. 3:

Entspricht den Vorgaben des Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen der Richtlinie in Art 6. darüber, was derartige Ungleichbehandlungen einschließen können, hingewiesen.

**Abschnitt 5: Förderung der Gleichbehandlung**

**Zu § 14 (NÖ Antidiskriminierungsstelle):**

Gemäß Art. 8a der Richtlinie 76/207/EWG und Art. 13 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG hat jeder Mitgliedstaat „eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern.“

Weiters sehen alle eingangs genannten Richtlinien für den Bereich „Rechtsschutz“ die Möglichkeit der Einrichtung eines Schlichtungsversuches vor.

Zu Abs. 1:

In Abs. 1 wird festgelegt, dass der/die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte auch als Antidiskriminierungsstelle fungiert.

Zu Abs. 2 (Verfassungsbestimmung):

Abs.2 normiert als Verfassungsbestimmung, dass die NÖ Antidiskriminierungsstelle in Ausübung ihrer Tätigkeiten nach dem NÖ ADG weisungsfrei ist.

Zu Abs. 3:

Dieser Absatz legt fest, dass auf Antrag der verletzten Person von der NÖ Antidiskriminierungsstelle ein Schlichtungsversuch durchgeführt wird. Gelingt dieser, wird zwischen den Streitparteien ein zivilrechtlicher Vergleich abgeschlossen, der die Angelegenheit endgültig bereinigt.

### **Zu § 15 (Positive Maßnahmen):**

Dient zur Klarstellung, dass in diesen Fällen keinesfalls eine Diskriminierung vorliegt und entspricht damit den Vorgaben aller genannten Richtlinien.

### **Zu § 16 (Dialog mit Nichtregierungsorganisationen):**

Nach den Richtlinien fördern die Mitgliedstaaten zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung wegen der in den Richtlinien genannten Gründe zu beteiligen.

## **Abschnitt 6: Rechtsschutz und Strafbestimmung**

Die Bestimmungen dieses Abschnitts dienen zur Umsetzung der Vorgaben aller eingangs genannten Richtlinien und sind daher für sämtliche in diesem Gesetz genannten Diskriminierungsgründe anzuwenden.

### **Zu § 17 (Schadenersatz aufgrund verbotener Diskriminierung):**

Alle Richtlinien bestimmen, dass durch die Mitgliedstaaten jedenfalls sicherzustellen ist, dass alle Personen, die sich durch Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können.

Es ist – wie bereits eingangs erwähnt - darauf hinzuweisen, dass die in § 17 und § 18 enthaltenen (sonder)zivilrechtlichen Regelungen auf Grund der durch die Richtlinie getroffenen Vorgaben grundsätzlich und in ihrer konkreten Ausgestaltung gemeinschaftsrechtlich geboten und somit im Sinn des Art. 15 Abs. 9 B-VG erforderlich sind.

Zu Abs. 1 und 2:

§ 17 enthält eine grundsätzliche Regelung über die Leistung von Schadenersatz bei Verletzungen des Diskriminierungsverbots. Dies ist durch die Vorgabe der Richtlinien bedingt, wonach "die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen".

Abs. 1 stellt klar, dass die Ansprüche nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts geltend zu machen sind. Handelt es sich daher um Hoheitsverwaltung, kommt das Amtshaftungsgesetz zu tragen, handelt es sich um Privatwirtschaftsverwaltung, kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz bzw. überhaupt (wenn es sich um keine Angelegenheit nach dem DHG handelt) das ABGB zu tragen. Es gelten damit auch die im bürgerlichen Recht für Schadenersatzansprüche vorgesehenen Verjährungs- und Regressbestimmungen.

Abs. 2 sieht neben einem Ersatzanspruch für erlittene Vermögenseinbußen auch einen solchen für immaterielle Schäden durch die Beeinträchtigung der Würde vor. Bezüglich der Diskriminierung in Form der Belästigung oder sexuellen Belästigung sind Mindestschadenersatzbeträge vorgesehen, die mit den im NÖ Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Beträgen akkordiert sein sollen. Durch die Einziehung von Mindestbeträgen an dieser Stelle, soll der betroffenen Person bereits in einem relativ frühen Anfangsstadium die Möglichkeit gegeben werden, sich effektiv zur Wehr zu setzen, ohne deshalb befürchten zu müssen, auf die relative Geringfügigkeit des Schadens verwiesen zu werden.

Zu Abs. 3:

Die besonderen Verjährungsbestimmungen hinsichtlich der Belästigung und sexuellen Belästigung sollen mit dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz akkordiert sein.

### **Zu § 18 (Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen):**

Zu Abs. 1:

Prinzipiell ist vor Anrufung eines Gerichts ein Schlichtungsversuch bei der Antidiskriminierungsstelle zwingend durchzuführen. Es handelt sich hierbei um eine zwingende Verfahrensvoraussetzung. Die Verjährungsfrist für Schadenersatzansprüche wird bis zum Feststehen des gescheiterten Schlichtungsversuches gehemmt.

Zu Abs. 2:

Abs. 1 setzt die Bestimmungen der Richtlinien um, in denen die Beweislast im zivilgerichtlichen Verfahren, dessen Gegenstand eine behauptete Verletzung des Diskriminierungsverbots ist, umgekehrt wird. Die Beweislastumkehr gilt nicht für Strafverfahren.

Zu Abs. 3:

Entsprechend den grundsätzlichen Vorgaben der Richtlinien wird hier die Möglichkeit für juristische Personen, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbots haben, geschaffen, als Vertreter in zivilgerichtlichen Verfahren für eine verletzte Person aufzutreten und diese damit zu unterstützen. Die bundesgesetzlichen Bestimmungen über die Anwaltspflicht bleiben selbstverständlich unberührt, sodass sich auch diese juristischen Personen bei bestehender Anwaltspflicht eines Rechtsanwaltes zu bedienen haben.

### **Zu § 19 (Benachteiligungsverbot)**

§ 19 enthält eine auf Grund der Richtlinien erforderliche Regelung über das „Viktimisierungsverbot“, das Verbot der Benachteiligung auf Grund der Wahrnehmung von Rechten. Ein Verstoß gegen dieses Verbot stellt eine verbotene Diskriminierung dar. Die Rechtsfolgen der §§ 17 und 20 sind anwendbar.

### **Zu § 20 (Strafbestimmung):**

Damit wird - im Zusammenhalt mit der Schadenersatzregelung - im Sinn der Richtlinien eine geeignete Sanktion, d.h. nach dem Wortlaut der Richtlinien: "wirksam, verhältnismäßig und abschreckend", für Verletzungen der Diskriminierungsverbote normiert.

### **Zu § 21 (Umgesetzte EG-Richtlinien):**

Entspricht den Vorgaben der legislatischen Richtlinien und zitiert die umgesetzten EG-Richtlinien.

Die Gefertigten stellen daher den

## **A n t r a g**

- „1. Der beiliegende Gesetzesentwurf betreffend Erlassung eines NÖ Antidiskriminierungsgesetzes (NÖ ADG) wird genehmigt.
2. Die Landesregierung wird aufgefordert, das zur Durchführung dieses Gesetzesbeschlusses Erforderliche zu veranlassen.
3. Der Antrag der Abgeordneten Kadenbach, Dr.Michalitsch u.a. betreffend Erlassung eines NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, LT-330/A-2/22, wird durch diesen Antrag gemäß § 34 LGO erledigt.“