

F3-AD-502/009-2024

NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017)

Änderung

SYNOPSIS

Dokumentation der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens

betreffend die beabsichtigte Änderung des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017

Folgender Gesetzesentwurf wurde zur Begutachtung versandt:

Änderung des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 2017)

Das NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017, LGBL. Nr. 24/2017, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 lautet:

"(3) Durch dieses Gesetz werden Vorschriften über die Gleichbehandlung im NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBL. 2060, nicht berührt."

2. Im § 6 Abs. 2 Z 3 wird der Punkt am Ende der Ziffer durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 4 und 5 angefügt:

"4. Schulungs- und Beratungsangebote,

5. die Zusammenarbeit mit Gleichbehandlungsstellen und anderen staatlichen und privaten Einrichtungen."

3. Nach § 6 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

"(3a) Der NÖ Antidiskriminierungsstelle ist von der NÖ Landesregierung das erforderliche Personal und die erforderlichen Räumlichkeiten, Büro- und sonstige Sachmittel zur Verfügung zu stellen."

4. Im § 6 Abs. 4 werden folgende Sätze angefügt:

"Erfolgt keine Einigung, ist das Ergebnis in Form einer unverbindlichen Stellungnahme festzuhalten. Diese enthält die Feststellung des Sachverhaltes, eine begründete Schlussfolgerung und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen, um ein erneutes Auftreten zu verhindern. Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist berechtigt, Rückmeldungen von Organen und Personen gemäß § 1 Abs. 2 zu den getroffenen Maßnahmen zu verlangen."

5. § 6 Abs. 5 erster Satz lautet:

"(5) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle kann vertraulich, anonym und kostenlos in Anspruch genommen werden."

6. Im § 6 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:

"Natürliche und juristische Personen privaten oder öffentlichen Rechts haben, soweit sie der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen, der NÖ Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen."

7. § 6 Abs. 7 lautet:

"(7) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle muss die NÖ Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung gemäß Abs. 5 ist davon nicht berührt."

8. Im § 6 werden folgende Abs. 8 und 9 angefügt:

"(8) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle hat

1. ein Arbeitsprogramm zu verabschieden, in dem ihre Prioritäten und künftigen Tätigkeiten darzulegen sind,
2. jährlich einen Tätigkeitsbericht, einschließlich ihrer jährlichen Haushalts-, Personal- und Finanzberichterstattung zu veröffentlichen,
3. alle vier Jahre einen oder mehrere Berichte mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung und Diskriminierung in Niederösterreich, einschließlich struktureller Probleme, zu veröffentlichen.

(9) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist berechtigt, Empfehlungen zu allen die Gleichbehandlung betreffenden Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sowie Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen, die solche Angelegenheiten berühren, abzugeben und zu veröffentlichen. Sie ist berechtigt in die Angelegenheiten der Gleichbehandlung einbezogen zu werden."

9. § 8 Abs. 3 lautet:

"(3) Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht binnen drei Jahren ab dem Tag, an

dem die verletzte Person von der gegen das Diskriminierungsverbot verstoßenden Handlung Kenntnis erlangt hat oder Kenntnis hätte erlangen können, geltend gemacht werden."

10. § 10 lautet:

"§ 10
Benachteiligungsverbot

Personen, die auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots ihre Rechte wahrnehmen oder sich beschweren, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden; dasselbe gilt für Personen, die in einem Verfahren wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes als Zeugin bzw. Zeuge oder Auskunftsperson auftreten. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt eine verbotene Diskriminierung dar."

11. § 11 lautet:

"§ 11
Strafbestimmungen

Personen, die

1. dem Diskriminierungsverbot des § 3 zuwiderhandeln,
2. dem Benachteiligungsverbot des § 10 zuwiderhandeln,

begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art III Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 – EGVG, BGBl. I Nr. 87/2008 in der Fassung BGBl. I Nr. 177/2023, oder eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu € 1.090,-- und im Falle der Uneinbringlichkeit mit einer Ersatzfreiheitsstrafe bis zu einer Woche zu bestrafen."

12. Im § 14 Z 9 wird der Punkt am Ende der Ziffer durch einen Strichpunkt ersetzt und werden folgende Z 10 und 11 angefügt:

"10. Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für

Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. Nr. L 2024/1499 vom 29. Mai 2024;

11. Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU, ABl. Nr. L 2024/1500 vom 29. Mai 2024."

13. Im § 15 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) § 1 Abs. 3, § 6 Abs. 2, § 6 Abs. 3a bis 10, § 8 Abs. 3, § 10, § 11 und § 14 Z 10 und Z 11 in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. XXYY treten am 1. Juni 2026 in Kraft."

Zum vorliegenden Gesetzesentwurf wurden folgende Stellungnahmen abgegeben:

Der Entwurf zum NÖ ADG 2017 wurde an nachfolgende Stellen versendet:

1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst
2. NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
3. Wirtschaftskammer Niederösterreich
4. Kammer für Arbeiter und Angestellte für NÖ
5. Verband Sozialdemokratischer GemeindevertreterInnen in Niederösterreich
6. Volksanwaltschaft
7. NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
8. NÖ Gleichbehandlungskommission

9. Beratungs-, Informations- u. Beschwerdestelle beim Amt der niederösterreichischen Landesregierung
10. Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte
11. Rechtsanwaltskammer für Niederösterreich
12. NÖ Kinder- und Jugendanwaltschaft
13. NÖ Patienten- und Pflegeanwaltschaft
14. ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
15. Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
16. Abteilung Landesamtsdirektion/Rechtsbüro
17. Abteilung Personalmanagement
18. Abteilung Finanzen
19. NÖ Seniorenbeirat
20. Landespersonalvertretung
21. Abteilung Schulen und Kindergärten
22. Landtagsklub der Volkspartei Niederösterreich
23. Klub der sozialdemokratischen Landtagsabgeordneten Niederösterreichs
24. Freiheitlicher Klub in NÖ Landtag
25. Abteilung Landesamtsdirektion/Informationstechnologie
26. Arbeitsgemeinschaft der Bezirkshauptleute Niederösterreichs
27. Büro LH Mikl-Leitner
28. Büro LH-Stv. Pernkopf
29. Büro LH-Stv. Landbauer
30. Büro LR Antauer
31. Büro LR Kasser
32. Büro LR Rosenkranz
33. Büro LR Teschl-Hofmeister
34. Büro LR Prischl
35. Büro LR Hergovich
36. Landesverwaltungsgericht Niederösterreich
37. Amt der Burgenländischen Landesregierung
38. Amt der Kärntner Landesregierung
39. Amt der Oberösterreichischen Landesregierung
40. Amt der Salzburger Landesregierung
41. Amt der Steiermärkischen Landesregierung

- 42.Amt der Tiroler Landesregierung
- 43.Amt der Vorarlberger Landesregierung
- 44.Amt der Wiener Landesregierung
- 45.Niederösterreichischer Gemeindebund
- 46.NÖ Monitoringausschuss
- 47.Grüner Klub im NÖ Landtag
- 48.Landtagsfraktion der NEOS Niederösterreich
- 49.Bildungsdirektion für Niederösterreich
- 50.Der NÖ Jugendrat, die Jugendkommission und das NÖ Jugendforum
- 51.Österreichische Städtebund – Landesgruppe NÖ
- 52.Abteilung Landesamtsdirektion/Beratungsstelle

Eingelangte Stellungnahmen:

- 1. Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst
- 2. Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
- 3. NÖ Gemeindebund
- 4. NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
- 5. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
- 6. Abteilung Personalmanagement
- 7. Gleichbehandlungsanwaltschaft
- 8. Behindertenanwaltschaft

1. Allgemeine Stellungnahmen

Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst:

Zur gegenständlichen Note teilt das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst unter Hinweis auf sein Rundschreiben vom 21. August 2012, GZ BKA-601.920/0006-V/2/2012, betreffend Begutachtung von Rechtsvorschriften der Länder im Gefolge der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, mit, dass es das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung sowie das Bundesministerium für Justiz befasst und ersucht hat, eine allfällige Stellungnahme bis zum 19. Dezember 2025 abzugeben.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Zum Entwurf einer Änderung des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 nehmen wir im Rahmen des allgemeinen Begutachtungsverfahrens wie folgt Stellung: Die Anregungen aus der Vorbegutachtung wurden übernommen. Darüber hinaus ergehen zum vorliegenden Entwurf folgende Bemerkungen:

Allgemein:

Es wird angeregt die Seitenzahl in der Fußzeile des Entwurfes entfallen zu lassen.

Der Anregung wurde entsprochen.

NÖ Gemeindebund:

Der NÖ Gemeindebund bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Entwurfes und teilt mit, dass gegen die in Aussicht gestellten Änderungen, die in Umsetzung der angeführten EU-Richtlinien ergehen, keine Bedenken bestehen.

Finanzielle Mehraufwendungen für die Gemeinden sind durch den Entwurf – mit Ausnahme der Anpassung der Verjährungsbestimmung nach § 8 Abs. 3 des Gesetzes – nicht zu erwarten; diese dürften jedoch überschaubar sein.

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte:

Hinsichtlich der beabsichtigten Änderung der NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 2017) ist den Erläuterungen nicht zu entnehmen, ob bzw. welche Auswirkungen diese Regelungen auf das Ziel von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die weibliche und männliche Zielgruppe (geschlechtersensible Folgenabschätzung) hat.

Die Europäische Union hat Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie definiert, zu der sich alle Mitgliedsstaaten 1997 im Vertrag von Amsterdam verpflichtet haben.

Nach einer Resolution des NÖ Landtages vom 3. Oktober 2002 beschloss die NÖ Landesregierung am 9. März 2004, Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung umzusetzen. Die Landesregierung bekannte sich dazu, Gender Mainstreaming als

verbindliches Leitprinzip der Politik und der Verwaltung in Niederösterreich umzusetzen. Daraus ergibt sich, dass bei jeder gesetzlichen Regelung zu überprüfen ist, ob bzw. welche Auswirkungen diese Regelung auf das Ziel von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die weibliche und männliche Zielgruppe (geschlechtersensible Folgenabschätzung) hat. In den Erläuterungen ist das Ergebnis dieser Überprüfung darzustellen, auch wenn keine Auswirkungen erwartet werden.

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte regt daher an, bei legislativen Vorhaben eine solche Überprüfung im Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu dokumentieren.

Der Anregung wurde entsprochen.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Grundsätzlich begrüßt die Arbeiterkammer Niederösterreich die Umsetzung der RL 2024/1500 durch den niederösterreichischen Landesgesetzgeber in der vorliegenden Fassung.

Wir weisen darauf hin, dass die Art 3 und 4 der RL 2024/1500 ein gewisses Spannungsverhältnis mit sich bringen: Einerseits hat der ausführende Mitgliedsstaat die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen zu wahren, andererseits muss er sicherstellen, dass die Stellen die notwendigen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen erhalten. Hier gilt es, in der Umsetzungspraxis darauf zu achten, dass die Unabhängigkeit der NÖ Antidiskriminierungsstelle gewahrt bleibt.

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Wie in den Erläuterungen zum vorliegende Gesetzesentwurf dargelegt, soll der vorliegende Novellierungsvorschlag dazu dienen, die Richtlinien 2024/1500 und 2024/1499 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen (idF StandardsRL) umzusetzen. Es wird davon ausgegangen, dass der Gesetzgeber beabsichtigt, die NÖ Antidiskriminierungsstelle als Gleichbehandlungsstelle gemäß Art. 2 der Richtlinien einzurichten.

Gemäß Artikel 1 der StandardsRL besteht das Ziel und der Zweck der Richtlinien darin, sicherzustellen, dass Gleichstellungsstellen angemessen ausgestattet, befähigt und ermächtigt sind, das Prinzip der Gleichbehandlung wirksam zu fördern und durchzusetzen.

Anhand dieses Maßstabs sollten Maßnahmen zur Umsetzung und Anwendung der Richtlinien bewertet werden.

Artikel 1 stellt einen klaren Zusammenhang zwischen der Einführung neuer Standards und der wirksamen Umsetzung der bisher bestehenden Richtlinien im Bereich Antidiskriminierung und Gleichbehandlung her. Vor diesem Hintergrund geht die Gleichbehandlungsanwaltschaft davon aus, dass alle Bestimmungen der Richtlinien teleologisch gemäß Artikel 1 interpretiert werden müssen: Die Standards sind so auszulegen, dass sie die Fähigkeit der Gleichstellungsstellen stärken, Diskriminierung wirksam zu verhindern und zu bekämpfen sowie Gleichstellung aktiv zu fördern.

Die Umsetzung der Richtlinie wird auch durch eine Liste an Indikatoren gemessen werden, anhand dieser wird die Kommission die Effektivität der Umsetzung überprüfen. Die Indikatoren umfassen die personellen, technischen und finanziellen Ressourcen, die unabhängige Arbeitsweise, die Barrierefreiheit und die Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen. Diese Indikatoren sind daher für die konkrete Ausgestaltung der Gleichbehandlungsstellen zu beachten.

Der vorliegende Entwurf genügt aktuell nach Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft noch nicht den Anforderungen, die sich aus den Richtlinien und den (Entwürfen der) Indikatoren ergeben.

Unabhängigkeit und Ressourcen

In Artikel 3 der StandardsRL finden sich Vorschriften zur unabhängigen Mandatsausübung von Gleichbehandlungsstellen und eng damit verknüpft Vorschriften zur ausreichenden Ressourcenausstattung der Stellen. Im vorliegenden

Entwurf finden sich keine Bestimmungen zur Rechtsnatur der NÖ Antidiskriminierungsstelle. Ebenso fehlen Regelungen dazu, wie die eigenständige Verwaltung von Finanzmitteln und sonstigen Ressourcen gewährleistet werden soll und wie die Stelle eigenverantwortlich über ihre interne Struktur, die Personalbesetzung und ihre organisatorischen Angelegenheiten entscheiden kann.

Welchen Anforderungen die Unabhängigkeit genügen muss, kann aus anderen Rechtsgebieten erschlossen werden. Insbesondere EU-Rechtsakten sind hier aufschlussreich, so kennen insb. das Regulierungs- und Datenschutzrecht Regelungen zur Unabhängigkeit. Dort wird Unabhängigkeit sowohl als Schutz vor Einflussnahme durch andere Stellen als auch als Sicherstellung angemessener technischer, personeller und finanzieller Ressourcen definiert. Der EuGH hat sich in seiner Rechtsprechung zur Vorgängerregelung der Datenschutzrichtlinie (DS-RL) mit dem Erfordernis der Unabhängigkeit auseinandergesetzt. Demnach bedeutet Unabhängigkeit im Hinblick auf öffentliche Stellen grundsätzlich, dass diese völlig frei von Weisungen und Druck agieren können. In einem Verfahren betreffend Österreich wurde geprüft, ob die damalige Ausgestaltung der Datenschutzkommission den Anforderungen der DS-RL bzgl. Unabhängigkeit entsprach. Zweifel daran ergaben sich insbesondere aufgrund ihrer organisatorischen Eingliederung in das Bundeskanzleramt (BKA) sowie der bestehenden Dienstaufsicht. Der EuGH entschied, dass eine bloße funktionelle Weisungsfreistellung – also Unabhängigkeit in der Amtsausübung – nicht ausreichen würde. Vielmehr könne die Dienstaufsicht gemäß § 45 Abs. 1 BDG als potenzielle Einflussmöglichkeit dienen, insbesondere im Hinblick auf das für die Geschäftsstelle bereitgestellte Personal. Auch das damals vorgesehene Unterrichtsrecht des Bundeskanzlers bewertete der EuGH als Einschränkung der Unabhängigkeit, dies sollte im Lichte des derzeit im Entwurf vorgesehenen § 6 Abs 7 besonders genau beachtet werden. In einer Entscheidung betreffend eine unabhängige Überwachungsstelle für Unfälle im Seeverkehr nahm der EuGH auf die Entscheidung Rs C-614/10, Kommission/Österreich Bezug und betonte, dass sich auch die mangelnde Unabhängigkeit eines einzelnen Mitglieds auf die gesamte Untersuchungsstelle auswirke. Die Art der Ernennung und Bestellung von Mitarbeitenden ist daher ebenso bedeutend für die Unabhängigkeit. Ebenso wurde

vom EuGH beleuchtet, dass eine vorzeitige Abberufung ohne gesetzlichen Grund mit der Unabhängigkeit einer Institution nicht vereinbar sei.

Anm: Nach Art. 20 Abs. 2 B-VG ist ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen, zumindest das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten. Diese verfassungsrechtliche Vorgabe war bereits bisher in § 6 Abs. 7 NÖ ADG 2017 geregelt und wird durch den vorliegenden Gesetzesentwurf nicht geändert.

Vonseiten der GAW wird bezweifelt, dass der vorliegende Novellierungsvorschlag den Kriterien für die Unabhängigkeit des Art 3 der StandardsRL genügt. Es scheint fraglich, ob derzeitige dienstrechtliche Regelungen dem Ziel und Zweck der Richtlinie und dem unionsrechtlichen Unabhängigkeitsbegriff ausreichend Rechnung tragen. Bei den organisationsrechtlichen Vorschriften sollte zudem auf EG 19 der StandardsRL geachtet werden, der eine ausreichende organisatorische Trennung der beiden Bereiche Unterstützung von Diskriminierung Betroffenen als auch die Erstellung von unverbindlichen Stellungnahmen empfiehlt.

Aufgaben von Gleichbehandlungsstellen

In § 6 Abs 2 und 4 etwa werden neue Aufgaben verankert, Abs 2 (Schulungs- und Beratungsangebote sowie die Zusammenarbeit) und Abs 4 (Abgabe einer unverbindlichen Stellungnahme, wenn im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden kann).

Auch dem Bereich Sensibilisierung, Prävention und Förderung des Art 5 der StandardsRL wird aus Sicht der GAW zu wenig Rechnung getragen, insbesondere die in Art 5 aufgelistete Beteiligung an öffentlichen Debatten wird nicht erwähnt. Die StandardsRL haben aber nicht nur rein präventive Aufgaben (Schulungen, Gesetzesstellungen), also das Verhindern von diskriminierendem Verhalten im Blick, sondern erwähnen explizit auch, dass proaktiv informiert und nach außen kommuniziert werden soll. Proaktive Aufgaben als solche (insb. Öffentlichkeits- und Medienarbeit) sind im Entwurf aktuell nicht abgebildet.

Anm: Die Aufzählung in § 6 Abs. 2 NÖ ADG 2017 ist demonstrativ. So ist z.B. die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Öffentlichkeits- und Medienarbeit vom Aufgabenfeld mitumfasst.

Die Art 6 und 7 der StandardsRL fanden zwar Eingang in den Entwurf bzw. waren bereits gesetzlich verankert, es scheint jedoch fraglich, ob nicht eine genauere Regelung des Verfahrensablaufs und die Einfügung der Grundlage für eine in weiterer Folge zu erlassende Geschäftsordnung erforderlich wären, damit dem Inhalt der Bestimmungen zur Unterstützung von Opfern und alternativer Streitbeilegung Rechnung getragen werden kann.

Im Lichte von Art 8 der StandardsRL wirkt § 6 Abs 2 Z 2 unterdeterminiert. Der rechtliche Rahmen zur Durchführung von Untersuchungen sollte näher ausgeführt werden.

Art 10 (Rechtsstreitigkeiten) ist im Gesetz zu verankern, der Entwurf ist dahingehend zwingend anzupassen. Der vorliegende Entwurf genügt den unionsrechtlichen Anforderungen daher nicht, weil er die in der StandardsRL zwingend vorgeschriebenen gesetzlichen Aufgaben der Gleichbehandlungsstellen, nämlich die verpflichtende Einräumung von Klagerechten, nicht vollständig in nationales Recht umsetzt.

Anm: Art. 10 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500 wird nunmehr durch § 6 Abs. 10 NÖ ADG 2017 umgesetzt.

Gleicher Zugang und Barrierefreiheit

Auch Art 12 und 13 der StandardsRL wurde aus Sicht der GAW im vorliegenden Novellierungsvorschlag nicht ausreichend Rechnung getragen. Die Gewährleistung von niederschwelligen Beratungsangeboten für alle, ist einer der wichtigsten Eckpfeiler für eine gelungene Richtlinienumsetzung. Art 12 und 13 sollen sicherstellen, dass die Beratungsangebote mit bestehenden internationalen Standards übereinstimmen (insb. die Konvention über die Rechte von Personen mit

Behinderungen). Der (barrierefreie) Zugang für zu allen Unterstützungsleistungen von Gleichbehandlungsstellen muss für alle Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, sichergestellt sein.

Sonstige Anmerkungen

Für Vorschriften wie etwa § 6 Abs 4 und Abs 6 sollte eine Sanktionsmöglichkeit bei Nichtbeachtung vorgesehen werden.

Eine Überarbeitung von § 9 sollte angedacht werden, in Abs 2 des § 289a ZPO wurde im Rahmen des Opferschutzes eine Antragsmöglichkeit auf abgesonderte Vernehmung unabhängig von einem allfälligen Strafverfahren geschaffen.

Anspruchsberechtigte sollten nicht durch die Angst vor dem Zusammentreffen mit Personen, die ihre Würde verletzt hatten, von Verfahren abgehalten werden. In den Materialien findet sich dazu der Passus: "Die Geltendmachung berechtigter Schadenersatzansprüche darf aber nicht an der Furcht des Opfers vor der unmittelbaren Konfrontation mit der gegnerischen Partei bei der Einvernahme über das Geschehene scheitern." Im Lichte der auch in der ZPO vorliegenden Opferschutzbestimmungen sollten verpflichtende Schlichtungen insb. im Zusammenhang mit (sexueller) Belästigung überdacht werden.

Die GAW begrüßt ausdrücklich die allgemeine Ausdehnung der Frist auf drei Jahre, regt aber an, diese als Verjährungs- und nicht als Verfallsfrist zu gestalten.

Anm: Mit der Aufhebung des § 8 Abs. 3 NÖ ADG 2017 gelten nunmehr gemäß § 8 Abs. 1 NÖ ADG 2017 für sämtliche Diskriminierungen die allgemeinen Bestimmungen des ABGB.

Behindertenanwaltschaft:

I. Präambel

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) oder des

Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) diskriminiert fühlen. Darüber hinaus kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durchführen sowie Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben.

II. Einleitung

Mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) im Jahr 2008 hat sich Österreich dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderungen „Chancengleichheit, Barrierefreiheit [...] und eine volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft zu garantieren“. Ziel ist es, die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben.

Die vorliegende Novelle soll gemäß den Materialien der Umsetzung der Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 (im Folgenden: Standards RL) dienen. Ziel der Richtlinien ist es, die Unabhängigkeit, Ressourcenausstattung sowie die Wirksamkeit von Gleichbehandlungsstellen europaweit maßgeblich zu stärken. Um die personellen, technischen und finanziellen Ressourcen, die unabhängige Arbeitsweise, die Barrierefreiheit und die Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen künftig überprüfen zu können, wird auf EU-Ebene im Einklang mit Artikel 18 der Standards RL eine Liste von Indikatoren ausgearbeitet, an der sich auch die legislativen Anpassungen zu Gleichbehandlungsstellen zu orientieren haben. Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind zentrale Verpflichtungen der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ausgestaltung von Gleichbehandlungsstellen noch nicht flächendeckend berücksichtigt, weshalb untenstehend die folgenden Ergänzungen vorgeschlagen werden.

III. Empfehlungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Der Ausgestaltung und dem gesetzlichen Mandat der niederösterreichischen Antidiskriminierungsstelle folgend wird davon ausgegangen, dass diese als Gleichbehandlungsstelle im Sinne des Artikel 2 der Standards RL benannt werden soll. Dem wird mit dem vorliegenden Entwurf nicht entsprochen.

Artikel 3 der Standards RL verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass Gleichbehandlungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Zuständigkeiten unabhängig und frei von äußerer Beeinflussung sind. Zudem müssen sie in der Lage sein, ihre Finanzmittel und sonstigen Ressourcen selbst zu verwalten und bezüglich ihrer internen Struktur, ihrer Rechenschaftspflicht, ihrer Personalbesetzung und ihrer organisatorischen Angelegenheiten eigene Entscheidungen zu treffen. Die finanzielle und personelle Verfasstheit einer Gleichbehandlungsstelle wirkt sich direkt auf die Bearbeitungsdauer von Anfragen, die zur Verfügung stehenden Wirkungsmöglichkeiten sowie Beratungsaktivitäten und somit letztlich auf den Zugang zum Recht unter anderem auch von Menschen mit Behinderungen aus.

Im vorliegenden Entwurf findet sich in § 6 Abs 3a zur Garantie der Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstelle lediglich der Hinweis, dass „von der NÖ Landesregierung das erforderliche Personal und die erforderlichen Räumlichkeiten, Büro- und sonstige Sachmittel zur Verfügung zu stellen [sind].“ Die Ausgestaltung einer tatsächlichen Unabhängigkeit bezieht sich jedoch nicht nur auf eine konkrete institutionelle Ausgestaltung, die unabhängiges Handeln ermöglicht, sondern auch auf eine entsprechende Ressourcenausstattung, die diesem Ziel vollumfänglich gerecht wird. Artikel 4 der Standards RL fordert eine direkte Rückkopplung zum gesetzlichen Mandat und zur Erfüllung der zugeschriebenen Zuständigkeitsbereiche („dass jede Gleichbehandlungsstelle mit den personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird, die sie benötigt, um alle ihre Aufgaben wirksam erfüllen und alle ihre Zuständigkeiten wirksam ausüben zu können.“) Es wäre demnach anzudenken die Passage dahingehend zu ergänzen.

Zur institutionellen Unabhängigkeit ist im aktuellen Entwurf lediglich festgehalten, dass die Antidiskriminierungsstelle „weisungsfrei“ ist. Dies ist insbesondere in Hinblick auf § 6 Abs 7 („Die NÖ Antidiskriminierungsstelle muss die NÖ Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren“) und die in Artikel 3 der Standards RL festgelegten Grundsätze kritisch zu betrachten. Im Zuge der normierten Berichtspflichten nach Artikel 17 der Standards RL iVm § 6 Abs 8 Z 2 darf davon ausgegangen werden, dass auch im jährlich darzulegenden Tätigkeitsbericht ausreichend über alle die Geschäftsführung

betreffenden Gegenstände informiert werden kann, während gleichzeitig die Unabhängigkeit als Antidiskriminierungsstelle gewahrt werden kann. Darüber hinaus wäre geboten nähere Regelungen zur internen Struktur, zur Rechtsnatur der Antidiskriminierungsstelle sowie zur Geschäftseinteilung und finanzieller Ausstattung zu treffen, um den Verpflichtungen des Artikel 3 der Standards RL zu entsprechen. In diesem Zusammenhang darf auch noch auf EG 19 hingewiesen werden, der beim Vorliegen mehrerer Mandate innerhalb einer Gleichbehandlungsstelle eine interne Struktur und organisatorische Trennung erfordert, die die wirksame Ausübung des spezifischen Gleichstellungsmandats gewährleistet.

Anm: Nach Art. 20 Abs. 2 B-VG ist ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen, zumindest das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten. Diese verfassungsrechtliche Vorgabe war bereits bisher in § 6 Abs. 7 NÖ ADG 2017 geregelt und wird durch den vorliegenden Gesetzesentwurf nicht geändert.

In § 6 Abs 2 und Abs 4 werden der Antidiskriminierungsstelle neue Aufgaben zugesprochen, darunter Schulungs- und Beratungsangebote sowie die Abgabe einer unverbindlichen Stellungnahme, wenn in einem Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden kann. In Artikel 5 der Standards RL wird mit dem Bereich der Sensibilisierung, Prävention und Förderung ein wichtiger Aspekt der präventiven Tätigkeit von Gleichbehandlungsstellen zur Verhinderung von Diskriminierungen geschaffen, der im folgenden Entwurf noch stärker betont werden und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden könnte. Anzudenken sind in diesem Kontext vor allem Öffentlichkeitsarbeit und Aktivitäten der proaktiven Information.

Anm: Die Aufzählung in § 6 Abs. 2 NÖ ADG 2017 ist demonstrativ. So ist z.B. die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Öffentlichkeits- und Medienarbeit vom Aufgabenfeld mitumfasst.

In Artikel 9 Abs 2 der Standards RL werden zur Durchsetzungskraft und Wirksamkeit von Gleichbehandlungsstellen Rückmeldefristen als Folgemaßnahmen von

Entscheidungen normiert. Damit wird mit dem vorliegenden § 6 Abs 4 grundsätzlich entsprochen, es könnte jedoch angedacht werden, flankierende Sanktionsmöglichkeiten zur stärkeren Durchsetzung zu etablieren.

Als wichtiger Eckpfeiler der Standards RL sind Gleichbehandlungsstellen zwingend mit einem Klagerecht auszustatten (Artikel 10). Die vorliegende Novelle sieht dies nicht vor und ist daher dahingehend anzupassen und um die Möglichkeit einer Klage für die Antidiskriminierungsstelle zu ergänzen.

Anm: Art. 10 der Richtlinie (EU) 2024/1499 sowie der Richtlinie (EU) 2024/1500 wird nunmehr durch § 6 Abs. 10 NÖ ADG 2017 umgesetzt.

In Hinblick auf Artikel 12 und 13 wären nähere Regelungen zum gleichen Zugang zu den Dienstleistungen der Gleichbehandlungsstelle sowie im Besonderen zur barrierefreien Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen anzudenken, die niederschwellige Beratungsangebote und Zugangsmöglichkeiten auch legislatisch festhalten. In Hinblick darauf wäre auch eine Anpassung des § 12 Abs 3 (Ausschluss der Barrierefreiheitsanforderungen von Websites und mobilen Anwendungen für Schulen, Kindergärten und Tagesbetreuungseinrichtungen) anzudenken, um auch diese Angebote für Menschen mit Behinderungen tatsächlich zugänglich auszugestalten.

Als positiv kann hervorgehoben werden, dass die Fristen für sämtliche Ansprüche auf drei Jahre ausgedehnt werden. Angeregt wird diesbezüglich, dass diese anstatt von Verfalls- als Verjährungsfristen ausgestaltet werden.

Anm: Mit der Aufhebung des § 8 Abs. 3 NÖ ADG 2017 gelten nunmehr gemäß § 8 Abs. 1 NÖ ADG 2017 für sämtliche Diskriminierungen die allgemeinen Bestimmungen des ABGB.

2. Stellungnahmen zu den einzelnen Bestimmungen des Gesetzesvorhabens

Zu Z 2 (§ 6 Abs. 2 Z 4):

Abteilung Personalmanagement:

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 NÖ ADG 2017 ist bereits jetzt schon die Beratung von Opfern von Diskriminierung durch die NÖ Antidiskriminierungsstelle verankert. Es stellt sich daher die Frage, weshalb die nunmehrige Neuaufnahme der Ziffer 4 „Schulungs- und Beratungsangebote“, neuerlich als Aufgabe der NÖ Antidiskriminierungsstelle normiert werden soll.

Die Zielgruppe der Schulungs- und Beratungsangebote der neu aufzunehmenden Ziffer 4 ist weiter als jene der Ziffer 1.

Zu Z 3 (§ 6 Abs. 3a):**Abteilung Personalmanagement:**

Für den Bereich des Landes NÖ ist betreffend die Personalausstattung der vom Landtag beschlossene Dienstpostenplan maßgebend und kann sohin auch keine Steuerung durch andere Gesetze oder Verordnungen erfolgen. Es wird daher angeregt einen entsprechenden Passus in der neuen Regelung mitaufzunehmen.

Es wurde eine entsprechende Ergänzung in die Erläuterungen aufgenommen.

Zu Z 4 (§ 6 Abs. 4):**Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:**

Das Recht zur Stellungnahme des § 6 Abs. 4 NÖ ADG neue Fassung begrüßen wir, weil es im Einklang mit der bisherigen Praxis in Österreich, etwa im Fall der Gleichbehandlungsanwaltschaft, steht.

Zu Z 5 (§ 6 Abs. 5 erster Satz):**Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:**

Nachdem nur ein Satz innerhalb des Absatzes geändert wird, sollte am Satzbeginn die Absatzbezeichnung „(5)“ entfallen.

Der Anregung wurde entsprochen.

Zu Z 8 (§ 6 Abs. 8):

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

In den drei Ziffern des Absatz 8 sollte die Ausrichtung des Textes angepasst werden.

Der Anregung wurde entsprochen.

Zu Z 9 (§ 8 Abs. 3):

Abteilung Personalmanagement:

Im Falle der Verlängerung der Verjährungsfristen für Belästigungen, die keine sexuelle Belästigung sind, stellt sich die Frage, ob diesbezüglich Probleme im Vollzug aufgetreten sind. Im Bereich der Belästigungen, die keine sexuellen Belästigungen sind, erscheint grundsätzlich eine Verjährungsfrist von einem Jahr als hinreichend zumal § 9 Abs. 1 NÖ ADG 2017 ohnehin bereits normiert, dass vor der Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche ein Schlichtungsversuch durchzuführen ist, der die Verjährungsfrist hemmt.

Im Lichte eines wirksamen Schutzes vor Belästigung, insbesondere vor sexueller Belästigung, ist im Anwendungsbereich des NÖ ADG 2017 ein Abgehen von den allgemeinen Bestimmungen des ABGB nicht mehr tunlich.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich:

Ebenso befürworten wir die Ausdehnung der Frist für Schadenersatzforderungen von einem Jahr auf drei Jahre, weil sich dies besser in das allgemeine Schadenersatzregime aus ABGB und AHG einfügt.

Zu Z 12 (§ 14 Z 10):

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Im Titel der zitierten Richtlinie (EU) 2024/1499 sollte vor der Wortfolge "Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf" das Wort „der“ eingefügt werden.

Der Anregung wurde entsprochen.

Zu Z 13 (§ 15 Abs. 6):

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

In der Inkrafttretensbestimmung sollte es heißen „§ 6 Abs. 3a bis 9“ (anstelle § 6 Abs. 3a bis 10).

Es erfolgte nunmehr eine Aufnahme des § 6 Abs. 10.

Im Datum des Inkrafttretens sollte zwischen der Zahl 1 und dem Monat Juni ein Abstand eingefügt werden.

Der Anregung wurde entsprochen.