

F3-A-104/045-2015

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 14.12.2016

zu Ltg.-**1211/A-16-2016**

R- u. V-Ausschuss

NÖ ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ 2017 (NÖ ADG 2017)

SYNOPSIS

F3-A-104/045-2015

Dokumentation des Ergebnisses des Begutachtungsverfahrens betreffend das
NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017)

Der Entwurf des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 2017) wurde an nachfolgende Stellen zur Begutachtung versendet:

1. Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst
2. Bundeskanzleramt – Verfassungsdienst, Ballhausplatz 2, 1014 Wien
3. Bundesministerium für Justiz, Museumsstraße 7, 1070 Wien
4. NÖ Gemeindebund, Ferstlergasse 4, 3100 St. Pölten
5. Verband Sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich,
Bahnhofplatz 10, Postfach 73, 3100 St. Pölten,
6. Verband freiheitlicher und unabhängiger Gemeindevertreter Niederösterreich,
Purkersdorferstraße 38, 3100 St. Pölten
7. Österreichischer Städtebund – Landesgruppe NÖ, Rathaus, 3100 St. Pölten
8. NÖ Landes-Landwirtschaftskammer, Wiener Straße 64, 3109 St. Pölten
9. Wirtschaftskammer Niederösterreich, Wirtschaftskammerplatz 1, 3100
St. Pölten
10. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, Windmühlgasse 28,
1060 Wien
11. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Landesorganisation Niederösterreich,
Windmühlgasse 28, 1060 Wien
12. Abteilung Landesamtsdirektion/Rechtsbüro
13. Abteilung Personalangelegenheiten
14. Abteilung Finanzen
15. Abteilung Landesamtsdirektion/Beratungs- und Informationsstelle des Landes
NÖ
16. Volksanwaltschaft, Singerstraße 17, 1010 Wien
17. Interessenvertretung der NÖ Familien, Landhausplatz 1, Haus 9, 3109
St. Pölten

18. NÖ Seniorenbeirat
19. Gleichbehandlungsbeauftragte im Land Niederösterreich
20. NÖ Gleichbehandlungskommission, Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten
21. NÖ Monitoringausschuss, Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten
22. Beratungs-, Informations- und Beschwerdestelle beim Amt der NÖ Landesregierung
23. Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, Hessgasse 1, 1010 Wien
24. Rechtsanwaltskammer für Niederösterreich, Andreas Hofer Straße 6, 3100 St. Pölten
25. NÖ Kinder- und Jugendanwaltschaft
26. NÖ Patienten- und Pflegeanwaltschaft, Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten
27. ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, Luftbadgasse 14-16, 1060 Wien
28. Landesschulrat für Niederösterreich, Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten
29. Landespersonalvertretung

Zum vorliegenden Gesetzesentwurf wurden folgende Stellungnahmen abgegeben:

1. Allgemeiner Teil

Verband sozialdemokratischer Gemeindevertreter in Niederösterreich

Zum vorliegenden Entwurf wird seitens des Verbandes sozialdemokratischer Gemeindevertreter in NÖ keine Stellungnahme abgegeben.

NÖ Gemeindebund

Der Niederösterreichische Gemeindebund bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Entwurfes und gibt gleichzeitig bekannt, dass gegen das vorliegende Gesetzesvorhaben keine Bedenken bestehen.

Abteilung Landesamtsdirektion/Rechtsbüro

Zum Entwurf eines NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 wird folgendes ausgeführt:

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

NÖ Monitoringausschuss

Der NÖ Monitoringausschuss erstattet gemäß § 4 Abs. 1 Zif. 2 NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291, folgende Stellungnahme zum Entwurf einer Neufassung des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. 9290 (= NÖ ADG):

Zunächst begrüßt der NÖ MTA, dass seine Empfehlung vom 7. Juli 2014 zum Anlass genommen wurde, das NÖ ADG neu zu fassen und der Großteil seiner Anregungen in den Begutachtungsentwurf eingeflossen ist.

Die **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)** legt im Art. 3 UN-BRK (Allgemeine Grundsätze) fest, dass die Nichtdiskriminierung einer der Grundsätze des Übereinkommens ist.

Im Art. 5 Abs. 2 UN-BRK (Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung) wird konkret ausgeführt: „Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen“.

Das derzeit noch geltende NÖ Antidiskriminierungsgesetz schützt Menschen mit Behinderungen ausschließlich im Bereich der Arbeitswelt, nicht jedoch in allen anderen Lebensbereichen.

Dies widerspricht der UN-BRK und wurde auch bereits wiederholt von zwei internationalen Behörden (UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 9/2013 und UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte 11/2013) kritisiert. So forderten die UN-Ausschüsse Österreich auf,

- sein Antidiskriminierungsrecht zu harmonisieren, um für die verschiedenen Diskriminierungsgründe dasselbe Schutzniveau zu gewährleisten und
- eine Stärkung der Antidiskriminierungsgesetze zu veranlassen durch Erweiterung der Bandbreite verfügbarer Rechtsdurchsetzungsmittel durch solche Rechtsdurchsetzungsmittel, die eine Verhaltensänderung jener Menschen einfordern, die Personen mit Behinderung diskriminieren, wie beispielsweise Unterlassungsansprüche.

Der NÖ Monitoringausschuss hat diesen Verstoß gegen die UN-BRK bereits in seiner Empfehlung vom 7. Juli 2014 bemängelt und ein einheitliches Schutzniveau im Antidiskriminierungsrecht verlangt.

Der **NÖ Monitoringausschuss hat am 7. Juli 2014** konkret folgende Forderungen erhoben:

„Der NÖ Monitoringausschuss empfiehlt eine Novellierung des NÖ Antidiskriminierungs-gesetzes mit dem Ziel, die Vorgaben von Art. 5 UN-BRK sowie die Empfehlungen der UN-Ausschüsse und des UN-Beirates umzusetzen und

- *jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verbieten und*
- *Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen, zu garantieren*
durch
- *Verankerung eines Diskriminierungsverbotes wegen Behinderung in allen Lebensbereichen, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen, insbesondere*
 - *für den Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum),*
 - *Sozialschutz (einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste),*
 - *soziale Vergünstigungen,*
 - *Bildung*
- *Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung*
- *Erlassung von Etappenplänen für Beseitigung von bestehenden Barrieren*
- *Schaffung einer Rechtsgrundlage für Beseitigungs-/Unterlassungsansprüche.*
- *Schaffung eines einheitlichen Mindestschadenersatzes“.*

Der vorliegende **Entwurf des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017** hat nun den Großteil der Forderungen des NÖ Monitoringausschusses erfreulicherweise umgesetzt.

Hinsichtlich der noch nicht umgesetzten Punkte wird neuerlich auf die seinerzeitige Empfehlung vom 7. Juli 2014 verwiesen.

Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung Dr. Erwin Buchinger

Der Behindertenanwalt dankt für die Übermittlung des vorliegenden Entwurfes des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 und nimmt dazu wie folgt Stellung:

I. Präambel

Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder der §§ 7a bis 7q des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen.

Darüber hinaus führt der Behindertenanwalt im Rahmen des § 13c Bundesbehindertengesetz Untersuchungen durch und gibt Empfehlungen und Berichte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung ab.

II. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2008 hat sich Österreich zur umfassenden Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen bekannt.

Die Umsetzung dieses Ziels erfolgt gem. Art. 4 der Konvention insbesondere auch durch gesetzgeberische Maßnahmen.

In diesem Zusammenhang begrüßt der Behindertenanwalt ausdrücklich den vorliegenden Entwurf des niederösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes und insbesondere die darin vorgesehene umfassende Anhebung des Diskriminierungsschutzes für alle geschützten Merkmale sowie die Implementierung eines Schlichtungsverfahrens.

Im Zusammenhang mit der Beurteilung von Barrieren und dem Abbau derselben regt der Behindertenanwalt nachfolgende Anpassungen an.

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Es ist sehr zu begrüßen, dass der NÖ Landesgesetzgeber beabsichtigt, in seinem Geltungsbereich ein einheitliches Schutzniveau für alle von Diskriminierung bedrohten Personengruppen zu schaffen.

Der Entwurf ist – bis auf wenige Ausnahmen – sowohl strukturell als auch inhaltlich ausgewogen. Er trägt zur Umsetzung von EU-Recht sowie zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) auf regionaler Ebene bei und ermöglicht betroffenen Menschen eine geeignete Handhabe zur Rechtsdurchsetzung bei Diskriminierungen. Insbesondere hervorhebenswert erscheint, dass einer Empfehlung des NÖ Monitoringausschusses zur Überwachung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen entsprochen wird.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich dankt für die Übermittlung des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 2017) und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Mit dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 soll das NÖ Antidiskriminierungsgesetz; LGBl. 9290 ersetzt werden, wobei der Regelungsbereich der Gleiche bleibt.

Zu loben ist, dass eine Straffung und Vereinfachung des Gesetzeswortlauts dahingehend angestrebt wird, dass alle geschützten Merkmale zusammengefasst und nicht mehr einzeln, aber gleichlautend, abgehandelt werden.

Es wird daher nicht näher auf die Ziele des Gesetzes und die Begriffsbestimmungen eingegangen, die im Wesentlichen der bisherigen Gesetzeslage und den europarechtlichen Bestimmungen entsprechen.

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Im Übrigen bestehen von Seiten der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich keine weiteren Einwände gegen die geplante Gesetzesnovelle.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst

Zum Entwurf eines NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 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:

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Abteilung Landesamtsdirektion/ Beratungs- und Informationsstelle des Landes NÖ

Im Rahmen der Bürgerbegutachtung ist bei der Beratungs- und Informationsstelle des Landes Niederösterreich unten angeführte Stellungnahme samt Beilage eingelangt.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Der Klagsverband dankt für die Möglichkeit zur Teilnahme am Begutachtungsverfahren zum oben genannten Entwurf und möchte wie folgt Stellung nehmen:

1. Allgemeine Anmerkungen: Gleiche Rechte für alle Menschen

Der Klagsverband begrüßt, dass

- auch Niederösterreich den Diskriminierungsschutz außerhalb des Dienstrechts, also beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, auf alle sieben Diskriminierungsgründe ausdehnt,
- die Verpflichtungen der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) in diesem Punkt umgesetzt werden,
- die Empfehlungen des niederösterreichischen Monitoringausschusses (NÖ MTA) aufgegriffen werden und
- das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot des Artikel 7 B-VG berücksichtigt wird.

Einleitend wird darauf hingewiesen, dass noch nicht alle Landesgesetze (etwa die NÖ Bauordnung 2014¹) den Vorgaben der CRPD entsprechen und der Verweis des NÖ ADG auf solche diskriminierenden Gesetze die Effektivität des NÖ ADG massiv beschränkt.

2. Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Der Klagsverband hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zu Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit in Niederösterreich zu leisten!

¹ Zu den Kritikpunkten im Detail siehe die Stellungnahmen des Klagsverbands, des NÖ MTA und anderer

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Seitens der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten (NÖ GBB) wird zum o.a. Gesetzesentwurf wie folgt Stellung genommen:

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt auch die Agenden der NÖ Antidiskriminierungsstelle nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz wahr und begrüßt den vorliegenden Gesetzesentwurf.

Insbesondere wird die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf alle Diskriminierungsgründe (Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung und Behinderung) in Lebensbereichen, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen, positiv hervorgehoben.

Der vorliegende Entwurf des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 hat auch die Empfehlung des NÖ Monitoringausschusses vom 7.7.2014 größtenteils umgesetzt.

Landespersonalvertretung

Die Landespersonalvertretung begrüßt die geplante Änderung im NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017.

NÖ Landes-Landwirtschaftskammer

Die NÖ Landes-Landwirtschaftskammer nimmt zum vorliegenden Entwurf eines NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 wie folgt Stellung:

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Bundeskanzleramt - Verfassungsdienst

Zum mit der d.o. oz. Note übermittelten Gesetzesentwurf nimmt das Bundeskanzleramt – Verfassungsdienst wie folgt Stellung:

Siehe Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Bundesministerium für Justiz

Mit Schreiben vom 11.10.2016, zur Zahl F3-A-104/045-2015, wurde mit dem Ersuchen zu diesem Gesetzesentwurf bis zum 24. November 2016 Stellung zu nehmen, die im Gegenstand genannte Gesetzesvorlage zur Begutachtung vorgelegt.

Das Bundesministerium für Justiz beehrt sich, zu dem im Gegenstand genannten Entwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Allgemein:

Die Neugliederung des NÖ ADG im Entwurf bringt eine übersichtlichere und straffere Gliederung, die zu begrüßen ist.

2. Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 2017) wurden folgende Stellungnahmen abgegeben:

Zu § 2:

NÖ Monitoringausschuss

Die Aufnahme einer Legaldefinition von „Behinderung“ wird begrüßt.

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Die Aufnahme einer Legaldefinition von „Behinderung“ wird begrüßt.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst

In der Ziffer 6 sollte vor dem Klammerausdruck der Punkt entfallen.

Dem Hinweis wurde entsprochen.

Zu § 2 Z 2:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

§ 2 Z 2 des Entwurfs definiert die mittelbare Diskriminierung ausschließlich über Vorschriften, Kriterien oder Verfahren. Das legt nahe, dass Merkmale gestalteter Lebenswelt (wie zum Beispiel Barrieren) keine mittelbare Diskriminierung darstellen würden. Dies würde die individuelle Rechtsdurchsetzung i.Z.m. den in § 5 des Entwurfs geregelten angemessenen Vorkehrungen erschweren. Eine Klarstellung wäre hier wünschenswert.

Die Anregung wurde geprüft. Die Definition wurde der bisherigen Rechtslage entnommen und ist hinreichend klar. Eine Änderung erscheint daher nicht erforderlich.

Zu § 3:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

In § 3 des Entwurfs wird ausdrücklich erwähnt, dass auch Angelegenheiten geregelt werden, die in Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2000/78/EG stehen. Demgegenüber wird in § 8 Abs. 1 des Entwurfs normiert, dass „Anspruch auf Schadenersatz nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts“ gebührt. Vor dem Hintergrund, dass das österreichische Recht grundsätzlich Schadenersatz an das Vorliegen von Schaden durch schuldhaftes Verhalten knüpft, der Europäische Gerichtshof aber im Bereich der Arbeitswelt auch schadenersatzpflichtige Tatbestände unabhängig von Verschulden bejaht, wäre hier eine begriffliche Klarstellung wünschenswert.

Die Anregung wurde geprüft. Die Bestimmung ist hinreichend genau.

Zu § 3 Abs. 1:

Bundeskanzleramt – Verfassungsdienst

§ 4 Abs. 3 des geltenden Antidiskriminierungsgesetzes regelt, wann eine Diskriminierung auch gegenüber juristischen Personen verboten ist; eine Nachfolgeregelung enthält der vorliegende Entwurf nicht. In den Erläuterungen ist zwar von der „Einbeziehung von juristischen Personen in den Schutzbereich“ die Rede. Dass diese Einbeziehung offenbar lege non distinguente erfolgen soll (indem nämlich im Gesetzestext einfach nur von „Personen“ gesprochen wird), steht allerdings in einem gewissen Spannungsverhältnis zu der Gegenüberstellung von natürlichen und juristischen Personen in § 1 Abs. 2 Z 2.

Die Anregung wurde geprüft. § 3 Abs. 1 ist hinreichend klar und bestimmt. Eine Änderung erscheint daher nicht erforderlich.

Zu § 3 Abs. 3:

NÖ Monitoringausschuss

Danach ist bei der Vollziehung des NÖ ADG auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten werden.

- **Seitens des NÖ MTA wird angeregt**, in diesem Zusammenhang jedenfalls auch zu prüfen, ob diese einschlägigen Rechtsnormen den Vorgaben der UN-BRK entsprechen.

Zu diesem Zweck sind alle einschlägigen Rechtsnormen des Landes (z.B. NÖ Bauordnung 2014, NÖ Veranstaltungsgesetz, ...) im Vorhinein auf ihre Konformität mit der UN-BRK zu überprüfen.

Diese Anregung ist nicht vom Regelungsinhalt dieses Gesetzes umfasst.

Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung Dr. Erwin Buchinger

Bei der Beurteilung des Vorliegens von Barrieren soll ebenfalls geprüft werden, ob auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit existieren und ob bzw. inwieweit diese eingehalten wurden.

Der Behindertenanwalt regt in diesem Zusammenhang überdies an, allfällige zutreffende Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit – wie zum Beispiel die NÖ Bauordnung – auf mögliche Widersprüche in Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention zu prüfen und ggf. im Sinne des Art. 4 Abs. 1 lit. b der Konvention anzupassen.

Diese Anregung ist nicht vom Regelungsinhalt dieses Gesetzes umfasst.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

§ 3 Abs. 3 besagt, dass bei Vollziehung dieses Gesetzes auch zu prüfen ist, ob einschlägige auf einen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob diese eingehalten wurden.

Insbesondere die NÖ Bauordnung 2014 widerspricht in zahlreichen Punkten der CRPD und den Empfehlungen der Staatenprüfung. Auf diese Weise sind viele Barrieren im Sinn der CRPD keine diskriminierenden Barrieren im Sinn der NÖ Bauordnung 2014.

Der Klagsverband regt daher an, die einschlägigen Rechtsvorschriften – insbesondere die NÖ Bauordnung 2014 – im Sinn der CRPD anzupassen.

Diese Anregung ist nicht vom Regelungsinhalt dieses Gesetzes umfasst.

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Nach dem Entwurf ist bei der Vollziehung des NÖ ADG zu prüfen, ob einschlägige, auf einen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob diese eingehalten wurden.

Derzeit entsprechen noch nicht alle Vorschriften des Landes der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

➤ **Seitens der NÖ GBB** wird daher angeregt, alle einschlägigen Rechtsnormen des Landes auf ihre Konformität mit der UN-BRK zu überprüfen, z.B. die NÖ Bauordnung 2014, das NÖ Veranstaltungsgesetz, etc.

Diese Anregung ist nicht vom Regelungsinhalt dieses Gesetzes umfasst.

Bundesministerium für Justiz

Es ist „[b]ei der Vollziehung dieses Gesetzes [...] auch zu prüfen, ob einschlägige [...] Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten werden“. Eine Prüfung, ob und inwieweit Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit eingehalten werden, würde man eher „bei der Vollziehung“ *dieser* Rechtsvorschriften (und nicht „bei der Vollziehung“ einer anderen Norm) erwarten. Worin genau die Funktion der vorliegenden Regelung bestehen soll, bleibt unklar. Den Erläuterungen ist dazu nichts zu entnehmen. Diesem zufolge soll dann grundsätzlich keine Diskriminierung vorliegen, wenn die einschlägigen Bestimmungen über die Barrierefreiheit eingehalten werden. Aus dem Gesetzeswortlaut lässt sich dies jedoch schwerlich ableiten.

Im Übrigen erscheint die Aussage in den Erläuterungen sogar irreführend. Eine Diskriminierung kann auch bei Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen über die Barrierefreiheit wohl nur dann grundsätzlich ausgeschlossen sein, als es sich um eine Diskriminierung wegen einer Behinderung handelt, und auch dies nur, wenn sie in einem Zusammenhang mit der Barrierefreiheit steht.

Die Anregung wurde geprüft. In den Erläuternden Bemerkungen erfolgte zur Klarstellung eine Ergänzung.

Zu § 3 iVm § 1:

NÖ Monitoringausschuss

Der Diskriminierungstatbestand „Behinderung“ wird nun in allen Lebensbereichen geschützt. Ebenso wurden auch die anderen Tatbestände (Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung) in allen Lebensbereichen dem Schutz aus Gründen der Ethnie gleichgestellt. Damit wurden die zentralen

Forderungen nach Ausdehnung und Vereinheitlichung des Diskriminierungsschutzes erfüllt.

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Der Diskriminierungstatbestand „Behinderung“ wird nun in allen Lebensbereichen geschützt. Ebenso wurden auch die anderen Tatbestände (Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung) in allen Lebensbereichen dem Schutz aus Gründen der Ethnie gleichgestellt.

Damit wurden zentrale Forderungen nicht zuletzt von UN-Ausschüssen im Rahmen ihrer Abschließenden Bemerkungen zu Österreich-Berichten nach Vereinheitlichung des Diskriminierungsschutzes (Gewährleistung des gleichen Schutzniveaus für alle Diskriminierungsgründe) erfüllt.

Zu § 3 Abs. 2 Z 7 und § 5:

NÖ Landes-Landwirtschaftskammer

Durch den vorliegenden Entwurf soll das bereits bestehende NÖ Anti-diskriminierungsgesetz neu erlassen und der Anwendungsbereich massiv erweitert werden. Das Verbot der Diskriminierung soll in Hinkunft auch für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (inklusive Wohnraum), gelten. Damit sind in Hinkunft beispielsweise Tätigkeiten wie Buschenschank oder Privatzimmervermietung vom Diskriminierungsverbot erfasst - was bis dato nicht der Fall gewesen ist. Gemeinsam mit der in § 5 des Entwurfes vorgesehenen Verpflichtung Zugangshindernisse und -Barrieren nach und nach zu beseitigen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu solchen Angeboten und Leistungen zu ermöglichen, bedeutet dies insbesondere für bäuerliche Buschenschänker und Privatzimmervermieter einen großen finanziellen Aufwand.

Bauliche Maßnahmen bei bestehenden Gebäuden zum Zwecke der Schaffung von Barrierefreiheit sind nur mit enormen Kosten umsetzbar bzw. aus Gründen des Denkmalschutzes oder des Ortsbildschutzes gar nicht erlaubt. In Gebäude mit einer alten bestehenden baulichen Struktur kann man schwer Rampen oder Liftanlagen einbauen, weil die oftmals historische Struktur dies nicht zulässt (Raumgrößen sind

nicht nachträglich abänderbar – zB ein Rollstuhlwendekreis im Badezimmer wird schwer oder gar nicht zu bewerkstelligen sein und in einen bestehenden Stiegenaufgang können nicht überall Rampen eingebaut werden bzw. ermöglicht die bestehende Bausubstanz nicht in jedem Fall den Einbau eines Liftes.).

Als Hauptargument gegen die Einbeziehung von solchen Tätigkeiten unter das Diskriminierungsverbot und die Verpflichtung zur Schaffung eines barrierefreien Zuganges ist jedoch - falls die baulichen Maßnahmen aufgrund der oben erwähnten Probleme überhaupt realisiert werden können - der mit der Beseitigung der benachteiligenden Umstände verbundene finanzielle Aufwand, der für viele Betriebe unverhältnismäßig und nicht verkraftbar wäre.

Die gefertigte Kammer bekennt sich natürlich zum Behindertenschutz, möchte jedoch das Ziel eines barrierefreien Zuganges auf individuellem Wege erreichen - nämlich dem der Freiwilligkeit (möglicherweise durch einen Förderungsanreiz versehen). Individuelle Lösungen zur Schaffung der erwünschten Barrierefreiheit sollten von Gesetzes wegen zugelassen werden (darunter fällt beispielsweise eine Klingel, bei der ein Rollstuhlfahrer läuten kann, damit ihm beim Zugang zum Betrieb geholfen werden kann ...).

Aus Sicht der Kammer wird bei Neubauten von Buschenschanklokalen auf Aspekte eines barrierefreien Zuganges Rücksicht genommen und daher die Ziele dieses Gesetzes bereits jetzt umgesetzt. Die Verpflichtung von allen also auch den bestehenden Betrieben zur alsbaldigen Schaffung eines barrierefreien Zuganges würde die Betriebe finanziell massiv überfordern. Solche Betriebe (Buschenschenker, Privatzimmervermieter ...) haben eine wichtige Bedeutung für den ländlichen Raum – Kulturgut wird erhalten und die regionale Entwicklung wird gefördert. Durch die Belebung der Regionen wird das touristische Angebot in NÖ entscheidend wirtschaftlich gestärkt.

Es kann daher nicht das Ziel des Landes sein, durch eine gesetzliche Verpflichtung solche Betriebe in ihrem wirtschaftlichen Bestand finanziell zu gefährden. Es ist nicht auszuschließen, dass aufgrund der kleinen Struktur solcher Betriebe diese einfach schließen müssten (und dann für alle Personen verloren gehen).

Daher wird ein individueller Lösungsansatz vorgeschlagen, bei dem solche Betriebe mit einem Förderanreiz zu einer freiwilligen Beseitigung der benachteiligenden Umstände und Hindernisse bewegt werden sollen. Hiefür sollte eine großzügige Frist eingeräumt werden.

Außerdem wird zu § 5 Abs. 2 vorgebracht, ob nicht Privatzimmervermieter sowie bäuerliche Buschenschenker generell vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen werden sollten, weil sie kleinstrukturierte Organisationseinheiten sind und daher die Größe der jeweiligen Organisationseinheit im Sinne des § 5 Abs. 2 Z. 2 des vorliegenden Entwurfes sowieso nicht gegeben ist.

Aus oben genannten Gründen wird § 3 Abs. 2 Z. 7 sowie § 5 des vorliegenden Entwurfes kategorisch abgelehnt.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist in § 1 Abs. 2 geregelt und beruht auf der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung im Bereich der Antidiskriminierung. Die Ausübung des Buschenschanks ist in Gesetzgebung Landeskompetenz und fällt daher, wie auch bisher, in den Anwendungsbereich des Gesetzes. Grundsätzlich ist jede Diskriminierung von Personen verboten. Bezüglich der angeführten Unverhältnismäßigkeit ist für Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren in § 5 Abs. 2 eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorgesehen. Diese Prüfung stellt auf den konkreten Einzelfall ab und ist daher der vorgeschlagene individuelle Lösungsansatz erfüllt.

Die als Beispiel erläuterte Klingel könnte auch im gegenständlichen Gesetz als geeignete Alternative dienen, wenn der Aufwand für die Beseitigung von Zugangshindernissen und –barrieren gemäß § 5 Abs. 1 zu einer unverhältnismäßigen Belastung führen würde. Siehe dazu auch die Erläuternden Bemerkungen.

Zu § 4 Abs. 5:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

In § 4 Abs. 5 des Entwurfs wird eine Ausnahmebestimmung für Diskriminierungen in der Arbeitswelt und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geregelt, die sich auf alle Diskriminierungsgründe erstreckt. Die Antirassismus-RL (2000/43/EG) sieht jedoch eine entsprechende Ausnahme für den

Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit nur in Bezug auf Diskriminierungen in der Arbeitswelt vor.

Damit das NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG 2017) mit der RL 2000/43/EG in Einklang steht, kann sich daher die Ausnahmebestimmung nicht auf unmittelbare Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum beziehen.

Die Anregung wurde geprüft. Eine sachliche Rechtfertigung einer Ausnahme hat unter Berücksichtigung der gesamten Rechtsordnung einschließlich EU-Recht zu erfolgen. § 4 Abs. 5 steht daher im Einklang mit EU-Recht.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Zu kritisieren sind jedoch die Verschlechterungen, die im § 4 Abs. 5 Ausnahmen vorgesehen sind: „Eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach §1 Abs. 1 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie objektiv und angemessen ist sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind.“

Hier handelt es sich um einen so unbestimmten Gesetzesbegriff, dass es bei bestem Willen nicht möglich ist den Sinngehalt zu ermitteln, weswegen diese Bestimmung in Widerspruch zum in Art. 18 B-VG enthaltenen Legalitätsprinzip steht. Der Absatz 5 des § 4 ist daher zur Gänze zu streichen.

Die Kriterien, ob eine Diskriminierung objektiv und angemessen ist sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, müssen bei der Prüfung, ob eine Ausnahme vorliegt, kumulativ erfüllt sein. § 4 Abs. 5 entspricht dem Bestimmtheitsgebot des Art. 18 B-VG und ist notwendig im Sinne der Anwendbarkeit dieses Gesetzes.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst

In Abs. 5 ist zur Beseitigung eines Redaktionsversehens das Wort „eine“ durch das Wort „ein“ zu ersetzen.

Dem Hinweis wurde entsprochen.

Zu § 5:**NÖ Monitoringausschuss**

Im § 5 des Entwurfes wird speziell auf „Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“ eingegangen.

„Zugangshindernisse und –barrieren“ sind demzufolge nach und nach (den Erläuternden Bemerkungen zufolge zB spätestens im Anlassfall) zu beseitigen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Angeboten und Leistungen zu ermöglichen.

Diese Verpflichtung besteht allerdings u.a. dann nicht, wenn es wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würde. Im § 5 Abs. 2 sind einige Kriterien angeführt, die bei der Prüfung, ob eine Belastung unverhältnismäßig ist, angewendet werden sollen.

Die erstmalige gesetzliche Normierung eines sukzessiven Abbaus von Barrieren ist somit ausdrücklich zu begrüßen.

- Die Formulierung des Entwurfes wird allerdings nicht der **Empfehlung des NÖ Monitoringausschusses** gerecht, die eine „**Erlassung von Etappenplänen für Beseitigung von bestehenden Barrieren**“ gefordert hat. Diese Etappenpläne sollen innerhalb kurzer Frist die Erreichung ihrer Ziele vorsehen.

Diese Anregung wurde geprüft. Die Verwaltungspraxis zeigt jedoch, dass Etappenpläne einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verursachen und kein adäquates Mittel zur Zielerreichung darstellen.

Aus dem § 5 kann auch kein subjektiver Rechtsanspruch auf Beseitigung einer Barriere abgeleitet werden. Laut den erläuternden Bemerkungen besteht die Verpflichtung auch nicht, wenn geeignete Alternativen zur Verfügung stehen.

- **Der NÖ Monitoringausschuss sieht daher seine Forderung nach „Schaffung einer Rechtsgrundlage für Beseitigungs-/Unterlassungsansprüche“ als noch nicht vollständig erfüllt an.**

Diese Anregung wurde geprüft. Der Rechtsdurchsetzung dienen, wie schon bisher, zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Bestimmungen.

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Die erstmalige gesetzliche Normierung des sukzessiven Abbaus von Barrieren wird ausdrücklich begrüßt.

Allerdings ist keine „Erlassung von Etappenplänen für die Beseitigung von bestehenden Barrieren“ vorgesehen und wird auch kein subjektiver Beseitigungs- bzw. Unterlassungsanspruch eingeräumt.

➤ *Seitens der NÖ GBB wird daher angeregt, eine Verpflichtung zur Erlassung von Etappenplänen (mit relativ kurzen Fristen zur sukzessiven Erreichung von Barrierefreiheit) zu formulieren und einen subjektiven Rechtsanspruch auf Beseitigung/Unterlassung von Barrieren einzuräumen.*

Die Anregung wurde geprüft. Die Verwaltungspraxis zeigt jedoch, dass Etappenpläne einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verursachen und kein adäquates Mittel zur Zielerreichung darstellen. Der Rechtsdurchsetzung dienen, wie schon bisher, zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Bestimmungen.

Zu § 5 Abs. 1:

Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung Dr. Erwin Buchinger

Der vorliegende Entwurf sieht eine sukzessive Beseitigung von Zugangsbarrieren im Geltungsbereich des Gesetzes vor.

Der Behindertenanwalt empfiehlt in diesem Zusammenhang, die gegenständliche Formulierung „nach und nach“ durch konkrete Anforderungen, beispielsweise die Erstellung von Etappenplänen zu operationalisieren.

Diese Anregung wurde geprüft. Die Verwaltungspraxis zeigt jedoch, dass Etappenpläne einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verursachen und kein adäquates Mittel zur Zielerreichung darstellen.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Die Bestimmung des § 5 Abs. 1 des Entwurfs, dass „Zugangshindernisse und –barrieren nach und nach zu beseitigen“ sind, erscheint zu unbestimmt. Zumindest für wichtige gesellschaftliche Bereiche wie z.B. die äußere Schulorganisation im Bereich der Pflichtschulen erschiene die Verpflichtung zu einem Etappenplan mit klaren Zeitlinien im Sinne von Transparenz und politischer Selbstverpflichtung anstrebenswert.

Diese Anregung wurde geprüft. Die Verwaltungspraxis zeigt jedoch, dass Etappenpläne einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verursachen und kein adäquates Mittel zur Zielerreichung darstellen.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst

In Abs. 1 sollte nach dem Wort „Belastung“ ein Leerzeichen entfallen.

Dem Hinweis wurde entsprochen.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Abs. 1 sieht vor, dass „Zugangshindernisse und –barrieren nach und nach zu beseitigen“ sind. Diese Verpflichtung soll nicht gelten, „wenn die Maßnahmen rechtlich unzulässig wären oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würden“.

Die **Verpflichtung zur Beseitigung** (sind...zu beseitigen) ist begrüßenswert. Um sie auch tatsächlich zu erfüllen, sollten das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände für ihre Gebäude, Medien und Kommunikation, ihre Dienstleistungen sowie ihre Verkehrsflächen Etappenpläne erstellen, in denen der Status Quo erhoben wird und Termine für die Umsetzung der Barrierefreiheit festgelegt werden, wie das in anderen Bundesländern (Tirol², Wien³, Kärnten⁴) zumindest für Gebäude bereits geschehen ist. Daran anknüpfend sollte festgeschrieben werden, dass bei Nichterfüllung der Etappenpläne ein Freibeweis vom Verschulden nicht mehr möglich ist.

Die Fristen der Etappenpläne sind kurz zu halten. So enthält das Bundes-

Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) etwa Übergangsfristen bis 31.12.2019. Dieser Termin sollte auch für NÖ Etappenpläne gelten, da die langjährige Untätigkeit von Rechtsträgern, die bisher Barrierefreiheit nicht ausreichend beachtet haben, nicht durch längere Fristen belohnt werden darf.

² <https://www.tirol.gv.at/bauen-wohnen/hochbau/barrierefreiesbauen/etappenplan/> (24.10.2016)

³ <https://www.bizeps.or.at/wissenswertes/wiener-etappenplan/> (24.10.2016)

⁴ http://www.ktn.gv.at/42109_DE-ktn.gv.at-THEMEN?detail=514&thema=9&subthema=110 (24.10.2016)

Die Anregung wurde geprüft. Die Verwaltungspraxis zeigt jedoch, dass Etappenpläne einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verursachen und kein adäquates Mittel zur Zielerreichung darstellen.

Zu § 5 Abs. 2:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Die Textierung unter § 5 Abs. 2 („Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen: ...“) Z 5 („**sonstige Umstände**, die für das Ausmaß der Inanspruchnahme von Angeboten und Leistungen von Relevanz sind.“) erscheint ebenso zu unbestimmt. Diese Passage birgt die Gefahr, dass der Diskriminierungsschutz in der Vollzugspraxis in beliebiger Form ausgehöhlt wird.

Die Begründung in den Erläuternden Bemerkungen ist unzureichend und nicht überzeugend: „Unter sonstigen relevanten Umständen im Sinne der Z 5 sind insbesondere Umstände zu verstehen, die Rückschlüsse auf wahrscheinliche konkrete Situationen (Anlassfälle) zulassen.“

Es wird daher die ersatzlose Streichung der Z 5 vorgeschlagen.

In den Erläuternden Bemerkungen erfolgte eine weitere Klarstellung. Eine Aushöhlung des Diskriminierungsschutzes ist aufgrund der vorgesehenen Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht möglich.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Die Kriterien des § 5 Abs 3 sind im Licht der CRPD unter Berücksichtigung der Grundsätze der Nichtdiskriminierung, Inklusion und Partizipation auszulegen. Rechtfertigungsmöglichkeiten von Barrieren sind daher eng auszulegen.

Deshalb regt der Klagsverband an, Abs. 2 Z 5 zu streichen, da diese Bestimmung Ausnahmen ermöglicht, ohne dafür Kriterien zu nennen. Ein solcher unbestimmter Tatbestand kann Missbrauch ermöglichen und wird daher abgelehnt.

In den Erläuternden Bemerkungen erfolgte eine weitere Klarstellung. Eine Aushöhlung des Diskriminierungsschutzes ist aufgrund der vorgesehenen Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht möglich.

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Im § 5 des Entwurfes wird speziell auf „Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“ eingegangen. „Zugangshindernisse und –barrieren“ sind demzufolge nach und nach (den Erläuternden Bemerkungen zufolge zB spätestens im Anlassfall) zu beseitigen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Angeboten und Leistungen zu ermöglichen.

Diese Verpflichtung besteht allerdings u.a. dann nicht, wenn es wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würde.

Im § 5 Abs. 2 sind einige Kriterien angeführt, die bei der Prüfung, ob eine Belastung unverhältnismäßig ist, angewendet werden sollen.

Dabei erscheint der Text der Z. 5 zu unkonkret, da er keine Kriterien nennt.

Rechtfertigungsmöglichkeiten von Barrieren sind im Sinne der UN-BRK eng auszulegen.

➤ ***Seitens der NÖ GBB wird daher angeregt, den Text der Zif.5 zu streichen.***

Die Anregung wurde geprüft. Die Erläuternden Bemerkungen wurden zur Klarstellung ergänzt.

Zu § 6 Abs. 3:**NÖ Monitoringausschuss**

Dem Entwurf zufolge verliert die Bestimmung über die weisungsfreie Ausübung der Tätigkeit durch die NÖ Antidiskriminierungsstelle ihren Verfassungsrang.

Diese Verschlechterung des Schutzniveaus im NÖ ADG ist nicht nachvollziehbar.

Die „NÖ Antidiskriminierungsstelle“ ist keine eigenständige Dienststelle, keine Kommission oder sonstige Einrichtung mit richterlichem Einschlag – die Aufgaben dieser Stelle werden vielmehr von der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten wahrgenommen. Die Bestellung und auch Abberufungsmöglichkeiten der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten sind im NÖ Gleichbehandlungsgesetz detailliert geregelt.

Die Aufgaben der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit der „NÖ Antidiskriminierungsstelle“ werden im NÖ ADG normiert;

ebenso ist auch im NÖ ADG die Art und Weise der Ausübung dieser Aufgaben – nämlich die weisungsfreie Ausübung – festzuschreiben.

Der Entfall der Festschreibung der weisungsfreien Ausübung der Aufgaben im Verfassungsrang stellt somit eine nicht nachvollziehbare Verschlechterung des Schutzniveaus dar.

- **Der NÖ MTA regt daher die Beibehaltung des Verfassungsranges an.**

Diese Anregung wurde nicht berücksichtigt. Nach Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG können Organe mit Schieds-, Vermittlungs- und Interessenvertretungsaufgaben durch Gesetz von der Bindung an Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe freigestellt werden. Eine fugitive Verfassungsbestimmung ist daher nicht erforderlich.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Der Klagsverband regt an, die bereits bisher bestehende verfassungsmäßige Weisungsfreiheit der NÖ Antidiskriminierungsstelle auch weiterhin beizubehalten, um die besondere Bedeutung der Unabhängigkeit zu betonen. Für eine Verschlechterung besteht keine Notwendigkeit!

Diese Anregung wurde nicht berücksichtigt. Nach Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG können Organe mit Schieds-, Vermittlungs- und Interessenvertretungsaufgaben durch Gesetz von der Bindung an Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe freigestellt werden. Eine fugitive Verfassungsbestimmung ist daher nicht erforderlich.

Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

Dem Entwurf zufolge verliert die Bestimmung über die weisungsfreie Ausübung der Tätigkeit durch die NÖ Antidiskriminierungsstelle ihren Verfassungsrang.

Diese Verschlechterung des Schutzniveaus im NÖ ADG ist nicht nachvollziehbar.

➤ *Seitens der NÖ GBB wird daher die Beibehaltung des Verfassungsrangs angeregt.*

Diese Anregung wurde nicht berücksichtigt. Nach Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG können Organe mit Schieds-, Vermittlungs- und Interessenvertretungsaufgaben durch Gesetz von der Bindung an Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe freigestellt werden. Eine fugitive Verfassungsbestimmung ist daher nicht erforderlich.

Zu § 7:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Es wird angeregt, § 7 des Entwurfs dahin gehend zu konkretisieren, auf welcher Ebene der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen stattfinden soll.

Die Anregung wurde geprüft. Eine Änderung erscheint nicht erforderlich.

Zu § 8:

Abteilung Landesamtsdirektion/Rechtsbüro

Generell wird zu den zivilrechtlichen Regelungen der § 8ff darauf hingewiesen, dass durchaus wesentliche, für die verletzte Person nachteilige Abweichungen von den allgemeinen schadenersatzrechtlichen Bestimmungen vorgesehen sind (etwa:

Präklusion der Ansprüche innerhalb **verkürzter** Fristen (§ 8 Abs. 3)).

Die Anregung wurde geprüft. Die Empfehlung zu einer Vereinheitlichung der Fristen wird aufgegriffen. Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen im Falle von sexueller Belästigung und Belästigung wird einheitlich mit einem Jahr festgesetzt. Im Falle von Diskriminierungen gilt eine Frist von drei Jahren gem. den Bestimmungen des ABGB.

NÖ Monitoringausschuss

In § 8 wird so wie bisher festgelegt, dass Schadenersatz aufgrund verbotener Diskriminierung nur in Geld nach den Bestimmungen des ABGB zu leisten ist. Ein einheitlicher Mindestschadenersatz von 1000,- Euro wurde – so wie bisher für die Diskriminierung mittels Belästigung und sexueller Belästigung – festgelegt, nicht jedoch für alle Formen von Diskriminierung.

- **Der Anregung des NÖ MTA nach einem einheitlichen Mindestschadenersatz wurde somit nicht nachgekommen.**

Die Anregung wurde geprüft und kann festgehalten werden, dass § 8 der bisherigen Rechtslage entnommen ist. Eine Änderung erscheint nicht erforderlich.

Weiters darf auf die **sehr unterschiedlichen (und nicht nachvollziehbaren) Fristenläufe** des NÖ ADG aufmerksam gemacht werden.

Der bisherige Gesetzestext und auch der Entwurf des **NÖ ADG** sehen folgende Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor:

- Im Falle von Diskriminierung binnen 3 Jahren (ABGB)
- Im Falle von Belästigung binnen 6 Monaten
- Im Falle von sexueller Belästigung binnen 1 Jahres.

Dies hat zur Folge, dass für die Geltendmachung von Ansprüchen in den beiden Belästigungsfällen verschiedene Fristen zur Verfügung stehen. Dies ist nicht nachvollziehbar und dient auch nicht der Rechtssicherheit.

- **Der NÖ MTA regt im Fall von sexueller Belästigung und Belästigung eine Frist mit einheitlich 1 Jahr im NÖ ADG an.**

Die Anregung wurde geprüft. Die Empfehlung zu einer Vereinheitlichung der Fristen wird aufgegriffen. Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen im Falle von sexueller Belästigung und Belästigung wird einheitlich mit einem Jahr festgesetzt. Im Falle von Diskriminierungen gilt eine Frist von drei Jahren gem. den Bestimmungen des ABGB.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Weiters zu kritisieren ist § 8 der als Rechtsfolge für die erlittene Diskriminierung lediglich einen zivilrechtlichen Schadenersatzanspruch in Geld vorsieht. Nun wird in den erläuternden Bemerkungen zum Gesetzesentwurf als Beispiele für den Anwendungsbereich etwa angeführt, dass die Behörde einer Antragstellerin aus ethnischen Gründen die Ausstellung einer Jagd- oder Fischereikarte verweigern würde, oder die Bestellung zur Höhlenführerin.

Die richtige Rechtsfolge für solch eine Diskriminierung kann nur die Ausstellung der verlangten Berechtigung sein, nicht eine Schadenersatzzahlung, die auch von einem Zivilgericht kaum bewertet werden könnte.

Die Rechtsfolge alleine auf eine Schadenersatzzahlung zu reduzieren ist nur für den Bereich der Belästigung sinnvoll. Bei allem anderen muss sehr wohl differenziert werden. Hierzu wird auf § 5 NÖ Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen, dieses sieht sehr wohl, je nach Art der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, verschiedene Rechtsfolgen vor.

So wäre die richtige Rechtsfolge für die Diskriminierung beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, den Zugang zu gewähren. Entsprechend ebenso den Zugang zur Berufsberatung usw. Dies ist auch weit einfacher als Schadenersatz berechnen zu wollen. Würde beispielsweise die Eröffnung einer Tanzschule aufgrund eines geschützten Merkmals der Antragstellerin verweigert, wie sollte dann der Schadenersatz berechnet werden?

Der fiktive Gewinn aus der Tanzschule für die nächsten 30 Jahre bis zum fiktiven Pensionsantritt der Antragstellerin?

Diese Anregung wurde geprüft. Der Rechtsdurchsetzung im Bereich der Antidiskriminierung dienen, wie schon bisher, zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Bestimmungen. Im Falle der Leitung einer Tanzschule ist ein behördliches Verfahren erforderlich und können die Rechtsmittel des jeweiligen Materiengesetzes in Anspruch genommen werden.

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte im Land NÖ

In § 8 wird so wie bisher festgelegt, dass Schadenersatz aufgrund verbotener Diskriminierung nur in Geld nach den Bestimmungen des ABGB zu leisten ist.

Ein einheitlicher Mindestschadenersatz von 1000,- Euro wurde – so wie bisher für die Diskriminierung mittels Belästigung und sexueller Belästigung – festgelegt, nicht jedoch für alle Formen von Diskriminierung.

➤ ***Seitens der NÖ GBB wird daher die Festlegung eines einheitlichen Mindestschadenersatzes von 1000,- für alle Formen von Diskriminierung angeregt.***

Die Anregung wurde geprüft und kann festgehalten werden, dass § 8 der bisherigen Rechtslage entnommen ist. Eine Änderung erscheint nicht erforderlich.

Weiters darf auf die unterschiedlichen (und nicht nachvollziehbaren) Fristenläufe des NÖ ADG aufmerksam gemacht werden:

Der bisherige Gesetzestext und auch der Entwurf des NÖ ADG sehen folgende Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor:

- Im Falle von Diskriminierung binnen 3 Jahren (ABGB)
- Im Falle von Belästigung binnen 6 Monaten
- Im Falle von sexueller Belästigung binnen 1 Jahres.

Dies hat zur Folge, dass für die Geltendmachung von Ansprüchen in den beiden Belästigungsfällen verschiedene Fristen zur Verfügung stehen.

Dies ist nicht nachvollziehbar und dient auch nicht der Rechtssicherheit.

➤ ***Seitens der NÖ GBB wird daher die Vereinheitlichung der Fristen für Fälle von sexueller Belästigung und Belästigung mit einheitlich 1 Jahr im NÖ ADG angeregt.***

Die Anregung wurde geprüft. Die Empfehlung zu einer Vereinheitlichung der Fristen wird aufgegriffen. Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen im Falle von sexueller Belästigung und Belästigung wird einheitlich mit einem Jahr festgesetzt. Im Falle von Diskriminierungen gilt eine Frist von drei Jahren gem. den Bestimmungen des ABGB.

Zu § 8 Abs. 1:

Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung Dr. Erwin Buchinger

Der vorliegende Entwurf sieht im Falle einer Diskriminierung ausschließlich geldwerten Schadenersatz vor.

Der Behindertenanwalt regt in diesem Zusammenhang an, der Empfehlung des Monitoringausschusses auf einen positiven Rechtsanspruch zu folgen und einen Beseitigungs- bzw. Unterlassungsanspruch zu verankern.

Diese Anregung wurde geprüft. Der Rechtsdurchsetzung dienen, wie schon bisher, zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Bestimmungen.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Dass gemäß § 8 Abs. 1 des Entwurfs Schaden nur in Geld zu ersetzen sein soll, erscheint im Zusammenhang mit § 3 Abs. 2 Z 1 bis 3 nicht wirksam im Sinne der EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates.

Die Anregung wurde geprüft. Der Rechtsdurchsetzung dienen, wie schon bisher, zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Bestimmungen. Eine Änderung erscheint nicht erforderlich.

Zu § 8 Abs. 2:

Abteilung Landesamtsdirektion/Rechtsbüro

In § 8 Abs. 2 muss es wohl „Vermögenseinbuße“ heißen.

Dem Hinweis wurde entsprochen.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Abs. 2 sieht im Fall einer Belästigung oder sexuellen Belästigung einen Ausgleich des durch die Beeinträchtigung der Würde erlittenen Nachteils von mindestens € 1.000,- vor.

Diese Mindestsumme ist nötig, um sicherzustellen, dass der Schadenersatz „wirksam, verhältnismäßig und angemessen“ im Sinn der EU-Richtlinien⁵ ist.

Es ist aber sachlich nicht begründbar, warum bei anderen Diskriminierungsformen die Beeinträchtigung der Würde geringer sein sollte.

Der Klagsverband regt daher an, den Mindestschadenersatz für die Beeinträchtigung der persönlichen Würde generell mit € 1.000,- festzulegen.

⁵ § 15 RL 2000/43/EG, § 17 RL 2000/78/EG, § 14 RL 2004/113/EG

Die Anregung wurde geprüft. Der Schadenersatz soll möglichst im Einzelfall durch das Gericht entschieden werden. Eine Änderung erscheint nicht erforderlich.

Bundesministerium für Justiz

Hingewiesen wird auf einen Tippfehler: In § 8 Abs. 2 des Entwurfs soll es wohl richtigerweise „Vermögenseinbuße“ anstatt „Vermögensbuße“, heißen.

Dem Hinweis wurde entsprochen.

Zu § 8 Abs. 3:

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Abs. 3 sieht bei Belästigung eine Verjährungsfrist von sechs Monaten, bei sexueller Belästigung von einem Jahr vor.

Im Sinn der Einheitlichkeit und Verständlichkeit des Gesetzes wird angeregt, generell eine Verjährungsfrist von einem Jahr für alle Formen der Belästigung vorzusehen.

Die Anregung wurde geprüft. Die Empfehlung zu einer Vereinheitlichung der Fristen wird aufgegriffen. Die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen im Falle von sexueller Belästigung und Belästigung wird einheitlich mit einem Jahr festgesetzt. Im Falle von Diskriminierungen gilt eine Frist von drei Jahren gem. den Bestimmungen des ABGB.

Zu § 11:

Bundeministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Regelung, dass neben der zivilrechtlichen „Sanktion“ Leistung von Schadenersatz an die diskriminierte Person zusätzlich auch noch eine Verwaltungsstrafe und damit gleichsam eine doppelte „Strafe“ die Rechtsfolge sein soll, ist überschießend und im Sinn einer breiten Akzeptanz des Antidiskriminierungsrechts in der Bevölkerung und den Wirtschaftsakteuren kontraproduktiv. In diesem Zusammenhang sollten maßvolle Lösungen getroffen werden und der Fokus eindeutig darauf beruhen, den Schaden, den Diskriminierungsoffer erlitten haben, in Geldwerten wieder gutzumachen. Der Bund sieht im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz eine derartige Sanktionsmöglichkeit aus guten Gründen nicht vor.

Die Anregung wurde geprüft. Beim zivilrechtlichen Schadenersatz geht es schon begrifflich um einen geldwerten Ersatz für einen erlittenen Schaden. Demgegenüber stellt die Verwaltungsstrafe eine Sanktion für eine Verwaltungsübertretung dar. Beides dient der Rechtsdurchsetzung.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsoffern

§ 11 sieht vor, dass Personen, die den Diskriminierungsverboten der §§ 3 und 10 zuwiderhandeln, mit einer Geldstrafe bis zu € 1.090,- zu bestrafen sind.

Die meisten Personen, die Diskriminierungen im Sinne des NÖ ADG begehen können, sind Bedienstete des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände. Für sie gehört die NÖ ADG-konforme Verrichtung des Dienstes zu den allgemeinen Dienstpflichten. Verstöße können nach dem allgemeinen Disziplinarrecht geahndet werden. Eine gesonderte Disziplinarstrafe ist daher nicht nötig.

Der Klagsverband empfiehlt, die Bestimmung des § 11 ersatzlos zu streichen.

Eine Verwaltungsstrafe im Sinne des § 11 stellt keine gesonderte Disziplinarstrafe, sondern vielmehr eine Sanktion für eine Verwaltungsübertretung dar. Der Anwendungsbereich nach § 1 Abs. 2 dieses Gesetzes umfasst insbesondere auch die Tätigkeit sonstiger natürlicher und juristischer Personen privaten oder öffentlichen Rechts, soweit diese der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt. Der Anregung wurde daher nicht entsprochen.

zu § 13:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

An dieser Stelle wird ausgeführt, dass mit dem Gesetzesentwurf die RL 2014/54/EU umgesetzt wird. Dieser Richtlinie sieht im Wesentlichen vor, dass die Mitgliedstaaten

- Die Durchsetzung der mit Art. 45 AEUV und mit den in Art. 1 bis 10 der VO gewährten Rechte sicherstellen (Art. 3 Abs. 1),
- Arbeitnehmer/innen der Union, die ihre Rechte aus dem AEUV bzw. der VO geltend machen, vor benachteiligenden Reaktionen auf eine Beschwerde oder ein Verfahren schützen (Art. 3 Abs. 6),
- Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung von Arbeitnehmer/innen der Union namhaft machen (Art. 4) und
- Informationen für Arbeitnehmer/innen der Union zur Verfügung stellen (Art. 6).

Aus dem Gesetzestext ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Richtlinie durch das NÖ ADG 2017 umgesetzt wird. Zur Umsetzung müsste insbesondere eine Stelle zur Förderung und Unterstützung von Wanderarbeitnehmer/innen sowie ein Benachteiligungsverbot für Personen, die in Folge der (versuchten) Durchsetzung ihrer Rechte aus der Arbeitnehmer/innen/freizügigkeit benachteiligt werden, geregelt werden.

Die Umsetzung erfolgte im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz des Landes in Verbindung mit § 1 des vorliegenden Entwurfes.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst

Im Einleitungssatz sollte anstelle des Begriffes „Europäischen Gemeinschaft“ der Begriff „Europäischen Union“ treten.

Der Anregung wurde entsprochen.

Es wäre zu prüfen, ob alle angeführten EU-Richtlinien aktuell noch in Geltung stehen oder durch spätere EU-Richtlinien bereits aufgehoben wurden (vgl. die Richtlinien 76/207/EWG und 97/80/EG, welche durch die Richtlinie 2006/54/EG aufgehoben wurden).

Soweit einzelne der angeführten EU-Richtlinien weiterhin in Geltung stehen und durch eine spätere EU-Richtlinie nur abgeändert wurden, wäre die spätere Abänderungs-Richtlinie in einer eigenen Ziffer anzuführen (somit keine Anführung der Abänderungs-Richtlinie und der abgeänderten EU-Richtlinie in der gleichen Ziffer).

Der Anregung wurde entsprochen.

Zu § 14:**Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst**

Nachdem sich bereits aus § 11 Abs. 2 des NÖ Verlautbarungsgesetzes 2015, LGBl. 0700-0, ein Inkrafttreten von Gesetzen mit dem der Kundmachung folgenden Tag ergibt, erscheint die Inkrafttretensbestimmung des Abs. 1 erster Halbsatz nicht erforderlich und könnte daher entfallen.

Der Anregung wurde entsprochen.

3. Zu den Erläuterungen**Zu Pkt. 6. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

In Punkt „6. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:“ müsste es heißen: „Richtlinie 2014/54/EU“.

Dem Hinweis wurde entsprochen.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst

Entsprechend den Ausführungen zu § 13 wären im Allgemeinen Teil der Erläuterungen zu Pkt. 6 die dort angeführten EU-Richtlinien ebenfalls zu überarbeiten.

Der Anregung wurde entsprochen.