

# Erläuterungen

## Allgemeiner Teil:

Mit dem NÖ ADG 2017 setzt das Land Niederösterreich einen weiteren Maßstab im Bereich der Antidiskriminierung.

### 1. Anlass des Gesetzesentwurfes:

Artikel 19 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sieht vor, dass der Rat der Europäischen Union geeignete Vorkehrungen treffen kann, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Auf dieser Grundlage wurden Richtlinien erlassen, welche Standards festlegen, die unionsweit ein einheitliches Niveau des Schutzes vor Diskriminierung gewährleisten und eine Anpassung der bestehenden Rechtsvorschriften in allen Mitgliedstaaten verlangen. An dieser Stelle sind beispielhaft insbesondere die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zu nennen.

Nach der geltenden Rechtslage besteht bereits ein umfassendes Diskriminierungsverbot, welches auf Ebene der Bundesverfassung insbesondere in Art. 7 Abs. 1 B-VG und Art. 14 EMRK normiert ist. Auf einfachgesetzlicher Ebene stellt sich das Diskriminierungsverbot als sogenannte Querschnittsmaterie dar und fällt aufgrund der bestehenden Zersplitterung der Kompetenzverteilung in den Zuständigkeitsbereich des Bundesgesetzgebers wie auch des Landesgesetzgebers.

Das NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG), LGBl. 9290, sieht in Bereichen der Landeskompetenz ein Diskriminierungsverbot in folgenden Angelegenheiten vor:

- (1) Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit,
- (2) Zugang zur Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
- (3) Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- (4) Soziale Vergünstigungen,
- (5) Bildung,
- (6) Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Folgende drei Schutzbereiche werden unterschieden:

- (1) Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit
- (2) Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts
- (3) Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist umfassend vorgesehen. Ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung besteht jedoch lediglich im Bereich der Arbeitswelt.

Österreich hat 2008 die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ratifiziert und in Kraft gesetzt. Gemäß Art. 5 Abs. 2 dieser Konvention verbieten die Vertragsstaaten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen. Die Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zählt zu den allgemeinen Grundsätzen der UN-BRK.

Dem NÖ Monitoringausschuss (NÖ MTA) obliegt die Förderung und Überwachung der Durchführung der UN-Behindertenrechtskonvention. Als solcher ist der NÖ MTA gemäß § 4 Abs. 1 NÖ Monitoringgesetz ermächtigt, Empfehlungen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung gegenüber der NÖ Landesregierung abzugeben.

Zuletzt wurden mit Beschluss des NÖ MTA vom 7. Juli 2014 unter anderem folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- (1) Novellierung des NÖ ADG mit dem Ziel, die Vorgaben von Art. 5 UN-BRK umzusetzen und jede Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verbieten,
- (2) Verankerung eines Diskriminierungsverbotes wegen Behinderung in allen Lebensbereichen, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen,
- (3) Ausdehnung dieses Diskriminierungsverbotes auch auf die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung,
- (4) Es soll möglich sein, dass Barrieren beseitigt werden müssen.

## **2. Inhalt des Gesetzesentwurfes:**

Mit dem vorliegenden Entwurf des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 (NÖ ADG 2017) soll entsprechend den Empfehlungen des NÖ MTA ein einheitliches Schutzniveau für Ungleichbehandlungen gleichviel aus welchen Diskriminierungsgründen geschaffen werden. Gleichzeitig sind Ausnahmen von diesem allgemeinen Diskriminierungsverbot vorgesehen, beispielsweise für Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder im Falle von getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

In Umsetzung der UN-BRK wurde es angesichts einer möglichen Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durch bestehende Barrieren zudem notwendig, auch hierfür durch Schaffung einer gesetzlichen Regelung Vorsorge zu treffen. Im Anwendungsbereich des vorgelegten Entwurfes sind daher Zugangshindernisse und –barrieren nach und nach zu beseitigen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Angeboten und Leistungen zu ermöglichen. Diese Verpflichtung besteht

für den Normadressaten/die Normadressatin jedoch nur dann, wenn die zu treffenden Maßnahmen nicht rechtlich unzulässig wären oder zu einer unverhältnismäßigen Belastung desselben/derselben führen würden. Hiermit wird den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention, zu deren Umsetzung sich Österreich verpflichtet hat, und den einschlägigen EU-Richtlinien, welche Mindestanforderungen festlegen, Rechnung getragen.

Mit dem vorliegenden Entwurf soll, unter Berücksichtigung der Rechtslage in anderen Bundesländern, ein Maßstab und ein Schritt in Richtung Harmonisierung des Antidiskriminierungsrechtes und somit Schaffung eines kohärenten und einheitlichen Diskriminierungsschutzes gewährleistet werden.

### **3. Kompetenzgrundlagen:**

Die maßgeblichen kompetenzrechtlichen Grundlagen für den vorliegenden Gesetzesentwurf bilden Art. 15 Abs. 1 und Abs. 9 B-VG.

Durch das NÖ ADG 2017 ergeben sich gegenüber der bisherigen Rechtslage keine Änderungen der Kompetenzlage und des Verhältnisses zu anderen landesrechtlichen Vorschriften.

### **4. Mitwirkung von Bundesorganen:**

Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen. Die Begründung der gerichtlichen Zuständigkeit nach Art. 15 Abs. 9 B-VG bedarf keiner Zustimmung (VfSlg 12.151).

### **5. Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Durch die geschlechtsneutrale Formulierung sollen sprachliche Diskriminierungen und Schlechterstellungen von Frauen vermieden werden.

## 6. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 werden folgende EU-Richtlinien umgesetzt:

- (1) Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI.Nr. L 180 vom 18. 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, ABI.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, ABI.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, ABI.Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S.6; geändert durch die Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998, ABI.Nr. L 205 vom 22. Juli 1998, S. 66;
- (5) Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI.Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37;
- (6) Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABI.Nr. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23;
- (7) Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer, ABI.Nr. L 94 vom 28. März 2014, S. 375;

(8) Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers, ABl.Nr. L 157 vom 27. Mai 2014, S. 1,

(9) Richtlinie 2017/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl.Nr. 128 vom 30. April 2014, S.8.

### **7. Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses:**

Dieser Gesetzesentwurf hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele des Klimabündnisses.

### **8. Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus, LGBl. 0814:**

Der vorliegende Gesetzesentwurf unterliegt der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über den Konsultationsmechanismus und einen künftigen Stabilitätspakt der Gebietskörperschaften, LGBl. 0814.

### **9. Finanzielle Auswirkungen:**

Die Angelegenheiten im Zusammenhang mit Diskriminierungen im Anwendungsbereich des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes waren bereits bisher bei der NÖ Antidiskriminierungsstelle konzentriert. Durch die Ausdehnung des Diskriminierungsverbotes können im Bereich der Vollziehung für das Land gewisse Mehrkosten erwachsen, die jedoch derzeit mangels Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme - insbesondere durch die von den Diskriminierungen Betroffenen - nicht abgeschätzt werden können.

Dem Bund könnten gewisse Mehrkosten allenfalls dadurch entstehen, dass durch die Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch die Möglichkeiten erweitert werden, ein gerichtliches Schadenersatzverfahren wegen behaupteter Diskriminierungen anstrengen zu können. Grundsätzlich wird jedoch davon ausgegangen, dass sich die

Normadressaten gesetzmäßig verhalten werden und daher Diskriminierungen unterbleiben werden. Zudem wird auch durch die zwingende Vorschaltung der NÖ Antidiskriminierungsstelle als Schlichtungsstelle und die Verpflichtung zur Durchführung eines Schlichtungsversuches zur Prozessvermeidung beigetragen.

Dem Land, den Gemeinden oder den Gemeindeverbänden sowie sonstigen Personen des privaten oder öffentlichen Rechts könnten allenfalls durch Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen aufgrund der Ausdehnung des Diskriminierungsverbotes im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Mehrkosten entstehen.

Ferner können dem Land oder den Gemeinden gewisse Mehrkosten dadurch entstehen, dass sie verpflichtet sind, Zugangshindernisse und –barrieren für Menschen mit Behinderungen zu beseitigen. Die Verpflichtung besteht nicht, wenn die Maßnahmen rechtlich unzulässig wären oder für den Rechtsträger mit unverhältnismäßigen Belastungen verbunden wären. Es ist jedoch davon auszugehen, dass bereits aufgrund der bisherigen Rechtslage in vielen Bereichen Barrieren bereits beseitigt worden sind (vgl. insbesondere die Vorgaben der NÖ Bauordnung 2014).

## **Besonderer Teil**

### **Zu den einzelnen Bestimmungen:**

#### **Inhaltsverzeichnis**

Das Inhaltsverzeichnis und die Unterteilung in Abschnitte hat sich bereits im NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG) bewährt und soll zur besseren Übersicht sowie zum leichteren Auffinden der Regelungsbereiche auch im NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017) beibehalten werden. Bestand das NÖ ADG noch aus insgesamt 21 Paragraphen, die in sieben Abschnitte unterteilt waren, so zählt das NÖ ADG 2017 nunmehr insgesamt 14 Paragraphen, welche in fünf Abschnitte untergliedert sind.

## **Zu § 1 (Ziel, Anwendungsbereich):**

Zu Abs. 1:

Am Beginn des Gesetzes wird die Verhinderung der Diskriminierung unter Aufzählung der einzelnen Diskriminierungsgründe zum Ziel erklärt.

Zu Abs. 2:

Abs. 2 legt den Anwendungsbereich des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 fest.

Unter „Hoheitsverwaltung“ im Sinne der Z 1 fallen ausschließlich Angelegenheiten der Landesverwaltung, nicht jedoch der mittelbaren Bundesverwaltung, da es sich hierbei um eine Bundeskompetenz handelt.

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.

Für die Z 2 ist hingegen das Vorliegen einer Tätigkeit, die durch Landesgesetz geregelt ist, entscheidend. Als Beispiele hierfür seien genannt: der Betrieb eines Buschenschanks, einer Tanzschule, eines Theaters oder aber auch die Tätigkeit der Freiwilligen Feuerwehr.

Weitere Beispiele:

Eine Schischule verweigert einem Schilehrer, der alle Voraussetzungen nach dem NÖ Sportgesetz für eine Anstellung erbringen kann, allein aus dem Grunde der ethnischen Zugehörigkeit die Anstellung.

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



(vgl. Ltg.-330-1/A-2/22-200)

Durch die Einbeziehung sowohl natürlicher als auch juristischer Personen in den Schutzbereich wird den in Erwägungsgrund Nr. 16 der Richtlinie 2000/43/EG dargelegten Ausführungen entsprochen.

Zu Abs. 3:

In der NÖ Landarbeitsordnung 1973 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetz sind Vorschriften betreffend den Diskriminierungsschutz enthalten. Auf das verfassungsrechtliche Berücksichtigungsgebot wird in diesem Zusammenhang hingewiesen (vgl. insbesondere § 3 Abs. 3).

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

Die Notwendigkeit und der Inhalt der Unterscheidung zwischen unmittelbarer Diskriminierung, mittelbarer Diskriminierung, Belästigung und Anstiftung (Z 1 bis 5) ergibt sich aus Art. 2 Abs. 2, 3 und 4 der Richtlinie 2000/43/EG.

Z 1 und 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 entspricht den in Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie enthaltenen Vorgaben.

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 Art. 2 lit. d der Richtlinie 2004/113/EG.

Z 5 entspricht Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 2000/43/EG.

Z 6 stellt klar, dass der Schutz des NÖ ADG 2017 auch jene Personen umfasst, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die einen Diskriminierungsgrund aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung). Eine ähnliche Bestimmung findet sich im NÖ Gleichbehandlungsgesetz.

Z 7 enthält eine Definition des Begriffes „Behinderung“. Da in § 5 angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen enthalten sind, ist es zweckmäßig, den Begriff näher zu konkretisieren.

Gemäß Art. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zählen zu den Menschen mit Behinderungen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.

Das österreichische Recht kennt verschiedene Behinderungsbegriffe (zB: § 300 Abs. 2 ASVG, § 8 Abs. 5 Familienlastenausgleichsgesetz). Allen ist gemeinsam, dass die Behinderung eine gewisse Schwere aufweisen und voraussichtlich eine gewisse Zeit andauern muss. Auch viele internationale Gleichstellungsgesetze gehen von diesen Voraussetzungen aus (siehe zum Beispiel die entsprechenden Regelungen des deutschen Behindertengleichstellungsgesetzes oder des englischen „Disability Discrimination Act“).

Der Wortlaut der Z 7 entspricht dem Wortlaut der Definitionen in § 3 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), § 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und § 1 Abs. 2 Bundesbehindertengesetz (BBG), welche den Begriff der Behinderung laut UN-BRK näher konkretisieren.

### **Zu § 3 (Diskriminierungsverbot):**

Zu Abs. 1:

Abs. 1 enthält ein allgemeines Diskriminierungsverbot.

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

Der VfGH und ebenso der EGMR anerkennen juristische Personen als Grundrechtsträger, sofern es dem „Wesen“ des betreffenden Grundrechts nach möglich ist (VfSlg 7380/1974 uva.). Dies kann auch auf vergleichbare Fälle von Diskriminierungen angewendet werden.

Zu Abs. 2:

Abs. 2 enthält eine Zusammenfassung der in Betracht kommenden Angelegenheiten bzw. Schutzbereiche, für welche das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 gilt. Es handelt sich hierbei, wie schon die nähere Bezeichnung „insbesondere“ im 1. Satz vermuten lässt, um eine demonstrative Aufzählung. Das heißt, dass das Diskriminierungsverbot jedenfalls in den genannten Angelegenheiten gilt. Außerhalb dieser explizit genannten Schutzbereiche obliegt es dem Betroffenen selbst darzulegen, dass eine Angelegenheit hiervon umfasst ist bzw. das Verbot nach § 3 Abs. 1 auf den jeweiligen Sachverhalt anzuwenden ist. Ist dies der Fall, so tritt bei der zivilgerichtlichen Geltendmachung des Anspruches die Beweislastumkehr gemäß § 9 Abs. 2 ein und hat die beklagte Partei zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Dies erscheint insbesondere im Hinblick auf die Rechtsdurchsetzung und des damit verbundenen Erfordernisses nach Waffengleichheit zweckmäßig. Die Formulierung der Schutzbereiche ist ähnlich jener in den Antidiskriminierungsgesetzen der Bundesländer Tirol, Oberösterreich, Kärnten und Vorarlberg.

Zu Abs. 3:

Bei der Vollziehung dieses Gesetzes ist auf die Effektivität der Regelungen in anderen Landesgesetzen Bedacht zu nehmen. Gelten in einschlägigen Rechtsvorschriften (zB.: NÖ Bauordnung 2014) Bestimmungen über die Barrierefreiheit und werden diese eingehalten, liegt grundsätzlich keine Diskriminierung vor (Vgl. auch § 6 Abs. 4 BGStG).

#### **zu § 4 (Ausnahmen):**

Aufgrund des in § 3 enthaltenen umfassenden Diskriminierungsverbotes ist es erforderlich, wie auch bereits in den einschlägigen EU-Richtlinien vorgesehen, Ausnahmen hiervon vorzusehen.

zu Abs. 1:

Diese Ausnahme ist bereits im NÖ ADG unter der Bezeichnung „positive Maßnahmen“ vorgesehen. Aufgrund systematischer Überlegungen wurde sie in den Ausnahmenkatalog aufgenommen und diesem vorangestellt.

Wenn beispielsweise faktische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Frauen ergriffen werden, so ist von keiner Diskriminierung der Männer auszugehen.

Zu Abs. 2:

Abs. 2 stützt sich auf Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG 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.

Zu Abs. 3:

Abs. 3 schließt Ungleichbehandlungen dann vom Bereich der verbotenen Diskriminierungen aus, wenn mit einer rechtmäßig begründeten Art einer Tätigkeit

oder von Bedingungen ihrer Ausübung bestimmte unabdingbare Voraussetzungen verknüpft sind, die eine solche Ungleichbehandlung sachlich erfordern.

Vgl. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, Art. 4 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG sowie § 3 Abs. 6 NÖ Gleichbehandlungsgesetz.

Beispiel: Eine Person mit einer körperlichen Beeinträchtigung wird für selbstständige Tätigkeiten, die eine schwere körperliche Anstrengung erfordern, nicht zugelassen bzw. genommen.

Zu Abs 4:

Diese Bestimmung basiert auf Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Vgl. auch § 3 Abs. 7 Z 1 NÖ Gleichbehandlungsgesetz.

Zu Abs. 5:

Vgl. Art. 4 Abs. 5 der Richtlinie 2004/113/EG sowie die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hinsichtlich des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bei verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten (Grundrechte).

Abs. 5 entspricht im Wesentlichen Abs. 3 für den Arbeitsbereich, jedoch mit der Ausnahme der Aufzählung konkreter legitimer Ziele.

Beispiel: Die Altersmäßige Beschränkung für Feuerwehrleute aufgrund von Anforderungen an die körperliche Fitness, Einsatzbereitschaft, geringe Verletzungsgefahr und dergleichen;

### **Zu § 5 (Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen):**

Österreich hat 2008 die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert und in Kraft gesetzt und damit die Verpflichtung übernommen, Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen zu verbieten sowie gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierungen, gleichviel aus welchen Gründen zu garantieren. Die Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zählt zu den allgemeinen Grundsätzen der UN-BRK. Mit § 5 wird nunmehr einerseits den Vorgaben der UN-BRK und andererseits den Empfehlungen des NÖ Monitoringausschusses vom 7. Juli 2014 Rechnung getragen.

Zu Abs. 1:

Bei der Verpflichtung zur Beseitigung von Zugangshindernissen und –barrieren handelt es sich um eine Verpflichtung, die die Normadressaten dieses Gesetz gemäß § 1 Abs. 2 bindet. Aus § 5 kann für den Betroffenen kein subjektiver Rechtsanspruch auf Beseitigung abgeleitet werden. § 5 ist spätestens dann anzuwenden, wenn ein konkreter Anlassfall vorliegt.

Die Verpflichtung besteht nicht, wenn geeignete Alternativen zur Verfügung stehen. Eine geeignete Alternative ist zum Beispiel eine temporäre, auswärtige Serviceeinrichtung oder aber auch die Möglichkeit Kino- bzw. Theaterkarten an einer Kasse/einem Schalter erwerben zu können, anstelle der ausschließlichen Erwerbsmöglichkeit im Internet bzw. an einem Terminal.

Zu Abs. 2:

Dieser Absatz enthält eine demonstrative Aufzählung von Kriterien, welche es im Zuge der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, jedenfalls zu berücksichtigen gilt.

Die Berufung auf eine geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gemäß Z 3 im Allgemeinen bzw. der mit der Beseitigung der benachteiligenden Umstände verbundene finanzielle Aufwand im Besonderen ist für sich allein nicht geeignet, die Verpflichtung zur Beseitigung von Zugangshindernissen und –barrieren abzuwenden. Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind vielmehr sämtliche in Abs. 2 genannte Kriterien zu berücksichtigen.

Unter sonstigen relevanten Umständen im Sinne der Z 5 sind insbesondere Umstände zu verstehen, die Rückschlüsse auf wahrscheinliche konkrete Situationen (Anlassfälle) zulassen.

## **Zu § 6 (NÖ Antidiskriminierungsstelle):**

Gemäß 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 auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern."*

Zu Abs. 1:

In Abs. 1 wird, wie auch bereits im NÖ ADG, zur Wahrnehmung der in Art. 13 der zit. Richtlinie genannten Aufgaben eine eigene Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und festgelegt, dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle der/dem NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten obliegt.

Zu Abs 2:

Abs. 2 enthält eine taxative Auflistung der Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle.

Die Ziffern 1 bis 3 setzen Art 13 Abs. 2 der zit. Richtlinie um, welcher 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 veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.“*

Gemäß Z 3 ist die NÖ Antidiskriminierungsstelle unter anderem zur Erstattung unabhängiger Berichte und Vorlage von Empfehlungen in sämtlichen Angelegenheiten der Diskriminierung zuständig. Dem NÖ Monitoringausschuss,

welcher organisatorisch ebenfalls bei der/dem NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten angesiedelt ist, hingegen obliegt die Überwachung der Durchführung der UN-Behindertenrechtskonvention. Als solcher ist er aufgrund der Bestimmungen des NÖ Monitoringgesetzes (NÖ MTG) berechtigt, gegenüber der NÖ Landesregierung in Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung Empfehlungen und Stellungnahmen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen abzugeben. Die in Z 3 normierten Mitwirkungsrechte sollen eine allgemeine Interessenvertretung ermöglichen.

Zu Abs. 3:

In Anwendung des Art. 20 Abs. 2 Z 3 B-VG wird die NÖ Antidiskriminierungsstelle in Ausübung ihrer Tätigkeiten weisungsfrei gestellt.

Zu Abs. 4:

Die Antidiskriminierungsstelle hat auch als Schlichtungsstelle zu fungieren. Die Antidiskriminierungsstelle hat als Schlichtungsstelle behauptete Verletzungen des Diskriminierungsverbotes zu prüfen und auf eine Einigung (Schlichtungsversuch) hinzuwirken (Siehe auch § 8 Abs. 1).

Zu Abs. 5:

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle unterliegt der Amtsverschwiegenheit gemäß Art 20 Abs. 3 B-VG.

Zu Abs. 6:

Dieser normiert eine Mitwirkungspflicht der Behörden und Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper.



Zu Abs. 7:

Hiermit wird der Informationspflicht gemäß Art. 10 der zit. Richtlinie entsprochen. Die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit gemäß Abs. 5 wird hiervon nicht berührt.

**Zu § 7 (Dialog mit Nichtregierungsorganisationen):**

Die einschlägigen EU-Richtlinien verlangen, dass die Mitgliedstaaten den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen fördern, 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, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

**Zu § 8 (Schadenersatz aufgrund verbotener Diskriminierung):**

Die EU-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 den §§ 8 und 9 enthaltenen (sonder-)zivilrechtlichen Regelungen auf Grund der durch die Richtlinie getroffenen Vorgaben grundsätzlich und in ihrer konkreten Ausgestaltung unionsrechtlich geboten und somit im Sinn des Art. 15 Abs. 9 B-VG erforderlich sind.

Zu Abs. 1 und 2:

§ 8 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, wer schadenersatzpflichtig ist. Die Ansprüche sind nach den allgemeinen Bestimmungen des ABGB geltend zu machen. Daher gelten die allgemeinen Regelungen für Schadenersatzansprüche samt den dafür vorgesehenen bürgerlich rechtlichen Verjährungsbestimmungen.

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 wurde für die Beeinträchtigung der Würde ein Mindestschadenersatzbetrag vorgesehen, der sich an dem in § 6 NÖ Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Betrag orientiert. Durch die Einziehung eines Mindestbetrages 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:

Abs. 3 enthält Präklusionsfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund einer Belästigung oder sexuellen Belästigung.

### **Zu § 9 (Geltendmachung von Ansprüchen):**

Zu Abs. 1:

Prinzipiell ist vor Anrufung eines Gerichts ein Schlichtungsverfahren bei der NÖ Antidiskriminierungsstelle zwingend durchzuführen. Die dreijährige Verjährungsfrist des § 1489 ABGB für Schadenersatzansprüche wird bis zum Vorliegen eines Prüfungsergebnisses und gescheiterten Schlichtungsversuches gehemmt.

Zu Abs. 2:

Abs. 2 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 der Ausübung des Klagerechts in zivilgerichtlichen Verfahren auf Grund des § 8 im Namen der verletzten Person durch juristische Personen, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Erhaltung des Diskriminierungsverbots haben, geregelt. Die bundesgesetzlichen Bestimmungen über den Anwaltszwang bleiben selbstverständlich unberührt, sodass sich auch diese bei bestehendem Anwaltszwang eines Rechtsanwaltes zu bedienen haben.

#### **Zu § 10 (Benachteiligungsverbot):**

§ 10 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 §§ 8 und 11 sind anwendbar.

#### **Zu § 11 (Strafbestimmungen):**

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 § 12 (Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde):**

Die der Gemeinde nach dem NÖ ADG 2017 obliegenden Aufgaben werden hiermit zu solchen des eigenen Wirkungsbereiches erklärt.

### **Zu § 13 (Umgesetzte EU-Richtlinien):**

Entspricht den Vorgaben der NÖ Legistischen Richtlinien 2015 und zitiert die umgesetzten EU-Richtlinien.

### **Zu § 14 (Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen):**

Zu Abs. 1 bis 3:

Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes 2017 ist es auf Sachverhalte anwendbar, die sich von diesem Zeitpunkt an zugetragen haben. Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängige Verfahren und Sachverhalte sind Übergangsbestimmungen vorgesehen.