



An das  
Amt der NÖ Landesregierung  
Abteilung Landesamtsdirektion/Service  
Landhausplatz 1, Haus 4, EG (Landhausboulevard)  
3109 St. Pölten  
Per E-Mail: [post.begutachtung@noel.gv.at](mailto:post.begutachtung@noel.gv.at)

Wien, am 15. September 2022

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das NÖ Gleichbehandlungsgesetzes geändert wird**

Der Klagsverband dankt für die Möglichkeit im Rahmen des derzeit laufenden Begutachtungsverfahrens zum Entwurf Stellung nehmen zu können. Der Klagsverband setzt sich umfassend für Gleichstellung und Antidiskriminierung betreffend aller sieben gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale ein und bietet rechtliche Beratung und Unterstützung im Bereich sämtlicher österreichischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze.

### **1. Allgemeine Anmerkungen**

Der Klagsverband begrüßt die Ausweitung des Schutzbereiches des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes (NÖ GBG), mit der künftig auch Belästigungen, sexuelle Belästigungen und Anweisungen zu (sexuellen) Belästigungen *durch Dritte* vom Schutzbereich umfasst sein werden.

Jedoch möchte der Klagsverband darauf hinweisen, dass das NÖ GBG in einem weiteren Aspekt an die Vorgaben der Richtlinien 2006/54/EG, 2000/78/EG und 2000/43, die alle Diskriminierungen bei sämtlichen Arbeitsbedingungen verbieten, angepasst werden sollte. Das NÖ GBG nennt nämlich derzeit in seinen Diskriminierungsverboten des § 3 nicht explizit auch die „(sonstigen) Arbeitsbedingungen“ (siehe im Detail unten 2.1).

Weiters regt der Klagsverband an, die geplante Novelle des NÖ GBG auch für eine Anpassung der derzeit zum Teil vergleichsweise sehr kurzen Fristen für die Durchsetzung der Gleichbehandlungsansprüche zu nutzen (siehe im Detail unten 2.2).

Der Klagsverband regt zudem an, das NÖ GBG sprachlich und in einigen Bestimmungen an die gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklungen bezüglich der Anerkennung verschiedener Geschlechtsidentitäten anzupassen.

## **2. Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen**

### **2.1. Gleichbehandlungsgebot (§ 3)**

Nach den europarechtlichen Vorgaben (Art 1 lit b und Art 14 Abs 1 lit c der Richtlinie 2006/54/EG<sup>1</sup>, Art 3 Abs 1 lit c RL 2000/43/EG<sup>2</sup> und Art 3 Abs 1 lit c RL 2000/78/EG<sup>3</sup>) müssen die Mitgliedstaaten Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts umsetzen. Zwar umfassen die Tatbestände in § 3 NÖ GBB diverse Aspekte eines Dienstverhältnisses und es handelt sich um eine demonstrative Aufzählung. Im Sinne einer vollständigen Umsetzung der Richtlinien und vor allem um Rechtsklarheit für die Normunterworfenen zu schaffen, wird jedoch ange-regt, in einer weiteren Ziffer des § 3 NÖ GBG explizit auch die „**sonstigen Arbeitsbedingun-gen**“ aufzunehmen. Diese – in anderen Gleichbehandlungsgesetzen enthaltene und oft als Auffangtatbestand bezeichnete – Bestimmung soll sicherstellen, dass tatsächlich jede Form einer Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis er-fasst ist.

### **2.2. Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen (§ 7)**

Nach § 7 des NÖ GBG können Ansprüche in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis ge-mäß § 5 leg.cit. nur binnen 6 Monaten geltend gemacht werden. Diese Frist macht es für Dis-kriminierungs-betroffene sehr schwierig, ihre Ansprüche überhaupt effektiv zu verfolgen und begrenzt ihre Ansprüche unter Umständen auch auf nicht mit den Vorgaben eines adäqua-ten und abschreckenden Schadenersatzes zu vereinbarende Weise. Während eine Frist von 6 Monaten bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Besetzung einer Stelle oder einer

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05.07.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäfti-gungsfragen

<sup>2</sup> Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

<sup>3</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirkli-chung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Beförderung insbesondere aus Beweisbarkeitsgründen nachvollziehbar ist, braucht es z.B. gerade bei entgeltbezogenen Diskriminierungen in der Regel länger, bis Betroffene überhaupt die notwendigen Informationen einholen können. Zudem handelt es sich um einen Entgeltanspruch, der grundsätzlich jeweils mit Fälligkeit der dreijährigen Verjährung unterliegt. Sowohl das Gleichbehandlungsgesetz (§ 15 Abs 1 letzter Satz GIBG), das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (§ 20 Abs 1a B-GIBG), als auch zahlreiche Landes-Gleichbehandlungsgesetze (bspw. Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz) sehen für Ansprüche, die aus der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgeltes, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen daher eine dreijährige Verjährungsfrist vor, die sich auf § 1486 ABGB gründet.

Der Klagsverband regt daher an, im Zuge der geplanten Novelle auch eine Ausdehnung der Fristen für Gleichbehandlungsansprüche betreffend des Entgelts, freiwilliger Sozialleistungen, der Aus- und Weiterbildung und der sonstigen Arbeitsbedingungen auf eine dreijährige Verjährungsfrist zu prüfen.

### **2.3. Verschiedene Geschlechtsidentitäten einbeziehen!**

Geschlechterbezeichnungen, die nur die Begriffe Frauen und Männer umfassen, sind nicht vollständig und auch im Hinblick auf die Rechtsprechung des VfGH (VfSlg. 20.258/2018) zur Anerkennung diverser Geschlechtsidentitäten zu überarbeiten. Aus diesem Grund würde der Klagsverband begrüßen, wenn das NÖ GBG künftig Personen aller Geschlechtsidentitäten ausdrücklich anspricht.

Bei der Ausschreibung von Stellen (vgl Gleichbehandlungsgebot in § 3 Abs 5 NÖ GBG) ist daher zu berücksichtigen, dass diskriminierungsfreie Ausschreibungen auch Menschen anderer Geschlechtsidentitäten als „Männer“ und „Frauen“ ansprechen müssen.

Zudem wäre zur Klarstellung die Aufnahme des Diskriminierungsmerkmals der „Geschlechtsidentität“ zu prüfen.

### **3. Der Klagsverband regt daher an:**

- den Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ in den § 3 Abs 1 NÖ Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen, um der Umsetzung der RLen 2006/54/EG, 2000/78/EG und 2000/43/EG gänzlich zu entsprechen.
- die Fristenregelung in § 7 dahingehend abzuändern, dass für Ansprüche, die aus Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes in Bezug auf Entgelt, freiwillige Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung oder sonstige Arbeitsbedingungen resultieren, die für Betroffene günstigere dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB gilt.

- Personen aller Geschlechtsidentitäten ausdrücklich anzuerkennen und beispielsweise § 3 Abs 5 folgendermaßen zu formulieren: „In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die damit verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen betreffen und nicht auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

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

Mag.<sup>a</sup> Theresa Hammer  
Leiterin der Rechtsdurchsetzung  
Klagsverband