

Regierungsvorlage

**Gesetz
über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes**

Der Landtag hat beschlossen:

Das Antidiskriminierungsgesetz, LGBl.Nr. 17/2005, in der Fassung LGBl.Nr. 49/2008 und Nr. 91/2012, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 lit. b wird nach der Wortfolge „aufgrund des Geschlechts“ ein Bestrich gesetzt und die Wortfolge „insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat“ eingefügt.

2. Im § 1 Abs. 2 lit. c wird vor der Wortfolge „des beruflichen Aufstiegs“ die Wortfolge „der Erweiterung der Erwerbstätigkeit und“ eingefügt.

3. Im § 3 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „oder des Geschlechts“ ein Bestrich gesetzt und die Wortfolge „insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat,“ eingefügt.

4. Der § 5 Abs. 3 lautet:

„(3) Im Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeitsgesetzes gilt

- a) das Gebot des Abs. 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass dann, wenn es kein kollektivvertraglich oder durch andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, in der Stellenausschreibung jenes Entgelt anzugeben ist, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll;
- b) das Gebot nach Abs. 1 und 2 in gleicher Weise für private Arbeitsvermittler und die mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen des öffentlichen Rechts.“

5. Im § 7 Abs. 2 entfällt die Wortfolge „ , mindestens jedoch auf 1.000 Euro“.

6. Nach dem § 7 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 eingefügt:

„(3) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Die Höhe der Entschädigung beträgt in den Fällen des Abs. 2 mindestens 1.000 Euro.“

7. Im § 7 werden die bisherigen Abs. 3 bis 7 als Abs. 4 bis 8 bezeichnet.

8. Im § 9 Abs. 3 wird der Ausdruck „Abs. 4, 5 und 6“ durch den Ausdruck „Abs. 5, 6 und 7“ ersetzt.

9. Im § 9 Abs. 4 wird der Ausdruck „Abs. 4 und 5“ durch den Ausdruck „Abs. 5 und 6“ ersetzt.

10. In den §§ 9 Abs. 6, 12 Abs. 2 lit. a und 14 Abs. 1 wird jeweils der Ausdruck „Abs. 5“ durch den Ausdruck „Abs. 6“ ersetzt.

11. Im § 12 Abs. 1 wird vor der Wortfolge „Abs. 4 bleibt unberührt“ die Wortfolge „zu diesem Zweck kann sie auch Vertreter von Behindertenorganisationen beiziehen;“ eingefügt.

12. Im § 14a Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 4, § 9 Abs. 5,“ durch den Ausdruck „§ 4 und § 9 Abs. 5“ ersetzt.

Bericht zur Regierungsvorlage

I. Allgemeines:

1. Ziel und wesentlicher Inhalt:

1.1. Der vorliegende Entwurf dient in erster Linie der Anpassung an die mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 geänderten grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

Mit der zitierten Novelle wurde unter anderem die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten erweitert. Die neuen Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes sehen nunmehr auch in jenen Wirtschaftsbereichen verpflichtende Entgeltangaben in Stelleninseraten vor, in denen keine Mindestentgelte durch Kollektivvertrag oder durch eine sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegt sind.

Eine weitere Änderung betrifft die Höhe des immateriellen Schadenersatzes. Vor dem Hintergrund europarechtlicher Vorgaben (vgl. dazu näher die Erläuterungen zu § 7) wurde im Gleichbehandlungsgesetz des Bundes klargestellt, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Entschädigungen für erlittene persönliche Beeinträchtigungen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

Abgesehen davon wurde eine Klarstellung betreffend den Umfang des Schutzes vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vorgenommen: Bereits bisher wurde davon ausgegangen, dass der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand auch den Umstand umfasst, ob jemand Kinder hat. Dieses Verständnis wurde mit der zitierten Novelle nunmehr ausdrücklich im Gleichbehandlungsgesetz des Bundes verankert, wobei damit keine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes erfolgt ist, sondern lediglich die bisherige Rechtslage festgeschrieben wurde.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen die angesprochenen Änderungen der grundsatzgesetzlichen Vorgaben im Gleichbehandlungsgesetz für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft auf landesgesetzlicher Ebene ausgeführt werden.

1.2. Über die Verpflichtung zur Ausführung dieser grundsatzgesetzlichen Vorgaben hinaus, wird die Klarstellung bezüglich der Bemessung der Entschädigung für eine erlittene persönliche Beeinträchtigung – insbesondere vor dem Hintergrund europarechtlicher Vorgaben – für den gesamten Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes getroffen. Dasselbe gilt auch hinsichtlich der Klarstellung, dass der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere auch den Umstand umfasst, ob jemand Kinder hat.

1.3. Schließlich sieht der Entwurf – neben redaktionellen Änderungen – im Hinblick auf die Richtlinie 2010/41/EU auch eine Klarstellung dahingehend vor, dass auch die Erweiterung einer Erwerbstätigkeit vom Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes und damit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

2. Kompetenzen:

Soweit die mit BGBl. I Nr. 107/2013 geänderten grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft ausgeführt werden, stützt sich der Entwurf auf Art. 12 B-VG im Übrigen auf Art. 15 Abs. 1 B-VG.

3. Kosten:

Durch diese Novelle entstehen für Bund, Land oder Gemeinden keine zusätzlichen Kosten. Es ist auch mit keinen externen Kosten zu rechnen.

4. EU-Recht:

Das Recht der Europäischen Union enthält keine Bestimmungen, die dem im Entwurf vorliegenden Gesetz entgegenstehen. Im Gegenteil: Es werden Klarstellungen im Sinne europarechtlicher Vorgaben (insbesondere der Richtlinie 2010/41/EU) vorgenommen.

5. Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche:

Das Gesetzesvorhaben hat keine spezifischen Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche.

II. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z. 1 und 3 (§§ 1 Abs. 1 lit. b und 3 Abs. 1):

Aus den Erläuterungen zu § 1 Abs. 1 lit. c des Antidiskriminierungsgesetzes geht hervor, dass das Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes im Sinne der Richtlinie 2002/73/EG (Geschlechtergleichbehandlungs-Richtlinie) insbesondere auch bedeutet, dass im Rahmen des Anwendungsbereiches der genannten Richtlinie keine Diskriminierung unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen darf (vgl. Beilage 2/2005). Danach darf etwa der Umstand, ob jemand verheiratet ist oder nicht, bei der Begründung eines Dienstverhältnisses keine Rolle spielen.

Im Gleichbehandlungsgesetz des Bundes ist das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand ausdrücklich verankert. Bereits bisher wurde davon ausgegangen, dass der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand auch den Umstand umfasst, ob jemand Kinder hat. Demnach darf der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden (vgl. dazu auch die Ausführungen in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage betreffend ein Bundesgesetz mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung erlassen wurde, 307 BlgNR 22. GP). Dieses Verständnis wurde mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 nunmehr ausdrücklich im Gleichbehandlungsgesetz verankert.

Durch die vorgeschlagene Änderung soll in Anlehnung an das Gleichbehandlungsgesetz des Bundes unmittelbar im Gesetz klargestellt werden, dass als Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes auch Diskriminierungen unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, anzusehen sind. Vor dem Hintergrund des in den Erläuterungen dokumentierten Verständnisses der bisherigen Regelung wird durch die vorgeschlagene Ergänzung der materielle Diskriminierungsschutz nicht erweitert.

Gleichzeitig erfolgt durch die vorgeschlagene Änderung für den grundsatzgesetzlich determinierten Bereich des Arbeitslebens in der Land- und Forstwirtschaft eine Anpassung an die im Zuge der Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 geänderte grundsatzgesetzliche Regelung des § 43 Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu Z. 2 (§ 1 Abs. 2 lit. c):

Die Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) verbietet gemäß Art. 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit. Erfasst sind alle Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben (vgl. Art. 2 lit. a der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie schützt demnach nicht nur den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit, sondern auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Vom Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes ist derzeit (soweit diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen) der Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich des beruflichen Aufstiegs ausdrücklich umfasst. Bei dieser Regelung könnten möglicherweise Zweifel darüber entstehen, ob sich die Ergänzung „einschließlich des beruflichen Aufstiegs“ auch auf selbständige Erwerbstätigkeiten bezieht und damit auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vom Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes umfasst ist.

Um keine Zweifel an der vollständigen Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU aufkommen zu lassen, soll mit der vorgeschlagenen Änderung klargestellt werden, dass auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit (z.B. die Ausweitung der Tätigkeit als Wettunternehmer) geschützt ist.

Zu Z. 4 (§ 5 Abs. 3):

Bis zur Novelle BGBl. I Nr. 107/2013 sah das Gleichbehandlungsgesetz des Bundes vor, dass Stelleninsetrate Angaben zum kollektivvertraglich, gesetzlich oder durch sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt enthalten müssen. Jene Wirtschaftsbereiche, für die keine lohn-gestaltende Vorschrift zur Anwendung gekommen ist, waren von dieser Verpflichtung nicht erfasst. Ein Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende

Information über das ortsübliche Entgelt dar. Im Hinblick darauf, dass es gerade in jenen Bereichen, in denen keine Mindestentgelte existieren, für Bewerber und Bewerberinnen besonders schwer ist, an Informationen zum branchenüblichen Entgelt zu gelangen, erfolgte eine entsprechende Anpassung der Rechtslage.

Mit der Novelle BGBI. I Nr. 107/2013 wurde im Gleichbehandlungsgesetz daher die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes in Stelleninseraten auf Arbeitgeber in jenen Wirtschaftsbereichen ausgedehnt, in denen weder durch Kollektivvertrag noch durch andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte festgelegt sind (vgl. § 9 Abs. 2 vorletzter und letzter Satz leg. cit.). Auch die für das Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft geltende Grundsatzbestimmung des § 49 Abs. 4 des Gleichbehandlungsgesetzes wurde entsprechend angepasst (§ 9 Abs. 2 vorletzter und letzter Satz leg. cit. gelten sinngemäß).

Aus den Erläuterungen zum geltenden § 5 Abs. 2 (vgl. RV 103/2012) ergibt sich, dass unter dem monatlichen „Mindestentgelt“ bzw. „Mindestgehalt“ die aufgrund der geltenden lohngestaltenden Vorschriften (Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührende Entlohnung zu verstehen ist. Demnach besteht auch nach § 5 Abs. 2 keine Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgeltes, wenn dieses nicht kollektivvertraglich oder durch eine andere lohngestaltende Vorschrift festgelegt ist.

Mit der vorgeschlagenen Ergänzung im Abs. 3 soll die durch die Novelle BGBI. I Nr. 107/2013 geänderte grundsatzgesetzliche Vorgabe des § 49 Abs. 4 des Gleichbehandlungsgesetzes ausgeführt und im Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeitsgesetzes die Verpflichtung verankert werden, auch dann Entgeltangaben in Stelleninserate aufzunehmen, wenn keine lohngestaltende Vorschrift zur Festlegung des Mindestentgeltes besteht. Aufgrund dieser Anpassung ist es erforderlich, den gesamten Abs. 3 neu zu fassen.

Zu Z. 5 bis 7 (§ 7):

Die Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie), 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), 2006/54/EG (Neufassung Gleichbehandlungsrichtlinie), 2004/113/EG verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Die Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie sieht vor, dass der Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen werden und die Entschädigung abschreckend und dem erlittenen Schaden angemessen sein muss (vgl. Art. 10).

Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, soll die Bedeutung dieser Kriterien durch die geänderte Formulierung unterstrichen werden. Die Höhe des immateriellen Schadenersatzes soll daher so bemessen werden, dass die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und Diskriminierungen verhindern soll.

Abgesehen davon trägt die vorgeschlagene Änderung den mit Novelle BGBI. I Nr. 107/2013 geänderten grundsatzgesetzlichen Vorgaben im § 51 Abs. 11 des Gleichbehandlungsgesetzes für den Bereich des Arbeitslebens in der Land- und Forstwirtschaft Rechnung.

Aufgrund des neuen Abs. 3 sind die folgenden Absatzbezeichnungen anzupassen.

Zu Z. 8 bis 10 (§§ 9 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 6, 12 Abs. 2 und 14 Abs. 1):

Aufgrund der vorgesehenen Änderungen im § 7 sind die Verweise im § 9 Abs. 3, 4 und 6 sowie in den §§ 12 Abs. 2 und 14 Abs. 1 anzupassen.

Zu Z. 11 (§ 12 Abs. 1):

Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach der UN-Behindertenrechtskonvention erscheint eine wirksame Zusammenarbeit mit bzw. die Präsenz von Vertretern von Behindertenorganisationen zweckmäßig. Ungeachtet des Umstandes, dass sich die Möglichkeit zur Zusammenarbeit bereits aus den Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle nach § 12 Abs. 2 ergibt, erfolgt nunmehr eine ausdrückliche Klarstellung im Abs. 1.

Zu Z. 12 (§ 14a):

Es wird ein Rechtschreibfehler korrigiert.

Der XXIX. Vorarlberger Landtag hat in seiner 5. Sitzung in diesem Jahr am 4.6.2014 das in der vorangestellten Regierungsvorlage, Beilage 46/2014, enthaltene Gesetz einstimmig beschlossen.