

# Vorblatt

## 1. Anlass und Zweck der Neuregelung:

- Auf Grund der seit dem Inkrafttreten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) gemachten Erfahrungen wurde eine Evaluierung durchgeführt, die Änderungen im BMVG und auch entsprechende Anpassungen im Landarbeitsrecht erforderlich machten. Mit BGBl. I Nr. 36/2005 wurde daher unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 entsprechend geändert und ist nunmehr in der STLAO 2001 mit der vorliegenden Novelle umgesetzt.
- Mit dieser Novelle zur STLAO 2001 werden die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie die im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungs-gesetz), BGBl. I Nr. 66/2004, im IV. Teil aufgestellten Grundsätze gemäß Art. 12 Abs.1 Z.6 des B-VG für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft umgesetzt.

Mit BGBl. I Nr. 82/2005 wurde eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz und zum Gleichbehandlungsgesetz kundgemacht.

Im Artikel 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes wurden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft für Menschen mit Behinderungen aufgestellt und wird dies mit der vorliegenden Novelle umgesetzt.

## 2. Inhalt:

Die wesentlichen Änderungen durch Ausführung des LAG (BGBl.I Nr. 36/2005):

- Schaffung einer Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraumes für Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- Meldung des Dienstgebers an zuständigen Träger der Krankenversicherung über Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle
- Schriftliche Informationsverpflichtung der Schlichtungsstelle an MV-Kasse und Träger der Krankenversicherung

Die wesentlichen Änderungen durch Umsetzung der RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG sowie der im Gleichbehandlungsgesetz und Behinderteneinstellungsgesetz aufgestellten Grundsätze, die in der STLAO 2001 auszuführen sind:

- Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes und Aufnahme von Diskriminierungstatbeständen wie auf Grund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- Begriffsbestimmungen
- Entlohnungskriterien

- Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- Außergerichtliche Streitbeilegung (Schlichtungsversuch)
- Benachteiligungsverbot
- Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

### **3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

### **4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Mit diesem Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/78/EG
2. Richtlinie 2000/43/EG

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

Im Zuge der Umsetzung der genannten Richtlinien sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist.

### **5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:**

Von den vorgesehenen Änderungen - ausgenommen die Regelungen über die Gleichbehandlung - sind grundsätzlich keine Mehrbelastungen für den Bund, das Land oder die Gemeinden zu erwarten.

Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindevertreterverbandes beschäftigt sind.

#### **Zu den Regelungen über die Gleichbehandlung:**

Sollten wegen Verletzung der neuen Diskriminierungstatbestände Sitzungen der Gleichbehandlungskommission erforderlich sein, wären die dadurch anfallenden Mehrkosten von Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für das Land Steiermark als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen. Mangels Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Stelle - insbesondere durch die von den Diskriminierungen Betroffenen - können die Mehrkosten derzeit nicht abgeschätzt werden.

### **6. Alternative:**

Keine

### **7. Kompetenzrechtliche Grundlagen:**

Gemäß Artikel 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.

# Erläuterungen

## I. Allgemeiner Teil

### 1. Anlass und Zweck der Neuregelung:

- Auf Grund der seit dem Inkrafttreten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) gemachten Erfahrungen wurde eine Evaluierung durchgeführt, die Änderungen im BMVG und auch entsprechende Anpassungen im Landarbeitsrecht erforderlich machten. Mit BGBl. I Nr. 36/2005 wurde daher unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 entsprechend geändert und ist nunmehr in der STLAO 2001 mit der vorliegenden Novelle umgesetzt.
- Mit dieser Novelle zur STLAO 2001 werden auch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie die im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungs-gesetz), BGBl. I Nr. 66/2004, im IV. Teil aufgestellten Grundsätze gemäß Art. 12 Abs.1 Z.6 des B-VG für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft umgesetzt.

Mit BGBl. I Nr. 82/2005 wurde eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz und zum Gleichbehandlungsgesetz kundgemacht.

Im Artikel 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes wurden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft für Menschen mit Behinderungen aufgestellt und wird dies mit der vorliegenden Novelle umgesetzt.

### 2. Inhalt:

Die wesentlichen Änderungen durch Ausführung des LAG (BGBl.I Nr. 36/2005):

- Schaffung einer Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraumes für Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- Meldung des Dienstgebers an zuständigen Träger der Krankenversicherung über Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle
- Schriftliche Informationsverpflichtung der Schlichtungsstelle an MV-Kasse und Träger der Krankenversicherung

Die wesentlichen Änderungen durch Umsetzung der RL 200/43/EG und RL 200/78/EG sowie der im Gleichbehandlungsgesetz und Behinderteneinstellungsgesetz aufgestellten Grundsätze, die in der STLAO 2001 auszuführen sind:

- Erweiterung des Gleichbehandlungsgebotes und Aufnahme von Diskriminierungstatbeständen wie auf Grund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

- Begriffsbestimmungen
- Entlohnungskriterien
- Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- Außergerichtliche Streitbeilegung (Schlichtungsversuch)
- Benachteiligungsverbot
- Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

### **3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

### **4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Mit diesem Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/78/EG
2. Richtlinie 2000/43/EG

Dieser Gesetzesentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch.

Im Zuge der Umsetzung der genannten Richtlinien sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist.

### **5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:**

Von den vorgesehen Änderungen - ausgenommen die Regelungen über die Gleichbehandlung - sind grundsätzlich keine Mehrbelastungen für den Bund, das Land oder die Gemeinden zu erwarten.

Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder eines Gemeindevertreterverbandes beschäftigt sind.

#### **Zu den Regelungen über die Gleichbehandlung:**

Sollten wegen Verletzung der neuen Diskriminierungstatbestände Sitzungen der Gleichbehandlungskommission erforderlich sein, wären die dadurch anfallenden Mehrkosten von Reise- und Aufenthaltskosten der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für das Land Steiermark als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen. Mangels Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Stelle - insbesondere durch die von den Diskriminierungen Betroffenen – können die Mehrkosten derzeit nicht abgeschätzt werden.

### **6. Alternative:**

Keine

### **7. Kompetenzrechtliche Grundlagen:**

Gemäß Artikel 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG ist das Arbeiterrecht sowie der Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, Bundessache hinsichtlich der Gesetzgebung über

die Grundsätze und Landessache hinsichtlich der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung.

## II. Besonderer Teil

### Zu 1.:

Auf Grund der vorgenommenen Änderungen ist eine Neufassung des Inhaltsverzeichnisses erforderlich.

### Zu § 15:

Mit der Neufassung des § 15 wird nun in vollständiger Umsetzung der RL 2000/43/EG und der RL 2000/78/EG der Gleichbehandlungsgrundsatz - das Gebot der Nichtdiskriminierung - auf Grund des Geschlechts, erweitert um den Tatbestand der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Orientierung aufgenommen.

In Umsetzung der jeweiligen Art. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien darf niemand auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt diskriminiert werden.

Eine Definition der Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ ist in der Antirassismusrichtlinie nicht enthalten. Zurückgewiesen werden jedoch Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien. Als Auslegungsmaßstab der insoweit offenen und weit auszulegenden Richtlinie kommen völkerrechtliche Normen in Betracht, insbesondere das Abkommen zur Eliminierung jeder Form der rassischen Diskriminierung, CERD, ergänzend kann Art. 26 des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte, ICCPR, herangezogen werden. Das CERD erfasst jede „Diskriminierung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und des Volkstums“; Art. 26 ICCPR verpflichtet die ratifizierenden Staaten, Schutz vor Diskriminierungen unter anderem wegen der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion und der nationalen Herkunft zu gewähren. Als Auslegungshilfe

wird weiters auf das ILO Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie auf Art. 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (MRK) und die dazu entwickelten Grundsätze hingewiesen. Auch Art. IX Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 - EGVG stellt die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung unter Verwaltungsstrafsanktion und kann daher für die Auslegung des Begriffes „Rasse“ herangezogen werden. Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in den oben genannten Instrumenten zeigt, dass dieser Ausdruck in der Rechtssprache durchaus gebräuchlich ist, wobei die Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“ - völkerrechtskonform ausgelegt - nicht im Sinne einer Abstammungslehre so verstanden werden dürfen, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankomme, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestünden. Die oben genannten Rechtsquellen können vielmehr als Unterstützung für eine Definition ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, die sich stärker kulturell orientiert. Adressaten der Diskriminierung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um „imaginierte Gemeinschaften“, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können. Sie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich auf Grund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt.

Auch die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Insbesondere ist „Religion“ nicht auf Kirchen und anerkannten Religionsgemeinschaften beschränkt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Brockhaus - die Enzyklopädie (20., überarbeitete und aktualisierte Auflage) definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre, Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-)Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in Relation zur jeweiligen „Unheils“Erfahrung hat jede Religion ein „Heilsziel“ und zeigt einen „Heilsweg“.

Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und nichtpersonale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) Transzendenz vorgestellt wird. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Turbane) fällt in den Schutzbereich, da aus den Kleidungsstücken eine bestimmte Religionszugehörigkeit der Träger/innen abgeleitet bzw. diese als Ausdruck einer bestimmten Religion aufgefasst

werden. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn der/die Dienstgeber/in die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht. Der Begriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Im hier verwendeten Zusammenhang sind mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden. Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Es darf für den Abschluss eines Dienstvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheismus) ein/e Dienstnehmer/in hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Zum Kriterium „Alter“ ist auszuführen: alle Dienstnehmer/innen sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn, spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (siehe § 15b). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters. Nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

Das Kriterium der „sexuellen Orientierung“ entspricht dem in der Richtlinie verwendeten Begriff der „sexuellen Ausrichtung“, im Gesetzestext wird die gängigere und eingeführte Bezeichnung „sexuelle Orientierung“ verwendet. Der Begriff ist weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für schwule und lesbische Dienstnehmer/innen geschaffen werden. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig, betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaare geleistet werden. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt unabhängig davon, ob der Umstand, auf Grund dessen die Diskriminierung erfolgt (z.B. Rasse oder ethnische Herkunft, etc.), tatsächlich vorliegt oder vermutet ist.

Zulässig sind die Einrichtung und die Beibehaltung von Organisationen von Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischer Herkunft, mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Orientierung, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu berücksichtigen und die Gleichstellung dieser Personen zu fördern.

§ 15b soll klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um z.B. eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Sie stellt somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen dar. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für Drittstaatsangehörige. Unberührt bleiben die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

### **Zu § 15a und § 15b:**

Darin werden die Begriffs- und Ausnahmebestimmungen geregelt.

Eine mittelbare Diskriminierung (§ 15a Abs. 2) durch Merkmale gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) ist sinngemäß den einzelnen Tatbeständen zuzuordnen. So gehört es beispielsweise zu den vom Dienstgeber im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht zu gewährleistenden Arbeitsbedingungen (Z. 6), dass die Dienstnehmer Zugang zu allen für die Erfüllung ihres Dienstvertrages erforderlichen Ressourcen haben. Dabei kann es sich um die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten oder beispielsweise von Informationen oder Informationsverarbeitungssystemen handeln. (Bauliche oder sonstige) Barrieren würden in diesem Zusammenhang als mittelbare Diskriminierung betreffend die allgemeinen Arbeitsbedingungen wirken.

### **Zu § 15a Abs. 4 bis 5:**

Die darin enthaltene Definition einer Behinderung entspricht sowohl der Definition des Behindertengleichstellungsgesetzes als auch der des Behinderteneinstellungsgesetzes. Es wurde in diesen Gesetzen bewusst eine weite Definition der Behinderung gewählt. Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffes ist

insofern nicht zu befürchten, als ja glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung definitiv aus dem Grund einer Behinderung stattgefunden hat.

Das Vorliegen einer Behinderung als solcher ist im Zweifelsfall von der Person, die behauptet, behindert im Sinne dieses Gesetzes zu sein, zu beweisen. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung ist die abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einzubeziehen. Jedenfalls wird dann vom Vorliegen einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im Rahmen eines einschlägigen Verfahrens nach Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung festgestellt hat. Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann.

Abs. 5 weitet das Diskriminierungsverbot auf Angehörige aus, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Die Praxis zeigt, dass auch dieser Personenkreis diskriminiert wird. So läge beispielsweise eine Diskriminierung vor, wenn ein Elternteil eines behinderten Kindes wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsausmaßes trotz besserer Qualifikation bei einer Beförderung übergangen würde.

Darüber hinaus sollen Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Falle einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Ansprüche nach diesem Gesetz im Zusammenhang mit einer Diskriminierung geltend zu machen.

Mittelbare Diskriminierung stellt sich bei Menschen mit Behinderungen insofern anders dar als bei anderen von Diskriminierung bedrohten Personengruppen, da neben Handlungen von natürlichen Personen, Vorschriften und Verfahren auch die faktische Gestaltung von Lebensbereichen Benachteiligungen verursachen kann, d.h. dass eine Gleichbehandlung oftmals nur durch Herstellung von Barrierefreiheit zustande kommen kann. Dies kann aber mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden werden, was bei anderen von der Richtlinie umfassten Personenkreisen nicht der Fall ist. Es wird daher für die mittelbare Diskriminierung die Prüfung der Zumutbarkeit einer Herstellung der Barrierefreiheit bzw. der Zumutbarkeit der maßgeblichen Verbesserung im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung vorgesehen.

Die Abwägung von Zumutbarkeit und Unverhältnismäßigkeit von Belastungen soll gewährleisten, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird. Damit soll verhindert werden, dass wegen der Unverhältnismäßigkeit einer vollen Herstellung von Gleichbehandlung sanktionslos auf die Herstellung eines zumindest verbesserten Zustands verzichtet werden kann.

Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

### **Zu § 15c und § 15d:**

Mit der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wird der bisher in der Richtlinie nicht enthaltene Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung als Spezialtatbestand der allgemeinen geschlechtsbezogenen Belästigung eingeführt (Art. 2).

Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung wird um jene Tatbestände, die das Arbeitsverhältnis betreffen, zusammengefasst. Während Abs. 1 Z 3 jene sexuellen Belästigungen durch Dritte erfasst, die in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, wird klargestellt, dass der Tatbestand der Belästigung durch Dritte auch andere Belästigungen in der Arbeitswelt umfasst. Es ist unerheblich, ob die Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen Belästigung zu nachteiligen Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis führt. Gerade im Fall der „Duldung“ ist durchaus der gegenteilige Fall denkbar. Der hinzugefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

Sexuelle Belästigung ist aber nur ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung generell. In § 15d soll auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als neuer Diskriminierungstatbestand aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht Mobbing insgesamt, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten (Art. 2).

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 eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten.

### **Zu § 15e:**

Das Erfordernis der Richtigstellung der Bestimmung ist auf ein redaktionelles Versehen im Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, zurückzuführen. Es wurde in der entsprechenden Bestimmung nur auf den Diskriminierungstatbestand des Geschlechts Bezug genommen und wurden die anderen Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion...) irrtümlich nicht in die Bestimmung aufgenommen.

### **Zu § 15f:**

Mit dieser Bestimmung soll eine Verdeutlichung des Diskriminierungsverbotes bei der Entgeltfestsetzung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung herbeigeführt und erzielt werden, dass unterschiedliche Kriterien für die Arbeit der Frauen und die Arbeit der Männer angemessen berücksichtigt werden und so gelagert sein müssen, dass bei richtiger Anwendung der Kollektivverträge Diskriminierungen, auch aufgrund eines Tatbestandes gemäß § 15 Abs. 2, bei den Betrieben ausgeschlossen sind.

### **Zu § 16:**

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des Abs. 1 verpflichtet daher den/die Dienstgeber/in bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Dienstverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbchance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolgen lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln des/der Diskriminierenden ist nicht erforderlich.

Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für den/die Stellenwerber/in, der/die bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von einem Monatsentgelt vorgesehen; für den/die Stellenwerber/in, dessen/deren durch die Diskriminierung erwachsene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis 500 Euro vorgesehen.

In Abs. 2, Abs. 3, Abs. 4, Abs. 6 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Mit der vorgesehenen Regelung in Abs. 5 wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes beim beruflichen Aufstieg an das EU-Recht vorgenommen. Es ist eine analog zur Schadenersatzregelung bei der Begründung des Dienstverhältnisses gestaltete Neuregelung erforderlich.

Abs. 7 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 8 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie die neuen Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung betragen mindestens 400 Euro bzw. bei sexueller Belästigung 720 Euro. Die Umschreibung des immateriellen Schadens bei sexueller Belästigung erfolgt in Anpassung an die Schadenersatzregelungen bei den anderen Diskriminierungstatbeständen. Sie dient der sprachlichen Einheitlichkeit.

Abs. 9: Da in der Praxis vor allem bei sexueller Belästigung oft nur Behauptung gegen Behauptung steht, ist die Erbringung des vollen Beweises äußerst schwierig.

Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 8 bzw. Art. 10) und die Beweislastrichtlinie (RL 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, ABl Nr. L 14 vom 20.1.1998 S. 6) sehen vor, dass die Richtlinien im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen zu

gewährleisten haben, dass das Diskriminierungsopfer - die klagende Partei – ihr Vorbringen glaubhaft zu machen hat und es der beklagten Partei obliegt, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist. Die klagende Partei hat die Diskriminierung zwar glaubhaft zu machen, aber die Klage ist nur dann vom Gericht abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist. Durch diese Regelung wird nicht nur das Beweismaß erleichtert, sondern tatsächlich die Beweislast umgekehrt: Im Gegensatz zu der sonst im österreichischen Zivilprozess geltenden Beweislastverteilung, wonach die klagende Partei ihre Behauptungen im vollen Umfang beweisen muss und die beklagte Partei zu keinerlei Rechtfertigung ihrer Motive verpflichtet ist, muss nach dem Entwurf nämlich – umgekehrt – die beklagte Partei aktiv werden und das Gericht vom Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen überzeugen, also beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will.

Durch die vorgesehene Regelung des Abs. 9 wird die Beweismaßerleichterung in der geltenden Fassung auch auf den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und auf den neuen Diskriminierungstatbestand der Belästigung sowie auf die Anweisung zur Diskriminierung ausgedehnt.

Da es sich bei diesen Diskriminierungstatbeständen um kein Motiv, sondern eine Tatsache handelt, ist eine entsprechende Adaptierung der geltenden Beweislastregelung für diese Diskriminierungstatbestände erforderlich.

Die in § 16 normierten Rechtsfolgen gelten auch bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund einer Behinderung und entsprechen den Rechtsfolgen im Behindertengleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetz. Ebenso gilt auch das im § 16a festgelegte Benachteiligungsverbot (Viktimisierung).

### **Zu § 16a:**

In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 16a ein Benachteiligungsverbot. Nach diesen Artikeln haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um den/die Einzelne/n vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer können angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, den/die Betroffene/n vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlungen (z.B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) - als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte - zu schützen. Von diesem Schutz sind - nach der Intention der EU (Erwägungsgrund 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) - nicht nur der/die beschwerdeführende Dienstnehmer/in, sondern auch andere Dienstnehmer/innen, wie Zeugen/innen oder Kollegen/innen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich der/die andere Dienstnehmer/in als Zeuge/Zeugin oder durch sein/ihr aktives Verhalten gegenüber dem/der Dienstgeber/in oder dem/der Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion

des/der Dienstgebers/Dienstgeberin andererseits bestehen. Wird eine Person im Sinne dieser Bestimmung benachteiligt, kommen die Rechtsfolgen des § 16 zur Anwendung.

### **Zu § 17:**

Das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ist in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien zwar nicht ausdrücklich angeführt, eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Stellenausschreibung ist jedoch als Diskriminierung im Sinne der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien anzusehen. Gerade durch diskriminierende Stellenausschreibungen kann der Zugang zu Beruf und Beschäftigung auf Grund des Einflusses der Wortwahl auf das Bewerbungsverhalten potentieller Bewerber/innen und die damit verbundene allfällige Abstandnahme von einer Bewerbung wesentlich behindert werden. Dies widerspricht den Intentionen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Durch die Bestimmung des § 17 soll daher ein Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung eingeführt werden, das analog auch für die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung gilt. Eine Ungleichbehandlung ist nur dann zulässig, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende oder unverzichtbare berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Das Gebot richtet sich sowohl an Dienstgeber, als auch an private Arbeitsvermittler und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

#### **Zu § 59f Abs. 1a:**

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse hat bisher wie auch für alle anderen Dienstverhältnisse ein Beitragszeitraum von einem Monat gegolten. In der Praxis wurde dieser Beitragszeitraum insbesondere im Hinblick auf die geringe Höhe der Beiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und den mit der monatlichen Überweisung verbundenen – im Vergleich zur Beitragshöhe – hohen Verwaltungsaufwand als zu kurz angesehen. Nunmehr wird den Dienstgebern eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraums für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eingeräumt, die Beiträge entweder wie bisher monatlich oder einmal jährlich zu überweisen. Ein Wechsel in der Zahlungsweise ist allerdings nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig.

#### **Zu § 59h Abs. 2:**

Die Bestimmung entspricht § 9 Abs. 2 erster Satz des Betrieblichen Mitarbeiterversorgungsgesetzes.

#### **Zu § 59h Abs. 3a und 3b:**

Durch die Meldung des Dienstgebers soll die Krankenversicherung über das laufende Schlichtungsverfahren in Kenntnis gesetzt werden.

Die Schlichtungsstelle wird im Sinne einer raschen Abwicklung der Kassenauswahl verpflichtet, das Ergebnis des Verfahrens der jeweiligen MV-Kasse zu übermitteln.

#### **Zu § 59h Abs. 4:**

Der Entfall des Abs. 4 ergibt sich aus der Neufassung des § 39m Abs.4 LAG, welches unmittelbar anwendbares Bundesrecht ist.

#### **Zu § 59j Abs.4:**

Damit werden die Änderungen des BMVG nachvollzogen.

#### **Zu § 90 Abs. 2 Z. 4:**

Es erfolgt eine Anpassung an den geänderten Gesetzestitel.

#### **Zu § 142 Abs.3:**

Damit soll klargestellt werden, dass durch eine Verordnung Ö-Normen erforderlichenfalls auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft für verbindlich erklärt werden können.

#### **Zu § 179 Abs. 3:**

Die Lehrlingsausbildung soll nunmehr auch in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 15a LFBAG) möglich sein.

#### **Zu § 294:**

Da das gemäß § 2 Abs. 1 des Steierm. Landesbeamtengesetzes, LGBl. Nr. 124/1974 als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, in der Fassung LGBl. Nr. 52/2002, aufgehoben wurde, wird dieses durch das nunmehr geltende „Gesetz über Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark“ ersetzt.

#### **Zu § 295:**

Die bisher schon existierende Gleichbehandlungskommission soll anstelle von 11 Mitgliedern (plus 10 Ersatzmitgliedern) auf 6 Mitglieder (plus 5 Ersatzmitglieder) beschränkt werden.

**Zu § 296 bis § 298:**

Die schon bisherigen Aufgaben werden entsprechend den ausgeweiteten Diskriminierungstatbeständen erweitert. Gutachten können verlautbart werden, müssen es aber nicht werden, dies obliegt der Entscheidung der Kommission.

**Zu § 298a:**

In erster Kontaktaufnahme wird der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission zu prüfen haben, ob eine Ausräumung der Streitigkeiten möglich ist. Die Anberaumung eines Einigungsgespräches unter Teilnahme aller Beteiligten wird daher im Regelfall zweckmäßig sein.

**Zu § 305:**

Mit der Neufassung des § 305 werden die Verweise auf Bundesgesetze und Landesgesetze aktualisiert.

**Zu § 307 Abs. 1 und Abs.1a:**

Die Strafbestimmungen wurden an die Änderungen angepasst.

**Zu § 308:**

Die Übergangsbestimmungen entsprechen den Grundsatzbestimmungen im § 239 Abs. 25 des Landarbeitsgesetzes 1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 36/2005.

**Zu § 309:**

In dieser Bestimmung wurden die angeführten umgesetzten Richtlinien aktualisiert.

**Zu § 311 Abs.3:**

Abs. 3 regelt das Inkrafttreten dieser Novelle.