

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach dem Eintrag „§ 18a Mehrfachdiskriminierung“ folgender Eintrag eingefügt:

„§ 18b Erlittene persönliche Beeinträchtigung“

2. § 1 Abs. 4 Z 5 lautet:

„5. Bedingungen für den Zugang zu und die Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit,“

3. § 4 Z 3 lautet:

„3. eigene Einkünfte der Ehegattin/des Ehegatten oder eingetragenen Partnerin/eingetragenen Partners oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten,“

4. Dem § 6 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) In Ausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz mindestens gebührende monatliche Entgelt oder das mindestens gebührende monatliche Gehalt, einschließlich einer allenfalls gebührenden Verwaltungsdienstzulage und Personalzulage, bekannt zu geben. Darüber hinaus ist anzugeben, ob sich dieses Entgelt oder dieses Gehalt allenfalls auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten, aufgrund besonders bedeutsamer Berufserfahrung, besonderer Qualifikationen oder sonstiger mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundenen Bezugs- oder Entlohnungsbestandteile erhöhen kann.“

5. Dem § 7 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.“

6. Dem § 7a wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts belästigt wird.“

7. § 18 Abs. 3 lautet:

„(3) Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 000 Euro.“

8. Nach § 18a wird folgender § 18b eingefügt:

„§ 18b

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

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 solche Diskriminierungen verhindert.“

9. Dem § 19e wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.“

10. Dem § 19f wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts (sexuell) belästigt wird.“

11. § 19h Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 000 Euro.“

12. Dem § 19h wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) 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 solche Diskriminierungen verhindert.“

13. Im § 21 Abs. 5 wird das Zitat „BGBI. I Nr. 97/2008“ durch das Zitat „BGBI. I Nr. 140/2011“ ersetzt.

14. Im § 32 Abs. 1 Z 2 lit. a wird vor dem Wort „Suspendierung“ der Klammersausdruck „(vorläufigen)“ eingefügt.

15. Dem § 41 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) In der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. xx/20xx treten das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 4 Z 5, § 4 Z 3, § 6 Abs. 4, § 7 Abs. 4, § 7a Abs. 4, § 18 Abs. 3, §§ 18b und 19e Abs. 6, § 19f Abs. 3, § 19h Abs. 2, § 19h Abs. 4, § 21 Abs. 5, § 32 Abs. 1 Z 2 lit. a und § 42 Z 3 bis 5 mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

16. Im § 42 entfällt in der Z 3 nach dem Beistrich das Wort „und“; der Punkt am Ende der Z 4 wird durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 5 angefügt:

„5. 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, ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010 S. 1.“

Vorblatt

Probleme:

Mit der letzten Novelle zum Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 82/2011, wurden Anpassungen im Zusammenhang mit dem Urteil des EuGH vom 17.7.2008, Rs C-303/06 (Fall „Coleman“) für den Bereich der Landes- und Gemeindebediensteten getroffen. Es wurden Personen in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen, die wegen des Geschlechts einer anderen Person deshalb diskriminiert werden, weil sie zu dieser in einem Naheverhältnis stehen (Diskriminierung durch Assoziierung). Dieser Diskriminierungsschutz ist nach Ansicht der Europäischen Kommission auch außerhalb des Bereichs des Landes- und Gemeindedienstes, also beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sicherzustellen (EU Pilot, Auskunftersuchen Nr. 3524/JUST betreffend Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Österreich).

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, ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010, verbietet gemäß Art. 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor im Zusammenhang mit der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Der Diskriminierungsschutz im Bgld. L-GBG umfasst derzeit nur den Zugang zu selbständiger (und unselbständiger) Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 4 Z 5).

Durch eine Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 140/2011, wurde die Verpflichtung zur Angabe des monatlichen Mindestgehaltes bzw. Mindestentgeltes in Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen im Bereich der Bundesbediensteten und Landeslehrerinnen und -lehrer normiert.

Im Sinne der Harmonisierung mit den europa- und bundesrechtlichen Bestimmungen sind Anpassungen der im Gesetz normierten Schadenersatzregelungen erforderlich.

Ziele und Inhalt:

Der vorliegende Entwurf dient im Wesentlichen folgenden Zielen:

- Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen durch Erweiterung der Einbeziehung von solchen Personen in den Schutzbereich des Gesetzes, die wegen des Geschlechts einer anderen Person deshalb diskriminiert werden, weil sie zu dieser in einem Naheverhältnis stehen (Diskriminierung durch Assoziierung) beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie bei (sexueller) Belästigung im Landes- und Gemeindedienst
- Verbesserung der Einkommenstransparenz und Harmonisierung mit den entsprechenden Regelungen für die Bundesbediensteten und die Landeslehrerinnen und -lehrer durch Verpflichtung zur Angabe des mindestens gebührenden monatlichen Entgeltes bzw. Gehaltes auch in Stellenausschreibungen des Landes und der Gemeinden
- Klarstellung, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht und Anhebung des Mindest-Schadenersatzes von 720 auf 1 000 Euro bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach dem 2a. Hauptstück dieses Gesetzes
- Ausdehnung des Schutzniveaus bei unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen sein müssen
- Redaktionelle Änderungen bzw. Anpassung eines Verweises

Alternativen:

Hinsichtlich der unionsrechtlich gebotenen Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes bestehen keine Alternativen.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Durch die geplanten Verbesserungen wird zu einem weiteren Abbau der Diskriminierung von Frauen beigetragen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Gesetzesentwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Der Entwurf sieht einerseits Maßnahmen vor, zu denen das Land auf Grund zwingender Vorschriften des Gemein-

schaftsrechts verpflichtet ist. Jene Regelungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen. Durch die Z 5, 6, 9 und 10 des Entwurfs erfolgt eine Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs. Durch die Z 2 des Entwurfs erfolgt eine Anpassung an 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, ABl. Nr. L 180 vom 15.07.2010.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Mit dem vorliegenden Entwurf soll eine Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen durch Erweiterung der Einbeziehung von solchen Personen in den Schutzbereich des Gesetzes, die wegen des Geschlechts einer anderen Person deshalb diskriminiert werden, weil sie zu dieser in einem Naheverhältnis stehen (Diskriminierung durch Assoziierung) beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie bei (sexueller) Belästigung im Landes- und Gemeindedienst angestrebt werden. Mit der letzten Novelle zum Bgld. L-GBG, LGBI. Nr. 82/2011, wurden Anpassungen im Zusammenhang mit dem Urteil des EuGH vom 17.7.2008, Rs C-303/06 (Fall „Coleman“) für den Bereich der Landes- und Gemeindebediensteten getroffen. Es wurden Personen in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen, die wegen des Geschlechts einer anderen Person deshalb diskriminiert werden, weil sie zu dieser in einem Naheverhältnis stehen (Diskriminierung durch Assoziierung). Dieser Diskriminierungsschutz ist nach Ansicht der Europäischen Kommission auch außerhalb des Bereichs des Landes- und Gemeindedienstes, also beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sicherzustellen (EU Pilot, Auskunftersuchen Nr. 3524/JUST betreffend Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Österreich). Zugleich soll dieser Diskriminierungsschutz auch bei (sexueller) Belästigung im Landes- und Gemeindedienst auf jene Personen erstreckt werden, die auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts (sexuell) belästigt werden.

Die Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) verbietet gemäß Art. 4 jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im öffentlichen oder privaten Sektor im Zusammenhang mit der Aufnahme oder mit der Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger Tätigkeit. Erfasst sind alle Personen, die nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts eine Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung ausüben. Das Bgld. L-GBG umfasst derzeit nur den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 4 Z 5). Die Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie betrifft jedoch nicht nur den Zugang zur Tätigkeit, sondern auch die Erweiterung einer bereits ausgeübten Tätigkeit. Durch die Neuregelung soll der Anwendungsbereich daher dahingehend ausgedehnt werden, dass auch die Erweiterung einer selbständigen Erwerbstätigkeit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist. Dies gilt selbstverständlich auch in Bezug auf unselbständige Erwerbstätigkeiten.

Der Entwurf sieht weiters eine Verbesserung der Einkommenstransparenz durch die Verpflichtung zur Angabe des mindestens gebührenden monatlichen Entgeltes bzw. Gehaltes auch in Stellenausschreibungen des Landes und der Gemeinden vor. Als Orientierung für die Bewerberinnen und Bewerber um Funktionen und Arbeitsplätze im Landes- und Gemeindedienst haben die Ausschreibungen nunmehr auch über das gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt Aufschluss zu geben. Durch diese Regelung soll eine Anpassung an die für die Bundesbediensteten und Landeslehrerinnen und -lehrer geltende Rechtslage (Novelle BGBl. I Nr. 140/2011 zum B-GBG) erfolgen.

Nach der bestehenden geltenden Rechtslage ist als Sanktion für eine Verletzung des Belästigungsverbots ein Schadenersatzanspruch gegenüber der Belästigerin oder den Belästiger bzw. die Dienstgeberin oder den Dienstgeber vorgesehen (§ 18 Abs. 3 und § 19h Abs. 2 Bgld. L-GBG). Mit den vorliegenden Änderungen soll die Textierung dieser Bestimmungen nunmehr derart geändert werden, dass klargestellt wird, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch neben einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht. Zugleich soll der Mindestschadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Falle einer Belästigung außerhalb des Dienstrechts (2a. Hauptstück des Gesetzes) im Sinne einer Harmonisierung mit den bundesrechtlichen Bestimmungen von 720 Euro auf 1 000 Euro angehoben werden. Zudem soll klargestellt werden, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen sein müssen.

Die eingetragene Partnerschaft wurde durch das Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft - Gesetz - EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, der Ehe weitgehend gleichgestellt. Für diese soll daher im Hinblick auf das Gleichbehandlungsrecht das gleiche Schutzniveau sichergestellt werden.

Im Entwurf sind außerdem redaktionelle Änderungen und Anpassung eines Verweises vorgesehen.

Inhalt:

- Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen durch Erweiterung der Einbeziehung von solchen Personen in den Schutzbereich des Gesetzes, die wegen des Geschlechts einer anderen Person deshalb diskriminiert werden, weil sie zu dieser in einem Naheverhältnis stehen (Diskriminierung durch Assoziierung) beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie bei (sexueller) Belästigung im Landes- und Gemeindedienst
- Verbesserung der Einkommenstransparenz durch Verpflichtung zur Angabe des mindestens gebührenden monatlichen Entgeltes bzw. Gehaltes auch in Stellenausschreibungen des Landes und der Gemeinden
- Klarstellung, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht und Anhebung des Mindest-Schadenersatzes von 720 auf 1 000 Euro bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach dem 2a. Hauptstück dieses Gesetzes
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen sein müssen
- Ausdehnung des Schutzniveaus bei unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit
- Redaktionelle Änderungen bzw. Anpassung eines Verweises

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf Personen, die auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal (Geschlecht) aufweist, benachteiligt wird, könnten mehr Diskriminierungsfälle auftreten und sich dadurch Mehrkosten für das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände ergeben. Unter Berücksichtigung der bisherigen Anlassfälle ist davon auszugehen, dass sich dieser Anstieg in Grenzen halten wird. Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung - wie schon bisher - gesetzeskonform vorgeht und daher auch aus diesem Grund die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes zu keiner Mehrbelastung des Landes oder der Gemeinden führt.

Mit der Verpflichtung, künftig in Stellenausschreibungen Angaben zum monatlichen Mindestentgelt bzw. Mindestgehalt aufzunehmen, ist - wenn überhaupt - nur ein geringfügiger Mehraufwand verbunden und daher mit keinen nennenswerten Kosten zu rechnen.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Landes zur Erlassung dieses Gesetzes ergibt sich aus Art. 12, 15 und 21 B-VG. Die Zuständigkeit zur Regelung schadenersatzrechtlicher Ansprüche ist aus Art. 15 Abs. 9 B-VG abzuleiten, demzufolge die Länder im Bereich ihrer Gesetzgebung befugt sind, die zur Regelung des Gegenstandes erforderlichen Bestimmungen auch auf dem Gebiet des Straf- und Zivilrechtes zu treffen.

Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 2 (§ 1 Abs. 4 Z 5):

Durch die Neuregelung soll eine Anpassung an Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) erfolgen. Nach der bisher geltenden Rechtslage ist nur der Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit vom Anwendungsbereich umfasst. Durch die Neuregelung soll der Anwendungsbereich dahingehend geändert werden, dass auch die Erweiterung einer selbständigen (und unselbständigen) Erwerbstätigkeit vom Diskriminierungsverbot umfasst ist.

Zu Z 3 (§ 4 Z 3):

Die eingetragene Partnerschaft wurde durch das Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft - Gesetz - EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, der Ehe weitgehend gleichgestellt. Für diese eingetragenen Partnerschaften soll daher im Hinblick auf das Gleichbehandlungsrecht das gleiche Schutzniveau sichergestellt werden. Durch die vorgeschlagene Änderung sollen Einkünfte der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene-Partnerschaft-Gesetz - EPG) wie Einkünfte der Ehegattin oder des Ehegatten kriteriengleich bewertet werden.

Zu Z 4 (§ 6 Abs. 4):

Nach der vorgeschlagenen Bestimmung ist - nach dem Vorbild des § 7 Abs. 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - in Stellenausschreibungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder die ausgeschriebene Funktion mindestens gebührende monatliche Entgelt bzw. das mindestens gebührende monatliche Gehalt bekannt zu geben. Unter dem monatlichen „Mindestentgelt“ bzw. „Mindestgehalt“ ist in diesem Zusammenhang die aufgrund der geltenden lohn-gestaltenden Vorschriften (Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührende monatliche Entlohnung zu verstehen.

Abgesehen davon hat die Stellenausschreibung einen Hinweis dahingehend zu enthalten, dass sich das angegebene „Mindestentgelt“ bzw. das angegebene „Mindestgehalt“ bei Vorliegen einer für die Verwendung besonders geeigneten Berufserfahrung oder einer sonstigen besonderen Qualifikation erhöhen kann.

Zu Z 5 und 6 (§ 7 Abs. 4 und § 7a Abs. 4):

Der Bund hat mit den Novellen BGBl. I Nr. 6/2011 und BGBl. I Nr. 7/2011 für den bundesgesetzlichen Gesetzgebungsbereich die entsprechenden Regelungen zur „Diskriminierung durch Assoziierung“ in Umsetzung der EuGH-Judikatur zum Fall „Coleman“ umgesetzt. Die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden, RV 938 Blg. XXIV. GP, S 5.f führen hierzu näher aus:

„Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Coleman (EuGH vom 17.7.2008, Rs C-303/06) festgehalten, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das er/sie im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung).

Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden.

In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff „Naheverhältnis“ geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht

sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (zB Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner und Freundinnen bzw. Freunde, aber auch zB das Verhältnis zwischen Lehrerin bzw. Lehrer und Schülerin bzw. Schüler. Bei Arbeitskolleginnen und -kollegen ist nicht von vornherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

Eine Diskriminierung liegt daher auch dann vor, wenn eine Person zwar Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erhalten würde, der Person, zu der ein persönliches Naheverhältnis besteht, dies jedoch auf Grund eines im Gleichbehandlungsgesetz angeführten Merkmals verweigert wird (zB Verweigerung des Zuganges zu einem Lokal auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit), sodass auch die Person, die das Merkmal selbst nicht aufweist, an der Inanspruchnahme der Dienstleistung gehindert ist. Wenn zB eine Schüler/innengruppe mit einem/einer Lehrer/in eine Aufführung besucht und einem Kind der Zugang wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit verweigert wird, so sind sowohl der/die Lehrer/in, der/die ja zur Aufsicht über alle Schüler/innen verpflichtet ist, als auch die Mitschüler/innen gehindert, die Aufführung zu besuchen und damit diskriminiert. Wegen der familiären oder sozialen Pflichten kann eben die Person die Leistung, die der zu ihr in einem Naheverhältnis stehenden Person verweigert wird, ebenfalls nicht in Anspruch nehmen. Aus der Notwendigkeit der Erfüllung dieser Pflichten leitet sich die Diskriminierung ab.

Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist zB eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.“

Mit der Novelle LGBI. Nr. 82/2011 zum Bgld. L-GBG wurde der Schutz des Gleichstellungsrechts auch auf Fälle der Diskriminierung durch Assoziierung erweitert (§ 3a Abs. 4). In den Erläuterungen zu dieser Novelle wird dazu näher ausgeführt: „Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Belästigung. Eine sexuelle Belästigung in Form einer Diskriminierung durch Assoziierung erscheint nicht möglich, da hier keine Fallgestaltungen vorstellbar sind.“

Mit den vorliegenden Änderungen soll nunmehr einerseits explizit klargestellt werden, dass der Schutz vor Belästigung auch auf jene Personen erstreckt wird, die auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts belästigt werden (§ 7a Abs. 4).

Zugleich soll dieser Diskriminierungsschutz auch auf Fälle sexueller Belästigung erweitert werden. Es werden sohin auch Personen geschützt, die in einem Naheverhältnis zu einer Person stehen und dadurch sexuell belästigt werden, dass deren sexuellen Sphäre in unerwünschter Weise berührt wird. Die ist insbesondere bei (von § 7 Bgld. L-GBG umfassten) verbalen Äußerungen möglich, die der sexuellen Sphäre zugehörig sind. Nach der Definition des § 7 Abs. 2 Bgld. L-GBG ist nicht erforderlich, dass diese Äußerungen die sexuelle Sphäre jener Person betreffen müssen, an die sie gerichtet sind. Es genügt, dass die sexuelle Sphäre einer Person betroffen ist, zu der jene Person, an die die Äußerung gerichtet ist, ein Naheverhältnis im Sinne des Bgld. L-GBG hat. Ist dies der Fall, kann die durch die Äußerung angesprochene Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person diskriminiert sein, wenn sie die Äußerungen als unerwünscht, unangebracht oder anstößig erachtet und in ihrer Würde beeinträchtigt ist. Konkret sei folgendes Beispiel angeführt: Im Landesdienst ist ein Ehepaar beschäftigt; zum Ehemann wird von einem Kollegen gesagt, dass er froh sein könne, eine Frau mit so einem knackigen Po und so geilen Brüsten zu haben. Auch bei einem körperlichen Übergriff auf eine Person ist eine sexuelle Belästigung eines oder einer nahestehenden Dritten durch Assoziierung vorstellbar, etwa wenn ein Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers einer Dienstnehmerin auf die Brust greift und dies bewusst so macht, dass ein Kollege, mit dem die Dienstnehmerin in einem Naheverhältnis steht (etwa in einer Lebensgemeinschaft), diese Handlung sehen muss und sie als unerwünscht empfindet.

Zu Z 7 (§ 18 Abs. 3):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht.

Zu Z 8 und 12 (§ 18b und § 19h Abs. 4):

Die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie) und die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verpflichten die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen.

Bereits bisher mussten von den Gerichten diese Kriterien bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze berücksichtigt werden. Durch die nunmehr ausdrückliche Erwähnung im Gesetzestext soll die Bedeutung dieser Kriterien hervorgehoben und unterstrichen werden.

Zu Z 9 und 10 (§ 19e Abs. 6 und § 19f Abs. 3):

Unter Hinweis auf die obigen (allgemeinen) Ausführungen zum Urteil des EuGH im Falle „Coleman“ (zu Z 4 und 5) ist hierzu näher zu erläutern, dass der Schutz vor Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die ein verbotenes Differenzierungsmerkmal aufweist, nach Ansicht der Europäischen Kommission (EU-Pilotverfahren, Auskunftersuchen Nr. 3524/12/JUST betreffend Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Österreich, Schreiben vom 11.6.2012) auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sicherzustellen ist. Mit den vorliegenden Änderungen soll dieser Rechtsansicht nunmehr Folge geleistet getragen werden.

Zu Z 11 (§ 19h Abs. 2 zweiter Satz):

Es erfolgt eine Klarstellung, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht und es wird der Schadenersatz aus Gründen der Generalprävention sowie auch deshalb angehoben, um die Pönalisierung dieser Delikte ganz besonders zu betonen. Eine Harmonisierung mit der Schadenersatzbestimmung des § 18 Abs. 3 Bgld. L-GBG wird herbeigeführt.

Zu Z 13 (§ 21 Abs. 5):

Es erfolgt eine Aktualisierung eines Verweises.

Zu Z 14 (§ 32 Abs. 1 Z 2 lit. a):

Es erfolgt eine Klarstellung hinsichtlich der Ruhensbestimmung.