



Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Rechtsanwaltsordnung, die Notariatsordnung, das Berufsprüfungs-Anrechnungsgesetz, das Disziplinarstatut für Rechtsanwälte und Rechtsanwaltsanwärter, das EuRAG, das Gerichtskommissärsgesetz, das Gerichtskommissionstarifgesetz, das Gerichtsorganisationsgesetz, das Notariatsaktsgesetz, das Notariatsprüfungsgesetz, das Rechtsanwaltsprüfungsgesetz, das Rechtsanwaltstarifgesetz, das Gebührenanspruchsgesetz 1975, das SDG und das Außerstreitgesetz geändert werden (Berufsrechts-Änderungsgesetz 2008 – BRÄG 2008)

Wien, am 28.9.2007

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erlaubt sich, zum vorliegenden Entwurf wie folgt Stellung zu nehmen.

1. Zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch

Durch die Einfügung von § 1 Abs 1a RAO (vorgeschlagene Fassung) und § 1 Abs 4 NO (vorgeschlagene Fassung) soll dem Erfordernis des geschlechtergerechten Sprachgebrauches genüge getan werden, wobei festgelegt werden soll, dass die rein männlichen Bezeichnungen auch auf Frauen zu beziehen sind.

Nach Ansicht der Anwaltschaft ist jedoch als Maßstab für eine geschlechtergerechte Formulierung von Gesetzen jedenfalls das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG, BGBl 66/2004) heranzuziehen, welches durchgängig beide Formen verwendet und dessen Lesbarkeit wohl nicht angezweifelt werden kann. Auch die gängige Spruchpraxis zum Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen kann als Argument dafür herangezogen werden, dass es keinesfalls ausreicht, lediglich darauf

hinzuweisen, dass bei durchgängigem Gebrauch männlicher Bezeichnungen die weibliche Form „mitzudenken“ sei. Es ist somit davon auszugehen, dass die vorgeschlagene rein männliche Formulierung nicht den Grundsätzen des geschlechtergerechten Sprachgebrauches entspricht und dementsprechend (wie auch in § 1 Abs 1 – 3 NO vorgeschlagene Fassung) zu ändern ist.

2. Zur Altersgrenze in § 117a Abs 2 NO idgF

Die Anwaltschaft verweist hierzu auf die Umsetzungsverpflichtung der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Rahmenbeschäftigungsrichtlinie). Diese war bis zum 2. Dezember 2003 in nationales Recht umzusetzen.

In Österreich erfolgte die Umsetzung durch Neufassung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (GIBG), BGBl 66/2004 sowie durch Novellierung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG), BGBl. 100/1993 idF BGBl 65/2004 sowie durch diverse Landesgleichbehandlungsgesetze bzw. Landesantidiskriminierungsgesetze.

Ungeachtet dieser gesetzlichen Maßnahmen ist nicht auszuschließen, dass sich im Rechtsbestand der Republik Österreich nach wie vor gesetzliche Bestimmungen finden, die dieser Richtlinie widersprechen.

Laut Art 3 der **Rahmenbeschäftigungsrichtlinie** umfasst ihr Geltungsbereich u.a. die Bereiche: (a) Bedingungen für den Zugang zur selbstständigen und unselbstständigen Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position sowie (b) Zugang zur Berufsausbildung. Art 2 der Richtlinie hält fest, dass es im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes keine **unmittelbare und mittelbare Diskriminierung** geben darf und definiert in weiterer Folge, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art 1 genannten Gründe (Anmerkung: Art 1 nennt Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige

Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Zudem sieht Art 6 der Richtlinie **Ausnahmen** vom Verbot der Altersdiskriminierung vor. Im Sinne jenes Artikels können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen keine Diskriminierungen darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. In weiterer Folge werden Beispiele genannt, die von derartigen gerechtfertigten Ungleichbehandlungen eingeschlossen sein können. So wird in Art 6 Abs 1 lit a die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund spezifischer Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand genannt. Abs 2 nimmt Systeme der betrieblichen Sicherheit vom Anwendungsbereich der Richtlinie aus.

Im Rahmen des gegenständlichen Begutachtungsverfahrens erlaubt sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Lichte oben genannter Richtlinie nunmehr auf die in der Notariatsordnung enthaltene Regelung des **§ 117a Abs 2 zweiter Satz NO** zu verweisen, der laut ausgesendetem Entwurf nicht novelliert werden soll.

Besagte Bestimmung listet jene Voraussetzungen auf, die ein/e Notariatskandidat/in zu erfüllen hat, um in die von den Notariatskammern zu führenden Kandidat/inn/enlisten eingetragen zu werden. Darunter findet sich auch die Bedingung, dass „der Kandidat“ an dem Tag, mit dem seine erstmalige Eintragung wirksam werden würde, **das 35. Lebensjahr nicht vollendet** haben darf.

Im Sinne oben genannter Richtlinie erfüllt diese Bestimmung die Definition einer **unmittelbaren Diskriminierung** aufgrund des Alters, werden doch all jene Bewerber/innen, die älter als 35 Jahre sind, vom Zugang zur Notariatsausbildung und in weiterer Folge vom Beruf des Notars/der Notarin ausgeschlossen.

Wagner/Knechtel nennen mehrere **Gründe für diese Altersbeschränkung**: zum einen solle sichergestellt werden „dass die Zeitdistanz zur juristischen Ausbildung nicht unzulänglich groß wird“; weiters, „dass die spezielle Tätigkeit als Notariatskandidat möglichst früh und in jungen Jahren einsetzt und damit auch mit einem Ernennungsalter gerechnet werden kann, dass noch ein volles Berufsleben ermöglicht“. Zudem solle eine sinnvolle Altersstruktur „mit Rücksicht auf die Notarversicherungsanstalt“ bewahrt werden.¹

Was die erste der genannten Begründungen anbelangt, geht diese von der **Annahme der Absolvierung eines Studiums in verhältnismäßig „jungen“ Jahren** aus und übergeht dabei den Umstand, dass auch „ältere“ Personen etwa berufsbegleitend ein Studium absolvieren, vor allem mit dem Ziel, sich beruflich umzuorientieren, oder ein Studium erst nach erfolgter Kindererziehung beginnen bzw. abschließen.

Geht man davon aus, dass das Ziel – also Wahrung des Qualitätsstandards bei der Notariatstätigkeit - ein legitimes ist, muss man aber in weiterer Folge im Rahmen der durchzuführenden Verhältnismäßigkeitsprüfung im Sinne des Art 6 Abs 1 der Richtlinie zu dem Schluss kommen, dass das Mittel im Verhältnis zum Ziel nicht angemessen und erforderlich ist, übergeht es doch all jene Personen, die im fortgeschrittenen Alter erst ein Studium absolvieren. Zudem besteht hier die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn Frauen – und diese sind immer noch vorwiegend betroffen – erst nach Zeiten der Kindererziehung die Berufsausbildung als Notarin anstreben.

In Hinblick auf das Argument der „vollen Berufsausübung“ sei auf § 6 Abs 1 lit d NO verwiesen. Demgemäß dürfen Notare/Notarinnen bis zur Vollendung ihres 64. Lebensjahres ernannt werden, wobei § 19 Abs 1 lit e NO festlegt, dass ein/e Notar/in bis zum Ablauf des 31. Jänner nach dem Kalenderjahr, in dem er/sie das 70. Lebensjahr vollendet hat, seine/ihre Tätigkeit ausüben darf. Folgt man dieser Regelung, lässt das Gesetz also Ernennungen zu, in deren Folge Notare/Notarinnen ihre Tätigkeit nur 6 Jahre lang ausüben können wobei hier offenbar von einer „vollen Berufsausübung“ ausgegangen wird. Bedauerlicherweise verfügt die Anwaltschaft

¹ *Wagner/Knechtel*, Kommentar zur Notariatsordnung, 2006, § 117a Z 3, 444, Rz 3.

über keine Zahlen, die darlegen würden, wie lange ein/e Kandidat/in derzeit durchschnittlich auf eine Stelle als Notar/in warten muss. **Geht man davon aus, dass bereits 6 Jahre Tätigkeit als Notar/in angemessen zu sein scheinen, stellt sich eine derartig wie in § 117a Abs 2 NO vorgesehene niedrige Alterhöchstgrenze für die Anwaltschaft als unangemessen dar.** Zu verweisen ist hier auch auf das Apotheker/innengesetz, das derartige Altergrenzen nicht kennt.

Was **versicherungsrechtliche Überlegungen** anbelangt, sind diese aus Sicht der Anwaltschaft ebendort, nämlich im **Pensionsversicherungsrecht** der Notare und Notarinnen zu tätigen. Diese Systeme nimmt die Richtlinie auch vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Hinblick auf das Alter aus, ein genereller Ausschluss von Personen über 35 Jahren im Zugang zur unselbstständigen und selbständigen Erwerbstätigkeit sowie im Zugang zu Berufsausbildung aufgrund eines Höchstalter von 35 Jahren erscheint aber weder angemessen noch erforderlich.

3. Zu § 6 Abs 3 Z 4 und § 117 Abs 5 Z 5 NO sowie § 2 Abs 1 RAO

Die Anwaltschaft begrüßt ausdrücklich die Berücksichtigung von beschäftigungslosen Zeiten nach dem Mutterschutzgesetz 1979 und dem Väter-Karenzgesetz und würde eine ebenso deutliche Regelung auch für die RAO vorschlagen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ersucht um Berücksichtigung ihrer Darlegungen.

Mag.^a Constanze Pritz-Blazek, E.MA

Mag.^a Cornelia Amon-Konrath

Gleichbehandlungsanwaltschaft