

LAD2-ABC-GV-126/17-96
IWW3-GBHG-1/2

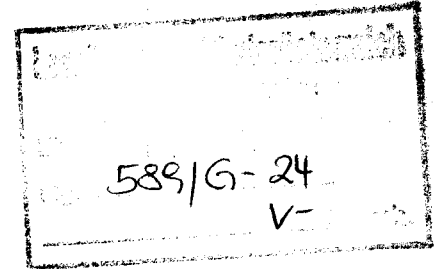
Bearbeiter
Mag. Dafert

Durchwahl - 8. April 1997
2320

Betrifft
NÖ Gleichbehandlungsgesetz, Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:



Allgemeiner Teil:

1. Anlaß dieses Landesgesetzes:

Die Normierung der arbeits- und damit auch entgeltsrechtlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf einfachgesetzlicher Ebene erfolgte erstmals durch das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl.Nr. 108/1979. Dieses Bundesgesetz nimmt jedoch Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich von seinem Geltungsbereich aus, da ursprünglich das Gleichbehandlungsgebot hauptsächlich nur hinsichtlich der Entgeltfestsetzung verankert war, das im öffentlichen Dienst ohnehin besoldungsrechtlich garantiert ist. Allerdings wurde der Rahmen eines bloßen "Gleichlohngesetzes" überschritten, sodaß sich auch die Notwendigkeit einer Regelung für die Bediensteten des öffentlichen Dienstes ergab. Der Bund als Dienstgeber reagierte darauf mit der Erlassung eines **Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG)**, BGBl.Nr. 100/1993, in welchem für Bedienstete des Bundes ein umfassendes Gleichbehandlungsgebot sowie besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen statuiert sind.

Durch den Beitritt zur Europäischen Union müssen in diesem Zusammenhang in Österreich zwei **EG-Richtlinien** umgesetzt werden:

1. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl.Nr. L 045 vom 19/02/75, S. 0019.
2. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl.Nr. L 039 vom 14/02/76, S. 0040.

Die Umsetzung erfolgt durch den vorliegenden Entwurf in den vom Land zu regelnden Kompetenzbereichen (Punkt 4).

Im NÖ Landesdienst stehen derzeit rund **57 % weibliche** Dienstnehmer rund **43 % männlichen** Dienstnehmern gegenüber.

Differenziert betrachtet erkennt man aber noch einige **historisch bedingte "Männerdomänen"**. Die niedrige Zahl weiblicher Studierender noch vor einigen Jahrzehnten spiegelt sich beispielsweise in der Geschlechterstruktur der Akademiker wider. Das wirkt sich auch auf die weibliche Repräsentanz in Leiterpositionen aus. In der Verwendungsgruppe B ergibt sich ein ähnliches Bild.

Verwendungsgruppe A- <u>Beamte</u> :	682 Männer
	121 Frauen
Verwendungsgruppe B- <u>Beamte</u> :	960 Männer
	288 Frauen

Wenn man aber unterstellt, daß die Geschlechterverteilung der Vertragsbediensteten ein Abbild der **künftigen Situation** ist und die Verteilung bei den Beamten eher die langsam weichende Situation abbildet, so erkennt man, daß hier eine Unterrepräsentation nicht oder nicht in starkem Ausmaß gegeben ist. In der Entlohnungsgruppe b ist bei den Vertragsbediensteten beispielsweise sogar ein starker Frauenüberhang festzustellen.

Entlohnungsgruppe a- <u>Vertragsbedienstete</u> :	223 Männer
	187 Frauen
Entlohnungsgruppe b- <u>Vertragsbedienstete</u> :	69 Männer
	125 Frauen

Am Beispiel des Dienstzweiges 1 (Juristen) sei die Entwicklung unterstrichen:

Historisch bedingt stehen bei den Beamten 216 Männer (79 %) 53 Frauen (21 %) gegenüber.

Bei den Vertragsbediensteten in diesem Dienstzweig stehen 28 Männer (55 %) 22 Frauen (45 %) gegenüber.

Wenn die Entwicklung fortgeschrieben wird, so werden derzeit noch bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abgebaut.

Für den Bereich der Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände (rd. 26.500) lassen sich keine exakten Aussagen treffen, da hier lediglich eine Untersuchung von 55 Referenzgemeinden vorliegt, die Gemeinden über 10.000, zwischen 2.000 und 10.000 und unter 2.000 Einwohner berücksichtigte (Stand 1. Juli 1995). Auffällig ist, daß in den Gemeinden bis ca. 2.000 Einwohner, die die Mehrheit der NÖ Gemeinden darstellen, die Beschäftigten der Verwendungsgruppe B/b (und auch die leitenden Funktionen) überwiegend weiblichen Geschlechtes sind. In den Verwendungsgruppen D/d und E/e überwiegen gleichfalls die weiblichen Bediensteten.

2. Inhalt

Im Bereich des NÖ Landes- und Gemeindedienstes ist jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu vermeiden.

Zum Ausgleich der noch bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in manchen Bereichen werden in diesem Gesetz besondere **Förderungsmaßnahmen für Frauen** verankert. Aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 17. Oktober 1995 durften die Frauenförderungsmaßnahmen nicht mit dem gleichen absolut und unbedingt wirkenden Inhalt ausgestattet werden, wie es noch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz getan hat. Besagtes Urteil hat eine derartige Regelung als nicht im Einklang mit der von der EU geforderten Gleichbehandlung stehend erklärt.

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz soll in gleicher Weise für alle Dienstnehmer des Landes NÖ und der NÖ Gemeinden und der NÖ Gemeindeverbände, für die dem Land die Kompetenz zur Regelung des Dienstrechts zukommt, gelten.

Der vorliegende Entwurf eines Landesgesetzes enthält im wesentlichen folgendes:

- ein umfassendes **Gleichbehandlungsgebot** insbesondere bei der Ausschreibung von Planstellen, der Auswahl und der Einreihung der Bediensteten;
- ein **Verbot sexueller Belästigung**;
- die Normierung von **Rechtsfolgen** der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, insbesondere Schadenersatzverpflichtungen;
- besondere **Förderungsmaßnahmen** für Frauen bezüglich Aufnahme, beruflichen Aufstieg und Aus- und Weiterbildung;
- die Einsetzung einer **NÖ Gleichbehandlungskommission**, einer **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten** und von **Koordinatorinnen** für Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie deren jeweilige Aufgabenumschreibung.

Aus dem Inhalt ergibt sich auch das Verhältnis dieses Gesetzes zu anderen Gesetzen:

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz ist eine Sonderregelung (*lex specialis*) zu den bestehenden Gesetzen im Bereich des Dienstrechts der Landesbediensteten und Gemeindebediensteten.

Es ist somit als spezielle dienstrechtliche Vorschrift zu sehen.

Das vorliegende Gesetz soll zudem **kurz und leicht vollziehbar** sein.

3. Enthaltene Verfassungsbestimmungen:

Der Gesetzesentwurf normiert – wie auch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – die **Weisungsfreiheit** der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen in Ausübung dieser Tätigkeit, wofür wegen der Abkehr vom Weisungsprinzip des Art. 20 Abs. 1 B-VG eine Verfassungsbestimmung erforderlich ist.

4. Kompetenzgrundlage:

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und die Vollziehung in den **Angelegenheiten des Dienstrechtes** und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände unter Beachtung des Homogenitätsprinzips.

Gemäß Art. 21 Abs. 2 erster Satz B-VG dürfen in den das Dienstrecht regelnden Landesgesetzen auf dem Gebiet des Dienstvertragsrechts nur Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten getroffen werden. Da die Regelungen des vorliegenden Gesetzesentwurfes unter diesen Bereich des Dienstvertragsrechts fallen, konnte auch für privatrechtlich Bedienstete die Landeskompetenz in Anspruch genommen werden.

Für den Bereich der Lehrer konnten nur organisatorische Regelungen normiert werden, da zur inhaltlichen Regelung gemäß Art. 14 Abs. 2 und Abs. 3 lit. d B-VG der Bund berufen ist. Diese inhaltlichen Regelungen sind im § 45 des B-GBG festgelegt. Somit ist das NÖ Gleichbehandlungsgesetz mit dem Bundesgesetz hinsichtlich der Lehrer abgestimmt.

Weiters räumt Art. 15 Abs. 9 B-VG den Ländern die Zuständigkeit für Regelungen auf dem Gebiet des Straf- und Zivilrechtes ein, soweit es um zur Regelung des Gegenstandes erforderliche Bestimmungen geht. Damit das Gleichbehandlungsgesetz und die Maßnahmen zur Gleichbehandlung sowie die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auch vollzogen bzw. sanktioniert werden können, ist es unerlässlich, auch Schadenersatzfolgen zu regeln. Somit war es erforderlich, diese zivilrechtlichen Rechtsfolgen im vorliegenden Gesetz zu normieren. Auch die Gleichbehandlungsgesetze des Bundes und anderer Länder sehen derartige Schadenersatzregelungen vor.

Darüber hinaus erscheinen im Hinblick auf die sexuelle Belästigung auch Schadenersatzfolgen oftmals als die angemesseneren Rechtsfolgen. Gewisse Formen der Diskriminierung sind derzeit straflos. Das vorhandene Disziplinarrecht ist nur auf Beamte anwendbar und es kann selbst hier an der Angemessenheit fehlen. Um überhaupt Rechtsfolgen zu normieren, aufgrund der einerseits ein entstandener Schaden ersetzt wird und die andererseits auch einen Belästiger angemessen treffen, war es daher auch aus dieser Sicht notwendig, Zivilrecht zu normieren.

5. Finanzielle Auswirkungen:

Das Gesetz sieht in vier Fällen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (nicht erfolgte Aufnahme, nicht erfolgte Betrauung mit einer Funktion, Festsetzung des Entgeltes, sexuelle Belästigung) **Entschädigungsleistungen** des Landes und der Gemeinden (Gemeindeverbände) vor. Es wird davon ausgegangen, daß die Verwaltungen des Landes und der Gemeinden (Gemeindeverbände) grundsätzlich gesetzeskonform vorgehen und daher nur wenige Entschädigungsleistungen in einem nicht schätzbaren Ausmaß anfallen werden.

Mehrkosten werden sich für das **Land** aus der Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission beim Amt der Landesregierung, aus den Bezügen für die Gleichbehandlungsbeauftragte und der Stellvertreterin und aus dem verbundenen Sachaufwand (z.B. Reisekosten, Porti, Material- und Kopierkosten) ergeben.

Der **Sachaufwand** – ausgenommen der Reisekosten – wurde mit **rund S 120.000,—** pro Jahr bewertet.

Die **Personalkosten** werden für die Gleichbehandlungsbeauftragte das volle Gehalt eines Beamten der Verwendungsgruppe A und für die Stellvertreterin 50 % des Gehaltes eines Beamten der Verwendungsgruppe B betragen. Dieser Jahresaufwand wird mit **S 1.300.000,—** geschätzt. Insgesamt sind also **1,5 Dienstposten** vorgesehen.

Weiters ist mit einem geringen Sachaufwand (Telefon, Material) der Koordinatorinnentätigkeit zu rechnen. Da die Anzahl und der Umfang der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit nicht feststehen, kann dieser Aufwand nicht beziffert werden.

Kosten für die **Gemeinden** werden

- a) durch den Sachaufwand für die Koordinatorinnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung entstehen, dessen Ausmaß ohne Kenntnis deren Zahl (Bestellung durch Dienstnehmervertretungen) nicht abschätzbar ist, jedoch wegen der Tatsache, daß diese Funktionen durch Bedienstete ausgeübt werden, nicht als allzu bedeutend erwartet werden kann; und
- b) allenfalls durch die Erstellung eines Frauenförderungsprogrammes entstehen, deren Anzahl ebenfalls mangels detaillierter Kenntnisse der Beschäftigungsstruktur nicht abschätzbar ist, aber keine große Summe zu erwarten ist.

6. EU-Konformität:

Art. 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft lautet:

"Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgeltes ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bedeutet:

- a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
- b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."

Der Entwurf entspricht dieser Bestimmung und dient zusätzlich zur Umsetzung der unter Punkt 1 genannten EG-Richtlinien und ist somit EU-konform.

Zum zitierten Urteil des EUGH in der Rechtssache Kalanke hat die Kommission der Europäischen Union dem Rat und dem Europäischen Parlament eine Mitteilung über die Auslegung dieses Urteils übermittelt. Darin wird festgestellt, daß es den Mitgliedstaaten frei steht, "auf alle anderen Formen positiver Maßnahmen einschließlich flexibler Quoten zurückzugreifen. Nach Auffassung der Kommission ist weiterhin ein großes Spektrum an positiven Aktionen zur Förderung des Zugangs zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg von Mitgliedern des unterrepräsentierten Geschlechts rechtskonform.

Zur Illustration enthält die Mitteilung ein Verzeichnis positiver rechtskonformer Maßnahmen, wie etwa

- Quoten, die an die Qualifikation für die Tätigkeit gebunden sind, sofern sie es ermöglichen, besondere Umstände zu berücksichtigen, die eine Ausnahme von dem Grundsatz der Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts rechtfertigen könnten;
- Pläne für die Förderung von Frauen, die den Frauenanteil und die Fristen, innerhalb deren die Anzahl von Frauen erhöht werden sollte, festlegen, aber die keine Regel für eine automatische Bevorzugung bei einzelnen Entscheidungen über Einstellung und Beförderung aufstellen;
- eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, eine dem unterrepräsentierten Geschlecht angehörnde Person bevorzugt einzustellen oder zu befördern; in einem solchen Fall wird niemand ein individuelles Recht auf Bevorzugung verliehen;
- (...)
- andere positive Maßnahmen mit dem Schwerpunkt auf Ausbildung (...)."

(Zitiert nach "Jahresbericht der Kommission – Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, 1996; KOM (96) 650 endg.")

Der vorliegende Gesetzestext entspricht dieser Auslegung der Europäischen Kommission.

7. Gliederung des Gesetzesentwurfes:

Aufgrund der Kürze wurde auf eine Inhaltsangabe und einer Abschnittsgliederung verzichtet. Die Strukturierung sei hier aber hervorgehoben:

§§ 1, 2:	Allgemeine Bestimmungen
§§ 3, 4:	Gleichbehandlungsgebot
§§ 5, 6, 7:	Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
§§ 8, 9, 10:	Frauenförderung
§§ 11, 12, 13, 14, 15:	Organe
§ 16	Schlußbestimmung

Besonderer Teil:

zu § 1:

Hier werden die **Ziele** des Gesetzes kurz dargelegt. Gleichzeitig werden die **Begriffe** "**Diskriminierung**" und "**Dienstgeber**" **definiert**.

Mit der Wortfolge "dienstrechtliche Ebenen" soll auf die Verschiedenartigkeit von "höher bewerteten" Funktionen hingewiesen werden.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist es nicht erforderlich, daß sich der Dienstgeber bei einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß vor allem die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden. Diskriminierung setzt eine Benachteiligung einer oder mehrerer Frauen gegenüber Männern (oder umgekehrt) voraus. Die Benachteiligung muß durch einen Situationsvergleich konkret faßbar sein: Männer erlangen beispielsweise die Anstellung oder die Beförderung, die Frauen vorenthalten wird, Männer behalten die Stellung, die Frauen durch Kündigung entzogen wird. Irgendwelche pauschale Schlechterstellungen erfüllen das Erfordernis der Benachteiligung nicht.

Ebenso wird erkannt, daß sachlich gerechtfertigte Differenzierungen, die in anderen Rechtsbeständen vorhanden sind (z.B. Mutterschutzbestimmungen), keine Diskriminierung nach diesem Gesetz sind und auch Folgeentscheidungen unter Beachtung derartiger Bestimmungen keine Diskriminierung darstellen.

zu § 2:

Das Gesetz soll für alle jene gelten, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich oder zu einer NÖ Gemeinde oder zu einem NÖ Gemeindeverband stehen oder sich um Aufnahme in ein solches bewerben und hinsichtlich derer die Kompetenz zur Regelung des Dienstrechtes beim Land liegt. Miteinfaßt sind auch die Lehrverhältnisse.

Die Begriffe "Dienstnehmer" bzw. "Dienstnehmerinnen" und "Bewerber" bzw. "Bewerberinnen" werden definiert.

Absatz 1 regelt die **sprachliche Gleichbehandlung**. Im Gesetzestext ist vorwiegend die weibliche Form gewählt. Es wird erwartet, daß die Funktionen der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten und Koordinatorinnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung mit Frauen besetzt werden. Eine Betrauung eines Mannes widerspricht dem Gesetz jedoch nicht.

zu § 3:

Diese Bestimmung konstituiert das **Gleichbehandlungsgebot**. Hier handelt es sich um die zentrale Aussage des Gesetzes. Damit entspricht das Gleichbehandlungsgesetz auch dem **Grundsatz der Gleichbehandlung**, wie er in den EG-Richtlinien festgelegt ist. Die Angelegenheiten, welche unmittelbar oder mittelbar **mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen** und auf die das Gleichbehandlungsgebot Anwendung findet, werden in dieser Bestimmung nur beispielhaft angeführt. Das Gleichbehandlungsgebot gilt selbstverständlich **für alle Arbeitsbedingungen**.

So sind z.B. Fragen der Urlaubseinteilung und die räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen gleichfalls vom Gleichbehandlungsgebot erfaßt.

Eine **mittelbare Diskriminierung** wäre es beispielsweise auch, wenn ein Dienstnehmer (Lehrling) als Reaktion darauf gekündigt (entlassen) wird, daß er eine Beschwerde oder eine Klage einbringt, die die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetz zum Inhalt hat. Eine Diskriminierung darf auch insbesondere nicht unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen.

Bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses ist schon bei der Erstellung der Auswahlkriterien eine Diskriminierung verboten.

Bei der Festsetzung des Entgeltes kommt eine allfällige Diskriminierung im Landes- und Gemeindedienst nur dort in Betracht, wo die Entgelthöhe nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag determiniert ist, sondern der freien Vereinbarung unterliegt, wie beispielsweise bei Sonderverträgen. Kernpunkte sind sicherlich die Aufnahme, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Pragmatisierung) ist kein beruflicher Aufstieg im Sinn dieser Bestimmung, sodaß aufgrund einer nicht erfolgten Pragmatisierung kein Anspruch geltend gemacht werden kann.

zu § 4:

Für das Vorliegen der sexuellen Belästigung ist es egal, ob der Betroffene das definierte Verhalten seitens eines Vorgesetzten oder eines Kollegen **zurückweist oder duldet**. Das beschriebene Verhalten muß entweder eine Arbeitssituation schaffen, wie sie in der Ziffer 1 beschrieben ist, oder aber ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkung auf den Zugang zur Berufsausbildung, auf die Beschäftigung, Beförderung, Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht werden und damit nachteilige Folgen im Sinne des § 3 haben.

Neben unerwünschten **körperlichen** stellen auch **verbale** oder **nichtverbale** Verhaltensweisen eine sexuelle Belästigung dar. Dazu gehören z.B. das Anbringen oder Verbreiten von Pin-up-Photos oder pornographischen Zeitschriften, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechtsrolle, eindeutige sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre professionelle Kompetenz mißachten. Diese Verhaltensweisen werden zur Diskriminierung, wenn sie **fortgesetzt** werden, nachdem die oder der Betroffene deutlich gemacht hat, daß sie oder er sie als beleidigend empfindet.

Der Vertreter des Dienstgebers, also insbesondere jeder Vorgesetzte und jeder Leiter einer Dienststelle, ist in diesen Fällen verpflichtet, angemessene, also ihm mögliche und zumutbare, **Abhilfen** zu schaffen.

zu §§ 5, 6, 7:

Der Entwurf sieht für die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unterschiedliche **Rechtsfolgen** vor. Mit Rücksicht auf die unterschiedliche Rechtsnatur des öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnisses haben Vertragsbedienstete das Recht der Klage bei den Gerichten, Beamte dagegen das Recht der Antragstellung bei der zuständigen Dienstbehörde. Der Entwurf normiert in vier Fällen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einen Anspruch auf finanzielle Entschädigung: bei nicht erfolgter Aufnahme, bei nicht erfolgter Betrauung mit einer Funktion, bei der Festsetzung des Entgeltes sowie bei der sexuellen Belästigung.

Je nach dem Schweregrad der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes erscheint es den Betroffenen nicht in jedem Fall zumutbar, sofort diese Rechtsschutzmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Auch erscheint es wünschenswert, die Zahl rechtsstreitiger Verfahren bei den Gerichten einschließlich der Höchstgerichte möglichst gering zu halten. Deshalb soll den Betroffenen die **Anrufung der Gleichbehandlungskommission** im Sinne einer **vorgeschalteten Schlichtungsstelle** ohne Befugnis zur Zwangsschlichtung offen stehen. Diese Möglichkeit hat auch der Dienstgeber. In diesem Fall werden die Fristen gehemmt.

zu § 5:

Dem Bewerber bzw. geschädigten Dienstnehmer trifft eine Schadensminimierungspflicht nach den Grundregeln des Schadenersatzrechts.

Die im Abs. 3 normierte "Erklärung der Rechtsunwirksamkeit" einer Kündigung oder Entlassung wirkt **ex tunc**, somit so, wie wenn die Kündigung (Entlassung) nie ausgesprochen worden wäre. Damit wird auch die Formulierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wiederholt.

zu § 7:

Die **Fristen** für die Geltendmachung von Ansprüchen werden generell mit drei Monaten festgesetzt, vor allem im Hinblick auf eine bessere Beweisbarkeit behaupteter Diskriminierung.

Eine Beendigung soll aber innerhalb von 14 Tagen angefochten werden müssen, um einen rechtspolitisch nicht gewünschten Zustand der Rechtsunsicherheit zu vermeiden bzw. kurz zu halten. Analog den Gleichbehandlungsgesetzen des Bundes und anderer Bundesländer gelten für die Durchsetzung der Ansprüche die allgemeinen Regeln. Das heißt, daß für Vertragsbedienstete die Arbeitsgerichte, für Beamte die Dienstbehörden zuständig sind. Ansprüche von Beamten gegen den Belästiger selbst betreffen nicht das Dienstverhältnis im Sinne des DVG, da zwischen Belästiger und diskriminiertem Beamten kein Dienstverhältnis besteht. In diesem Fall haben die belästigten Beamten die Ansprüche gerichtlich geltend zu machen.

Über Schadenersatzansprüche eines Beamten gegenüber dem Dienstgeber wegen sexueller Belästigung (im Falle des Unterlassens des Abhilfeschaffens gemäß § 4 Abs. 2 zweiter Satz) ist bescheidmäßig abzusprechen.

Der Lauf der Fristen wird mit dem Zeitpunkt beginnen, an dem die betroffene Person Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit einer höherwertigen Funktion erlangt hat oder die Kündigung (Entlassung) ausgesprochen wurde.

Zu Abs. 2 wird festgestellt, daß auch die Befassung der Gleichbehandlungskommission durch den Dienstgeber die Hemmung der Fristen bewirkt. Die Hemmung wird mit dem Zeitpunkt enden, in dem den Betroffenen das Gutachten der NÖ Gleichbehandlungskommission übermittelt wird.

zu § 8:

Diese Bestimmung konstituiert das **Frauenförderungsgebot**. Um einen Abbau einer Unterrepräsentation von Frauen im Landes- und Gemeindedienst, besonders in den Führungsfunktionen zu erreichen, ist es erforderlich, vor allem die Anstellung, Beförderung und Aus- und Weiterbildung von Frauen zu fördern. Förderungsmaßnahmen sollen nur in jenen Bereichen wirksam werden, wo diese sachlich gerechtfertigt sind. Greifen die Maßnahmen, so steigt der Frauenanteil bis zu jenem Punkt (40 %), an dem weitere Förderungsmaßnahmen nicht mehr notwendig werden und daher diese Bestimmungen nicht mehr zur Anwendung kommen. Bei der Bedachtnahme auf eine Bevorzugung der Frauen und der Frauenförderung sind die Erkenntnisse der **Arbeitsphysiologie** und der **Arbeitsergonomie** selbstverständlich zu beachten.

Das Frauenförderungsgebot gilt nicht für Männer in den Bereichen, in denen die Männer unterrepräsentiert sind.

zu § 9:

Das Frauenförderungsprogramm muß auf die **tatsächlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten**, diese zu ändern, abstellen. Ist die Quote von 40 % Frauen erfüllt, hat ein Programm keinen Platz mehr. Die in Abs. 3 normierte Grenze berücksichtigt, daß es in einem kleinen Personalstand durch **Zufälligkeiten** zur Unterrepräsentation kommen kann. Diese Bestimmung **konzentriert** die Arbeit der Gleichbehandlungskommission auf die größeren Gemeinden. Die hier genannte Anzahl der Dienstnehmer ist auch bei größeren Personalständen insofern zu berücksichtigen, wenn für bestimmte Teilbereiche Frauenförderungsprogramme erstellt werden.

Ein Förderungsprogramm ist nicht für Männer in den Bereichen, wo Männer unterrepräsentiert sind, zu erstellen.

zu § 10:

Hier werden die **Kernbereiche** normiert, um bestehende **Unterrepräsentationen** von Frauen abzubauen:

- bei der Aufnahme,
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei der Aus- und Weiterbildung.

Aufgrund des Urteils des EUGH in der Rechtssache C-450/93, Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen, kann keine automatische und absolute Bevorzugung von Frauen normiert werden, wie es noch der Bundesgesetzgeber getan hat. Die vorliegenden Bestimmungen sind somit **EU-konform**.

Im Einzelfall muß dabei sowohl ein **Abwägen der Interessen** verschiedener Dienstnehmer (Bewerber) erfolgen, als auch versucht werden, die **Unterrepräsentation** gemäß dem Frauenförderungsprogramm **abzubauen**. Ein **subjektives Recht** auf Aufnahme, Beförderung bzw. Zulassung zur Weiterbildung wurde mit den Bestimmungen **nicht begründet**. Der Begriff der "Eignung" umfaßt auch die (schulische) Qualifikation.

zu § 11:

Hier werden die Institutionen geregelt, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst befassen und diesen Grundsätzen zur Durchsetzung verhelfen sollen. Sämtliche Organe sind **keine Verwaltungsbehörden**. Sie sind nicht zur Erlassung von Bescheiden oder zur Setzung sonstiger hoheitlicher Verwaltungsakte befugt.

zu § 12:

Die **NÖ Gleichbehandlungskommission** hat jeweils eine unterschiedliche Zusammensetzung. Da sie vor allem Gutachten abgeben bzw. Vorschläge erstatten soll, muß auch die fachliche Kompetenz entsprechend den Zuständigkeitsbereichen Land – Gemeinden – Lehrer durch eine differenzierte Mitgliedschaft gewonnen werden. Über die Möglichkeit der Bestellung von Ersatzmitgliedern kann eine weitere Differenzierung gegebenenfalls erfolgen.

Bei der Kommission in den Angelegenheiten der **Lehrer** (Abs. 3) ist eine weitere Differenzierung insofern erforderlich, als insgesamt drei Schultypen umfaßt sind:

- allgemeinbildende Pflichtschulen
- berufsbildende Pflichtschulen
- land- und forstwirtschaftliche Schulen.

Für die Vollziehung des Dienstrechtes sind derzeit zuständig:

- die im NÖ Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1976, (LGBl.2600) genannten Behörden
- gewerblicher Berufsschulrat
- Personalabteilung.

Es ist anzunehmen, daß die fachlich richtige Vertretung durch die ausreichende Berufung von Ersatzmitgliedern erfolgt. Dies erscheint regelungstechnisch zweckmäßiger als die Normierung von insgesamt drei "Lehrerkommissionen".

Zudem gibt es auch drei verschiedene Personalvertretungen.

Bemerkt wird in diesem Zusammenhang, daß es sich bei den Mitgliedern gemäß § 12 Abs. 1 Zi. 3 auch um **Landeslehrer** handeln kann, da der Begriff "Landesbedienstete" weit zu interpretieren ist. Gemeinsam mit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten gewährleisten sie auch die Kontinuität quer durch die Kommission in Angelegenheiten der Landeslehrer für die verschiedenen Schultypen.

Generell kann in sachlich begründeten Einzelfällen eine weitere sachkundige oder mit dem besonderen Anlaßfall vertraute Person zur Kommission zugezogen oder angehört werden.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission ist als **Beirat** für die Dienstgeber (Dienstbehörden) anzusehen. Die Kommission soll **Gutachten** zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst abgeben. Weiters hat die Kommission das Recht, Landesgesetze und Verordnungen, die Gleichbehandlungsfragen berühren, zu begutachten. Sie hat insbesondere aber auch zur **freiwilligen Schlichtung** bzw. Einigung zwischen Dienstnehmer (Bewerber) und Dienstgeber beizutragen, noch bevor ein Verfahren bei Gericht oder bei der Dienstbehörde eingeleitet wird, wenn ein Antrag auf Prüfung gestellt wird.

zu § 13:

Im Bereich des Landes- und Gemeindedienstes soll eine **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte** bestellt werden, die für die Gewährleistung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst zu sorgen hat.

Eine Stellvertreterin hat im Vertretungsfall und zur laufenden Unterstützung die gleichen Aufgaben zu erfüllen. Auch hier ist eine frühzeitige **Schlichtungsmöglichkeit** zwischen Dienstnehmer (Bewerber) und Dienstgeber durch das Tätigwerden der Beauftragten gegeben. Allerdings kann nur das Befassen der Kommission zur Fristenhemmung führen.

Die Beauftragte wird auch die Dienstnehmer über die Gleichbehandlung zu informieren haben und damit die in den EG-Richtlinien (Artikel 7 Richtlinie 75/117 EWG; Artikel 8 Richtlinie 76/207/EWG) vorgeschriebene Informationspflicht gemeinsam mit den Koordinatorinnen umzusetzen haben. Der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten kommt keine Parteistellung in einem Dienstrechtsverfahren zu.

zu § 14:

Das Enthebungsrecht der Landesregierung umfaßt auch jene Mitglieder, für die ein Vorschlags- oder Entsendungsrecht besteht.

zu § 15:

Die **Koordinatorinnen** sollen nicht die Personalvertretung ersetzen, sondern lediglich die Anliegen dieses Landesgesetzes, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung, verwirklichen helfen. Sie sind nicht vom Dienst freigestellt.

Bei den **Lehrern** an allgemeinbildenden Pflichtschulen kann für die Schulen eines Bezirkes eine gemeinsame Koordinatorin bestellt werden.

Hervorzuheben ist – wie bei der Gleichbehandlungsbeauftragten – die Aufgabe, die Dienstnehmer über die Gleichbehandlung zu **informieren**. Dies ist von den zitierten EG-Richtlinien gefordert und erscheint über den Weg der Koordinatorinnen direkt und am besten ermöglicht. Ein "Auflegen" des Gesetzes an "leicht zugänglichen Stellen" erscheint im praktischen Leben als zu wenig zielführend.

Die NÖ Landesregierung beehrt sich daher, den Antrag zu stellen:

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf eines NÖ Gleichbehandlungsgesetzes der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluß fassen.

NÖ Landesregierung

Höger
Landeshauptmannstellvertreter

Dr. Pröll
Landeshauptmann

Votruba
Landesrat

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung

