

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

LAD2ABC-GV-126/27-00

IVW3-GBHG-

Bearbeiter

K4-GV-313/22

Mag. Gibisch

DW 12033

27. März 2001

Betrifft

Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes; EURO-Umstellung; Beweislastrichtlinie;

Motivenbericht

Hoher Landtag!

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 03.04.2001

Ltg.-**637/G-24-2001**

V-Ausschuss

Allgemeiner Teil:

Der vorliegende Entwurf enthält folgende Punkte:

1. Die **Euro - Umstellung**
2. Die **Aufhebung der Obergrenzen für Schadenersatz** für bestimmte erlittene Diskriminierungen sowie die **Beseitigung der Aufteilung** des Schadenersatzbetrages **nach Köpfen**
3. Die **Umsetzung der Richtlinie 97/80/EG** des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Ad 1.:

Die dritte Stufe der Wirtschafts- und Währungsunion hat am 1. Jänner 1999 begonnen, und Österreich ist einer der teilnehmenden Mitgliedstaaten.

Das bedeutet, dass ab 1. Jänner 1999 der Euro die Währung Österreichs ist. Der Schilling stellt nur noch die nationale Ausdrucksform des Euro dar.

Der EG-rechtliche Rahmen für die Einführung des Euro wird insbesondere durch den Titel VII des EG-Vertrages, die EG-Verordnung Nr. 1103/97 vom 17. Juni 1997 über bestimmte Vorschriften im Zusammenhang mit der Einführung des Euro, ABl. Nr. L 162/1 vom 19. Juni 1997, und die EG-Verordnung Nr. 974/98 des Rates vom 3. Mai 1998 über die Einführung des Euro, ABl. Nr. L 139/1 vom 11. Mai 1998, vorgegeben.

Art. 14 der EG-Verordnung Nr. 974/98 lautet:

“Wird in Rechtsinstrumenten, die am Ende der Übergangszeit (Anm.: 31.12.2001) bestehen, auf nationale Währungseinheiten Bezug genommen, so ist dies als Bezugnahme auf die Euro-Einheit entsprechend dem jeweiligen Umrechnungskurs zu verstehen. Es gelten die in der Verordnung (EG) Nr. 1103/97 niedergelegten Rundungsregeln.“

Aufgrund dieser EG-rechtlichen Regelung wäre eine materielle Anpassung bestehender Rechtsvorschriften grundsätzlich nicht notwendig.

Allerdings wäre ohne innerstaatliche Anpassung für den Bürger der für ihn geltende Euro-Betrag aus den NÖ Rechtsvorschriften nicht ersichtlich, weil, wie oben ausgeführt, Bezugnahmen auf den Schilling am Ende der Übergangszeit automatisch als Bezugnahmen auf den Euro zu verstehen sind.

Damit würde die Landesrechtsordnung weder dem eindeutigen Auftrag des NÖ Verlautbarungsgesetzes, LGBl. 0700-3, noch der Staatszielbestimmung des Art. 4 Z. 7 der NÖ Landesverfassung 1979, LGBl. 0001-10, entsprechen, wonach der Zugang der Bürger zum Recht zu gewährleisten und der Weg für den Bürger so leicht wie möglich zu gestalten ist.

Die NÖ Landesregierung hat am 10. November 1998 für die NÖ Landesverwaltung eine Vorgangsweise bei der Euro-Umstellung beschlossen. Diese sieht vor, dass NÖ Landesgesetze im Frühjahr 2001 durch Festsetzung von Euro-Beträgen (Entfall des Schilling-Betrages) geändert werden. Die Landesregierung wird die erforderlichen Regierungsvorlagen zu Beginn des Frühjahres 2001 in den Landtag einbringen. Die Änderungen treten am 1. Jänner 2002 in Kraft.

Von dieser Vorgangsweise ist auch das NÖ Gleichbehandlungsgesetz betroffen. Es soll der § 6 des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes durch Festsetzung eines Euro-Betrages geändert werden. Die in den Abs. 2 und 8 des § 5 neu eingeführten Schadenersatzmindestbeträge werden von Beginn an als Eurobeträge normiert.

Der in § 6 bestehende Schillingbetrag wird unter Verwendung des mit der EG-Verordnung Nr. 2866/98 des Rates vom 31. Dezember 1998 über die Umrechnungskurse zwischen dem Euro und den Währungen der Mitgliedstaaten, die den Euro einführen, ABl. Nr. L 359/1 vom 31. Dezember 1998, festgesetzten Umrechnungskurses für den Schilling von 13,7603 in Euro umgerechnet. Der so ermittelte Betrag wird unter Beachtung des Grundsatzes der Aufkommensneutralität und der Relation zu den neu geschaffenen Schadenersatzmindestbeträgen geglättet.

Ad 2.:

Der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zufolge können Obergrenzen für Schadenersatz wegen erlittener Diskriminierungen nur dann mit der einschlägigen Richtlinie im Einklang stehen, wenn auch ein diskriminierungsfreies Verfahren zur gleichen Entscheidung geführt hätte. In Fällen jedoch, in denen eine dem Gleichheitsgebot entsprechende Entscheidung zu einem günstigeren Ergebnis für die Betroffene geführt hätte, stehen solche Obergrenzen dem Gebot eines „angemessenen“ Schadenersatzes entgegen. Ebenso widerspricht die Aufteilung des Schadenersatzes nach Köpfen diesem Anspruch der Richtlinie.

Ad 3.:

Die genannte Richtlinie sieht vor, dass Dienstnehmerinnen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts behaupten, diese bloß glaubhaft machen müssen. Gelingt dies der Dienstnehmerin, so hat der Dienstgeber zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorgelegen hat.

Die unter 2. Und 3. angeführten Maßnahmen sind **rechtlich notwendig**, um die bestehende Rechtslage den Mindestanforderungen des Gemeinschaftsrechts anzupassen.

Während es für die unter 2. angeführte Regelung ein bundesgesetzliches Beispiel im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gibt, besteht für die Umsetzung der unter 3. genannten Richtlinie derzeit weder landes- noch bundesgesetzlich ein Vorbild.

Die Kompetenz zur Regelung des Gegenstandes ergibt sich aus Art. 21 B-VG, hinsichtlich der Z. 5 aus Art. 15 Abs. 9 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Ad 1.:

Schadenersatz wegen erlittener Diskriminierungen oder sexueller Belästigungen wurde seit Erlassung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes noch nie zugesprochen. Unmittelbare Kostenfolgen der Glättung kommen daher nicht in Betracht.

Ad 2. und 3.:

Da bisher kein Schadenersatz rechtskräftig zugesprochen worden ist, ist eine Aussage über für das Land Niederösterreich, die NÖ Gemeinden und Gemeindeverbände zu erwartende Mehrkosten nicht möglich. Eine in der Höhe nicht abschätzbare finanzielle Mehrbelastung könnte

sich allenfalls daraus ergeben, dass in Zukunft aufgrund der Beweiserleichterung durch bloße Glaubhaftmachung vermehrt Diskriminierungen behauptet werden, die wegen der nunmehr geltenden Beweislastumkehr schwieriger zu widerlegen sein werden. Mehrkosten dieser Art wären - abgesehen von der nunmehr mit dem Betrag von € 180,- normierten Mindesthöhe des Ersatzes für den immateriellen Schaden - jedenfalls als Folgen der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund kommen nicht in Betracht.

Besonderer Teil:

Zu Art. I Z. 1 (§ 6):

Der festgesetzte Schillingbetrag wird unter Verwendung des mit der EG-Verordnung Nr. 2866/98 festgesetzten Umrechnungskurses für den Schilling in der Höhe von S 13,7603 in Euro umgerechnet und auf den Betrag von € 360,- geglättet. Diese Glättung wird mangels Praxisrelevanz als aufkommensneutral gesehen.

Zu Art. I Z. 2 (§ 3 Abs. 2 und 3)

Der erste Satz dieser Bestimmung verwendet die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung bislang undefiniert. Da mit Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 97/80/EG für die mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und mit Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG für die unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft geeignet erscheinende Definitionen gemeinschaftsrechtlich normiert wurden, sollen diese Definitionen zur Klarstellung sinngemäß übernommen werden.

Zu Art. I Z. 3 und 4 (§ 5 Abs. 1, 2, 7 und 8, § 6):

Die geltenden Schadenersatzobergrenzen sowie die Teilung des Schadenersatzes nach Köpfen, wenn der Anspruch auf Schadenersatz von mehreren Bewerbern geltend gemacht wird, stellen keine hinreichend wirksame Maßnahme zur Erreichung des Zieles der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 dar. Entsprechend des in Auslegung dieser Richtlinie ergangenen Urteils des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Nils Draempaehl (EuGH Rs C 180/95 vom 22. April 1997) muss die Sanktion des Schadenersatzes geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis sowohl zum erlittenen materiellen als auch erlittenen ideellen Schaden stehen.

Mit den gegenständlichen Änderungen wird diesem Urteil des EuGH nunmehr dadurch entsprochen, als einer Person, die bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg einen (immateriellen und materiellen) Schaden erlitten hat, der sich daraus ergibt, dass ihre Einstellung oder ihr beruflicher Aufstieg deshalb unterblieben ist, weil der Dienstgeber wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ihre Bewerbungsunterlagen objektiv fehlerhaft beurteilt hat, ein Anspruch auf Schadenersatz in einer nach oben nicht begrenzten Höhe eingeräumt wird.

Für eine Person hingegen, die einen (bloß immateriellen) Schaden erlitten hat, der aus der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung im Aufnahmeverfahren bzw. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts folgt, werden als Schadenersatz die in den einzelnen Bestimmungen angeführten Beträge als Mindest- bzw. Höchstgrenze festgelegt. Die Höhe des Mindestschadenersatzes von € 180,- soll die Gewichtung dieser Diskriminierungsform gegenüber der mit einem Mindestschadenersatz von S 5.000,- (ab 1.1.2002: € 360,-) bedrohten sexuellen Belästigung (§ 6) zum Ausdruck bringen. Die für Aufnahme- bzw. Aufstiegswerberinnen unterschiedlichen Obergrenzen für Schadenersatz sind in der unterschiedlichen Ausgangsposition der jeweiligen Anspruchswerberinnen begründet. Die Kriterien zur Beurteilung der Angemessenheit des Schadenersatzes innerhalb dieser Grenzen orientieren sich an den Tatmerkmalen der gerichtlich strafbaren Beleidigung (§ 115 StGB) mit der Abweichung, dass der dort verwendete Begriff „öffentlich“ im Hinblick auf die regelmäßig unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfindenden Auswahlverfahren vermieden werden soll.

Die in den Abs. 2 und 8 geregelten Angemessenheitskriterien und Mindestgrenzen für Schadenersatz gelten auch für den immateriellen Anteil des Schadens in den entsprechenden Fällen der Abs. 1 und 7.

Der Entfall der Schuldhaftigkeit (einer Verletzung der Verpflichtung nach § 4 Abs. 2 2. Satz) als Erfordernis für einen Schadenersatzanspruch gegen den Dienstgeber beruht ebenfalls auf dem zitierten Urteil, in dem der EuGH u.a. feststellt, dass die Richtlinie 76/207/EWG einer innerstaatlichen Regelung entgegensteht, die für einen Schadenersatzanspruch wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts die Voraussetzung des Verschuldens aufstellt.

Zu Art I Z. 5 und 9 (§ 7 Abs. 3 und § 16 Abs. 1 Z. 3):

Die umzusetzende Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 sieht für den Fall einer behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, dass die bloße Glaubhaftmachung der Diskriminierung zur Umkehrung der Beweislast führen soll.

Von dieser Beweislastumkehr können Verfahren ausgenommen werden, in denen

- die Ermittlung des Sachverhalts „dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle“ obliegt und die klagende Partei den Beweis dieses relevanten Sachverhalts nicht anzutreten braucht, oder

- wegen der Abzielung auf andere als die Streitteile bindende Beschlüsse - wie die „gütliche Einigung und die Vermittlung“ - der Charakter eines „außergerichtlichen Verfahrens“ vorherrscht.

Während einerseits das Verfahren vor der Dienstbehörde vom Grundsatz der materiellen Wahrheit getragen ist, lautet andererseits der gesetzliche Auftrag an die Gleichbehandlungskommission explizit auf die Erzielung einer Einigung zwischen den Streitteilen.

Für beide Bereiche kann daher von der Normierung einer ausdrücklichen Beweislastumkehr abgesehen werden.

Der zwingende Umsetzungsbedarf lässt sich somit auf das arbeitsgerichtliche Verfahren einschränken, das im Normalfall vom Grundsatz der Beweislast des Klägers geprägt ist.

Die Frage nach den einzubeziehenden Anspruchsarten ist differenziert zu beurteilen:

Während die in § 5 geregelten Ansprüche fraglos in den Anwendungsbereich der „Beweislastrichtlinie“ fallen, könnte die Anwendung auf Fälle der sexuellen Belästigung zweifelhaft erscheinen. Die Interpretation sowohl gemeinschaftsrechtlicher (Art. 141 EG, Richtlinien 75/117/EWG und 76/207/EWG) als auch nationaler (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, NÖ Gleichbehandlungsgesetz) Vorschriften samt Materialien ergibt sowohl negative als auch positive Indizien für eine Anwendung der Beweislastumkehr auf Fälle der sexuellen Belästigung. Seitens der Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst wurde daher angeregt, auf Grundlage der einschlägigen Literatur (Sporrer, ÖJZ 1998, S. 454) eine Regelung im Sinne der vom EuGH betonten Begründung der Beweislastverlagerung in der „Verfüugungsmacht des Arbeitgebers über die Beweismittel“ (z.B. die Bewerbungsunterlagen) zu entwickeln. Unter diesem Gesichtspunkt erscheint es sachlich gerechtfertigt, die Beweislastumkehr im Bereich der sexuellen Belästigung auf das Verfahren gegen den Dienstgeber wegen Verletzung der Pflicht zur Unterbindung von Wiederholungstaten gemäß § 4 Abs. 2 2. S. einzuschränken. Während dem Dienstgeber der Beweis seiner pflichtgemäßen „Hilfeleistung“ gegenüber einer Dienstnehmerin, deren sexuelle Belästigung ihm nachweislich bekannt gewordenen ist, zumutbar erscheint, herrscht zwischen Belästiger und Belästigungsoffer aus dem Gesichtspunkt der Beweismittel Waffengleichheit. Die Beweislastumkehr soll daher nur dann greifen, wenn die Dienstnehmerin beweist, dass der Dienstgeber über eine erfolgte sexuelle Belästigung informiert war und Tatsachen glaubhaft macht, die indizieren, dass der Dienstgeber in diesem Wissen keine oder ungeeignete Gegenmaßnahmen getroffen hat.

Diese Regelung stellt Sonderzivilverfahrensrecht dar. Die Zuständigkeit gründet sich daher auf Art. 15 Abs. 9 B-VG. Die Notwendigkeit dieser Regelung ergibt sich daraus, dass ohne sie im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine richtlinienwidrige Beweislastverteilung zur Anwendung käme.

Zu Art. I Z. 6 (§ 10 Abs. 1 2. S.)

Die Verwendung der Vorvergangenheit erscheint grammatikalisch irreführend und soll daher auf die Vergangenheitsform richtig gestellt werden.

Zu Art I Z. 7 und 8 (§ 16 Abs. 1 Z. 1 und 2)

Zur Herstellung eines einheitlichen optischen Erscheinungsbildes sollen diese Zitate der leichter lesbaren Form der neuen Z. 3 nachgebildet werden.

Zu Art II:

Die Euro – Umstellung des bestehenden Schillingbetrages tritt mit 1. Jänner 2002, die übrigen Maßnahmen mit Verlautbarung in Kraft.

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

Der Hohe Landtag wolle die beiliegende Vorlage der NÖ Landesregierung über den Entwurf einer Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060, der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

K r a n z l	NÖ Landesregierung	
Landesrat	Dr. P r ö l l	K n o t z e r
	Landeshauptmann	Landesrat