

Synopsis
der zur Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes abgegebenen Stellungnahmen

Zum allgemeinen Teil der Erläuterungen:

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Landtag von Niederösterreich Landesdirektion Eing.: - 3. APR. 2001 Ltg. 637/G-24 V- Aussch.

Da der vorliegende Entwurf aufgrund mehrerer ausführlicher Gespräche mit dem Verfassungsdienst erarbeitet wurde und in diesem Rahmen den Anregungen des Verfassungsdienstes weitestgehend Rechnung getragen wurde, haben wir gegen den vorliegenden Entwurf keine Einwände.

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Umsetzung der Beweislast-Richtlinie 97/80/EG vom 15.12.1997 und die Änderung der Schadenersatzbestimmungen (Aufhebung der Obergrenzen und der Aufteilung des Schadenersatzbetrages nach Köpfen) wird begrüßt.

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Zunächst wird grundsätzlich die Initiative zur Umsetzung des geltenden EU-Standards hinsichtlich Schadenersatzregelungen bei der Begründung eines Dienstverhältnisses bzw. beim beruflichen Aufstieg sowie die Verlagerung der Beweislast bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes entsprechend der Rechtsprechung des EuGH sowie aufgrund von EU-Richtlinien sehr begrüßt.

Zu Art. I Z. 2 (§ 3 Abs. 2 und 3):

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Die Aufnahme der Definition des Begriffes „mittelbare Diskriminierung“ wird positiv aufgenommen; der Vollständigkeit halber empfiehlt sich jedoch auch die Definition des Begriffes der (unmittelbaren) Diskriminierung per se.

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Die Übernahme der Definition der mittelbaren Diskriminierung aus der Beweislastrichtlinie ist zwar nicht notwendig, wird aber zur Klarstellung für die Dienstnehmer/innen begrüßt.

zwar nicht notwendig, wird aber zur Klarstellung für die Dienstnehmer/innen begrüßt.

Abteilung Landesamtsdirektion/Verfassungsdienst:

Es wäre – wie bereits im Rahmen der bisherigen Gespräche angeregt – lediglich zu überlegen, ob (auch im Hinblick auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-180/95) das Verschulden im § 6 nicht entfallen sollte.

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Im Urteil Draempaehl (EuGH vom 22.4.1997), auf dem die abgeänderten Schadenersatzregelungen beruhen, stellt der EuGH bei der Prüfung der deutschen Regelung fest, dass ein Mitgliedstaat nur dann eine Höchstgrenze von (in diesem Fall) drei Monatsgehältern vorgeben kann, wenn der/die Bewerber/in auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Position nicht erhalten hätte. Der EuGH bezieht sich in diesem Urteil nur auf die Obergrenzen von Schadenersatzregelungen, nicht aber auf Mindestsätze. Die Festlegung eines Mindestgrenze im vorgeschlagenen § 5 Abs. 2 (noch dazu mit dem geringen Betrag von S 2.500,-) wird weder als notwendig noch als sinnvoll erachtet.

Im Übrigen ist die Festlegung des Mindestsatzes von S 2.500,- aus "Gewichtungsgründen" gegenüber dem Betrag von mindestens S 5.000,- bei sexueller Belästigung nicht nachvollziehbar. Der Betrag von S 5.000,- ist nur für die absolut geringste Form einer sexuellen Belästigung angemessen. Es ist nicht einleuchtend, warum demgegenüber die Ablehnung einer Bewerberin für eine Position mit dem Hinweis auf ihr Geschlecht - auch wenn sie nicht bestqualifiziert wäre - unter Umständen eine geringer gewertete Kränkung darstellen würde.

Es wird daher angeregt, die Mindestsätze von S 2.500,- zu streichen und für diese Fälle lediglich Höchstgrenzen festzulegen.

In den Fällen des § 5 Abs. 1 und 7 wird jedoch die Angabe einer Untergrenze empfohlen. Dies wird hinsichtlich des im § 5 Abs. 1 angeführten Falls damit begründet, dass die Europäische Kommission in einem im Bundesbereich anhängigen Streitfall vor dem EuGH die Auffassung vertreten hat, dass eine Entschädigung von 5 Monatsbezügen im Fall der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Dienstverhältnisses nicht ausreichend sei.

Es erscheint daher nicht zweckmäßig, überhaupt keine Untergrenze für eine Entschädigung in dieser Bestimmung (und somit auch hinsichtlich § 5 Abs. 7) vorzusehen (vgl. § 10 Abs. 2 Z. 1, § 14 Abs. 2 Z.1 und § 15 Abs. 2 Z. 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

Falls die Mindestsätze des § 5 Abs. 2 und 8 beibehalten werden, wäre aus Gründen der Verhältnismäßigkeit bzw. der Rechtsklarheit zu überlegen, zumindest diese in den § 5 Abs. 1 und 7 aufzunehmen, da in den dort geregelten Fällen, wie in den Erläuterungen bemerkt wird, jedenfalls auch ein dem § 5 Abs. 2 und 8 entsprechender immaterieller Schaden vorliegt.

Amt der Wiener Landesregierung:

Im § 5 Abs. 2 und 8 des Entwurfes wird die Angemessenheit des Schadenersatzes unter anderem an das Kriterium der Größe des die Diskriminierung unmittelbar wahrnehmenden Personenkreises gebunden.

Nach der Richtlinie 76/207/EWG („Gleichbehandlungsrichtlinie“) und der dazu ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes muss die Sanktion des Schadenersatzes einerseits geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten und andererseits eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin haben, auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis sowohl zum erlittenen materiellen als auch ideellen Schaden stehen.

Ein Abstellen der Bemessung des Schadenersatzes auf die Größe des die Diskriminierung unmittelbar wahrnehmenden Personenkreises erscheint nicht der Intention der genannten Richtlinie zu entsprechen.

Zu Art. I Z. 5 (§ 7 Abs. 3):

NÖ Gleichbehandlungskommission:

Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung geht davon aus, dass die belästigende Person Vertreter des Dienstgebers oder Dienstnehmer ist. Nicht erfasst werden sexuelle Belästigungen, die Bedienstete im Rahmen des Dienstbetriebes von 3. Seite (Parteien, Patienten,...) erfahren; in diesen Fällen räumt das NÖ Gleichbehandlungsgesetz keinen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Belästiger ein.

Es wird um Aufnahme einer Bestimmung ersucht, die Bediensteten Schadenersatzansprüche gegen 3. Personen im Falle sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis einräumt.

Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport:

Diese klare Umsetzung der Vorgaben durch die EU-Beweistlastrichtlinie wird sehr begrüßt. Darüberhinaus wird begrüßt, dass in Anlehnung an die Judikatur des EuGH die Beweislast auch in Fällen von vermuteter Vernachlässigung seiner Fürsorgepflicht bei sexueller Belästigung auf den Dienstgeber verlagert wird, weil er in diesen Fällen in der Regel über die Beweismittel verfügt.

Der do. Auffassung, dass im dienstbehördlichen Verfahren, in dem grundsätzlich das AVG anzuwenden ist, eine Umsetzung der Beweislastrichtlinie nicht erforderlich ist, wird nicht beigetreten.

Im Hinblick auf die Gleichbehandlung des öffentlichen Dienstes und aufgrund der Tatsache, dass die materielle Wahrheitsfindung im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstrechtsverfahrens bei bestimmten Ansprüchen derzeit jener Behörde obliegt, der die Diskriminierung vorgeworfen wird, wird empfohlen, auch für die Ansprüche öffentlich-rechtlicher Bediensteter eine Änderung der Beweislastregel vorzusehen.

ZPV:

Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung geht davon aus, dass die belästigende Person Vertreter des Dienstgebers oder Dienstnehmer ist. Nicht erfasst werden sexuelle Belästigungen, die Bediensteten im Rahmen des Dienstbetriebes von dritter Seite (Parteien, Patienten) erfahren. In diesen Fällen räumt das NÖ Gleichbehandlungsgesetz keinen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Belästiger ein.

Es wird – bei rechtlicher Zulässigkeit – angeregt, eine Bestimmung aufzunehmen, die den Bediensteten **Schadenersatzansprüche** im Falle sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gegen **dritte Personen** einräumt.

Verband der NÖ Gemeindevertreter der ÖVP:

Da es sich bei dem uns übermittelten Gesetzentwurf um die zwingende Umsetzung von EU-Richtlinien handelt, werden die geplanten Änderungen zur Kenntnis genommen, wengleich die Gefahr besteht, dass die Regelung der Beweislastumkehr in der Praxis zu Schwierigkeiten führen wird.