

11.11.2004

Landtag von Niederösterreich
Landtagsdirektion

Eing.: 11.11.2004

Ltg.-**331/A-1/18-2004**

R- u. V-Ausschuss

ANTRAG

der Abgeordneten Dr. Michalitsch, Weninger, Friewald, Mag. Motz, Mag. Schneeberger, Mag. Renner, DI Toms, Kadenbach, Adensamer, Mag. Wilfing und Herzig

betreffend **Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes**

Der NÖ Landtag hat in seiner Sitzung am 1. 7. 2004 die NÖ Landesregierung aufgefordert eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz auszuarbeiten. Es wurde über die vom NÖ Landtag vorgeschlagenen Änderungswünsche ein Begutachtungsverfahren durchgeführt.

Folgende Punkte sollen nunmehr geändert werden:

A) Für Fälle der sexuellen Belästigung:

1) Die Ausdehnung der Beweislastumkehr in Umsetzung der Richtlinie **2002/73/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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.

2) Die Ausdehnung der Klagefrist.

3) Die Erhöhung des Mindestschadenersatzes.

B) Einführung eines Benachteiligungsverbots für Beschwerdeführer, Zeugen und Auskunftspersonen entsprechend der Richtlinie 2002/73/EG (geänderte

Gleichbehandlungsrichtlinie), der Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2000/78/EG (Antidiskriminierungsrichtlinie)

Zu Punkt A

Die unter Z. 1 angeführte Maßnahme bewirkt eine Anpassung der bestehenden Rechtslage an die Mindestanforderungen des Gemeinschaftsrechts. Sie ist aber auch – auf Grund des gesellschaftlichen Wandels – notwendig und anzustreben um Diskriminierungen zu unterbinden sowie eine Schlechterstellung von Landes- und Gemeindebediensteten gegenüber anderen Arbeitnehmern, die bundesgesetzlichen Vorschriften unterliegen, zu vermeiden.

Zu Punkt B

Weiters wurde auch eine Prüfung des geltenden Rechts hinsichtlich eines ausreichenden Rechtsschutzes für Beschwerdeführer, Zeugen und Auskunftspersonen vor Benachteiligung vorgenommen.

Zu diesem sog. "Benachteiligungsverbot" (Viktimisierungsverbot = Verbot der Benachteiligung von Beschwerdeführern, die Rechte nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend machen), des Verbots der Benachteiligung von Zeugen und Auskunftspersonen sowie Personen, die eine Beschwerde nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz unterstützten, ist festzuhalten, dass nach den oben angeführten Richtlinien sowie der

Judikatur des EuGH eine ausdrückliche Umsetzung erforderlich und somit europarechtlich geboten ist (vgl. etwa die Entscheidung EuGH, Rs C-16/95, Kommission/Spanien, Slg 1995, I-4883, wo ausgesprochen wurde, dass die Mitgliedsstaaten zu einer hinreichend bestimmten, klaren und transparenten Umsetzung einer Richtlinie verpflichtet sind, damit auch eine bestmögliche Rechtssicherheit gewährleistet ist). Auch wenn in den Dienstrechtsgesetzen bereits Schutzmaßnahmen in Form eines besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes (LVBG bzw. DPL – Entlassung eines Beamten nur bei einem auf Entlassung lautenden Disziplinarerkenntnis) bestehen, ist die **positiv rechtliche Umsetzung in Erfüllung gemeinschaftsrechtlicher Verpflichtungen erforderlich.**

Die in diesem Entwurf vorgesehenen Maßnahmen können nur im Falle der gerichtlichen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen kostenrelevant werden.

Da bisher, soweit bekannt, kein Schadenersatz wegen sexueller Belästigung rechtskräftig zugesprochen wurde, ist eine Aussage über zu erwartende Mehrkosten nicht möglich.

Es ist jedoch anzumerken, dass die bereits seit März 2002 für Verletzungen des § 5 (Gleichbehandlungsgebot) geltende Beweislastumkehr in der Praxis bis dato zu keiner Inanspruchnahme dieser Beweiserleichterung geführt hat. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass sich gegenständliche Maßnahmen in keinen nennenswerten Mehrkosten niederschlagen werden.

Mehrkosten für das Land oder die Gemeinden, die aus der Ausdehnung der Beweislastumkehr auf Fälle der sexuellen Belästigung resultieren, wären jedenfalls als Folge der Umsetzung zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts anzusehen.

Finanzielle Auswirkungen, die unmittelbar oder mittelbar auf die nunmehrige Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes zurückzuführen sind, kommen für den Bund aus derzeitiger Sicht nicht in Betracht, wobei auch zu berücksichtigen ist, dass es sich bei den gegenständlichen Änderungen um Anpassungen bereits bestehender Bestimmungen (Ausdehnung der Klagefrist, Erhöhung des Mindestschadenersatzes) handelt.

Zu Z. 1 (§ 6):

Die Erhöhung des Mindestschadenersatzes für den Fall der sexuellen Belästigung orientiert sich am Vorbild des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 65/2004 (für den Bereich der Bundesdiensteten).

Die unterschiedliche Behandlung von sexueller Belästigung und Belästigung (unterschiedliche Mindestschadenersatzbeträge) ist deshalb als wünschenswert anzusehen, um gerade im Bereich der sexuellen Belästigung eine höhere general- und auch spezialpräventive Wirkung und damit einen besseren Schutz von Frauen im Arbeitsleben zu erreichen. In den sonstigen Fällen der Belästigung – die Zweifelsohne gleich verwerflich sind - kann aus derzeitiger Sicht mit einem geringeren

Mindestschadenersatz das Auslangen gefunden werden, ohne dass der Schutzgedanke vor Diskriminierung in den Hintergrund gedrängt wird, da die präventiven Bedürfnisse aus derzeitiger Sicht auch mit dem geringern Mindestschadenersatz erreicht werden können.

Klar festzuhalten ist aber auch, dass es sich in beiden Fällen nur um Mindestbeträge handelt, die bei einem höheren ideellen Schaden auch überschritten werden können. Darüber hinaus sind auch Vermögensschäden zu ersetzen.

Zu Z. 2 (§ 7 Abs. 1):

Durch die Verlängerung der Frist für die Geltendmachung der Ansprüche soll der/dem Betroffenen die Möglichkeit einer Überlegungsfrist (angemessene Reaktionsfrist) für die Entscheidung über die Geltendmachung der Ansprüche eingeräumt werden, innerhalb der der/die Betroffene entscheiden kann, auf welcher Art und Weise auf die eingetretene Belästigung reagiert wird.

Zu Z. 3 (§ 7 Abs. 3):

Die geänderte Gleichbehandlungsrichtlinie (2002/73/EG) regelt nunmehr ausdrücklich auch die sexuelle Belästigung als Diskriminierungstatbestand. Daher gilt die in der Richtlinie 97/80/EG vorgesehene Beweislastumkehr auch für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung.

Es ist daher die bereits im Jahr 2002 im NÖ Gleichbehandlungsgesetz eingeführte Beweislastumkehr auch für Fälle sexueller Belästigung vorzusehen.

Zu Z. 4 (§ 7a):

Die Umsetzung eines Schutzes für Beschwerdeführer sowie für Zeugen und Auskunftspersonen ist auf Grund der genannten Richtlinie erforderlich, um auch diesem Personenkreis einen effektiven Rechtsschutz einzuräumen und um sicherzustellen, dass weder Personen, die Rechte nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz geltend machen, noch sonstige Personen, die als Zeugen oder Auskunftspersonen auftreten, eine Benachteiligung auf Grund dieses Umstandes zu erwarten haben.

Es soll damit erreicht werden, dass jemand, der rechtlich eingeräumte Ansprüche geltend macht, nicht auf Grund dieses Umstands –im schlimmsten Fall zwei mal (falls die geltend gemachten Ansprüche berechtigt sind) – benachteiligt wird.

Damit ist der eingeräumte Rechtsschutz durch eine weitere gesetzliche Bestimmung abgesichert und klargestellt, dass keine negativen Konsequenzen daran geknüpft werden dürfen.

Die Gefertigten stellen daher den

A n t r a g:

Der Hohe Landtag wolle beschließen:

1. Der beiliegende Gesetzesentwurf betreffend Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes wird genehmigt.
2. Die NÖ Landesregierung wird aufgefordert, das zur Durchführung dieses Gesetzesbeschlusses Erforderliche zu veranlassen.

Der Herr Präsident wird ersucht, diesen Antrag dem RECHTS- und VERFASSUNGS-AUSSCHUSS zur Vorberatung zuzuweisen.