

**AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG**  
**Gruppe Landesamtsdirektion - Abt. Personalangelegenheiten A**

Kennzeichen  
LAD2-GV-126/102-2010

Frist

DVR: 0059986

Bezug

Bearbeiter (0 27 42) 9005  
Mag. Edgar Menigat

Durchwahl  
13887

Datum  
30. November 2010

Betrifft

Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes; Motivenbericht

**Hoher Landtag!**

**Landtag von Niederösterreich**  
Landtagsdirektion  
Eing.: 30.11.2010  
Ltg.-**699/G-24/1-2010**  
R- u. V-Ausschuss

Zum Gesetzesentwurf wird berichtet:

**(1) Allgemeiner Teil:**

Der vorliegende Entwurf zur Novelle des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes enthält unter anderem folgende Punkte:

- 1. Anpassung hinsichtlich des Anwendungsbereiches einzelner Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer**
- 2. Klarstellung, dass auch die Anweisung zur Belästigung und sexuellen Belästigung eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellt**
- 3. Klarstellung, dass auch auf befristete Dienstverhältnisse und Probendienstverhältnisse das NÖ Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt**
- 4. Klarstellung, dass auch ein Wahlrecht auf alternativen Schadenersatz bei diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses besteht**
- 5. Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung**
- 6. Verlängerung der Verjährungsfristen für die Geltendmachung einer Belästigung oder einer sexueller Belästigung**
- 7. Berücksichtigung der neuen Strukturen des NÖ Landesbedienstetengesetzes**

Zu 1.:

Der Bund hat im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle 2007, BGBl. I Nr. 96, den Anwendungsbereich einzelner Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ausgedehnt. Dies erfordert eine entsprechende Anpassung des Anwendungsbereiches des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu 2.:

Bereits bisher war auch die Anweisung (Anstiftung) zu jeder Form der Belästigung, insbesondere jene der sexuellen Belästigung durch den/ die Dienstgeber/-in , einem/einer Vertreter/-in oder durch andere Bedienstete verboten und stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dar. Durch die Änderung soll das Verbot der Anweisung (Anstiftung) noch deutlicher im NÖ Gleichbehandlungsgesetz zum Ausdruck gebracht werden.

Zu 3.:

Der OGH hat in der jüngeren Rechtsprechung in Gleichbehandlungsfällen der Privatwirtschaft die Auffassung vertreten, dass befristete Arbeitsverhältnisse bzw. Arbeitsverhältnisse in der Probezeit nicht unter das direkte Regime des Gleichbehandlungsgesetzes zu subsumieren sind und daher das Gleichbehandlungsgesetz nur im Wege der Analogie für anwendbar erklärt. Mit der vorliegenden Novelle soll – wie im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft als auch u.a. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen – eine Klarstellung dahingehend erfolgen, dass das NÖ Gleichbehandlungsgesetz auch bei befristeten Dienstverhältnissen und Probedienstverhältnissen direkt Anwendung findet.

Zu 4.:

Bereits bisher bestand die Möglichkeit bei einer diskriminierenden Beendigung zwischen Anfechtung oder Akzeptanz der Beendigung und gleichzeitiger Einforderung von Schadensersatz zu wählen. Durch die Änderung soll dieses Wahlrecht expliziter geregelt werden.

Zu 5.:

Die Erhöhung des Mindestschadenersatzes auch für den Fall der Belästigung auf das gleiche Mindestausmaß wie für den Fall der sexuellen Belästigung orientiert sich am Vorbild des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 (für den Bereich der Privatwirtschaft), und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 65/2004 (für den Bereich der Bundesbediensteten).

Zu 6:

Der Entwurf enthält weiters eine Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung als auch einer sexuellen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von sechs Monaten auf ein Jahr bzw. von einem Jahr auf drei Jahre. Es soll damit auch eine Schlechterstellung von Landes- und Gemeindebediensteten gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bundesgesetzlichen Vorschriften unterliegen, vermieden werden.

Zu 7:

Unter anderem wurde bisher bei der Feststellung einer Unterrepräsentation von Frauen als Beurteilungsrahmen nur auf den Dienstzweig abgestellt. Nunmehr soll auch das im Landesdienst zur Anwendung kommende NÖ Landesbedienstetengesetz – NÖ LBG, berücksichtigt werden.

Die Kompetenz zur Regelung des Gegenstandes ergibt sich aus Art. 21 B-VG.

Eine Mitwirkung von Bundesorganen ist nicht vorgesehen.

Finanzielle Auswirkungen:

Da bisher, soweit bekannt, kein Schadenersatz wegen Belästigung rechtskräftig zugesprochen wurde, ist eine Aussage über die zu erwartenden Mehrkosten durch die Erhöhung des Mindestschadenersatzbetrages nicht möglich.

Finanzielle Auswirkungen, die unmittelbar oder mittelbar auf die nunmehrige Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes zurückzuführen sind, kommen für den Bund, die anderen

Bundesländer und die Gemeinden grundsätzlich nicht in Betracht, wobei auch zu berücksichtigen ist, dass es sich bei den gegenständlichen Änderungen um Anpassungen bzw. Klarstellungen bereits bestehender Bestimmungen (Ausdehnung der Klagefrist, Erhöhung des Mindestschadenersatzes, Wahlrecht auf alternativen Schadenersatz bei diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses) handelt.

## **(2) Besonderer Teil:**

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

### Zu Z. 1 (§ 2 Abs. 2):

Für die an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer erfolgt die materiellrechtliche Regelung des Gebotes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie des Gebotes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) im Rahmen der Dienstrechtskompetenz nach Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG durch den Bundesgesetzgeber im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG). Der Bund hatte das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für Landeslehrerinnen und Landeslehrer bisher nur in Bezug auf den Geltungsbereich, die Begriffsbestimmungen, die Gleichstellung und das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern sowie in Bezug auf die Regelungen über die Antidiskriminierung, die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und die Geltendmachung von Ansprüchen für anwendbar erklärt. Mit der unter I Nr. 96/2007 kundgemachten Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat der Bund den Anwendungsbereich dieses Gesetzes vor allem im Hinblick auf die mit Bestimmungen über die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen und der Möglichkeit der Anrufung einer Beschwerdestelle bei Ungleichbehandlung ausgedehnt und nunmehr eine nahezu vollinhaltliche Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes angeordnet.

Entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG ist die Behördenzuständigkeit weiterhin von den Bundesländern zu regeln. Die Anwendung der Landesregelung ist daher auf jene Bestimmungen

einzuschränken, die das Organisationsrecht der betreffenden Vollziehungsorgane beinhaltet.

Zu Z. 2 (§ 3 Abs. 4):

Es erfolgt eine Klarstellung dahingehend, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung einer Dritten oder eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden. Die Bestimmung orientiert sich an dem gleich lautenden Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (siehe § 4a Abs. 3 B-GIBG).

Zu Z. 3 (§ 4 Abs. 3):

Gemäß § 6 NÖ Gleichbehandlungsgesetz (Schadenersatz aufgrund einer Belästigung oder aufgrund sexueller Belästigung) hat eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer gegenüber der belästigenden Person sowie gegenüber der sie anstiftenden Person und im Falle der Verletzung der Verpflichtung des/der Dienstgeber/in eine (sexuelle) Belästigung abzustellen, gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Mit gegenständlicher Änderung soll nunmehr auch im Diskriminierungstatbestand der Belästigung bzw. sexuellen Belästigung deutlicher als bisher das Verbot zur Anweisung (Anstiftung) zur (sexuellen) Belästigung zum Ausdruck gebracht werden.

Zu Z. 4 (§ 5 Abs. 2):

Die Höhe des maximalen Ersatzanspruches für den Fall, dass ein Aus- oder Dienstverhältnis auch ohne Diskriminierung nicht begründet wird, soll nicht mehr an der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der DPL 1972, LGBl. 2200, sondern an der Gehaltsstufe 14 der Gehaltsklasse 5 gemäß § 67 Abs. 3 NÖ Landesbedienstetengesetz (NÖ LBG), LGBl. 2100, anknüpfen.

Zu Z. 5 bis 8 (§ 5 Abs. 3 bis 6):

Der OGH hat zum Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A4/05, entschieden, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist. Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind demnach auch bei der Lösung des Probefristverhältnisses anzuwenden und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung durch Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung und Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen.

Im Hinblick auf diese Judikatur soll nach dem gleich lautenden Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (siehe § 18c B-GIBG) im Gesetz klargelegt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei „Beendigung des Dienstverhältnisses“ auch bei Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso sollen - wie auch im § 18c Abs. 2 B-GIBG vorgesehen - bei diskriminierender Nichtverlängerung von zwar zunächst nur befristeten, aber von vornherein auf die Umwandlung in unbefristete Dienstverhältnisse angelegten, Dienstverhältnissen die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden können.

Bereits bisher war für die Anfechtung diskriminierender Kündigungen nicht nur der durchsetzbare Anspruch auf deren Unwirksamkeit mit der Erleichterung der Beweislastumkehr vorgesehen, sondern war in § 7 Abs. 3 1. Satz eine Prüfung durch die Gleichbehandlungskommission als Prozessvoraussetzung statuiert.

Deren Verfahren ist gemäß § 7 Abs. 2 leg. cit auf die Erzielung einer Einigung ausgerichtet. Dieses Verfahren bat daher Raum für die Einigung auf Schadenersatz anstelle einer Rückkehr in das Dienstverhältnis.

Gleiches galt auch für die Geltendmachung eines angemessenen Schadenersatzes (Vermögensschaden und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) neben den Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung von Sozialleistungen und bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung.

Mit gegenständlicher Adaptierung soll nunmehr in diesen Bereichen eine explizitere Regelung erfolgen.

Zu Z. 9 (§ 6):

Durch die Erhöhung des Mindestschadenersatzes auch für den Fall der „normalen“ Belästigung auf das gleiche Mindestausmaß wie für den Fall der sexuellen Belästigung soll auch für diesen Anwendungsfall eine höhere general- und auch spezialpräventive Wirkung und damit ein besserer Schutz im Arbeitsleben erreicht werden.

Zu Z. 10 (§ 7 Abs. 1):

Da nicht nur in den Fällen der sexuellen Belästigung sondern auch bei einer „einfachen“ Belästigung die betroffenen Personen emotional und psychisch unter einem derart starken Druck stehen, dass sie oft erst nach einer längeren Zeit in der Lage sind derartige Vorfälle zu benennen und rechtliche Schritte einzuleiten, soll nach dem Vorbild des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (siehe § 20 B-GIBG) eine Ausdehnung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund des Vorliegens dieser Diskriminierungstatbestände von sechs Monaten auf ein Jahr (Belästigung) bzw. von einem Jahr auf drei Jahre (sexuelle Belästigung) erfolgen.

Zu Z. 11 und 12 (§§ 8 und 9):

Bisher wurde – basierend einerseits auf den „alten“ Dienstrechten des Landes Niederösterreich (Landes-Vertragsbedienstetengesetz – LVBG, LGBl. 2300, und Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 – DPL 1972, LGBl. 2200) und andererseits auf den Dienstrechten für niederösterreichische Gemeindebedienstete bzw. Gemeindeverbandsbedienstete – als Beurteilungsrahmen für die Feststellung einer Unterrepräsentation von Frauen auf den Dienstzweig, welcher sämtliche Dienstposten mit der gleichen ausreichenden, facheinschlägigen Vor-(Aus)bildung umfasst, abgestellt. Durch die Ergänzung des Gesetzeswortlautes um den Begriff des „verwendungsspezifischen Clusters“ soll nunmehr auch das im Landesdienst zur Anwendung kommende „neue Dienstrecht“ (NÖ Landesbedienstetengesetz - NÖ LBG, LGBl. 2100) sprachlich berücksichtigt werden.

Gemäß dem alljährlich von der NÖ Landesregierung zu beschließenden Dienstpostenplan erfolgt in diesem eine Zusammenfassung von Referenzverwendungen nach den NÖ

Gehaltsklassen (NOGs) in verwendungsspezifische Cluster. Mit dem Begriff der „Referenzverwendung“ werden insbesondere Verwendungen bezeichnet, deren Anforderungsprofil jeweils auf eine größere Anzahl von Dienstposten mit gleichartigen Aufgaben zutrifft, mit dem Begriff „Gehaltsklasse“ wird die besoldungsrechtliche Einstufung aller Verwendungen mit ähnlicher Bewertung zum Ausdruck gebracht.

Durch den Dienstpostenplan der NÖ Landesregierung werden folgende 22 verwendungsspezifische Cluster festgelegt:

CLUSTER	NOG
Höchster Leitender Dienst	20-25
Höherer Leitender Dienst	15-19
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	15-19
Höherer Medizinischer Dienst	15-19
Höherer Technischer Dienst	15-19
Gehobener Leitender Dienst	10-14
Gehobener Wissenschaftl.- und Verwaltungsdienst	10-14
Gehobener Medizinischer Dienst	10-14
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	10-14
Gehobener Technischer Dienst	10-14
Gehobener Sozialdienst	10-14
Gehobener Pflegedienst	10-14
Gehobener Pädagogischer Dienst	10-14
Verwaltungs- und Kanzleidienst	5-9
Medizinisch-Technischer Dienst	5-9
Technischer Dienst	5-9
Handwerklicher Dienst	5-9
Fahrdienst	5-9
Pflegedienst	5-9
Pädagogischer Dienst	5-9
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	1-4
Allgemeiner Hilfsdienst	1-4

Durch das Abstellen auf die im NÖ Landesdienst zur Anwendung kommenden verwendungsspezifischen Cluster wird – im Gegensatz zu bisher – nunmehr auch die besoldungsrechtliche Einstufung bei der Ausweisung der Unterrepräsentation berücksichtigt und so eine erhöhte Transparenz im Bereich des Einkommensniveaus von Frauen und Männern erzielt.

Durch die zukünftige Ausweisung des Verhältnisses der durchschnittlichen besoldungsrechtlichen Einstufung von Frauen und Männern aller Verwendungen im Frauenförderungsprogramm soll diese Transparenz weiters gefördert werden.

Die derzeitige 40%-Quote in den Bestimmungen betreffend die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen gilt seit der Stammfassung des Gesetzes aus dem Jahr 1997. Da die Realität jedoch zeigt, dass die Gesamtzahl der berufstätigen Frauen am Arbeitsmarkt schon 45% beträgt, ist die Quote entsprechend anzupassen.

Zu Z. 13 und 14 (§ 16):

Aktualisierung im Verzeichnis der umgesetzten EG- Richtlinien dahingehend, als durch die Richtlinie 2006/54/EG eine Zusammenfassung und Aufhebung der bereits bisher umgesetzten Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 97/80/EG und 2002/73/EG erfolgt.

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 der verfassungsmäßigen Behandlung unterziehen und einen entsprechenden Gesetzesbeschluss fassen.

NÖ Landesregierung

Dr. P r ö l l  
Landeshauptmann

Mag. S o b o t k a  
Landeshauptmann-Stellvertreter

Dr. L e i t n e r  
Landeshauptmann-Stellvertreter