

**Gesetz vom _____, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz
geändert wird (1. Novelle zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz)**

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBI.Nr. 59/1997, wird wie folgt geändert:

1. Im § 7 Abs. 1 wird am Ende der Z 1 das Wort „oder“ durch einen Beistrich ersetzt. Die bisherige Z 2 erhält die Ziffernbezeichnung „3“. Folgende Z 2 wird eingefügt:

„2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder“

2. § 10 lautet:

„§ 10

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land, von einer Gemeinde, von einem Gemeindeverband oder von der KRAGES – im Folgenden Rechtsträger genannt – zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der jeweilige Rechtsträger der Bewerberin oder dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers oder der aufgenommenen Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.“

3. § 14 lautet:

„§ 14

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Rechtsträger zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der jeweilige Rechtsträger zum angemessenen Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt,

1. wenn die oder der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, mindestens die Entgelt Differenz für drei Monate und
2. wenn die oder der Bedienstete im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des oder der beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgelt Differenz bis zu drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.“

4. § 15 lautet:

„§ 15
Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Rechtsträger zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der jeweilige Rechtsträger zum angemessenen Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt,

1. wenn die Beamtin oder der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, mindestens die Bezugsdifferenz für drei Monate und
2. wenn die Beamtin oder der Beamte im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des oder der beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.“

5. § 18 Abs. 2 lautet:

„(2) Im Fall einer sexuellen Belästigung nach § 7 Abs. 1 Z 3 besteht der Anspruch der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger.“

6. Im § 25 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 3 bis 6“ durch das Zitat „§§ 3 bis 7“ ersetzt.

7. Dem § 27 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Wurde eine Disziplinaranzeige auf Grund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.“

8. § 32 Abs. 1 Z 2 lit. d lautet:

„d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.“

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit dem auf seine Verlautbarung folgenden Monatsersten in Kraft.

Vorblatt

Problem:

1. Für den Fall einer sexuellen Belästigung durch einen Dritten ohne Verschulden des Dienstgebers kann derzeit eine Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission nur auf interpretatorischem Weg erfolgen.
2. Der derzeit durch eine Schadenersatzobergrenze limitierte Anspruch auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg stellt keine hinreichend wirksame Maßnahme zur Erreichung des Zieles der EU-Richtlinie dar.
3. Nach den Bestimmungen des Disziplinarrechtes kann die Dienstbehörde unter bestimmten Voraussetzungen von der Weiterleitung einer Disziplinaranzeige absehen und damit eine rechtliche Auseinandersetzung mit der behaupteten sexuellen Belästigung vermeiden.
4. In den Fällen sexueller Belästigung sieht das Landes-Gleichbehandlungsgesetz – anders als in anderen Diskriminierungsfällen – keine Beweislast erleichterung vor.

Ziel:

1. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und eine damit verbundene Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission soll eindeutig auch dann vorliegen, wenn ein Dienstnehmer ohne Verschulden des Dienstgebers im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird.
2. Einräumung eines Schadenersatzanspruches, der geeignet ist, eine wirksame Abschreckung vor Diskriminierung zu gewährleisten.
3. Beseitigung der Möglichkeit, dass die Dienstbehörde im Falle einer sexuellen Belästigung von der Weiterleitung der Disziplinaranzeige absehen kann.
4. Beweislast erleichterung auch in den Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Inhalt:

1. Klarstellung, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts auch im Falle einer sexuellen Belästigung durch einen Dritten vorliegt.
2. Herstellung von EU-konformen Sanktionen durch Beseitigung der Obergrenzen beim Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts.
3. Verpflichtende Weiterleitung einer Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission im Falle einer sexuellen Belästigung.
4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss, ebenso wie andere Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes, in Hinkunft lediglich glaubhaft gemacht werden.

Alternative:

Beibehaltung des derzeitigen unbefriedigenden Zustandes.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Mit den unter den Punkten 1., 3. und 4. geplanten Maßnahmen sind voraussichtlich keine finanziellen Belastungen für das Land und die Gemeinden verbunden.

Im Zusammenhang mit der Beseitigung der Entschädigungshöchstgrenzen bei Einstellungs- und Aufstiegsdiskriminierung ist eine Aussage über zu erwartende Mehrkosten nicht möglich, da bisher ein Schadenersatz nicht zugesprochen worden ist.

EU-Konformität:

Bei Verwirklichung des Entwurfes ist EU-Konformität gegeben.

Erläuterungen

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu Art. I Z 1 (§ 7 Abs. 1 Z 2 L-GBG):

Das für die Privatwirtschaft geltende Gleichbehandlungsgesetz 1979 sieht ebenso wie das B-GBG und das L-GBG für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von Dritten sexuell belästigt wurde, jedoch aus bestimmten, im Einzelfall gelegenen Umständen kein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt, zwar einen beim Arbeitsgericht einzuklagenden Schadenersatz vor, für die Gleichbehandlungskommission kann eine Zuständigkeit zur Feststellung einer sexuellen Belästigung jedoch lediglich auf interpretatorischem Weg begründet werden.

Da für das Gleichbehandlungsgesetz 1979 und das B-GBG eine gesetzliche Klarstellung bereits mit BGBl. I Nr. 44/1998 bzw. BGBl. I Nr. 132/1999 erfolgt ist, soll im Sinne eines Gleichklangs mit diesen Gesetzen die gegenständliche Bestimmung entsprechend ergänzt werden.

Zu Art. I Z 2, 3 und 4 (§ 10, § 14 und § 15 L-GBG):

Die geltenden Schadenersatzobergrenzen 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 Draehmpaehl (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 Schaden erlitten hat, der sich daraus ergibt, dass ihre Einstellung oder ihr beruflicher Aufstieg deshalb unterblieben ist, weil der Dienstgeber wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ihre Bewerbungsunterlagen objektiv fehlerhaft beurteilt hat, ein Anspruch auf Schadenersatz in einer nach oben nicht begrenzten Mindesthöhe eingeräumt wird. Für eine Person, die nur einen Schaden erlitten hat, der aus der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung im Aufnahmeverfahren bzw. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts folgt, wird als Schadenersatz der in den einzelnen Bestimmungen angeführte Betrag als Höchstgrenze festgelegt. Diese Differenzierung erscheint insofern gerechtfertigt, weil diese Person die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des Aufgenommenen oder des beruflich Aufgestiegenen auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Zu Art. I Z 5 (§ 18 Abs. 2 L-GBG):

Diese Bestimmung enthält eine Zitierungsanpassung, die im Hinblick auf die im § 7 Abs. 1 erfolgte Änderung erforderlich ist.

Zu Art. I Z 6 (§ 25 Abs. 2 L-GBG):

Die nach dieser Bestimmung im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission von Antragstellern bloße Glaubhaftmachung der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes soll auch auf die behauptete sexuelle Belästigung ausgedehnt werden.

Zu Art. I Z 7 (§ 27 Abs. 4 letzter Satz L-GBG):

Durch diese Bestimmung soll sichergestellt werden, dass im Falle einer Disziplinaranzeige wegen sexueller Belästigung die Disziplinaranzeige von der Dienstbehörde in jedem Fall an den Vorsitzenden der Disziplinkommission weiterzuleiten ist und nicht, wie sonst möglich, von der Weiterleitung an die Disziplinkommission abgesehen wird.

Zu Art. I Z 8 (§ 32 Abs. 1 Z 2 lit. d L-GBG):

Durch das Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB), BGBl. I Nr. 30/1998, wurde das Bundesheer für militärische Dienstleistungen von Frauen auf freiwilliger Basis geöffnet. Die Bestimmung über das Ruhen der Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission und der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau knüpft nur an den Präsenz- oder Zivildienst männlicher Personen ohne Berücksichtigung des neu geschaffenen Ausbildungsdienstes für Frauen an. Die genannten Funktionen sollen daher auch während der Zeit der Leistung des Ausbildungsdienstes nach dem GAFB ruhen.

Zu Art. II:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.