

Gesetz vom _____, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBl.Nr. 59/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl.Nr. 27/2002, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung nach Abs. 3 liegt insbesondere auch vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt (mittelbare Diskriminierung).“

2. Dem § 19 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Wird von einer Bewerberin, einem Bewerber, einer vertraglichen Dienstnehmerin oder einem vertraglichen Dienstnehmer im gerichtlichen Verfahren eine Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder eine Verletzung des Frauenfördergebotes nach den §§ 33 bis 38 behauptet, so ist dieser Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall zu beweisen, dass

1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder
2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.“

3. Im § 25 Abs. 2 zweiter Satz wird der Ausdruck „darzulegen“ durch den Ausdruck „zu beweisen“ ersetzt.

4. § 35 lautet samt Überschrift:

„§ 35

Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.“

5. § 36 lautet samt Überschrift:

**„§ 36
Vorrangige Aufnahme in den Gemeindedienst**

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe in der jeweiligen Gemeinde erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.“

6. § 37 lautet samt Überschrift:

**„§ 37
Vorrang beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst**

Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig zu bestellen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den auf eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist. § 35 Abs. 1 zweiter und dritter Satz und § 35 Abs. 2 sind anzuwenden.“

Vorblatt

Problem:

Die Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde noch nicht in das Landesrecht umgesetzt.

Ziel:

Herbeiführung eines richtlinienkonformen Rechtszustandes hinsichtlich der Beweislast bei geschlechtsbezogener Diskriminierung.

Inhalt:

Umsetzung der Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie der neuen EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf sieht ausschließlich Maßnahmen vor, zu denen das Land aufgrund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist.

Erläuterungen

zum Entwurf einer Novelle zum
Landes-Gleichbehandlungsgesetz

Allgemeiner Teil

A. Inhalt des Entwurfes:

Der vorliegende Entwurf sieht im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

1. Festlegung der Beweislastumkehr im gerichtlichen Verfahren;
2. Definition des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung;
3. Klarere Formulierung der Vorrangregel im 4. Hauptstück (Besondere Fördermaßnahmen für Frauen);
4. Einschränkung der „Öffnungsklausel“ im Hauptstück „Besondere Fördermaßnahmen für Frauen“ auf nichtdiskriminierende Umstände.

B. Kompetenzgrundlage:

Gemäß Artikel 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände.

Besonderer Teil

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 4 L-GBG):

Die Definition der mittelbaren Diskriminierung entspricht der im Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthaltenen Begriffsbestimmung. In Punkt 19 der Erwägungsgründe zur Richtlinie 97/80/EG wird die Erforderlichkeit der Definition der mittelbaren Diskriminierung damit begründet, dass eine mittelbare Diskriminierung noch schwieriger zu beweisen sei, weshalb „wichtig ist, dass der Begriff der mittelbaren Diskriminierung definiert wird“.

Zu Z 2 (§ 19 Abs. 6 L-GBG):

Diese Regelung dient der Umsetzung der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Nach dieser Richtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, der oder dem Beklagten den Beweis darüber aufzuerlegen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat, wenn die Klägerin oder der Kläger Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Nach Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten allerdings von der Beweislastumkehr bei solchen Verfahren absehen, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft nach Punkt 16 der Erwägungsgründe zur RL 97/80/EG Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.

Aus den angeführten Gründen soll die Beweislastumkehr lediglich für das gerichtliche Verfahren vorgesehen werden. Im Dienstrechtsverfahren gilt hingegen gemäß § 1 Abs. 1 DVG in Verbindung mit § 39 Abs. 2 AVG der Grundsatz der Amtswegigkeit (Offizialmaxime), weshalb dieses Verfahren unter die Ausnahmebestimmung des Art. 4 Abs. 2 der RL 97/80/EG fällt.

Zu Z 3 (§ 25 Abs. 2 zweiter Satz L-GBG):

Nach der geltenden Rechtslage hat im Falle einer behaupteten Diskriminierung der Dienstgeber im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren. Die deutsche Übersetzung der EU-Beweislastrichtlinie ist jedoch so formuliert, dass auf Seiten des Arbeitgebers es diesem „obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat“ (RL 97/80/EG Artikel 4 Abs. 1). Es sollte daher im § 25 Abs. 2 L-GBG der Ausdruck „darzulegen“ durch den Ausdruck „zu beweisen“ ersetzt werden.

Zu Z 4 bis 6 (§ 35, § 36, § 37 L-GBG):

Gemäß §§ 33 ff L-GBG sind das Land und die Gemeinden verpflichtet, eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen kontinuierlich abzubauen. Dieser Abbau hat unter Beachtung der Bestimmungen des Frauenförderprogrammes zu erfolgen und soll nach dem Willen des Gesetzgebers als Entscheidungsprärogative bei Aufnahmen in den Landes- und Gemeindedienst sowie beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst zugrunde gelegt werden. Im Rahmen einer sog. „Öffnungsklausel“ ist vorgesehen, dass die besonderen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind.

Aus dem Zusammenhalt der Bestimmungen der §§ 33 bis 38 L-GBG lässt sich eine Vorrangregel zugunsten gleich geeigneter Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern ableiten. Im Interesse der Rechtsklarheit und der Rechtssicherheit soll diese Vorrangregel – in Anlehnung an die Frauenförderungsbestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – klarer und unmissverständlicher formuliert werden. Die praktische Bedeutung dieser Neuformulierung der Vorrangregel wird allerdings gering sein, da in erster Linie das Frauenförderprogramm und die darin enthaltenen Zielvorgaben sowie ein objektives Bewertungsverfahren, wie es für Neuaufnahmen und Leiterbestellungen im Objektivierungsgesetz vorgesehen ist, geeignet sind, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen zu beseitigen.

Weiters soll unter Berücksichtigung der Judikatur des EuGH (Urteil Marschall) die Öffnungsklausel auf nichtdiskriminierende Umstände eingeschränkt werden. So wäre etwa die Berücksichtigung des Alleinverdienerstatus eines Bewerbers (einer Bewerberin) nicht zulässig. Weitere unzulässige Auswahlkriterien sind im § 4 L-GBG beispielsweise angeführt.