

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom, mit dem das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz
geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 31/2006, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 19 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 19a Mehrfachdiskriminierung“

1.2. Nach den § 53 betreffenden Zeile wird angefügt:

„§ 54 Inkrafttreten novellierter Bestimmungen“

2. § 2 Abs 2 lautet:

„(2) Auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer im Sinn des Art 14 Abs 2 und des Art 14a Abs 3 lit b B-VG sind nur die §§ 30 bis 34, 38 und 39 anzuwenden.“

3. Im § 3 werden folgende Änderungen vorgenommen:

3.1. Im Abs 1 Z 1 entfallen in der lit c die Worte „und Autobahnmeisterei“.

3.2. Abs 7 lautet:

„(7) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein im Zusammenhang mit den im § 1 Z 1 genannten Gründen stehendes Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und
2. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

3. a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
- b) durch die betroffene Person zurückgewiesen oder geduldet worden ist und dieses Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.“

4. § 18 lautet:

„Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 18

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen eines im § 1 Z 1 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Z 7), ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen eines im § 1 Z 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie bzw er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

5. Nach § 19 wird eingefügt:

„Mehrfachdiskriminierung

§ 19a

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den im § 1 Abs 1 genannten Gründen vor, ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

6. Im § 20 werden folgende Änderungen vorgenommen:

6.1. Abs 1 lautet:

„(1) Ansprüche von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von vertraglichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Lehrlingen sind innerhalb folgender Fristen gerichtlich geltend zu machen:

1. Ansprüche nach den §§ 12 und 16 sind binnen neun Monaten ab Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber bzw die oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um eine Anstellung oder einen beruflichen Aufstieg erlangt hat, geltend zu machen. Bei Diskriminierungen, die durch das Unterlassen einer Entscheidung über die Bewerbung oder den beruflichen Aufstieg erfolgen, beginnt die Frist mit Ablauf von sechs Monaten ab dem Tag des Einbringens der Bewerbung.
2. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder einer Auflösung eines Probendienstverhältnisses einer vertraglichen Dienstnehmerin oder eines vertraglichen Dienstnehmers nach § 18 Abs 1 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten.
3. Eine Feststellungsklage nach § 18 Abs 2 ist binnen 14 Tagen ab dem Ende des Dienstverhältnisses bei Gericht einzubringen.
4. Ansprüche nach § 18 Abs 3 sind binnen neun Monaten ab Zugang der Kündigung, der Entlassung, der Auflösung des Probendienstverhältnisses oder der Beendigung des befristeten Dienstverhältnisses geltend zu machen.
5. Für Ansprüche nach den §§ 13 bis 15 und 19 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

6.2. Im Abs 2 wird angefügt: „Bei Diskriminierungen, die durch das Unterlassen einer Entscheidung über die Bewerbung oder den beruflichen Aufstieg erfolgen, beginnt die Frist mit Ablauf von sechs Monaten ab dem Tag des Einbringens der Bewerbung.“

6.3. Im Abs 3 wird im ersten Satz die Verweisung „gemäß § 18“ durch die Verweisung „gemäß § 18 Abs 1“ ersetzt und nach dem ersten Satz eingefügt: „Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 18 Abs 3 ist binnen neun Monaten bei der zuständigen Dienstbehörde zu stellen.“

7. Im § 22 Abs 2 werden ersetzt:

7.1. im ersten Satz die Worte „zweiten Jahres“ durch die Worte „dritten Jahres“;

7.2. im zweiten Satz die Worte „zwei Jahren“ durch die Worte „drei Jahren“.

8. Im § 33 Abs 2 erhält die Z 4 die Ziffernbezeichnung „5.“ und wird nach der Z 3 eingefügt:

„4. bei Mitgliedern der Gleichbehandlungskommissionen (§ 34), die einer Kommission als Vertreterin oder Vertreter einer bestimmten Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung oder eines Organs der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung angehören, mit dem Wechsel in eine andere Organisationseinheit bzw dem Ende der Mitgliedschaft im betreffenden Organ der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung;“

9. § 36 Abs 1 lautet:

„(1) Auf Antrag einer der im Abs 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die jeweils zuständige Kommission ein Gutachten zu erstatten, ob

1. eine Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder eine Belästigung oder sexuelle Belästigung nach § 9 oder
2. eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 21 bis 26 vorliegt.“

10. Im § 40 Abs 1 entfällt der zweite Satz.

11. Nach § 53 wird angefügt:

„Inkrafttreten novellierter Bestimmungen

§ 54

Die §§ 2 Abs 2, 3 Abs 1 und 7, 18, 19a, 20 Abs 1 bis 3, 22 Abs 2, 33 Abs 2, 36 Abs 1 und 40 Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit in Kraft.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Die Vorlage zur Änderung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes enthält folgende Regelungsschwerpunkte:

- Anpassung an die durch die mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl I Nr 96, vorgenommene erweiterte Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer;
- Änderung von zwei Bestimmungen, die nach Ansicht der Europäischen Kommission nicht den Richtlinien 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (kurz „Antirassismusrichtlinie“) und 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (kurz „Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie“) entsprechen;
- Ergänzung einer Bestimmung über den Schadenersatz bei Mehrfachdiskriminierung;
- Ausdehnung des Zeitraumes, nach dem Frauenförderungspläne angepasst werden müssen, von zwei auf drei Jahre.

2. Kompetenzgrundlagen:

Das Vorhaben stützt sich überwiegend auf den Kompetenztatbestand „Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten“ (Art 21 B-VG). Da indirekt auch Regelungen für das über das Dienstrecht hinausreichende Diskriminierungsverbot getroffen werden, dienen weitere Landeskompetenzen als Grundlage (zB Sozialhilfe- oder Wohnbauförderungsrecht, Privatwirtschaftsverwaltung der Länder [Art 17 B-VG], Gemeinden und Gemeindeverbände [Art 115 Abs 2 und 116a Abs 5 B-VG]).

Die Begründung eines zivilrechtlicher Schadenersatzanspruches (Z 4) findet ihre Kompetenzgrundlage im Art 15 Abs 9 B-VG. Da das Gemeinschaftsrecht Entschädigungsbestimmungen vorschreibt, die vom geltenden Schadenersatz- und Amtshaftungsrecht abweichen, ist die Normierung von Sonderzivilrecht zur Regelung des Gegenstandes zwingend erforderlich.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Die Gesetzesvorlage dient zum Teil auch der Anpassung des Gleichbehandlungsgesetzes an die Rechtsansicht der Europäischen Kommission (vgl Pkt 1 der Erläuterungen).

4. Kosten:

Mehrkosten für die Gebietskörperschaften können durch die neu vorgesehene Schadenersatzpflicht bei einer diskriminierenden Beendigung eines Dienstverhältnisses sowie bei Mehrfach-

diskriminierung entstehen (Z 4 und 5). Diese Mehrkosten können jedoch nicht beziffert werden, da sie von der nicht vorhersehbaren Anzahl der Anlassfälle sowie den jeweils vorliegenden Umständen des Einzelfalles abhängen.

Die Ausdehnung des Überarbeitungszeitraumes der Frauenförderpläne soll durch Verminderung des Verwaltungsaufwands kostendämpfend wirken.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Gegen das Vorhaben sind keine grundlegenden Einwände erhoben worden. Die im Begutachtungsverfahren vorgebrachten redaktionellen Verbesserungsvorschläge sind bei der Überarbeitung des Entwurfes berücksichtigt worden.

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern hat auf zwei kürzlich ergangene Urteile des EuGH hingewiesen (*Coleman*, Rs C-303/06 zum Schutzbereich des Diskriminierungsverbotes und *Feryn*, Rs C-54/07 zur abstrakten Diskriminierung). Dazu ist anzumerken, dass die im Fall *Coleman* vom EuGH vorgenommene Ausdehnung des Schutzbereiches der einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien durch die Bestimmungen des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes (S.GBG) bereits jetzt umgesetzt ist, da der Wortlaut des Gesetzes nicht darauf abstellt, dass die diskriminierte Person selbst das als Diskriminierungsgrund herangezogene Merkmal aufweist (im Fall *Coleman* wurde die Mutter eines behinderten Kindes diskriminiert). Der Fall *Feryn* betrifft eine sog abstrakte Diskriminierung, dh die Anweisung zu einer Diskriminierung, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht zu einer tatsächlichen Diskriminierung geführt hat. Solche Anweisungen sind gemäß § 10 Abs 2 S.GBG als Dienstpflichtverletzungen zu ahnden; die Gewährung eines Schadenersatzes kommt nicht in Betracht, da keine konkreten Personen geschädigt worden sind. Die für Dienstpflichtverletzungen vorgesehenen Sanktionen (Disziplinarverfahren bei Beamtinnen und Beamten, Kündigung oder Entlassung bei Vertragsbediensteten) können als hinreichend abschreckend angesehen werden.

Der Zentralausschuss der Personalvertretung der Landesbediensteten hat gefordert, in der Kommission für den Landesdienst gemäß § 34 Abs 2 S.GBG keine Vertretung des Zentralbetriebsrates der Anstalten und Betriebe mehr vorzusehen. Dieser Vorschlag wird nicht aufgegriffen, da das Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit ohnehin eine grundlegende Umgestaltung der Kommissionsorganisation vorgeschlagen hat, die gesondert weiter betrieben wird (vgl die nachstehenden Ausführungen).

Das Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit hat weitreichende Änderungsvorschläge zur Organisation der Gleichbehandlungskommissionen vorgelegt. Diese Vorschläge werden getrennt von diesem Vorhaben weiter betrieben, da sie dem Landtag nicht ohne breite Diskussion in einem allgemeinen Begutachtungsverfahren vorgelegt werden sollen und im Hinblick auf die

bis zum Jahr 2011 laufende Funktionsperiode der gegenwärtig bestehenden (Landes-)Kommissionen keine besondere Dringlichkeit des Vorhabens gegeben ist.

5. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1:

Das Ein- bzw Anfügen von neuen Bestimmungen ist auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu den Z 2, 9 und 10:

Auf Grund einer unklaren Kompetenzlage war im § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (bzw in dessen Vorgängerbestimmung § 45 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes) lange Zeit hindurch nur eine sehr eingeschränkte Anwendung dieses Gesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer vorgesehen. Aus diesem Grund sieht § 2 Abs 2 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes die ersatzweise Anwendung der entsprechenden landesgesetzlichen Bestimmungen vor. Da der Bund nun aber mit dem im Pkt 1 der Erläuterungen zitierten Gesetz eine nahezu vollinhaltliche Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes angeordnet hat, muss die Anwendung der Landesregelung auf jene Bestimmungen eingeschränkt werden, die das Organisationsrecht der betreffenden Vollziehungsorgane beinhalten und ihre Aufgaben festlegen.

Zu Z 3.1:

Autobahnmeistereien sind seit der Übernahme der entsprechenden Aufgaben durch die ASFINAG keine Landesdienststellen mehr; ihre Anführung im Zusammenhang mit der Definition des Dienststellenbegriffs hat daher zu entfallen.

Zu den Z 3.2 und 4:

Die Europäische Kommission vertritt die Rechtsansicht, dass einige Bestimmungen der Antirassismusrichtlinie und der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie im Salzburger Gleichbehandlungsgesetz nicht ausreichend umgesetzt worden sind. Konkret geht es dabei um die Definition der Belästigung im § 3 Abs 7 (Z 3.2) sowie um die Folgen einer festgestellten Diskriminierung bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses (§ 18, Z 4).

Zur Definition der Belästigung wendet die Kommission ein, dass eine unerwünschte Verhaltensweise im Sinn von Art 2 Abs 3 der Antirassismusrichtlinie bzw Art 2 Abs 3 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie nicht nur dann vorliegt, wenn eine tatsächliche Verletzung der Würde und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld bewirkt wird, sondern auch dann, wenn diese Ziele

lediglich bezweckt (wenn auch uU nicht erreicht) werden. Die Definition wird daher in einer entsprechend geänderten Fassung vorgeschlagen.

Zu den Folgen einer festgestellten Diskriminierung bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses vertritt die Kommission die Ansicht, dass die jetzt vorgesehene Sanktion (Fortsetzen des Dienstverhältnisses) im Sinn von Art 15 der Antirassismusrichtlinie bzw Art 17 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie nicht ausreichend wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sei. Die Sanktionen sollten auch Schadenersatzleistungen an die Opfer von Diskriminierungen umfassen. Die Z 4 des Entwurfes enthält eine entsprechende Ergänzung. Gleichzeitig werden in dieser Bestimmung auch entsprechend dem bundesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 18c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes) neben den bisher bereits angeführten Endigungsgründen (Kündigung und Entlassung) noch alle anderen Gründe genannt, aus denen ein (vertragliches) Dienstverhältnis vom Dienstgeber beendet werden kann (Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses, Auflösung eines Probendienstverhältnisses).

Zu Z 5:

Entsprechend der im § 19a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes getroffenen Regelung soll bei einer Mehrfachdiskriminierung ein erhöhter Entschädigungsanspruch für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gebühren. Eine solche Mehrfachdiskriminierung wäre etwa gegeben, wenn einer Person sowohl wegen ihres Geschlechts als wegen einer Behinderung nicht in eine Führungsposition berufen würde. Gleichzeitig wird durch diese Bestimmung auch klargestellt, dass die Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen in solchen Fällen nicht kumulativ nebeneinander bestehen. Wird dagegen eine Person durch mehrere aufeinander folgende Handlungen oder Unterlassungen diskriminiert (wenn zB auf eine Belästigung die Verhinderung des beruflichen Aufstiegs oder die Verweigerung einer Fortbildung folgt), sind die einzelnen Handlungen getrennt zu behandeln.

Zu Z 6:

In der Bestimmung über das Geltendmachen von Ansprüchen sind Regelungen über die Fristen für die Einbringung der neu vorgesehenen Feststellungsklage (§ 18 Abs 2) und den fakultativen Schadenersatzanspruch bei diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses vorzusehen. Um die für Bewerberinnen und Bewerber, vertragliche Bedienstete und Lehrlinge geltenden Bestimmungen trotz der neuen Bestimmungen übersichtlich und lesbar zu gestalten, wird eine Untergliederung in Ziffern vorgeschlagen (Z 6.1). Da eine Diskriminierung nicht nur durch eine Handlung, sondern auch durch eine Unterlassung begangen werden kann (zB Nichtentscheidung über eine Bewerbung), ist darauf auch bei der Bestimmung über den Beginn des Fristenlaufes für die Geltendmachung der Ansprüche Bedacht zu nehmen. Die bisher geltenden Bestimmungen stellen im Hinblick auf Ansprüche auf Grund einer diskriminierenden Nichtbegründung des Dienstverhältnisses (§ 12 S.GBG) sowie der diskriminierenden Versa-

gung des beruflichen Aufstiegs (§ 16 S.GBG) auf die Kenntnis von der Ablehnung (der Begründung des Dienstverhältnisses bzw des beruflichen Aufstiegs) ab. Es ist daher für jene Fälle, in denen keine ausdrückliche Ablehnung, sondern eine aus diskriminierenden Gründen erfolgende Nichterledigung erfolgt, eine ergänzende Regelung über den Fristbeginn erforderlich. In Anlehnung an § 73 AVG wird vorgeschlagen, die Frist in diesem Fall nach Ablauf von sechs Monaten ab dem Einbringen der Bewerbung beginnen zu lassen (Z 6.2).

Zu Z 7:

Derzeit ist vorgesehen, dass Frauenförderpläne für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen sind. Der für die Aktualisierung vorgesehene Zeitraum hat sich in der praktischen Anwendung als zu kurz erwiesen und soll daher auf drei Jahr ausgedehnt werden.

Zu Z 8:

Zahlreiche Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen gehören dieser als Vertreterinnen oder Vertreter bestimmter Dienststellen oder als Vertreterinnen oder Vertreter von Organen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung an. Ein Dienststellenwechsel oder eine Beendigung der Funktion als Bedienstetenvertreterin oder -vertreter stellt jedoch derzeit keinen Grund für das Enden der Mitgliedschaft in einer Kommission dar. Um zu vermeiden, dass in solchen Fällen jedes Mal ein Verzicht gemäß § 33 Abs 2 Z 4 S.GBG eingeholt werden muss, ist nun auch vorgesehen, dass die Mitgliedschaft zu einer Kommission nach diesem Gesetz auch dann endet, wenn das betreffende Mitglied die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Dienststelle bzw die Funktion als Bedienstetenvertreter verliert.

Zu Z 11:

Die Änderungen sollen möglichst unverzüglich in Kraft treten.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.