

Beilage 883/2006 zum kurzschriftlichen Bericht des Öö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode

Bericht

des gemischten Ausschusses (Ausschuss für Verfassung und Verwaltung und Ausschuss für allgemeine innere Angelegenheiten) betreffend das Landesgesetz, mit dem das Öö. Väter-Karenzgesetz, das Öö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Öö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden (Öö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2006)

[Landtagsdirektion: L-212/13-XXVI,
miterl. **Beilage 840/2006**]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzes:

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht; als wesentliche Punkte des Gesetzentwurfs sind anzuführen:

1. Änderung des Öö. Väter-Karenzgesetzes:

- Schaffung eines individuellen Anspruchs auf Väterkarenz

2. Änderung des Öö. Landes- bzw. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes:

- Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern
- Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
- Aufnahme des Diskriminierungstatbestands der sonstigen Belästigung
- Einführung des Diskriminierungstatbestands der Anweisung zur Diskriminierung
- Anpassung der Schadenersatzregelungen an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie
- Ausweitung der Beweismaßerleichterung auf die Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung und sonstigen Belästigung
- Möglichkeit der Prozessbeteiligung für Interessenvertretungen und einschlägige Vereinigungen
- Einführung eines Benachteiligungsverbots

II. Kompetenzgrundlagen:

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände. Durch den Entfall des früher geltenden Homogenitätsgebots im Art. 21 Abs. 1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 8/1999) dürfen die in Angelegenheiten des Dienstrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen

des Bundes abweichen.

III. Finanzielle Auswirkungen:

Es sind keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen zu erwarten.

IV. EU-Konformität:

Dieser Gesetzentwurf dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16;

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 (Text von Bedeutung für den EWR), ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15;

Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

V. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft:

Dieses Landesgesetz dient der Gleichstellung von Mann und Frau.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel I

(Änderung des Oö. Väter-Karenzgesetzes)

Zu Art. I Z. 1 und Z. 2 (§ 2 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 4 und 5 Oö. VKG):

Die getroffene Neuregelung schafft einen individuellen Anspruch auf Väterkarenz, unabhängig davon, ob die Mutter Anspruch auf Karenz hat oder nicht. Dies entspricht der Neuregelung des Väter-Karenzgesetzes des Bundes, BGBl. I Nr. 124/2004 und dient der Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub.

Zu Artikel II und III

(Änderung des Oö. Landes- bzw. Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes)

Allgemeines:

Hinsichtlich von Teilen der Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates 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 besteht Umsetzungsbedarf.

Der Bund hat die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie für die Bundesbediensteten bereits durch die Novellen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes BGBl. I Nr. 65/2004 und Nr. 82/2005, umgesetzt.

Zu Art. II Z. 2 (§ 2 Abs. 3, 4 und 5 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 2 (§ 2 Abs. 1 Z. 3, 4 und 5 Oö. G-GBG):

Art. 2 Abs. 2 der RL 2002/73/EG definiert sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG). Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

In **Abs. 3 und 4 sowie Abs. 1 Z. 3 und 4** sollen diese Definitionen, die auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O`Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I - 2617), umgesetzt werden.

Abs. 4a sowie Abs. 1 Z. 5 sehen entsprechend Art. 3 der RL 2002/73/EG vor, 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.

Zu Art. II Z. 3 (§ 3 Abs. 1 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 3 (§ 3 Abs. 1 Oö. G-GBG):

Das in § 3 Abs. 1 als Ziel formulierte Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern dient der Umsetzung des Art. 1 Abs. 1a der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie; vgl. auch § 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG).

Zu Art. II Z. 4 (§ 7 Abs. 3 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 4 (§ 7 Abs. 3 Oö. G-GBG):

Der neu eingefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur sexuellen Belästigung als Diskriminierung gilt.

Zu Art. II Z. 5 (§ 7a Oö. L-GBG) und Art. III Z. 5 (§ 7a Oö. G-GBG):

Einführung des Diskriminierungstatbestands der "sonstigen Belästigung" entsprechend der EU-Richtlinie 2002/73/EG.

Der Diskriminierungstatbestand der "sexuellen Belästigung" ist nur ein

Spezialfall der generellen geschlechtsbezogenen Belästigung.

In § 7a soll daher auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechts, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als neuer Diskriminierungstatbestand aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht der gesamte Aspekt des Mobblings, sondern nur jener Teilaspekt erfasst, der auf Grund des Geschlechts erfolgt. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten (Art. 2) und daher von Österreich umzusetzen. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten; vgl. auch § 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG).

Der neue eingefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie wiederum vor, dass auch die Anweisung zu einer sonstigen Belästigung als Diskriminierung gilt.

Zu Art. II Z. 6, 7, 16, 20, 21, 22, 23 und 25 (§§ 8, 9 Abs. 4, 18 Abs. 1 und 2, 23 Abs. 1 Z. 1, 23 Abs. 2 Z. 2 lit. a, 23 Abs. 5 Z. 3, 23 Abs. 6 Z. 3 und § 27 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 6, 7, 16, 20, 21, 22, 23 und 25 (§§ 8, 9 Abs. 4, 18 Abs. 1 und 2, 24 Abs. 1 Z. 1, 24 Abs. 2 Z. 2 lit. a, 24 Abs. 5 Z. 3, 24 Abs. 6 Z. 3 und § 28 Abs. 1 Z. 3 Oö. G-GBG):

Legistische Anpassungen an die Einführung des Diskriminierungstatbestands der "sonstigen Belästigung".

Zu Art. II Z. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 und 16 (§§ 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 und 18 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 und 16 (§§ 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 und 18 Oö. G-GBG):

Da die gemeinschaftsrechtlichen Schadenersatzregelungen neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch umfassen, wurden die Schadenersatzregelungen dieses Gesetzes dementsprechend ausgestaltet. Grundsätzlich ist der Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden) umfasst.

Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolge lediglich an die Erfüllung des Tatbestands der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln der oder des Diskriminierenden ist nicht erforderlich.

Zu Art. II Z. 17 (§ 19 Abs. 6 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 17 (§ 19 Abs. 5 Oö. G-GBG):

Nach der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts 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 die Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Die Beweislast erleichterung erstreckt sich auf alle Diskriminierungstatbestände des 2. und 3. Abschnitts. Die Beweislast erleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung und der sonstigen Belästigung (§§ 7 und 7a) war durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie auch auf diese Tatbestände erforderlich.

Zu Art. II Z. 18 (§ 19 Abs. 7 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 18 (§ 19 Abs. 6 Oö. G-GBG):

Nach Art. 6 Abs. 3 der RL 2002/73/EG ist sicherzustellen, dass sich Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots zu sorgen, im Namen der betroffenen Personen oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zur Durchsetzung ihrer Ansprüche beteiligen können. Diese Beteiligung soll im Rahmen des bewährten zivilprozessualen Instituts der Nebenintervention (§§ 17 und 18 ZPO) erfolgen. Nebenintervenient nach diesen Bestimmungen ist jemand, der, ohne selbst Partei des Verfahrens zu sein, ein rechtliches Interesse daran hat, dass in einem laufenden Prozess eine Partei obsiegt, und dieser auf deren Seite als Streithelfer in das Verfahren eintritt. Der Nebenintervenient ist berechtigt, zur Unterstützung der Hauptpartei Angriffs- und Verteidigungsmittel geltend zu machen, Beweise anzubieten und sonstige Prozesshandlungen, soweit sie nicht im Widerspruch zum Verhalten der Hauptpartei stehen, vorzunehmen.

Die in § 19 Abs. 2 ZPO normierte Eintrittsmöglichkeit des Nebenintervenienten in den Rechtsstreit als Partei soll hingegen nicht gegeben sein, da nach Art. 6 Abs. 3 der RL 2002/73/EG lediglich die Beteiligung der genannten Organisationen sicherzustellen ist.

Zu Art. II Z. 19 (§ 19a Oö. L-GBG) und Art. III Z. 19 (§ 19a Oö. G-GBG):

In Umsetzung des Art. 7 der Richtlinie 2002/73/EG enthält § 19a ein Benachteiligungsverbot. Nach dieser Bestimmung haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen (z.B. Entlassung, Herabstufung oder andere Zwangsmaßnahmen). Von diesem Schutz sind auch andere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer erfasst, die eine Beschwerde unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen auftreten.

In diesem Zusammenhang wird festgehalten, dass sich das Benachteiligungsverbot naturgemäß nur auf begründete und nicht auf mutwillig erhobene falsche Beschwerden erstreckt. Die strafrechtlichen Bestimmungen über die Ahndung von Ehrendelikten bleiben durch diese Regelung unberührt.

Zu Art. II Z. 24 (§ 25 Abs. 2 Oö. L-GBG) und Art. III Z. 24 (§ 26 Abs. 2 Oö. G-GBG):

Bei der Regelung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission

werden der neu geschaffene Diskriminierungstatbestand der sonstigen Belästigung (§ 7a) sowie die Neuregelung der Beweislast (§ 19 Abs. 6) berücksichtigt.

Der gemischte Ausschuss (Ausschuss für Verfassung und Verwaltung und Ausschuss für allgemeine innere Angelegenheiten) beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem das Oö. Väter-Karenzgesetz, das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden (Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2006), beschließen.

Linz, am 20. April 2006

Dr. Frais

Obmann

Pühringer

Berichterstatteerin

Landesgesetz, mit dem das Oö. Väter-Karenzgesetz, das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden (Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2006)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Oö. Väter-Karenzgesetzes

Das Oö. Väter-Karenzgesetz, LGBl. Nr. 25/2001, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 101/2003, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 bis 3 lauten:

"(1) Dem männlichen Beamten (im Folgenden: "Beamten") ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall der Bezüge bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 3 Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 4 Abs. 1 Oö. MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG) und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt."

2. § 5 Abs. 4 und 5 lauten:

"(4) Nimmt ein Beamter ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen. Im Übrigen gelten §§ 2 und 3. (5) Nimmt ein Beamter ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten §§ 2 und 3."

Artikel II

Änderung des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 8/1995, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 76/2002, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Eintragungen zu nachstehenden Bestimmungen:

"§ 7a Sonstige Belästigung

§ 18 Sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung

§ 19a Benachteiligungsverbot".

2. § 2 Abs. 3 und 4 werden durch folgende Abs. 3 bis 4a ersetzt:

"(3) Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(4) Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4a) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor."

3. Der bisherige Text des § 3 wird zum Abs. 2 und Abs. 1 lautet:

"(1) Ziel des 2. und 3. Abschnitts ist die Gleichstellung von Frauen und Männern."

4. Dem § 7 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen

Belästigung einer Person vor."

5. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

"§ 7a

Sonstige Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die (der) Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem (seinem) Dienstverhältnis

1. von der Vertreterin (vom Vertreter) des Dienstgebers selbst auf sonstige Art belästigt wird,
2. durch Dritte auf sonstige Art belästigt wird oder
3. durch Dritte auf sonstige Art belästigt wird, und die Vertreterin (der Vertreter) des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine sonstige Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, die keine sexuelle Belästigung im Sinn des § 7 Abs. 2 darstellen, gegenüber einer Person gesetzt werden, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sonstigen Belästigung einer Person vor."

6. Im § 8 wird der Ausdruck "§§ 3 bis 7" durch den Ausdruck "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

7. Im § 9 Abs. 4 wird der Ausdruck "§§ 3 bis 7" durch den Ausdruck "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

8. Im § 10 wird die Wortfolge "zum angemessenen Schadenersatz" durch die Wortfolge "zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

9. Im § 11 wird nach dem Wort "Differenz" die Wortfolge "und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" eingefügt.

10. Im § 12 wird das Wort "Sozialleistung" durch die Wortfolge "Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

11. Im § 13 wird die Wortfolge "ist die (der) Bedienstete auf ihr (sein) Verlangen in die entsprechenden Dienstausschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen einzubeziehen" durch die Wortfolge "hat die (der) Bedienstete auf ihr (sein) Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Dienstausschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

12. Im § 14 wird die Wortfolge "zum angemessenen Ersatz des Schadens" durch die Wortfolge "zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

13. Im § 15 wird die Wortfolge "zum angemessenen Ersatz des Schadens" durch die Wortfolge "zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

14. Im § 16 wird nach dem Wort "Geschlechts" die Wortfolge "oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" eingefügt.

15. Im § 17 Z. 2 wird die Wortfolge "angemessenen Schadenersatz" durch die Wortfolge "Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

16. § 18 lautet:

"§ 18

Sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung

(1) Eine Bedienstete (ein Bediensteter) hat gegenüber einer sie (ihn) belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, wenn sie (er) im Zusammenhang mit ihrem (seinem) Dienstverhältnis sexuell im Sinn des § 7 oder auf sonstige Weise im Sinn des § 7a belästigt worden ist.

(2) Die (der) Bedienstete hat in den Fällen des § 7 Abs. 1 Z. 3 und des § 7a Abs. 1 Z. 3 auch gegenüber dem Land Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch eine sexuelle oder sonstige Belästigung beträgt mindestens 360 Euro."

17. § 19 Abs. 6 lautet:

"(6) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin (ein Kläger), die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 32 und 34 bis 36 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Beklagte (der Beklagte) hat zu beweisen, dass

1. bei Berufung auf § 3 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist

2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen."

18. Im § 19 wird der bisherige Abs. 7 zu Abs. 8 und Abs. 7 lautet:

"(7) Die Interessensvertretungen der Bediensteten sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein rechtliches Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots haben, können, wenn es die von der Diskriminierung betroffene Person verlangt, in einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten."

19. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

"§ 19a

Benachteiligungsverbot

(1) Bedienstete dürfen vom Dienstgeber als Reaktion auf eine von ihnen erhobene Beschwerde nach diesem Gesetz oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes weder entlassen noch auf andere Weise benachteiligt werden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Bedienstete, die in einem der darin genannten Verfahren als Zeugin oder Zeuge auftreten oder die eine solche Beschwerde unterstützen."

20. Im § 23 Abs. 1 Z. 1 wird die Wortfolge "§§ 3 bis 7" durch die Wortfolge "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

21. § 23 Abs. 2 lautet:

"(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin (jeder Bewerber) um Aufnahme in ein Dienstverhältnis
2. jede (jeder) Bedienstete, die (der)
 - a) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a
 - b) eine Benachteiligung nach § 19a oder
 - c) eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 32 und 34 bis 36 behauptet, und
3. jedes Mitglied der Gleichbehandlungskommission."

22. § 23 Abs. 5 Z. 3 lautet:

"3. im Fall des § 7 Abs. 1 Z. 2 und des § 7a Abs. 1 Z. 2 auch die (den) einer sexuellen Belästigung oder einer sonstigen Belästigung beschuldigte Bedienstete (beschuldigten Bediensteten), sofern dadurch nicht die Ermittlungen behindert werden."

23. § 23 Abs. 6 Z. 3 lautet:

"3. im Fall des § 7 Abs. 1 Z. 2 und des § 7a Abs. 1 Z. 2 auch der Vertreterin (dem Vertreter) des Dienstgebers, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird, und der (dem) einer sexuellen Belästigung oder einer sonstigen Belästigung beschuldigten Bediensteten.

24. § 25 Abs. 2 lautet:

"(2) Die §§ 45 und 46 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin (ein Antragsteller), die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3, 7 und 7a oder eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 32 und 34 bis 36 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin (der Vertreter) der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 3 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist
2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der (dem) Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen."

25. Im § 27 wird die Wortfolge "§§ 3 bis 7" durch die Wortfolge "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

Artikel III

Änderung des Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 63/1999, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 76/2002, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Eintragungen zu nachstehenden Bestimmungen:

"§ 7a Sonstige Belästigung

§ 18 Sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung

§ 19a Benachteiligungsverbot".

2. § 2 Abs. 1 Z. 3 und 4 werden durch folgende Z. 3 bis 5 ersetzt:

"3. Unmittelbare Diskriminierung: Wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

4. Mittelbare Diskriminierung: Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

5. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor."

3. Der bisherige Text des § 3 wird zum Abs. 2 und Abs. 1 lautet:

"(1) Ziel des 2. und 3. Abschnitts ist die Gleichstellung von Frauen und

Männern."

4. Dem § 7 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor."

5. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

"§ 7a

Sonstige Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die (der) Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem (seinem) Dienstverhältnis

1. von der Vertreterin (vom Vertreter) des Dienstgebers selbst auf sonstige Art belästigt wird,

2. durch Dritte auf sonstige Art belästigt wird oder

3. durch Dritte auf sonstige Art belästigt wird, und die Vertreterin (der Vertreter) des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine sonstige Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, die keine sexuelle Belästigung im Sinn des § 7 Abs. 2 darstellen, gegenüber einer Person gesetzt werden, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sonstigen Belästigung einer Person vor."

6. Im § 8 wird der Ausdruck "§§ 3 bis 7" durch den Ausdruck "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

7. Im § 9 Abs. 4 wird der Ausdruck "§§ 3 bis 7" durch den Ausdruck "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

8. Im § 10 wird die Wortfolge "zum angemessenen Schadenersatz" durch die Wortfolge "zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

9. Im § 11 wird nach dem Wort "Differenz" die Wortfolge "und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" eingefügt.

10. Im § 12 wird das Wort "Sozialleistung" durch die Wortfolge "Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

11. Im § 13 wird die Wortfolge "ist die (der) Bedienstete auf ihr (sein) Verlangen in die entsprechenden Dienstausschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen einzubeziehen" durch die Wortfolge "hat die (der) Bedienstete auf ihr (sein) Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Dienstausschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

12. Im § 14 wird die Wortfolge "zum angemessenen Ersatz des Schadens" durch die Wortfolge "zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

13. Im § 15 wird die Wortfolge "zum angemessenen Ersatz des Schadens" durch die Wortfolge "zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" ersetzt.

14. Im § 16 wird nach dem Wort "Geschlechts" die Wortfolge "oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung" eingefügt.

15. Im § 17 Z. 2 wird die Wortfolge "angemessenen Schadenersatz" durch die Wortfolge "Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung." ersetzt.

16. § 18 lautet:

"§ 18

Sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung

(1) Eine Bedienstete (ein Bediensteter) hat gegenüber einer sie (ihn) belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, wenn sie (er) im Zusammenhang mit ihrem (seinem) Dienstverhältnis sexuell im Sinn des § 7 oder auf sonstige Weise im Sinn des § 7a belästigt worden ist.

(2) Die (der) Bedienstete hat in den Fällen des § 7 Abs. 1 Z. 3 und des § 7a Abs. 1 Z. 3 auch gegenüber dem Land Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch eine sexuelle oder sonstige Belästigung beträgt mindestens 360 Euro."

17. § 19 Abs. 5 lautet:

"(5) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin (ein Kläger), die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Beklagte (der Beklagte) hat zu beweisen, dass

1. bei Berufung auf § 3 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist

2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen."

18. Im § 19 wird der bisherige Abs. 6 zu Abs. 7 und Abs. 6 lautet:

"(6) Die Interessensvertretungen der Bediensteten sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein rechtliches Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots haben, können, wenn es die von der Diskriminierung betroffene Person verlangt, in einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten."

19. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

"§ 19a

Benachteiligungsverbot

(1) Bedienstete dürfen vom Dienstgeber als Reaktion auf eine von ihnen erhobene Beschwerde nach diesem Gesetz oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes weder entlassen noch auf andere Weise benachteiligt werden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Bedienstete, die in einem der darin genannten Verfahren als Zeugin (Zeuge) auftreten oder die eine solche Beschwerde unterstützen.

20. Im § 24 Abs. 1 Z. 1 wird die Wortfolge "§§ 3 bis 7" durch die Wortfolge "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

21. § 24 Abs. 2 Z. 2 lautet:

"2. jede (jeder) Bedienstete, die (der)

a) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a

b) eine Benachteiligung nach § 19a oder

c) eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37 behauptet,".

22. § 24 Abs. 5 Z. 3 lautet:

"3. im Fall des § 7 Abs. 1 Z. 2 und des § 7a Abs. 1 Z. 2 auch die (den) einer sexuellen Belästigung oder einer sonstigen Belästigung beschuldigte Bedienstete (beschuldigten Bediensteten), sofern dadurch nicht die Ermittlungen behindert werden."

23. § 24 Abs. 6 Z. 3 lautet:

"3. im Fall des § 7 Abs. 1 Z. 2 und des § 7a Abs. 1 Z. 2 auch der Vertreterin

(dem Vertreter) des Dienstgebers, die (der) der Diskriminierung beschuldigt wird, und der (dem) einer sexuellen Belästigung oder einer sonstigen Belästigung beschuldigten Bediensteten."

24. § 26 Abs. 2 lautet:

"(2) Die §§ 45 und 46 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin (ein Antragsteller), die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3, 7 und 7a oder eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin (der Vertreter) der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 3 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist
2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der (dem) Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen."

25. Im § 28 Abs. 1 Z. 3 wird die Wortfolge "§§ 3 bis 7" durch die Wortfolge "§§ 3 bis 7a" ersetzt.

Artikel IV

In-Kraft-Treten

Dieses Landesgesetz tritt mit dem seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich folgenden Tag in Kraft.