



Gesetzentwurf

65 - GE/1992
Datum 22.6.92
Verteilt 23. Juni 1992 An
1014 Wien, Ballhausplatz 2
Tel. (0222) 531 15/0
Fernschreib-Nr. 1370-900
DVR: 0000019

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESKANZLERAMT

GZ 141.210/1-I/11/92

Ende or. BFrust

1.8.1992

Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBG);
Aussendung zur Begutachtung

PVD in Aufzwingung Dringend

An

die Österreichische Präsidentschaftskanzlei
die Parlamentsdirektion
das Bundeskanzleramt - Sektionen II bis VI
das Bundeskanzleramt - Sekretariat von Herrn Vizekanzler Dr. BUSEK
das Bundeskanzleramt - Herrn Bundesminister für Föderalismus und Verwaltungsreform Jürgen WEISS
das Bundeskanzleramt - Frau Staatssekretärin Dr. Brigitte EDERER
das Bundeskanzleramt - Herrn Staatssekretär Dr. Peter KOSTELKA
das Bundesministerium für Auswärtige Angelegenheiten
das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten - Frau Staatssekretärin Dr. Maria FEKTER
das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
das Bundesministerium für Finanzen
das Bundesministerium für Finanzen - Herrn Staatssekretär Dr. Johannes DITZ
das Bundesministerium für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz
das Bundesministerium für Inneres
das Bundesministerium für Justiz
das Bundesministerium für Landesverteidigung
das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft
das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie
das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie - Geschäftsstelle des familienpolitischen Beirats
das Bundesministerium für Unterricht und Kunst
das Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr
das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
die Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der NÖ Landesregierung
das Amt der Burgenländischen Landesregierung
das Amt der Kärntner Landesregierung
das Amt der Niederösterreichischen Landesregierung

das Amt der Oberösterreichischen Landesregierung
das Amt der Salzburger Landesregierung
das Amt der Steiermärkischen Landesregierung
das Amt der Tiroler Landesregierung
das Amt der Vorarlberger Landesregierung
das Amt der Wiener Landesregierung
den Österreichischen Städtebund
den Österreichischen Gemeindebund
den Verfassungsgerichtshof
den Verwaltungsgerichtshof
die Konferenz der Vorsitzenden der Unabhängigen Verwaltungs-
senate in den Ländern
den Rechnungshof
die Volksanwaltschaft
die Finanzprokuratur
die Österreichische Gesellschaft für Gesetzgebungslehre
den Datenschutzrat
die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte
den Österreichischen Gewerkschaftsbund
die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft
die Vereinigung österreichischer Industrieller
die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Öster-
reichs
den Österreichischen Landarbeiterkammertag
den Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungs-
träger
den Österreichischen Rechtsanwaltskammertag
die Rechtsanwaltskammer Burgenland
die Rechtsanwaltskammer für Kärnten in Klagenfurt
die Rechtsanwaltskammer Niederösterreich
die Oberösterreichische Rechtsanwaltskammer in Linz
die Salzburger Rechtsanwaltskammer
die Steiermärkische Rechtsanwaltskammer in Graz
die Tiroler Rechtsanwaltskammer in Innsbruck
die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer
die Rechtsanwaltskammer Wien
die Österreichische Notariatskammer
die Vereinigung der Österreichischen Richter
die Österreichische Ärztekammer
die Österreichische Rektorenkonferenz
den Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Per-
sonals der österreichischen Hochschulen
die Generaldirektion der Österreichischen Bundesbahnen
die Generaldirektion für die Post- und Telegraphenverwaltung
die Generaldirektion der Österreichischen Bundesforste
den Österreichischen Bundestheaterverband
die Gewerkschaft öffentlicher Dienst
den Verhandlungsausschuß der Gewerkschaften des öffentlichen
Dienstes
die Gewerkschaft der Eisenbahner
die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
alle Vorsitzenden der Interministeriellen Arbeitsgruppe
Öffentlicher Dienst
die Bundesfrauenkonferenz der SPÖ
das Institut für Sozialpolitik und Sozialreform

Entwurf

Bundesgesetz über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und des Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Artikel I

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Gegenstand
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
- § 4 Geschlechterparität der Kommissionen
- § 5 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 6 Berichte an den Nationalrat

2. Abschnitt: Institutionen

- § 7 Institutionen
-

- 2 -

Unterabschnitt A: Gleichbehandlungskommission

- § 8 Einrichtung und Aufgaben**
- § 9 Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission**
- § 10 Gutachten der Gleichbehandlungskommission**
- § 11 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**
- § 12 Gleichbehandlungskommissionen der Länder**

Unterabschnitt B: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

- § 13 Einrichtung und Aufgaben**
- § 14 Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten im Disziplinarverfahren**
- § 15 Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**
- § 16 Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten**
- § 17 Erlöschen der Mitgliedschaft**
- § 18 Bekanntgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten**
- § 19 Tätigkeit der Arbeitsgruppen**

Unterabschnitt C: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

- § 20 Einrichtung und Aufgaben**

Unterabschnitt D: Kontaktfrauen

- § 21 Einrichtung und Aufgaben**

Unterabschnitt E: Gemeinsame Bestimmungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen

- § 22 Sachaufwand, Dienstzeit**
- § 23 Geschäftsordnung**

- 3 -

3. Abschnitt: Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

§ 24 Fördermaßnahmen

§ 25 Aus- und Weiterbildung

Artikel II: Änderung des Ausschreibungsgesetzes

Artikel III: Änderung des Verwaltungsakademiegesetzes

Artikel IV: Schluß- und Übergangsbestimmungen

- (1) Verweisungen auf andere Bundesgesetze
- (2) Übergangsbestimmungen
- (3) Inkrafttreten
- (4) Vollziehung

Artikel I

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand

§ 1. Dieses Bundesgesetz regelt und sichert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder einer im § 2 Abs. 2 genannten Beziehung zum Bund stehen. Darüberhinaus enthält der 3. Abschnitt dieses Bundesgesetzes Bestimmungen zur vorübergehenden Förderung von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

- 4 -

Anwendungsbereich

§ 2. (1) Dieses Bundesgesetz ist auf alle Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund anzuwenden. Dabei ist es gleichgültig, ob die Dienstverhältnisse auf privatrechtlichem Vertrag oder auf Ernennung, Betrauung oder Auftrag beruhen.

(2) Dieses Bundesgesetz findet ferner Anwendung

1. auf Lehraufträge;
2. auf Werkverträge, die vom Bund an natürliche Personen vergeben werden;
3. auf Personen, die in einem Dienstverhältnis zu Fonds, Stiftungen oder Anstalten stehen, die von Organen des Bundes oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet werden, die hiezu von Organen des Bundes bestellt sind;
4. auf Landeslehrer/innen im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und 5 B-VG.

(3) Soweit im folgenden der Begriff Dienstnehmer/in verwendet wird, ist auch die/der Betraute, Beauftragte, die/der Werkunternehmer/in und Bewerber/in gemeint.

(4) Abschnitt 3 dieses Bundesgesetzes findet jedoch auf Bundesbedienstete, die auf Arbeitsplätzen für Behinderte verwendet werden oder verwendet werden sollen nur insoweit Anwendung, als der Grad der Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1970, gleich ist.

- 5 -

Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

§ 3. (1) Jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist verboten und stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

(2) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn

- 1. die Differenzierung nicht unmittelbar wegen des Geschlechtes, sondern nach Merkmalen erfolgt, die ausschließlich oder überwiegend auf ein Geschlecht zutreffen oder**
- 2. eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen angewendet wird oder anzuwenden ist, diese aber für die Personen eines Geschlechtes erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle basieren,**

und die Differenzierung, Regelung oder Maßnahme sachlich nicht gerechtfertigt ist.

(4) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis

- 1. vom Vertreter des Dienstgebers (Dienstvorgesetzten) selbst oder**
 - 2. von Dritten sexuell belästigt wird**
- und der Dienstgeber eine angemessene Abhilfe unterläßt.**

- 6 -

(5) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein sexuell intendiertes Verhalten gesetzt wird, das der betroffenen Frau unerwünscht ist und auch von anderen Frauen in dieser Weise erlebt würde und geeignet ist,

1. die Würde der Frau zu verletzen oder
2. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Frau zu schaffen.

(6) Im Falle der sexuellen Belästigung von Männern gelten die Abs. 4 und 5 sinngemäß.

(7) Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, daß Vertragsbedienstete im Rahmen der arbeitsrechtlichen und Beamte im Rahmen der disziplinarrechtlichen Vorschriften bei Verstößen gegen das Verbot der sexuellen Belästigung zur Verantwortung gezogen werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind zur Erstattung einer Disziplinaranzeige berechtigt (§ 14 Abs. 1).

(8) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch intern nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen, mit Ausnahme solcher, die aufgrund der Fördermaßnahmen des dritten Abschnittes dieses Bundesgesetzes erfolgen.

(9) Bei der Bewertung von Planstellen und Arbeitsplätzen sind keine Kriterien anzuwenden, die in einer zur Diskriminierung führenden Weise bisher typischerweise von Frauen bzw. von Männern verrichtete, gleichwertige Arbeiten unterschiedlich beurteilen.

- 7 -

Geschlechterparität der Kommissionen

§ 4. (1) Die Besetzung von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen hat unter Bedachtnahme auf den im betreffenden Entscheidungsbereich jeweils relevanten Frauenanteil zu erfolgen.

(2) Dieser Grundsatz gilt sowohl für den Dienstgeber, als auch für die Vertretungen der Dienstnehmer.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 5. (1) Stellt die Gleichbehandlungskommission fest, daß durch das Gutachten einer für Personalentscheidungen zuständigen Kommission das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde, hat sie dem Leiter des betroffenen Ressorts ein Gutachten zu erstatten. Dieses Gutachten hat Art und Ausmaß der Diskriminierung darzustellen und eine Empfehlung über die Gebührlichkeit einer einmaligen Entschädigung (Abs. 2) an die/den Diskriminierte/n zu enthalten.

(2) Die einmalige Entschädigung soll betragen:

1. bei einer Diskriminierung durch eine aufgrund des Gutachtens nicht erfolgte Aufnahme einen Schillingbetrag in der sechsfachen Höhe des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages,
2. bei Diskriminierung durch die aufgrund des Gutachtens nicht erfolgte Betrauung mit einer Funktion einen Schillingbetrag in der sechsfachen Höhe jener Zulagen und Nebengebühren, die im Falle der Betrauung monatlich gebührt hätten.

- 8 -

(3) Über die Gewährung der einmaligen Geldleistung entscheidet die/der zuständige Bundesminister/in. Sie ist aus den Budgetmitteln des betroffenen Ressorts zu zahlen.

(4) Bei sonstigen Diskriminierungen erstattet die Kommission einen Vorschlag zur Behebung dieser Diskriminierung oder zur Durchführung von Frauenförderungsmaßnahmen.

Berichte an den Nationalrat

§ 6. (1) Jede/r Bundesminister/in hat bis zum 31. Dezember jeden zweiten Jahres, erstmalig zum 31. Dezember 1994, im Wege über die/den Bundeskanzler/in dem Nationalrat über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und die Erfüllung des Frauenförderungsplans (§ 13 Abs.2 Z.3) und die Anwendung der Frauenförderungsmaßnahmen in ihrem/seinem Ressort zu berichten.

(2) Die/der Bundeskanzler/in hat durch Verordnung festzulegen, welche Daten in diesen Berichten jedenfalls veröffentlicht werden müssen.

(3) Die Vorlage an den Nationalrat erfolgt zusammengefaßt durch die/den Bundeskanzler/in bis spätestens 30. April jeden zweiten Jahres, erstmalig zum 30. April 1995. Der Bericht hat auch Angaben über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission (§ 8), insbesondere über Zahl, Gegenstand und Ergebnisse der bei ihr anhängig gemachten Verfahren, gegliedert nach Ressorts, zu enthalten und kann auch Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bundesdienst enthalten.

- 9 -

2. Abschnitt

Institutionen

§ 7. Institutionen, die sich mit Fragen der Gleichbehandlung im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders befassen, sind

1. die Gleichbehandlungskommission für Bundesbedienstete (§ 8) und die Gleichbehandlungskommissionen der Länder für Landeslehrer/innen (§ 12),
2. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (§ 13),
3. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§ 20),
4. die Kontaktfrauen (§ 21).

Unterabschnitt A

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung und Aufgaben

§ 8. (1) Beim Bundeskanzleramt wird eine Gleichbehandlungskommission für Bundesbedienstete errichtet.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen Fragen der Gleichbehandlung der in § 2 genannten Personen zu befassen.

(3) Im Begutachtungsverfahren ist die Gleichbehandlungskommission anzuhören, wenn Interessen von Frauen betroffen sind oder sein könnten.

- 10 -

Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission

§ 9. (1) Der Gleichbehandlungskommission gehören an:

1. zwei Personen, die nach Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien mindestens 3-jährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder Dienstrechts des Bundes erworben haben;
2. zwei Vertreter/innen der Bundeskanzlerin/des Bundeskanzlers, wovon eine/r über eine mehrjährige Tätigkeit in einer Personal- oder Dienstrechtsabteilung im Bundesbereich verfügen soll;
3. zwei Vertreter/innen der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen;
4. zwei Vertreter/innen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, liegt ein Antrag einer/s ÖBB-Bediensteten vor, zwei Vertreter/innen der Gewerkschaft der Eisenbahner, bei Post- und Fernmeldebediensteten zwei Vertreter/innen dieser Gewerkschaft;
5. ein/e Dienstgebervertreter/in des entsprechenden Ressorts.

(2) Die/der Bundeskanzler/in bestellt die Mitglieder und für jedes Mitglied je eine/n Stellvertreter/in sowie aus dem Kreis der Mitglieder die/den Vorsitzende/n und eine/n Schriftführer/in der Gleichbehandlungskommission für jeweils fünf Jahre. Wird binnen vier Wochen ab Aufforderung von der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kein Vorschlag (§ 20 Abs. 3 Z. 4) erstattet, bestellt die/der Bundeskanzler/in ein Mitglied aus dem Kreis der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und eine/n Stellvertreter/in ihrer/seiner Wahl. Weiterbestellungen sind zulässig.

- 11 -

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig und somit weisungsfrei.

(4) Die Sitzungen der Gleichbehandlungskommission sind von der/dem Vorsitzenden vorzubereiten und einzuberufen. Die Stellvertreter/innen haben das Recht, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission ohne Stimme teilzunehmen.

(5) Zur Beschußfähigkeit der Gleichbehandlungskommission ist die Anwesenheit von zwei Dritteln der in Abs. 1 genannten Mitglieder erforderlich. Ist zu einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung die erforderliche Anzahl von Mitgliedern nicht erschienen, so hat die/der Vorsitzende binnen zwei Wochen eine neuerliche Sitzung einzuberufen. Sind auch zu dieser Sitzung nicht alle Mitglieder erschienen, so hat die/der Vorsitzende binnen zwei weiterer Wochen eine dritte Sitzung einzuberufen. Auf dieser und auf den folgenden Sitzungen ist die Gleichbehandlungskommission auch dann beschlußfähig, wenn außer der/dem Vorsitzenden mindestens ein weiteres Mitglied anwesend ist.

(6) Die Gleichbehandlungskommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmennthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden.

(7) Bei der Abstimmung hat die/der Vorsitzende ihre/seine Stimme als letzte/r abzugeben.

- 12 -

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

§ 10. (1) Die Gleichbehandlungskommission erstattet auf Antrag oder von Amts wegen ein Gutachten, ob ein Verstoß gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission sind berechtigt:

1. jede/r Bundesbedienstete und jede/r Aufnahmewerber/in, die/der eine ihr/ihm zugefügte Diskriminierung behauptet oder
2. jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§ 13 Abs. 1) oder
3. jede/r Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 16) oder
4. jedes Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 106a Universitäts-Organisationsgesetz, BGBl.Nr. 258/1975).

(3) Ein solcher Antrag ist nur binnen Jahresfrist ab Wirksamwerden der Diskriminierung zulässig.

(4) Die Gleichbehandlungskommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission der/dem zuständigen Bundesminister/in zu erstatten. Soll das Gutachten die Personalentscheidung einer Begutachtungskommission überprüfen, ist der/dem Vorsitzenden der Kommission sowie der/dem Antragsteller/in binnen 14 Tagen bekanntzugeben, daß ein Verfahren gemäß § 11 dieses Gesetzes anhängig ist.

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission sind von der Bundesregierung durch Verordnung zu erlassen.

(6) Für die Sacherfordernisse und die Besorgung der Verwaltungsgeschäfte, die mit der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission verbunden sind, hat die/der Bundeskanzler/in vorzusorgen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 11. (1) Auf das Verfahren der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBI. 51/1991, sinngemäß anzuwenden. § 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein/e Antragsteller/in, die/der sich auf einen Diskriminierungstatbestand oder eine Förderungsmaßnahme im Sinne dieses Gesetzes beruft, diesen lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Dienstgeber hat in diesem Fall nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung oder das Gutachten maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

Die Beweislastumkehr gilt nicht in Fällen der sexuellen Belästigung.

(2) Bei der Behandlung von Angelegenheiten, die eine Person betreffen, die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfaßt ist, hat die Gleichbehandlungskommission das Recht, in alle Personalunterlagen über diese sowie über die der bevorzugten Person als auch in das zu überprüfende Gutachten einer für Personalentscheidungen zuständigen Kommission Einsicht zu nehmen.

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann auch zur sachgerechten Begutachtung der Angelegenheit Sachverständige und Zeugen, wie etwa Vorgesetzte und Mitarbeiter, befragen.

- 14 -

(4) Der Inhalt und die Auswertung der von der Gleichbehandlungskommission erhobenen Daten sowie die Beratungen der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission sind vertraulich zu behandeln. Über sie ist gegenüber jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht, Stillschweigen zu bewahren. Nicht untersagt ist jedoch die Bekanntgabe der für die Erstellung der Berichte an den Nationalrat erforderlichen Daten.

Gleichbehandlungskommissionen der Länder

§ 12. (Grundsatzbestimmung) Für die in Art. 14 Abs. 2 und 5 B-VG genannten Landeslehrer/innen ist durch Landesgesetz eine von den Dienstbehörden unabhängige und gutachtenserstattende Landesgleichbehandlungskommission einzurichten, die den Bestimmungen der §§ 8, 9 und 10 nachzubilden ist. Die §§ 10 und 11 gelten sinngemäß. Die Berichte sind sowohl dem Landtag, als auch dem Nationalrat zu erstatten.

Unterabschnitt B

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Aufgaben

§ 13. (1) Bei jedem Bundesministerium ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (Kommission gem. § 8 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl.Nr. 76/1986) einzurichten.

- 15 -

(2) Der Arbeitsgruppe obliegt es insbesondere,

1. hinsichtlich ihr zur Kenntnis gebrachter Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot und der Fördermaßnahmen für Frauen die/den Bundesminister/in zu unterrichten und einen Vorschlag zur Behebung der Ungleichbehandlung zu erstellen,
2. Anträge an die Gleichbehandlungskommission,
3. einen Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für das Ressort und
4. Stellungnahmen und Vorschläge im Hinblick auf geschlechtsspezifische Aspekte von Aufgaben oder Maßnahmen des Ressorts zu erarbeiten.

Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
im Disziplinarverfahren

§ 14. (1) Bei Verstößen gegen das Verbot der sexuellen Diskriminierung (§ 3 Abs. 4) sind auch die Gleichbehandlungsbeauftragten zur Erstattung einer Disziplinaranzeige im Sinne des § 109 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBI.Nr. 333/1979 (BDG) an die Dienstbehörde oder auch direkt an die Disziplinarkommission berechtigt.
Sofern ein Antrag von einer Arbeitsgruppe oder von einer/einem Gleichbehandlungsbeauftragten gestellt wird, muß die Zustimmung der/des Betroffenen gegenüber der Gleichbehandlungsbeauftragten vorliegen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat gegenüber der Kommission das Bestehen dieser Zustimmung glaubhaft zu machen.

(2) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte ist befugt, an Sitzungen der Disziplinarkommission in Angelegenheiten gem. Abs. 1 als Beisitzer/in teilzunehmen.

- 16 -

Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

§ 15. (1) Für jedes Bundesland, in dem Dienststellen eines Ressorts bestehen, ist pro Ressort ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r, sowie deren/dessen Stellvertreter/in für die

1. Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/a und B/b (oder gleichwertiger Verwendungs-/Entlohnungsgruppen);
 2. Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c, D/d und E/e (oder gleichwertiger Verwendungs-/Entlohnungsgruppen);
 3. handwerkliche Verwendung.
- zu bestellen.

Die/der zuständige Bundesminister/in kann durch Verordnung die gemeinsame Vertretung mehrerer Bundesländer durch eine/einen Gleichbehandlungsbeauftragte/n vorsehen, sofern dies aufgrund besonderer Gegebenheiten des Ressorts erforderlich erscheint.

- (2) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte hat**
1. selbst in dem zu vertretenden Bundesland und
 2. im Personalstand des Ressorts beschäftigt zu sein und
 3. muß in der entsprechenden Verwendungs-/Entlohnungsgruppe verwendet werden.

(3) Die bei der Zentralstelle eines jeden Ressorts einzurichtende Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen besteht aus den

1. gem. Abs. 1 (mindestens fünf) bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten, wobei auf eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Entlohnungs-/Verwendungsgruppen Bedacht zu nehmen ist und darüber hinaus
2. der/dem Vorsitzenden und deren/dessen Stellvertreter/in, sowie der/dem Schriftführer/in.

- 17 -

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 16. (1) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte wird aufgrund ihrer/seiner an die Arbeitsgruppe gerichteten Bewerbung auf Vorschlag dieser durch die/den Bundesminister/in auf fünf Jahre bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Voraussetzung für die Aufnahme der Bewerberin/des Bewerbers in den von der Arbeitsgruppe zu erstellenden Dreievorschlag an die/den zuständigen Bundesminister/in ist Erfahrung in der Vertretung von Frauen oder besonderer Einsatz für gleichbehandlungs- und frauenförderungsspezifische Anliegen.

(3) Die Arbeitsgruppe ist befugt, von sich aus nach geeigneten Kandidat/inn/en Ausschau zu halten und diese zur Bewerbung anzuregen. Bevorzugt zur Bewerbung eingeladen werden sollen weibliche Mitglieder der Personalvertretung oder von Gremien der Gewerkschaft.

(4) Das Erlöschen einer Mitgliedschaft zur Arbeitsgruppe ist von der/dem Ressortleiter/in im betreffenden Bundesland binnen eines Monats allen Bediensteten der entsprechenden Verwendungs-/Entlohnungsgruppe zur Kenntnis zu bringen und die Funktion neu auszuschreiben. Hierbei ist auf Rechte und Pflichten der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, sowie auf Aufgabenkreis, Bestellungsvorgang und Bewerbungsfrist (Abs. 5) hinzuweisen.

(5) Die Bewerbungsfrist für das Amt der/des Gleichbehandlungsbeauftragten soll acht Wochen betragen. Die Nachbesetzung hat längstens innerhalb von vier Monaten zu erfolgen.

- 18 -

(6) Die/der Vorsitzende, deren/dessen Stellvertreter/in und die/der Schriftführer/in der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen werden aufgrund eines Vorschlages der Mitglieder der Arbeitsgruppe von der/dem zuständigen Bundesminister/in auf die Dauer von fünf Jahren bestellt. Weiterbestellungen sind zulässig.

Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 17. (1) Bei Vorliegen schwerwiegender Gründe, sowie auf Verlangen von mehr als der Hälfte der Mitglieder der Arbeitsgruppe kann die/der Bundesminister/in die/den Vorsitzende/n (die/den Stellvertreter/in, die/den Schriftführer/in) ihres/seines Amtes entheben.

- (2) Schwerwiegende Gründe im Sinne des Abs. 1 sind:
1. dreimalige unentschuldigte Abwesenheit von den Sitzungen der Arbeitsgruppe oder
 2. Verletzung der nach allgemeinem Verständnis von einer Vertrauensperson mit den in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben erwarteten Verschwiegenheit oder
 3. Unterlassung der Beibringung eines jährlich von der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu erstellenden Tätigkeitsberichtes.
- (3) Darüberhinaus endet die Mitgliedschaft zur Arbeitsgruppe auf eigenen Antrag oder mit Beendigung des Dienstverhältnisses im Planstellenbereich des Ressorts.

Bekanntgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 18. (1) Die Dienst- und Zentralstellen sind verpflichtet, Name und Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (§ 22) in der Geschäftseinteilung gesondert auszuweisen, oder sonst in geeigneter Form öffentlich bekanntzugeben.

- 19 -

(2) Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe ist den Bediensteten des Ressorts nachweislich schriftlich mindestens einmal jährlich zur Kenntnis zu bringen, wobei darauf hinzuweisen ist, wo und wann der jährliche Rechenschaftsbericht der Arbeitsgruppe eingesehen werden kann.

Tätigkeit der Arbeitsgruppen

§ 19. (1) Die Arbeitsgruppe ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von allen Organen des Ressorts zu unterstützen.

(2) Die Arbeitsgruppe kann von den zuständigen Organen des Ressorts Stellungnahmen einholen und zu ihren Sitzungen Bedienstete als Auskunftspersonen bestellen. Die Ladung dieser erfolgt durch die/den Vorsitzende/n nach Herstellung des Einvernehmens mit dem zur Dienstaufsicht zuständigen Organ.

(3) Die Kanzleigeschäfte der Arbeitsgruppe werden von einer Kanzleistelle der Zentralstelle des jeweiligen Ressorts geführt.

Unterabschnitt C

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Aufgaben

§ 20. (1) Die Vorsitzenden der gem. § 13 eingerichteten Arbeitsgruppen sind Mitglieder der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

- 20 -

(2) Der interministeriellen Arbeitsgruppe gehören weiters je zwei von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten, der Gewerkschaft der Eisenbahner sowie von der Verwaltungsakademie des Bundes vorgeschlagene Mitglieder an, die von der/dem Bundeskanzler/in aufgrund des Vorschlages auf unbestimmte Zeit bestellt werden.

(3) Die Aufgaben der interministeriellen Arbeitsgruppe sind:

- 1. Erstellung eines Frauenförderungsprogrammes;**
 - 2. Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Bundesbediensteten sowie in Fragen der Frauenförderung;**
 - 3. Koordination der Arbeitsgruppen gem. § 13;**
 - 4. Erstattung eines Vorschlages für eine/n Vertreter/in in die Gleichbehandlungskommission gem. § 9 Abs. 1**
- Z. 3. (

(4) Die Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich von der/dem Bundeskanzler/in, die/der den Vorsitz führt, oder einem an ihre/seine Stelle tretenden obersten Organ zu einer Sitzung einzuberufen.

- 21 -

Unterabschnitt D

Kontaktfrauen

Einrichtung und Aufgaben

§ 21. (1) In einzelnen Dienststellen hat die/der Vorsitzende der ministeriellen Arbeitsgruppe in folgenden Fällen Kontaktfrauen zu bestellen:

1. auf Vorschlag einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten oder
2. auf schriftlich dokumentierte Anregung von mindestens 40 % der weiblichen Bediensteten einer Dienststelle oder
3. bei Bekanntwerden von Verstößen leitender Organe gegen die Gleichbehandlungsgebote und die Fördermaßnahmen des 3. Abschnittes.

(2) Die Bestellung erfolgt auf bestimmte Zeit, längstens jedoch auf fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, in ihrem Bundesland Treffen mit den Kontaktfrauen einzuberufen.

(4) Die Kontaktfrau unterstützt die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n bei der Erstellung des jährlich zu legenden Rechenschaftsberichtes.

(5) Die Kontaktfrau berät die weiblichen Bediensteten an ihrer Dienststelle bei der Auswahl von Weiterbildungskursen und gibt Empfehlungen für den Besuch bestimmter Veranstaltungen (§ 25 Abs. 1) ab.

- 22 -

Unterabschnitt E

Gemeinsame Bestimmungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen

Sachaufwand, Dienstzeit

§ 22. (1) Der für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen nach diesem Gesetz erforderliche Sachaufwand, insbesondere Versandkosten, Schreibaufwand und Gebühren für Ferngespräche, ist von der jeweiligen Dienststelle der Bediensteten zu tragen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Kontaktfrauen sind berechtigt, Reisegebühren nach der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBI. Nr. 133/1955, zu beanspruchen, wenn sie außerhalb ihres Dienstortes Sitzungen oder Sprechtagen abhalten.

(2) Die erforderlichen Tätigkeiten zur Wahrnehmung der Aufgaben als Mitglied der Arbeitsgruppe oder als Kontaktfrau gelten als Dienst. Bei der Arbeitsleistung und der Zuweisung dienstlicher Aufgaben ist die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau zu berücksichtigen.

Geschäftsordnung

§ 23. (1) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen sind von der Bundesregierung durch Verordnung zu erlassen, die auch auf die Tätigkeit der Kontaktfrauen anzuwenden sind.

(2) Die/der Bundeskanzler/in erlässt Richtlinien über die Datenerhebung bezüglich frauenspezifischer Förderungsmaßnahmen, die nach Maßgabe besonderer Gegebenheiten der einzelnen Ressorts bei der Erstellung der Berichte zu beachten sind.

- 23 -

3. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

Fördermaßnahmen

§ 24. (1) Solange in einer Untergliederung des Stellenplanes der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten innerhalb einer Verwendungs-/Entlohnungsgruppe weniger als 50 v. H. beträgt, sind für Frauen besondere Fördermaßnahmen (Abs. 2 und 3 und § 25) zu setzen, wenn innerhalb dieser Verwendungs-/Entlohnungsgruppe wenigstens fünf Planstellen vorgesehen oder fünf Dienstnehmer/innen tatsächlich beschäftigt sind.

(2) In Stellenausschreibungen sind Frauen ausdrücklich zu ermutigen, sich um eine Anstellung zu bewerben und ist auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, die Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.

(3) Bei der Aufnahme von Dienstnehmer/innen, beim beruflichen Aufstieg und bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sind Bewerberinnen zu bevorzugen, die in gleicher Weise wie männliche Bewerber geeignet sind. Dies gilt auch gegenüber Bewerbern, die gem. § 186 Abs. 2 BDG, § 33 Abs. 8 Wehrgesetz 1990, BGBL.Nr. 305/1990, und gleichartigen Bestimmungen zu berücksichtigen wären. Jedenfalls bevorzugt einzustellen sind in gleicher Weise geeignete Bewerber/innen, die wegen der Betreuung ihres Kindes aus dem Bundesdienst ausschieden.

(4) Eignung in gleicher Weise ist gegeben

1. bei einem Aufnahmeverfahren mit Eignungsprüfung, sofern die gleiche Punkteanzahl erreicht wurde;
2. in allen anderen Fällen durch die Erbringung der für die Aufnahme, den beruflichen Aufstieg oder die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen notwendigen Qualifikation.

- 24 -

(5) Das Unterlassen einer Fördermaßnahme gilt als Diskriminierung (§ 3).

Aus- und Weiterbildung

§ 25. (1) Die ministeriellen Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, die Gleichbehandlungsbeauftragten oder die Kontaktfrauen können jeweils für ihren Bereich die Teilnahme weiblicher Bundesbediensteter an bestimmten Fortbildungsveranstaltungen empfehlen. Soferne die Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 zutreffen und eine Empfehlung vorliegt, hat der Dienstgeber weiblichen Bediensteten die Teilnahme an Weiterbildungskursen im Ausmaß von mindestens einer Woche pro Jahr während der Dienstzeit zu gestatten.

(2) Dienstnehmer/innen, denen ein Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz, BGBl.Nr. 221/1979, Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl.Nr. 651/1989 oder § 75a BDG oder § 29c Vertragsbedienstetengesetz, BGBl.Nr. 86/1948 gewährt wurde, sind zur Teilnahme an berufsbegleitender Fortbildung berechtigt und über das Kursangebot zu informieren, sofern sie die Voraussetzungen des § 31 Abs. 1 des Verwaltungsakademiegesetzes, BGBl.Nr. 122/1975 erfüllen.

Artikel II

Änderung des Ausschreibungsgesetzes

Das Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl.Nr. 85/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 517/1991, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 7 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a angefügt:

- 25 -

"(2a) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 15 Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz) ist berechtigt, an den Sitzungen der Begutachtungskommissionen mit beratender Stimme teilzunehmen."

2. Dem § 29 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a angefügt:

"(2a) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 15 Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz) ist berechtigt, an den Sitzungen der Aufnahmekommissionen mit beratender Stimme teilzunehmen."

3. § 15 Abs. 3 lautet wie folgt:

"(3) Unmittelbar nach Vergabe der Funktion (des Arbeitsplatzes) hat die ausschreibende Stelle jenen Bewerber/innen, deren Bewerbung nicht berücksicht werden soll, formlos mitzuteilen, welchem Geschlecht jene/r Bewerber/in angehört, der für die Vergabe der Funktion (des Arbeitsplatzes) vorgesehen ist. Diese Mitteilung hat auch eine kurze Angabe über die Gründe zu enthalten, die für die vorgesehene Betrauung (Aufnahme) maßgebend sind."

Artikel III

Änderung des Verwaltungsakademiegesetzes

Das Verwaltungsakademiegesetz, BGBl. Nr. 122/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 388/1986, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a angefügt:

- 26 -

"(2a) Dienstnehmer/innen mit Betreuungspflichten ist der Zugang zur Ausbildung an der Verwaltungsakademie zu erleichtern. Dazu sind:

1. **Blockseminare in den Schulferien und Fernlehrgänge mit Gruppentagen, zu denen auch Kleinkinder mitgebracht werden können, zu führen;**
2. **nach Möglichkeit ist auch bei sonstigen Kursen vorzusehen, daß Kinder organisiert betreut werden."**

**2. Der bisherige § 28 erhält die Bezeichnung "§ 28 Abs. 1".
Als neue Abs. 2 und 3 werden angefügt:**

"(2) Für Frauen aller Verwendungs-/Entlohnungsgruppen sind spezielle Seminare anzubieten, die der Erörterung von Gleichbehandlungsfragen und der Information von Frauen über ihre Rechte dienen.

(3) Für Gleichbehandlungsbeauftragte sind Fortbildungsseminare durchzuführen."

**3. Der bisherige § 34 erhält die Bezeichnung "§ 34 Abs. 1".
Als neue Abs. 2 und 3 werden angefügt:**

"(2) Gegenstand der Führungskräfteschulung ist insbesondere Inhalt und Zielsetzung des Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBI.Nr. XXX/1992.

- 27 -

(3) Alle Personen, die eine Funktion im Sinne der §§ 2 bis 4 des AusG oder vergleichbare Funktionen übernehmen sollen oder übernommen haben, sind im Rahmen einer Führungskräfteschulung mit der Gleichbehandlungsproblematik vertraut zu machen."

Artikel IV

Schluß- und Übergangsbestimmungen

Verweisung auf andere Bundesgesetze

(1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Übergangsbestimmungen

(2) Die auf Grund des Frauenförderungsprogrammes (Beschluß des Ministerrates vom 10. November 1981) bestellten Kontaktfrauen, die Vorsitzenden der "ministeriellen Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst" und deren Stellvertreterinnen, oder ähnliche, nicht in Organisationseinheiten der Bundesverwaltung mit der Wahrnehmung der Chancengleichheit der weiblichen Bediensteten beauftragte Personen bleiben bis 1.7.1993 in ihren Funktionen. Bis zu diesem Zeitpunkt muß die Bestellung der/des Vorsitzenden, deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreters und der Schriftführerin/des Schriftführers durch die/den Bundesminister/in unter Bedachtnahme des Vorschlages der "Arbeitsgruppen zur Förderung der

- 28 -

Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst", sowie eine Umstellung auf die in den §§ 14 und 22 vorgesehenen Regelungen erfolgt sein.

Inkrafttreten

(3) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1.1.1993 in Kraft.

Vollziehung

(4) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist die Bundesregierung, in Angelegenheiten die jedoch nur den Wirkungsbereich einer/s Bundesminister/in betreffen, diese/r betraut.

VORBLATT**=====****Problem:**

Da das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl.Nr. 108/1979 idgF. Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt, ist es erforderlich, die Gleichbehandlung in diesem Bereich in einer gesonderten Norm zu verankern. In Hinblick auf den EWR-Vertrag und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs ist eine Anpassung des österr. Gleichbehandlungsrechtes an das - einen weitreichenden Diskriminierungsschutz vorsehende - EG-Recht erforderlich. Darüberhinaus scheint im Zusammenhang mit der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (BGBl.Nr. 443/1982) eine Transformation dieser Konvention für den Bereich des öffentlichen Dienstes notwendig.

Ziel:

Ziel dieses Gesetzes ist die Verankerung des Grundsatzes des Gleichbehandlungsgebotes sowie besonderer Förderungsmaßnahmen für Frauen im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Inhalt:

- Gleichbehandlung insbesondere von Frauen und Männern, die in einem Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen;
- vorübergehende Förderung von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes;
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand;
- Normierung einer einmaligen Entschädigung bei Diskriminierungen durch nicht erfolgte Aufnahme oder Betrauung mit einer Funktion;

- 30 -

- Beweislasterleichterung für diskriminierte Arbeitnehmer/innen durch Einführung einer Beweislastumkehr;
- Errichtung von einer Gleichbehandlungskommission für Bundesbedienstete, Gleichbehandlungskommissionen der Länder (für die in Art. 14 Abs. 2 und 5 B-VG genannten Landeslehrer/innen), Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen;
- Normierung der Aufgaben, der Bestellung und der Verfahren vor den jeweiligen Kommissionen.

Alternativen:

Beibehaltung des bestehenden und weithin als unbefriedigend angesehenen Zustandes.

Kosten:

Nur ein verhältnismäßig geringer Teil der vorgeschlagenen Bestimmungen wird einen nennenswerten finanziellen Mehraufwand verursachen, dessen Ausmaß sich nur schwer einschätzen lässt. Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß die Verwaltung gesetzeskonform handelt und daher wenig Entschädigungsleistungen aus dem Titel Diskriminierungen anfallen werden.

Für die Sacherfordernisse und die Besorgung der Verwaltungsgeschäfte, die mit der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission verbunden sind, werden folgende Kosten anfallen:

- Personalaufwand: 2 VB I/a, 1 VB I/c, 1 VB I/d.
- Sachaufwand: Porti, Kopier- und sonstige Materialkosten.

Für die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen werden folgende Kosten auflaufen:

- Personalaufwand: Keiner;
- Sachaufwand: Reisekosten, Material-, Kopierkosten in derzeit nicht abschätzbarem Umfang;

- 31 -

Kosten für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen:

- Personalaufwand: Keine;
- Sachaufwand: Reisekosten, Material-, Kopierkosten in derzeit nicht abschätzbarem Umfang;

EG-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf entspricht unter anderem der Richtlinie des Rates 76/207/EWG sowie der Empfehlung 84/635/EWG.

E r l ä u t e r u n g e n**Allgemeiner Teil:**

1. Das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl.Nr. 108/1979 idgF. nimmt aus seinem Geltungsbereich Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus. Dies erklärt sich u.a. dadurch, daß das Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich Entgeltfestsetzung, das es damals normierte, im öffentlichen Dienst besoldungsrechtlich längst verankert war. Eine Einbeziehung des öffentlichen Dienstes war daher einerseits nicht notwendig und hätte andererseits aufgrund der unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Grundlagen für Privatwirtschaft und öffentliche Dienste erhebliche logistische Probleme geschaffen.

Seither wurde das Gleichbehandlungsgesetz durch zwei Novellen in seinem Geltungsbereich ausgeweitet und der Forderung nach einer Verbesserung des Beschwerdeinstrumentariums durch die Schaffung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen Rechnung getragen, wodurch es den Rahmen eines bloßen Gleichlohngesetzes überschritten hat und eine Anpassung des Dienstrechtes der öffentlich Bediensteten nahelegt.

2. Der EWR-Vertrag und der geplante Beitritt Österreichs zur EG verlangen eine Rechtsanpassung: So sind z.B. wirksame Sanktionen erforderlich, wenn eine Frau bei einer Bewerbung diskriminierend übergegangen wurde. Ein Schadenersatz muß jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, um eine abschreckende Wirkung zu erzielen (Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 10.4.1984, Rs 79/83).

- 33 -

Weiters erfordern die EG-Bestimmungen eine Einbeziehung des öffentlichen Sektors in die nationale Gleichbehandlungsgesetzgebung. Im Falle der Bundesrepublik Deutschland, deren Gesetzgebung - wie die österreichische - Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Sektors ausschloß, hat dies bereits 1982 zu einem Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen die Bundesrepublik Deutschland geführt.

Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG ermöglicht Maßnahmen zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, bei Aufstieg, Zugang zur Berufsbildung und in bezug auf die Arbeitsbedingungen beeinträchtigen. Zur Erreichung dieses Ziels sollen die Mitgliedstaaten positive Maßnahmen setzen, wozu auch - in Bereichen, Berufen und auf Ebenen, wo Frauen unterrepräsentiert sind - die Förderung der Bewerbung, der Einstellung und des Aufstiegs von Frauen, insbesondere in verantwortlichen Stellungen, oder die aktive Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgremien zählen. (Empfehlung des Rates 84/635/EWG).

3. Österreich hat die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau ratifiziert (BGBl.Nr. 443/1982), die Art. 1 bis 4 als verfassungsändernd. Österreich hat sich damit verpflichtet, durch gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen für die tatsächliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung zu sorgen und mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik der Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen (Art. 2). Gemäß Art. 3 treffen die Vertragsstaaten alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich der Verabschiedung von Rechtsvorschriften, zur Sicherung der Entfaltung und Förderung der Frau.
- Art. 4 Abs. 1 der Konvention stellt fest, daß vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung gelten. Diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.

Gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG ist die Konvention durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen. Dieses Bundesgesetz über die Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst stellt eine spezielle Transformation der Konvention dar. Es soll dadurch im Bereich des Bundes über die formale besoldungsrechtliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinaus eine tatsächliche Gleichstellung erreicht werden.

4. Der Bund hat die Möglichkeit, sich selbst als Dienstgeber zu Frauenförderungsmaßnahmen zu verpflichten, und ihm kommt eine besondere Vorbildwirkung zu, wie dies immer wieder in internationalen Übereinkommen und Dokumenten unterstrichen wird.
- Mit dem Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst, das der Ministerrat 1981 beschloß, wurde bereits die Vorbildfunktion des Bundes als Arbeitgeber hinsichtlich der Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt dokumentiert.

- 35 -

Eine umfangreiche Evaluierung dieses Programmes (Kreisky/Walther 1990: Quantitative und qualitative Evaluierung des "Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst" für den Zeitraum 1981/1988) ergab, daß trotz gewisser Erfolge eine Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen einerseits und eine ressortspezifische Weiterentwicklung der Programme andererseits notwendig ist.

Es ist daher im Arbeitsübereinkommen zwischen der SPÖ und der ÖVP über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates vom 17. Dezember 1990 festgehalten, daß ein Gleichbehandlungsgesetz für den Bund den Anteil der Frauen im Bundesdienst sichtbar erhöhen und die Schwerpunkte der UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau auf Gesetzesstufe umsetzen soll (Punkt I der Beilage 21 des Arbeitsübereinkommens).

Um dem Erkenntnis des VfGH vom 6.12.1990 zum unterschiedlichen Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern Rechnung tragen zu können, sind Begleitmaßnahmen notwendig, die der de-facto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft entgegenwirken. Es sollen daher auch außerhalb des Pensionsrechts legistische Maßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frauen im Arbeitsleben getroffen werden. Das vorliegende Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz ist also nicht nur eine Erfüllung internationaler Verpflichtungen Österreichs, sondern auch als eine der legistischen Rahmenmaßnahmen zu verstehen, die eine Verbesserung der Stellung der Frauen bringen soll, um eine formalrechtliche Gleichbehandlung auch beim Pensionsalter erst rechtfertigen zu können.

Der Frauenanteil ist in typischen, schlechter bezahlten Verwendungen, wie im Kanzlei- und Schreibdienst, überproportional hoch. Während der Frauenanteil bei den Bundesbediensteten insgesamt 33,05% beträgt, und sich damit der Frauenquote an den unselbstständig Beschäftigten von 42% (1992) angenähert hat (1980: 22,7% gegenüber 40%), finden sich bei den Akademikern knappe 20% Frauen, in der Entlohnungs-/Verwendungsgruppe d/D hingegen 58%. Durch das Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst ist der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen nur geringfügig gestiegen. Ebenso stellen sie weiterhin bei den pragmatisierten Beamten nur eine Minderheit. Eine Schlußfolgerung der Evaluierung dieses Programms war daher, daß Frauenförderung ein integraler Bestandteil der normalen Personalpolitik werden muß. Obwohl gleiche besoldungsrechtliche Voraussetzungen vorliegen, sind die Durchschnittseinkommen von Frauen auch innerhalb vergleichbarer Entlohnungs-/Verwendungsgruppen geringer: Der Durchschnittsbruttobezug eines A-Beamten der allgemeinen Verwaltung liegt um 30% höher als der einer A-Beamtin. Bei B-Beamten beträgt die geschlechtsspezifische Differenz der Durchschnittsgehälter 25% (Bericht über die soziale Lage 1990, BMAS, Wien 1991). Ebenso ist der Anteil von Frauen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen geringer als der Männeranteil.

Die Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes für die Regelungen des Entwurfes gründet sich auf den Kompetenztatbestand "Dienstrecht der Bundesbediensteten" gem. Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG.

Besonderer Teil:

Zu § 1: Diese Bestimmung faßt den Regelungsgegenstand des BBedGBG zusammen und grenzt diesen gegenüber dem Gleichbehandlungsgesetz 1979 ab. Sie erklärt auch die Zweiteilung des Gesetzesentwurfes in einen Teil, der die Gleichbehandlung für Bundesbedienstete sicherstellen soll und in einen weiteren, der im Sinne einer "positiven Diskriminierung" die besondere Förderung von Frauen vorsieht.

Zu § 2: Durch einen umfassenden Anwendungsbereich soll sichergestellt werden, daß die gebotene Gleichbehandlung der Geschlechter und die Förderung von Frauen allen Personen garantiert wird, die in einem Dienstverhältnis oder dienstnehmerähnlichen Verhältnis zum Bund stehen. Dabei soll es gleichgültig sein, ob das Dienstverhältnis zum Bund öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur ist. Auch Beziehungen, die auf einem Auftrag beruhen, wie z.B. die Tätigkeit als Vortragende/r oder Prüfer/in an der Verwaltungsakademie des Bundes, werden vom Gleichbehandlungsgebot des BBedBG umfaßt. Darüber hinaus werden vom Bund, vor allem im Wissenschaftsbereich, zahlreiche Werkverträge abgeschlossen, bei denen die Werkunternehmer/innen in wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Bund stehen. Auch diese Personen sollen erfaßt werden.

Wegen der sachlichen Nähe, insbesondere in Folge der Anwendbarkeit des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, sollen auch Dienstnehmer/innen der vom Bund kontrollierten Fonds, Stifungen und Anstalten vom Anwendungsbereich des BBedGBG erfaßt werden.

Ferner soll das Gesetz, das auf dem Kompetenztatbestand "Dienstrecht" fußt, auch für jene Landeslehrer gelten, hinsichtlich derer der Bund zur Dienstrechtsgegesetzgebung zuständig ist.

Zu § 2 Abs.4: Hier soll klargestellt werden, daß bei dienstrechtlichen Beziehungen mit Behinderten die Bestimmungen dieses Gesetzes nur bei gleichem Grad der Behinderung greifen (etwa eine Bevorzugung im Sinne des 3. Abschnittes).

Zu § 3 (1): Durch die Konstituierung einer Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung wird das bestehende dienst- bzw. disziplinarrechtliche Instrumentarium anwendbar. Wer die Bestimmungen dieses Gesetzes verletzt, muß mit entsprechenden Konsequenzen rechnen, wodurch eine Präventivwirkung erreicht werden soll.

Das Gleichbehandlungsgebot soll sicher stellen, daß auch in diesem Bereich nicht nur eine formal gleiche Gesetzeslage, sondern auch effektiv gleiche Verwaltungspraktiken existieren.

Zu § 3 (2): Diese Bestimmung definiert Diskriminierung in Anlehnung an das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (BGBl.Nr. 108/1979 idgF).

Das Gleichbehandlungsgebot gilt insbesondere bei

1. der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen;
2. der Aufnahme von Dienstnehmer/innen;
3. dem beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen, der Betrauung mit Funktionen und Weiterbestellungen (§§ 2 bis 4 Ausschreibungsgesetz, BGBl.Nr. 85/1989) und vergleichbare Funktionen), der Überstellung, höherwertigen Verwendung, Verwendungsänderung, Versetzung und Dienstzuteilung;
4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung;
5. der Diensteinteilung;
6. der Planstellenbewertung;
7. der Gestaltung der sonstigen Arbeitsbedingungen (Gestaltung der Arbeitsräume, Sach- und Personalausstattung, Nominierung in Gremien);

- 39 -

8. der Verweigerung oder Schmälerung des gesetzlichen Anspruches auf Nebengebühren und Zulagen, insbesondere im Zusammenhang mit der Anordnung und Abgeltung von Überstunden;
9. der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen;
10. der Ahndung von Dienstpflichtverletzungen;
11. der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Versetzung in den Ruhestand, der Kündigung oder Entlassung.

Es handelt sich hiebei um Beispiele, die sich auf die besonderen Bedingungen im Bundesdienst beziehen. Mit der Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf die sonstigen Arbeitsbedingungen ist eine weitestreichende Anwendung gewährleistet. So sind z.B. die Gewährung von Sonderurlauben und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, Fragen der Urlaubseinteilung, der Heranziehung zu Nebentätigkeiten (z.B. Vortragstätigkeit), die räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen usw. gleichfalls vom Gleichbehandlungsgebot erfaßt.

Kernpunkte sind sicherlich die Aufnahme, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Bisher muß leider festgestellt werden, daß trotz entsprechender Qualifikation der Anteil von Frauen im Vergleich zu jenem der Männer in den höheren Verwaltungsebenen nach wie vor deutlich geringer ist. Die rein faktische höherwertige Verwendung wurde ausdrücklich einbezogen, da durch solche Verwendungen oftmals für nachfolgende Überstellungen bindende Fakten geschaffen werden.

Zu § 3 (3): Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Dienstgeber bei einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß v.a. die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

- 40 -

Die EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG enthält ein Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung. Die vorliegende Definition orientiert sich an der Judikatur des EuGH (Rs 96/80 v. 31.3.81 und Rs 170/84 v. 15.5.86). Danach liegt eine mittelbare Diskriminierung z.B. dann vor, wenn Teilzeitarbeitnehmer/innen gegenüber Vollzeitkräften benachteiligt werden, weil die eine Gruppe ausschließlich oder überwiegend aus Frauen besteht. Jedenfalls müste derjenige, der die (mittelbar) diskriminierende Maßnahme anwendet, nachweisen, daß dieser Unterschied durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist und nichts mit einer auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierung zu tun hat.

Mittelbare Diskriminierung liegt auch vor, wenn z.B. bestimmte Zulagen oder Gebühren wegen des Kriteriums "Ehe- bzw. Familienstand" de facto nur oder überwiegend nur Angehörigen eines Geschlechtes gewährt werden.

Zu § 3 (4) bis (7): Eine Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn die Tatsache, daß die betroffene Frau ein nach Abs. 5 definiertes Verhalten seitens des Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Frau zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird (Empf. der EG-Kommission vom 27.11.1991, 92/C 27/04).

Nach Art. 2 dieser Empfehlung soll der öffentliche Dienst in dieser Frage geeignete positive Maßnahmen entwickeln, die der Privatwirtschaft als Beispiel dienen können.

Die "Praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen" im gleichen Dokument definieren neben unerwünschten körperlichen auch verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung. Dazu gehören z.B. das Anbringen oder Verbreiten von Pin-up-Photos oder pornographischen Zeitschriften, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechtsrolle,

- 41 -

eindeutige sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre professionelle Kompetenz mißachten. Diese Verhaltensweisen werden zur Diskriminierung im Sinne des Abs. 4, wenn sie fortgesetzt werden, nachdem die Betroffene deutlich gemacht hat, daß sie sie als beleidigend empfindet. Auch ein einmaliger Zwischenfall kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Die bewußt geschlechtsspezifische Formulierung in den Abs. 4 und 5 nimmt auf die realen Gegebenheiten Bedacht - wie sozialwissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben, sind in erster Linie Frauen von sexueller Belästigung betroffen. Für den Fall der sexuellen Belästigung von Männern (insbes. Jugendliche und homosexuelle Dienstnehmer) ermöglicht Abs. 6 eine sinngemäße Anwendung.

Zu § 3 (8): Eine geschlechtsspezifische Ausschreibung ist nur gestattet, wenn ein bestimmtes Geschlecht "unverzichtbare Voraussetzung" für eine Tätigkeit ist. An diese Bedingung wird ein strenger Maßstab anzulegen sein. Das Vorliegen lediglich traditioneller Wertvorstellungen erfüllt den gesetzlichen Ausnahmetatbestand nicht, etwa der Hinweis, daß abgeleisteter Präsenz- oder Zivildienst eine Voraussetzung für die Bewerbung ist, da dies indirekt Frauen ausschließt.

Zu § 3 (9): Bei Planstellen-/Arbeitsplatzbewertungen wird darauf zu achten sein, daß nicht nur oder nicht überwiegend solche Anforderungen und Merkmale berücksichtigt werden wie sie traditionellerweise für "Männerarbeitsplätze" (technisches Verständnis, Kraft, Führungsqualitäten uä.) relevant sind, sondern gleichermaßen Anforderungen, die an bisher typische "Frauenarbeitsplätze" (Genauigkeit, Ausdauer, Kooperation uä.) gestellt werden.

Zu § 4 (1): Erfahrungsgemäß fließen in die Entscheidungen solcher Kommissionen gesellschaftspolitische Einstellungen und Wertungen der traditionellen Geschlechterrollen ein, weshalb eine geschlechterparitätische Zusammensetzung eine wichtige Rolle spielt, um das Gleichbehandlungsgebot zu erfüllen. Darüber hinaus sollten alle Beteiligten durch Schulung insbesondere für die Probleme der Arbeitsplatzbewertung hinsichtlich Gleichbehandlung sensibilisiert werden. Es wird daher vom Rat der Europäischen Gemeinschaft empfohlen, daß durch positive Maßnahmen die aktive Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgremien erreicht wird (84/635/EWG).

Zu § 4 (2): Soferne die in der Kommission vertretenen Gruppen nicht ohnehin ausreichend Frauen nominieren, empfiehlt sich folgende Vorgangsweise: Für jeden Sitz in der Kommission wird je eine Person männlichen und weiblichen Geschlechts nominiert. Die Leitung der Zentralstelle achtet bei der Einberufung der Kommission auf die Geschlechterparität. Soferne keine andere Regelung getroffen wird, entsenden die Wählergruppen abwechselnd ein weibliches Kommissionsmitglied. Beim ersten Mal entscheidet das Los.

Zu § 5 Abs.1:

Erfolgt die Diskriminierung aufgrund eines Gutachtens durch eine nicht erfolgte Aufnahme in den Bundesdienst oder durch eine nicht erfolgte Betrauung mit einer Funktion, erstattet die Gleichbehandlungskommission - wie in allen Fällen einer Diskriminierung - ein Gutachten im Sinne des § 10.

Unter Ausmaß wird ein Schweregrad der Diskriminierung zu verstehen sein, der etwa unter folgenden Gesichtspunkten beurteilt werden könnte:

Dauer bzw. Häufigkeit der Diskriminierung;
finanzielle Auswirkungen für die/den Betroffene/n im Zeitpunkt der Diskriminierung;
finanzielle Auswirkungen für die/den Betroffene/n für die Zukunft (weitere Gehaltsentwicklung, Pension etc.);
Beeinträchtigung der persönlichen Personalentwicklung/Karrierechancen.

- 43 -

Zu § 5 Abs.2 und 3:

Diese enthalten Richtwerte über die Höhe der Entschädigung, welche, je nach dem ob jemand nicht in den Bundesdienst aufgenommen wurde, oder nicht mit einer Funktion betraut wurde unterschiedlich sind. Die Empfehlung der Kommission kann von den in Abs. 2 genannten Richtwerten abweichen. Ob und in welcher Höhe die einmalige Geldleistung gewährt wird entscheidet die/der Bundesminister/in, deren/dessen Ressort die diskriminierende Entscheidung traf. Die/der Bundesminister/in kann auch eine von der Empfehlung der Kommission abweichende Entscheidung treffen, die genannten Richtwerte werden aber bei der Entscheidung gemäß Abs.3 als Orientierung dienen.

Zu § 5 Abs.4:

Unter sonstigen Diskriminierungen sind sämtliche Fälle zu verstehen, bei denen die Diskriminierung nicht in einer nicht erfolgten Aufnahme oder einer nicht erfolgten Betrauung mit einer Funktion besteht (sonstige Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Anordnung und Abgeltung von Überstunden etc.).

Im Gegensatz zu den Fällen des § 5 Abs.1 tritt hier im Gutachten anstelle der Empfehlung der Entschädigung ein Vorschlag darüber, wie die Diskriminierung behoben werden könnte.

Der Vorschlag zur Durchführung von Frauenförderungsmaßnahmen wird sachgemäß nur bei sonstigen Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem bestehenden Dienstverhältnis zum Bund möglich sein (nicht bei den Anwendungsfällen des § 2 Abs.2).

Zu § 6:

Die laufende Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes soll in periodischen Abständen überprüft und über den jeweiligen Stand dem Nationalrat berichtet werden. Daher ist es notwendig, entsprechende statistische Daten laufend zu erheben und in den Berichten zu analysieren.

Die Art und der Umfang dieser Daten soll durch Verordnung festgelegt werden. Die Zusammenfassung der Ressortberichte durch die/den Bundeskanzler/in soll eine einheitliche Struktur in der Berichtslegung sicherstellen und den Konnex zur Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission herstellen. Darüberhinaus dient sie als Überblick über die Gesamtentwicklung im Bundesdienst sowie der Darstellung von Schwerpunkten. Bei der Berichtslegung soll das Geschehene auch reflektiert werden und Vorschläge erarbeitet werden, die der Weiterentwicklung der Gleichbehandlung im Bundesdienst dienen.

Zu § 8:

Dieser normiert die Errichtung einer Gleichbehandlungskommission im Bereich der Bundesverwaltung. Die Kommission hat sich mit allen Fragen der Gleichbehandlung zu befassen, soferne diese in einem Konnex mit dem Bundesdienst stehen. Die Gleichbehandlungskommission kann zu Gesetzesvorhaben Stellung nehmen, wenn Interessen von Frauen betroffen sind oder sein können.

Zu § 9 (1): Die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission ist nicht ausschließlich nach dem Grundsatz einer ausgewogenen Dienstgeber-Dienstnehmer-Interessensvertretung konstruiert, da bei der Feststellung von Diskriminierungen keine unterschiedliche Interessenslage dieser beiden Seiten vorausgesetzt werden kann. Die Juristinnen/en nach Zif. 1 sind als neutrale Expertinnen/en anzusehen, die durch die geforderte berufliche Erfahrung Wissen über die Arbeitsbeziehungen in die Beurteilung einfließen lassen können. Die Dienstrechtserfahrung ist im Hinblick auf die zu erwartenden Problemstellungen in der Gleichbehandlungskommission relevant. Hinsichtlich der Dienstgeber-/Dienstnehmervertretungen erschien es - auch im Hinblick auf die Größe der Kommission - praktikabel, nur das jeweils betroffene Ressort bzw. nur die zuständige Gewerkschaft vertreten zu haben.

- 45 -

Zu § 9 (4): Durch diese Praxis soll den Stellvertreter/inne/n der Mitglieder der Kommission eine Einarbeitung erleichtert werden.

Zu § 9 (5): Die Regelung über die Beschußfähigkeit bei zweimaligem Nichterscheinen der erforderlichen zwei Dritteln der Mitglieder soll gewährleisten, daß Entscheidungen der Kommission nicht dadurch verhindert werden, daß die notwendige Zahl der Mitglieder nicht erscheint.

Zu § 10:

Wie die Gleichbehandlungskommission gem. GlBG 1979 idgF. ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes als derzeit im Bundeskanzleramt angesiedelte besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes anzusehen. Da dieser Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes mit Entschließung des Bundespräsidenten vom 8. Februar 1991, BGBI. Nr. 64a/1991, gem. Art. 77 Abs. 3 B-VG der Bundesministerin für Frauenfragen übertragen wurde, ist sie dieser unterstellt,.

Auch die Gleichbehandlungskommission des Bundes ist nicht zur Erlassung von Bescheiden oder zur Setzung sonstiger hoheitlicher Verwaltungsakte befugt und daher keine Verwaltungsbehörde. Mayer-Maly hat die Gleichbehandlungskommission gem. GlBG 1979 als Verwaltungsorgan des Bundes bezeichnet, Martinek als eine Art staatliche Verwaltungs- und Schlichtungsstelle ohne Befugnis zur Zwangsschlichtung, die im Vorfeld der Gerichtsbarkeit die vielschichtigen Probleme sachfremder Ungleichbehandlung aufdecken und durch Vorschläge und Gutachten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen soll. Dementsprechend kann und darf die Gleichbehandlungskommission aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 keinen Verwaltungszwang ausüben und keine Verwaltungsstrafen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes verhängen.

- 46 -

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes hat eine der Gleichbehandlungskommission gem. GlBG 1979 vergleichbare Kompetenz, insbesondere hat auch sie Gutachten zu erstellen. Abs. 3 stellt auf das Wirksamwerden der Diskriminierung ab, um zu gewährleisten, daß auch erst zu einem späteren Zeitpunkt wirksam werdende Diskriminierungen geandert werden können (z.B. erst später auftretende finanzielle Folgen). Das Gutachten ist auch der/dem Antragsteller/in zu übermitteln.

Zu § 11 (1): Gutachter sind in der Regel an keine besonderen Verfahrensvorschriften gebunden und haben nur die Grundsätze des österr. Verfahrensrechtes zu beachten. Somit wurde auch für die Gleichbehandlungskommission gem. GlBG 1979 keine besondere Verfahrensanordnung getroffen. In der Praxis hat sich jedoch dieses Fehlen von Verfahrensvorschriften als Schwierigkeit und Ansatzpunkt für zeitaufwendige Diskussionen herausgestellt. Für die Gleichbehandlungskommission des Bundes sollen daher nunmehr jene grundsätzlichen Verfahrensvorschriften des AVG durch Verweisung anwendbar gemacht werden, die ein rasches und eindeutiges Verfahren sichern. Da der/dem Antragsteller/in an die Gleichbehandlungskommission des Bundes keine Parteistellung zukommt, müssen nur wenige Bestimmungen des AVG sinngemäß aufgenommen werden. Die Regelung entspricht der entsprechenden und bewährten Verfahrensregelung für die Begutachtungskommissionen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989. Im einzelnen werden folgende Bestimmungen des AVG übernommen: § 6 Abs. 1 Zuständigkeit, § 7 Befangenheit von Verwaltungsorganen, § 13 Anbringen, § 14 und § 15 Niederschriften, § 16 Aktenvermerke, § 18 Erledigung, § 19 und § 20 Ladungen, § 21 und § 22 Zustellungen, § 32 und § 33 Fristen, § 45 und § 46 Allgemeine Grundsätze über den Beweis.

Vom im österreichischen Verfahrensrecht geltenden Grundsatz der freien Beweiswürdigung wird insofern abgegangen, als die/der Antragsteller/in die von ihr/ihm behauptete Diskriminierung nur glaubhaft zu machen hat.

- 47 -

Damit soll den Diskriminierten die in der Praxis stets schwierige Beweisführung erleichtert werden. Der Dienstgeber hat in diesen Fällen zu beweisen, daß keine Diskriminierung vorliegt.

Andererseits gilt bei der Behauptung sexueller Belästigung der Grundsatz der freien Beweiswürdigung und damit die Pflicht der Antragstellerin/des Antragstellers, die behauptete Diskriminierung zu beweisen.

Über die Erstellung von Gutachten hinaus soll die Kommission berechtigt sein, von sich aus Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu machen und Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen im Begutachtungsverfahren abzugeben.

Zu § 12: Im Sinne einer engen Koordination und des Erfahrungsaustausches wäre es zweckmäßig, wenn die Gleichbehandlungskommissionen der Länder mit der des Bundes fallweise gemeinsame Tagungen abhielten.

Aus kompetenzrechtlichen Gründen konnte eine gleichartige Kommission für den Bereich der Landeslehrer/innen nicht vorgesehen werden. Es wird Sache der Länder sein, durch entsprechende landesgesetzliche Bestimmungen sicherzustellen, daß die Vollziehung dieses Gesetzes hinsichtlich der Landesbediensteten gleichfalls effizient gestaltet wird. Hierzu wird sich die Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission nach dem Vorbild des Bundes empfehlen. Dadurch würde dem verfassungsrechtlichen Homogenitätsgebot (Art. 21 Abs. 1 B-VG) am besten Rechnung getragen. Jedenfalls gelten die vorgesehenen Regelungen hinsichtlich des Antragsrechtes und der Beweiserleichterung auch für Landeslehrer/innen.

Zu § 13 (1): Diese ministeriellen Arbeitsgruppen lösen die seit dem Frauenförderungsprogramm (Beschluß des Ministerrats vom 10.11.1981) bestehenden ministeriellen Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen im Bundesdienst ab.

Die Umbenennung trägt zu einer Vereinheitlichung der Bezeichnungen bei (Anwältin für Gleichbehandlungsfragen gemäß dem GlBG, Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß UOG) und entspricht der neuen Rechtsgrundlage:

Sie werden auch weiterbestehen, wenn aktive Frauenförderungsmaßnahmen gem. Abschnitt 3 nicht mehr notwendig sind, um die Gleichbehandlung der Bundesbediensteten zu gewährleisten. Daher sollen auch männliche Bedienstete Gleichbehandlungsbeauftragte werden können. Dies ist allerdings in der derzeitigen Situation, in der noch ein dringender Aufholbedarf der Frauen besteht, nicht als Aufforderung zur geschlechterparitätischen Zusammensetzung der ministeriellen Arbeitsgruppen zu verstehen.

Zu § 13 (2): Unabhängig von der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission soll die ministerielle Arbeitsgruppe die/den Bundesminister/in informieren, wenn ihrer Ansicht nach ein Verstoß gegen dieses Gesetz vorliegt. Dies kann dazu beitragen, daß eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission unter Umständen nicht mehr notwendig wird.

Da die Ausgangsbedingungen und die Struktur in den einzelnen Ressorts unterschiedlich sind, können Schwerpunktsetzungen und Zielvorgaben für Frauenförderungspläne (Zif. 3) nur ressortspezifisch erarbeitet werden. In manchen Bereichen wird es notwendig sein, für verschiedene Bereiche (nachgeordnete Dienststellen) des Ressorts eigene Frauenförderungspläne zu erstellen. So wird man z.B. den unterschiedlichen Bedingungen in der Zentralverwaltung und in den Sicherheitswacheorganen des BM für Inneres durch speziell zugeschnittene Maßnahmen Rechnung tragen.

Zif. 4 trägt der Tatsache Rechnung, daß Gleichbehandlungsfragen in vielen Ressorts auftreten. Um das Bewußtsein dafür zu stärken, daß scheinbar geschlechtsneutrale Maßnahmen manchmal

- 49 -

auf Frauen und Männer sehr unterschiedliche Auswirkungen haben, soll die ministerielle Arbeitsgruppe auch die Möglichkeit haben, sich zu ressortspezifischen Angelegenheiten aus Sicht der Gleichbehandlung bzw. Frauenförderung zu äußern.

Je weniger die Arbeitsgruppe sich der Frauenförderung der Bediensteten des Ressorts widmen muß, weil die Gleichstellung erreicht oder weitgehend verwirklicht ist, desto eher wird sich eine - aus Frauen und Männern zusammengesetzte Arbeitsgruppe - den inhaltlichen Fragen des Ressorts widmen können.

Zu § 14 (1): In Fällen der Verletzung des § 3 Abs. 4 sollen nicht nur die unmittelbar oder mittelbar zur Führung der Dienstaufsicht berufenen Vorgesetzten (gem. § 109 Abs. 1 BDG) zur Erstattung der Disziplinaranzeige berechtigt sein, sondern auch die Gleichbehandlungsbeauftragten, was insbesondere dann relevant ist, wenn es zwischen der betroffenen Frau und dem zur Anzeige berechtigten Vorgesetzten verschiedene Einschätzung hinsichtlich der Schwere des Vergehens gibt oder wenn ein maßgeblicher (faktischer) Einfluß des Täters auf die Entscheidungen der Dienstbehörde zu befürchten ist.

Ein Hauptproblem bei der Ahndung sexueller Belästigung liegt darin, daß betroffene Frauen häufig nicht selbst tätig werden wollen, weil sie bei männlichen Vorgesetzten kein Verständnis erwarten oder erhalten bzw. sie den Vorgesetzten selbst anzeigen müßten. Wegen der besonderen Sensibilität, die die Behandlung solcher Beschwerden bedarf, soll nicht die Betroffene selbst, sondern ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r in ihrem Namen Anzeige erstatten dürfen. Dadurch soll auch verhindert werden, daß auf die Betroffene Druck ausgeübt wird, die Anzeige zu unterlassen oder zurückzuziehen.

Zu § 14 (2): Dies erscheint allein schon wegen der bisher überwiegend männlichen Besetzung der Disziplinarkommissionen notwendig.

- 50 -

Zu § 15 (1) und (2): Die nach dem Frauenförderungsprogramm von 1981 eingesetzten ministeriellen Arbeitsgruppen und Kontaktfrauen haben je nach Ressort eine unterschiedliche Entwicklung genommen: Während in manchen Ressorts alle Kontaktfrauen Mitglieder der Arbeitsgruppe sind, sind in anderen Ressorts die Arbeitsgruppen nach uneinheitlichen Kriterien mit Vertreterinnen besetzt. Da keine Richtlinien hinsichtlich der Mindestgröße oder der Besetzung bestanden, waren oftmals große Dienststellen in der Arbeitsgruppe nicht vertreten, kleine hingegen doppelt; es bestand auch kein ausgewogenes Verhältnis hinsichtlich der Entlohnungs-/Verwendungsgruppen der zu vertretenden Frauen.

Zu § 15 (3): Eine ministerielle Arbeitsgruppe besteht demnach aus max. 54 Mitgliedern, die sowohl eine regionale als auch eine Vertretung nach Entlohnungs-/Verwendungsgruppen gewährleisten. Da nicht alle Ressorts über nachgeordnete Dienststellen verfügen und gem. § 15 Abs. 2 die regionale Vertretung den ressortspezifischen Gegebenheiten angepaßt werden kann, wird durch diese Bestimmung eine Mindestgröße der Arbeitsgruppe von 8 Personen normiert.

Zu § 16: Die Bestellung durch die/den Bundesminister/in erfolgt nach Prüfung der Vorschläge der Arbeitgruppe, an die das oberste Organ nicht gebunden ist. Eine Bestellung auf Dauer, wie es bisher üblich war, hat sich in manchen Fällen nicht bewährt, da viele Kolleginnen nur bereit sind, sich für einen überschaubaren Zeitraum für diese Tätigkeit zur Verfügung zu stellen.

Wie zu § 13 (1) ausgeführt, können auch Männer Gleichbehandlungsbeauftragte werden, allerdings haben sie "besonderen Einsatz für gleichbehandlungs- und frauenförderungsspezifische Anliegen" glaubhaft zu machen.

- 51 -

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind kein Ersatz für die Personalvertretung, sondern dokumentieren den Willen des Dienstgebers, in seinem Bereich die Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. Da eine enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung diesem Anliegen nur förderlich sein kann, sind Erfahrungen aus diesem Bereich wünschenswert.

Zu § 17 (1): Wenn das notwendige Vertrauen durch die Mehrheit der Mitglieder der Arbeitsgruppe nicht mehr gegeben ist, wird die Ablöse durch die/den Bundesminister/in notwendig sein. Gleichzeitig sollen gewisse Orientierungsmaßstäbe verhindern, daß eine Enthebung durch die/den Bundesminister/in ohne Angabe von Gründen jederzeit erfolgen kann, da die Tätigkeit für die ministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen dazu führen kann, daß sich die/der Vorsitzende (bzw. Stellvertreter/in, Schriftführer/in) in Fragen exponiert, die unter Umständen bei Vorgesetzten auf Skepsis oder Widerstand stoßen.

Zu § 17 (2): Dieser Absatz versucht, ein gewisses Mindestmaß an Aktivität und Engagement als Voraussetzung für die Weiterarbeit in der ministeriellen Arbeitsgruppe zu definieren. Abs. 2 Zif. 2 bezieht sich auf das Spannungsverhältnis von (beschränkter) Öffentlichkeit und Vertraulichkeit, in dem die Gleichbehandlungsbeauftragten agieren müssen: So müssen sie sehr wohl in der Lage sein, gegenüber Vorgesetzten oder in internen Besprechungen vermutete Diskriminierungen ansprechen zu können, ohne daß ihnen daraus ein Nachteil erwächst. Auch ist erfahrungsgemäß eine gezielte (meist interne) Öffentlichkeitsarbeit ein wichtiger Beitrag zur Hintanhaltung von Diskriminierung. Diese Art von Informationsweitergabe und -beschaffung darf keinesfalls als Bruch der Verschwiegenheitspflicht gewertet und zum Anlaß genommen werden, die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n zu entheben.

Andererseits müssen Betroffene und potentielle Beschwerdeführer/innen sich darauf verlassen können, daß die Gleichbehandlungsbeauftragten die Informationen, die sie erhalten, vertraulich und nur im Interesse der Betroffenen verwenden. Sollten Gleichbehandlungsbeauftragte solche Informationen zu ihrem eigenen Vorteil oder sonst mißbräuchlich verwenden, stellt dies einen Vertrauensbruch dar, der eine Enthebung rechtfertigt.

Zu § 18:

Ein wichtiges Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, den Gleichbehandlungsgedanken im Bundesdienst breit zu verankern und ihm zu mehr Öffentlichkeitswirksamkeit zu verhelfen. Zu diesem Zweck erscheint es unter anderem notwendig, die Bediensteten in geeigneter Form über die Mitarbeiter/innen jener Institutionen zu informieren, die sich im jeweiligen Ressortbereich besonders mit den Fragen der Gleichbehandlung beschäftigen. Es erscheint zweckmäßig, dies gemeinsam mit der Verlautbarung der Geschäftseinteilung vorzunehmen. Darüberhinaus ist die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe den Bediensteten des jeweiligen Ressorts nachweislich einmal jährlich zur Kenntnis zu bringen, etwa in Form eines Rundschreibens mit einem Verteiler, der alle Bediensteten enthält.

Zu § 19: Für die Arbeitsgruppen ist kein eigener Verwaltungsapparat vorgesehen. Die Ressorts haben jedoch dafür Sorge zu tragen, daß diese bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben größtmögliche Unterstützung erfahren. Diese soll sowohl durch Bereitstellung der Verwaltungs- und Bürotechnik als auch notwendiger Information erfolgen. Die Kanzleigeschäfte sollen von einer bereits eingerichteten Kanzleistelle des Ressorts mitbearbeitet werden.

- 53 -

Zu § 20 (1) und (2): Die Gestaltung der interministeriellen Arbeitsgruppe orientiert sich an dem durch das Frauenförderungsprogramm installierten Modell, das sich bewährt hat, stellt dieses jedoch auf eine rechtliche Basis.

Zu § 20 (3): Die IMAG wird mit dieser Bestimmung angeregt, der Bundesregierung Rückmeldung über den Erfolg und die Probleme bei der Anwendung zu erstatten. Zif. 3 bezieht sich auf frauenfördernde Aktivitäten im weiteren Sinn (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen für Bundesbedienstete), ist aber auch hinsichtlich der Berichtslegung (§ 6) und der Stellungnahmen/Vorschläge gem. § 13 Abs.2 Zif. 3 relevant, da viele geschlechtsspezifische Fragen nur ressortübergreifend sinnvoll zu behandeln sind. Gemäß Zif. 4 erstattet die IMAG einen Vorschlag an die/den Bundeskanzler/in zur Ernennung zweier Mitglieder der Gleichbehandlungskommission.

Zu § 20 (4): Nach der Entschließung des Bundespräsidenten vom 8. Februar 1991, BGBI.Nr. 64a/1991, wird einer eigenen Bundesministerin die sachliche Leitung der zum Wirkungsbereich des BKA gehörenden Koordination in Angelegenheiten der Frauenpolitik übertragen.

Zu § 21 (1): Die Bestellung von Kontaktfrauen soll eine Entlastung der Gleichbehandlungsbeauftragten, sowie ein besseres Eingehen einer mit der konkreten Lage vertrauten Person auf die Probleme der weiblichen Bediensteten ermöglichen. "Schriftlich dokumentiert" wäre der Wunsch von mind. 40% der weiblichen Bediensteten einer Dienststelle durch ein Protokoll einer Dienststellenversammlung oder einer Unterschriftenliste.

Zu § 21 (3): Ein Informationsaustausch zwischen den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen bzw. der Kontaktfrauen untereinander soll eine zusätzliche Vernetzung und Verbesserung in der Umsetzung der Anliegen bringen.

Zu § 21 (5): Damit sind keineswegs ausschließlich die Seminare nach Art. III dieses Gesetzes (spezielle Seminare der Verwaltungsakademie über Gleichbehandlungsfragen und zur Information der Frauen über ihre Rechte) gemeint, sondern reguläre Weiterbildungskurse aus allen inhaltlichen Fachbereichen, insbesondere solche, bei denen Frauen bisher kaum vertreten sind.

Zu § 22 (1): Diese Bestimmung ist erforderlich, um eine Behinderung der Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch die Dienststelle unmöglich zu machen, die dann gegeben ist, wenn die Dienststelle den erforderlichen Sachaufwand nicht trägt.

Zu § 22 (2): Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktfrau darf durch den Dienstgeber auch nicht dadurch an der Ausübung ihrer Aufgaben behindert werden, indem sie dienstlich extrem belastet wird. Ihre Tätigkeit gilt als Dienst, wodurch auch Weiterbildung und Sitzungszeiten ermöglicht werden.

Zu § 23:

Dieser Paragraph sieht die Möglichkeit vor, durch eine Verordnung eine möglichst einheitliche Geschäftsordnung für die Arbeitsgruppen vorzusehen. Eine Mitarbeit der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bei der Erstellung der Geschäftsordnung erscheint zweckmäßig.

Zu § 24 (1): Um eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst, besonders in den höheren Verwendungsgruppen und in den Führungsfunktionen zu erreichen, ist es erforderlich, die Anstellung, Beförderung und Weiterbildung von Frauen zu fördern.

- 55 -

Diese Bestimmung ist eine Fortsetzung des Pkt. 16 des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst (MR-Beschluß 109/19 v. 10.11.1981), nach dem "grundsätzlich Frauen mit der Übernahme leitender Funktionen betraut werden, soferne sie die nach den betreffenden Gesetzesbestimmungen (z.B. Ausschreibungsgesetz, § 4 BDG, Richterdienstgesetz) notwendigen Qualifikationen erbringen und in gleicher Weise geeignet sind wie die männlichen Bewerber". Im Sinne der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr. 443/1982, sind Maßnahmen wie diese zur aktiven Förderung der Frauen aber nur so lange zulässig, als es einen tatsächlichen Aufholbedarf gibt. Aus diesem Grund werden die Fördermaßnahmen auf jene Verwendung-/Entlohnungsgruppen beschränkt, in denen weniger als 50% der Beschäftigten Frauen sind. Da eine Mehrheit von Frauen in gewissen Bereichen die Unterrepräsentation in anderen, bisher traditionell von Männern besetzten Bereichen nicht kompensieren kann, sollen dabei die im jeweiligen Bundesfinanzgesetz vorgesehenen Untergliederungen des Stellenplanes als sachlich-räumliche Einheit dienen. Da ferner bei einer zu kleinen Zahl von Dienstnehmer/innen zwangsläufig Disparitäten auftreten müssen (z.B. wenn nur zwei oder drei Planstellen einer Verwendungsgruppe existieren), werden die Fördermaßnahmen nur dann wirksam, wenn wenigstens fünf Dienstposten der jeweiligen Verwendungs-/Entlohnungsgruppe in diesem Planstellenbereich vorgesehen sind.

Durch diese Gestaltung ist sichergestellt, daß Fördermaßnahmen nur dort wirksam werden, wo dies sachlich gerechtfertigt ist, und zugleich deren vorübergehender Charakter festgeschrieben: Greifen die Maßnahmen, so steigt der Frauenanteil bis zu jenem Punkt, an dem weitere Fördermaßnahmen unzulässig werden und daher der Abschnitt 3 nicht mehr zur Anwendung kommt.

Zu § 24 (2): Folgender Textvorschlag erfüllt diese Bestimmung: "Das Bundesministerium ... ist bemüht, den Anteil von Frauen in der Abteilung .../in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein.

- 56 -

Gemäß § 24 Abs. 3 des
Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes werden Frauen, die
in gleicher Weise wie männliche Bewerber geeignet sind, bei der
Besetzung der Planstelle/der Betrauung der Funktion bevorzugt."

Zu § 24 (3): Auch wenn diese Bestimmung eine Bevorzugung von Frauen bei Aufnahme, Beförderung und Maßnahmen der Weiterbildung vorsieht, setzt sie nicht das Objektivierungsgebot und bestehende Qualifikationskriterien außer Kraft. Keine Frau soll einem besser qualifizierten Mann vorgezogen werden. Allerdings zeigt die Erfahrung, daß neben objektivierbaren Kriterien für eine Personalentscheidung oft andere herangezogen werden, bei denen Vorurteile über die Eignung von Frauen für bestimmte Tätigkeiten einfließen. Diese Bestimmung ist als Auftrag zu verstehen, jede dieser Personalentscheidungen sorgfältig im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung zu prüfen und gegebenenfalls - wenn § 24 Abs. 1 zutrifft und die Bewerberin in gleicher Weise geeignet ist - der Frau den Vorzug zu geben.

Abs. 3 stellt sicher, daß die bestehenden Fördermaßnahmen für ausgeschiedene Hochschulassistenten, Zeitsoldaten u.ä. gegenüber der vorgesehenen Frauenförderung Nachrang haben. Doch sollen Frauen und Männer, die wegen der Betreuung ihres Kindes aus dem Bundesdienst ausschieden, jedenfalls bei Eignung in gleicher Weise gegenüber allen anderen bevorzugt werden. Mit dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 wurde auch Männern die Möglichkeit eröffnet, den Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen.

Sie sollen ebenso wenig wie Frauen dadurch einen Nachteil haben, daß sie sich für bestimmte Zeit der Kinderbetreuung widmen. Auch die Arbeitgeber sollten berücksichtigen, daß Eltern zumindest für gewisse Zeit ihren beruflichen Einsatz reduzieren müssen und ihren Beschäftigten nach dieser Phase den Wiedereinstieg erleichtern.

- 57 -

Im Sinne einer echten Partnerschaft in der Familie und einer Aufweichung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen ist es durchaus wünschenswert, daß Männer verstärkt Familienpflichten übernehmen, weshalb sie als "Wiedereinsteiger" auch bevorzugt werden sollen.

Zu § 24 (4): Ein höheres Dienstalter ist als Kriterium für bessere Eignung nur zulässig, wenn eine langjährige praktische Erfahrung unabdingbare Voraussetzung für die Erfüllung einer bestimmten Funktion oder die Ausübung einer Tätigkeit ist. Entscheidend wird sein, daß bei der Feststellung der Eignung in gleicher Weise insbesondere solche Zusatzqualifikationen von Frauen berücksichtigt werden, die sich aus den sozialen Erfahrungen und der Familienarbeit (menschliches Krisenmanagement, Flexibilität, kooperative Führungsqualitäten) ergeben. Nicht in die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen aus gesellschaftlichen Bereichen, aus denen Frauen prinzipiell ausgeschlossen sind (Militär, Feuerwehr), einzubeziehen.

Zu § 24 (5): Damit soll ermöglicht werden, daß eine Frau auch Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission erheben kann, wenn ihr ein männlicher Bewerber vorgezogen wurde, obwohl sie die gleiche Eignung vorweisen konnte und die Dienststelle aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen ihr den Vorzug hätte geben müssen.

Diese Bestimmung impliziert daher eine Selbstbindung des Bundes als Arbeitgeber zur Frauenförderung, wie sie schon mit dem Frauenförderungsprogramm dokumentiert wurde, um die Gleichstellung aktiv voranzutreiben.

Zu § 25 (1): Gerade dem Bereich der Aus- und Weiterbildung kommt für die faktische Wirksamkeit der Frauenförderungsmaßnahmen hohe Bedeutung zu. Auch in der Evaluierungsstudie zum Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst wurde die Bedeutung, die alle Verantwortlichen

Weiterbildungsmaßnahmen beimessen, unterstrichen und angeregt, Maßnahmen zu setzen, die ermöglichen, daß Frauen die Kursangebote auch tatsächlich wahrnehmen können. Solange ein Aufholbedarf gem. § 24 (1) besteht, soll es Frauen wesentlich erleichtert werden, an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen zu können.

Zu § 25 (2): Da es Dienstnehmer/inne/n, die sich in Elternkarenz befinden, nicht immer möglich ist, sich über das aktuelle Angebot zu informieren, soll dies die Dienststelle in jedem Fall tun. Die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen während der Karenz soll den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Zu Art. II :

Diese Information ist notwendig, um zu vermeiden, daß jede Bewerberin, die nicht berücksichtigt wurde, nur auf Verdacht hin die Gleichbehandlungskommission anrufen muß, da z.B. die Erzielung einer höheren Punkteanzahl bei einem Aufnahmeverfahren mit Eignungstest ein legitimer Grund ist, einem männlichen Bewerber den Vorzug zu geben. Weiters kann keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegen, wenn einer anderen weibliche Bewerberin der Vorzug gegeben wurde. Enthält die Mitteilung eine kurze Angabe der Gründe, die für einen (namentlich nicht zu nennenden) anderen Bewerber sprachen, so kann die Betreffende selbst beurteilen, ob sie zur genaueren Prüfung des Sachverhaltes die Gleichbehandlungskommission befassen will.

Zu Art. III:

Frauen im Bundesdienst, speziell jenen, die mit Gleichbehandlungsfragen befaßt sind und allen Führungskräften soll Information über dieses Thema geboten werden.

- 3 -

Die zur Wahrnehmung der rechtlichen Angelegenheiten im Kompetenzbereich der Frauenministerin zuständige Abteilung I/11 des Bundeskanzleramtes übermittelt in der Anlage den Entwurf eines

Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes

und ersucht, dazu bis

1. August 1992

Stellung zu nehmen. Im Fall der Nichtäußerung darf Zustimmung zum vorgelegten Entwurf angenommen werden.

In Hinblick auf die Entschließung des Nationalrates anlässlich der Verabschiedung des Geschäftsordnungsgesetzes, BGBI.Nr. 178/1961, wird ersucht, 25 Ausfertigungen der Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zu übermitteln.

Zum Entwurf wird noch bemerkt, daß hinsichtlich des universitären Bereiches von einer Sonderregelung in Form einer lex fugitiva zum UOG abgesehen wurde, da nach Absprache mit dem zuständigen Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in die in Kürze erfolgende Novelle zum UOG entsprechende Bestimmungen eingearbeitet werden sollen.

Beilage

10. Juni 1992
Für die Bundesministerin
für Frauenangelegenheiten:
ACHTSNIT

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

