

BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

www.parlament.gv.at



REPUBLIK ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

A-1012 Wien, Stubenring 1: Präsidialsekt., Sekt. I, Sekt. II, Sekt. III, Buchhaltung, Tel. (0222) 71100 DW
A-1012 Wien, Stubenring 12: Revision, Sekt. IV, Sekt. V, Abt. III B 7, III B 11, Tel. (0222) 51510 DW

An das
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
A-1014 Wien

Wien, am 1992 08 04

Telefax BMLF.:

Ihr Zeichen/Ihre Geschäftszahl
Ihre Nachricht vom

Unsere Geschäftszahl
01200/40-Pr.A2/92

Sachbearbeiter/Klappe
Koärin.Dr.Hason/6853

Betreff:
Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung
und Förderung von Frauen im Bundesdienst und
über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes
und Verwaltungsakademiegesetzes (Bundes-
bediensteten-Gleichbehandlungsgesetz -
BBedGBG); Ressortstellungnahme

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG), Zl. 141.210/1-I/11/92, vom 10. Juni 1992, gibt das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft folgende Stellungnahme ab:

1. Allgemeines

Festzuhalten ist zunächst, daß die Intention des vorliegenden Gesetzentwurfes, nämlich die Setzung von Maßnahmen um eine Chancengleichheit von Mann und Frau im Berufsleben herbeizuführen, grundsätzlich begrüßt wird.

Eine sorgfältige Überarbeitung scheint aus folgenden Gründen jedoch geboten:

Die Schaffung zahlreicher neuer Gremien und Organe, die mit der Vollziehung dieses Gesetzes beschäftigt sein werden, sowie die weitere "Berichtspflicht" wird zu einer Vermehrung des "Selbstverwaltungsaufwandes" führen, die schwerlich mit den Bemühungen der Bundesregierung um Verwaltungsvereinfachung und Kostenersparnis in Einklang zu bringen ist: Schon ein erster Blick auf das Inhaltsverzeichnis zeigt das "Ungleichgewicht" zwischen der Regelung des Gesetzesgegenstandes (§§ 1 - 6 und 24 - 29) selbst und den Regelungen für neue Gremien (§§ 7 - 23), da zwölf Paragraphen den Gegenstand, aber 17 Paragraphen die neuen Gremien und die Berichtspflicht betreffen.

Zur Kostenfrage wird bemerkt, daß das Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst entgegen den legislatischen Richtlinien des Bundeskanzleramtes keine Aussagen über die Kosten des geplanten Gesetzes trifft: Neben den laufenden Kosten der im § 7 genannten Institutionen müßte ein zusätzlicher Budgetposten vorgesehen werden,

Bitte führen Sie unsere Geschäftszahl in Ihrer Antwort an!

- 2 -

da der Entwurf (§ 5) davon spricht, daß bei einer aufgrund der Diskriminierung nicht erfolgten Aufnahme ein einmaliger Betrag von dzt. ÖS 127.692,-- an die (den) Betroffenen des jeweiligen Ressorts zu leisten ist, bei einer aufgrund einer Diskriminierung erfolgten Nichtbetrauung mit einer Funktion ein Schillingbetrag in der sechsfachen Höhe jener Zulagen- und Nebengebühren, die im Falle der Betrauung monatlich gebührt hätten.

Weiters darf nicht übersehen werden, daß sich insbesondere aus § 22 Abs.2 eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung der dienstlichen Aufgaben der angesprochenen Bediensteten ergibt. Durch die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/r oder Kontaktfrau wird ein mehr oder weniger großer Teil der Dienstzeit in Anspruch genommen, wodurch im Gegensatz zur Intention der Reduzierung des Überstundenausmaßes eine beträchtliche Erhöhung des Aufwandes für zeitliche Mehrleistungen dieses Personenkreises sehr wahrscheinlich ist.

Im einzelnen gibt der Gesetzentwurf in folgenden Punkten zu Kritik oder aufklärenden Fragen Anlaß:

Zu § 2:

Während im § 1 des Entwurfes ausdrücklich auf Dienstverhältnisse zum Bund hingewiesen wird, dehnt § 2 Abs.2 seine Anwendung auch auf Werkverträge aus, was nicht praktikabel erscheint, weil Werkleistungen (z.B. Dolmetschtätigkeiten bei Tagungen) keiner Ausschreibung und vor allem keiner verwendungsgruppenmäßigen Registrierung nach Geschlechtern unterliegen, sodaß in der Praxis nicht vor Vergabe eines diesbezüglichen Auftrages eindeutig festgestellt werden kann, ob in der betreffenden Sparte bereits Geschlechterparität besteht oder auf Grund der minderen Zahl weiblicher Auftragnehmer eine Förderungsmaßnahme nach § 24 Abs.3 - also die Bevorzugung weiblicher Auftragswerber gegenüber gleich geeigneten männlichen Bewerbern - zu setzen wäre. Zur Vermeidung von schwerlich klärbaren Beschwerdefällen im Sinne der §§ 3, 5, 10 Abs.2 Z 1 und 24 Abs.3 sollte daher § 2 Abs.2 Z 2 ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 2 Abs.1

Dienstverhältnisse beruhen entweder auf einem privatrechtlichen Vertrag oder auf Ernennung. "Betrachtung" oder "Auftrag" schaffen bestenfalls ein dienstnehmerähnliches Verhältnis oder sind überhaupt dem Typus "Werkvertrag" zuzuordnen.

Prinzipiell ist daher in bezug auf die Anwendbarkeit dieses Gesetzentwurfes auch auf Werkverträge die Frage der Sinnhaftigkeit und Durchführbarkeit zu stellen. Darüber hinaus sei auf den Anwendungsbereich des (für die Wirtschaft geltenden) Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen, der ausschließlich Arbeitsverhältnisse umfaßt.

Dieses Bundesgesetz soll gemäß § 2 Abs.2 Z.4 auf Landeslehrer und Landeslehrerinnen im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und 5 B-VG Anwendung finden. Eine Gruppe von Landeslehrern, deren Dienstrecht ebenfalls in die Regelungskompetenz des Bundes fällt, ist davon nicht erfaßt: nämlich Lehrer an öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen gem. Art. 14a Abs.3 lit.b B-VG.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob das BBedGBG auch auf die im Art. 14 Abs.5 lit.c und 14a Abs.3 lit.b angeführten Erzieher anzuwenden sein soll.

- 3 -

Zu § 3:

Bei der Definition der sexuellen Belästigung empfiehlt sich eine idente und einheitliche Formulierung im Gesetz für die Wirtschaft und im Gesetz für den öffentlichen Dienst.

Zu § 3 Abs.2:

Der Begriff der "Diskriminierung" ist so allgemein gefaßt, daß bei entsprechender Auslegung nahezu jedes Verhalten des Dienstgebers, das den Bediensteten betrifft und bei ihm auf Kritik stößt, als Diskriminierung ausgelegt werden kann.

Zu § 3 Abs.4 und 5:

Die geschlechtsspezifische Formulierung ("Dienstnehmerin") entspricht nicht dem Zweck dieses Gesetzes. Eine neutrale Formulierung erscheint auch im Hinblick auf eine geschlechtsneutrale Legistik (EG-Richtlinie) notwendig und würde zudem den Wortlaut des § 3 Abs.6 überflüssig machen. Weitere neutrale Formulierungen wären - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - hinsichtlich der §§ 8 Abs.3, 16 Abs.2 und Abs.3 erforderlich.

Zu § 3 Abs.4:

Dieser Passus würde aufgrund seiner vagen Formulierung "angemessene Abhilfe" Anlaß für zahlreiche Verfahren sein: (er eröffnet zahlreiche Möglichkeiten des Mißbrauchs). Einzige Grundlage kann ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers sein. Dies wäre insbesondere darin zu sehen, daß der Dienstgeber von der (dem) Diskriminierten von der sexuellen Belästigung verständigt und um Abhilfe ersucht wird, jedoch diesem Wunsch nicht nachkommt.

Zu § 3 Abs.5

Die vorliegende Formulierung ist ergänzungsbedürftig; das sexuell intendierte Verhalten der betroffenen Frau muß "erkennbar unerwünscht" sein.

Die beiden Gesetzesentwürfe (Wirtschaft + Bundesdienst) müßten insbesondere hinsichtlich der Diskriminierung identische Regelungen vorsehen, soweit sich Abweichungen nicht aus der Natur des Arbeits(rechts)verhältnisses ergeben, da beide die Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund des Geschlechtes verhindern sollen. Gerade so gravierende Regelungen wie die Definition der "sexuellen Belästigung" oder die vorgesehenen Schadenersatzregelungen weichen voneinander ab (Vergleich: § 2 Abs.1 Entwurf Gleichbehandlungsgesetz und § 3 Abs.5 Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst. Die Bestimmung im Gleichbehandlungsgesetz spricht von einem Verhalten, das geeignet ist die Würde der Person gröblich zu verletzen. Das Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst verzichtet auf das Merkmal "gröblich" und weicht auch sonst von dieser Formulierung ab).

Zu § 3 Abs.9:

Der EG-Grundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" sollte explizit in das Gesetz aufgenommen werden.

- 4 -

Zu § 4 Abs.1:

Die Zusammensetzung der Kommission ist genauer zu erläutern und die paritätische Besetzung der Mitglieder und deren Ersatzmitglieder auf eine durchführbare Art und Weise sicherzustellen.

Zu § 4 Abs.2:

Bezüglich der Dienstnehmervertreter bedarf es einer "Konfliktregelung" für den Fall, daß beide nominierenden Gremien jeweils Personen des selben Geschlechtes vorschlagen.

Zu § 5 Abs.1:

Auffällig ist, daß im Gleichbehandlungsgesetz für die Wirtschaft der (die) Diskriminierte selbst befugt ist, die Diskriminierung bei Gericht geltend zu machen, dagegen im Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst der (die) Betroffene lediglich die Möglichkeit hat, die Gleichbehandlungskommission anzurufen, die dann über die weiteren Schritte entscheidet.

Zu § 5 Abs.2:

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Wirtschaft (§ 2a Abs.7) sieht angemessenen Schadenersatz in Folge einer Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Rechtsverhältnis in Form sexueller Belästigung vor - soweit keine Vermögenseinbuße erfolgte, mindestens ÖS 5.000,--, das Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst verzichtet (ohne nähere Begründung) auf eine analoge Regelung.

Zu § 6:

In der ersten Zeile des Abs. 1 ist das Wort "bis" vor dem Termin ... "zum 31. Dezember jeden zweiten Jahres" zu streichen, wie sich aus dem nachfolgenden Einschub "erstmalig zum 31. Dezember 199.," ergibt.

Wenn ein Vorlage-Termin für den jeweils zwei volle Kalenderjahre umfassenden Bericht normiert werden soll, käme dafür frühestens der 31. Jänner des Folgejahres in Betracht oder eine Ausdehnung der Verordnungsermächtigung im Abs.2 für den Bundeskanzler: "... welche Daten in diesen Berichten jedenfalls veröffentlicht und wann diese von den einzelnen Bundesministerien dem/der Bundeskanzler/in spätestens vorgelegt werden müssen."

Zu § 7:

Die Vielzahl von Organen zur Institutionalisierung dieses Gesetzes sind abzulehnen:
Gleichbehandlungskommission, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen. Eine Verbesserung der Rechtsstellung der (des) Betroffenen und ein bis zwei Gremien, deren Kompetenz exakt festgelegt ist und die auch Entscheidungskompetenz haben, würde der Effizienz des Gesetzes dienen und den vorgesehenen Verwaltungsaufwand verringern.

Zu § 12:

Eine grundlegende, umfassende Neuformulierung des § 12 erscheint aus folgenden Gründen dringend geboten:

- 5 -

- 1) wie bereits zu § 2 Abs.1 ausgeführt, fehlt eine analoge Regelung für Lehrer gem. Art. 14a Abs.3 lit.b B-VG
- 2) Die Verfassungsmäßigkeit dieser "Grundsatzbestimmung" ist fraglich und wäre zu prüfen:
 vgl. Art. 14 Abs.3 lit.a B-VG: Schulbehörden
 vgl. Art. 14 Abs.4 lit.a B-VG: Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoeheit
 vgl. Art. 14 Abs.2 B-VG: Dienstrecht

Für den Bereich des luf. Schulwesens:

- vgl. 14a Abs.4 lit.d B-VG
- 14a Abs.3 lit.b B-VG
- 14a Abs.1 B-VG

Für jeden dieser Begriffe ist die Gesetzgebungskompetenz verschieden geregelt.

Zu §§ 13 - 19:

Die Reihung der gegenständlichen Paragraphen wäre entsprechend systematisch umzustellen, da die gegenwärtige Gliederung die Lesbarkeit erschwert.

Gliederungsvorschlag: § 13 Abs.1; 15: 16; 18;
 17; 13 Abs.2; 14; 19

Zu § 14:

Da Gleichbehandlungsbeauftragte aus allen Verwendungsgruppen zu bestellen sein werden und daher nur in seltenen Fällen über entsprechende Rechtskenntnis verfügen dürften, sollte keine direkte Erstattung von Disziplinaranzeigen an die zuständige Disziplinarkommission, sondern nur an die Dienstbehörde - wie dies auch sonst nach § 109 Abs.1 BDG 1979 derzeit gilt - vorgesehen werden, damit die Dienstbehörden für die entsprechende rechtliche Gestaltung solcher Disziplinaranzeigen sorgen können.

Überdies müßte der Text in § 14 Abs.1, 2 und letzter Satz lauten: "Sofern ein Antrag gegenüber der /dem Gleichbehandlungsbeauftragten vorliegen. Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte zu machen."

Zu § 15:

Gem. Abs.1 ist für jedes Bundesland, in dem Dienststellen eines Ressorts bestehen, pro Ressort eine Gleichbehandlungsbeauftragte sowie deren Stellvertreter/in für

- + die Vw./Entl.gr. A/a und B/b bzw. gleichwertiger Bes. Gruppen
- + die Vw./Entl.gr. C/c, D/d und E/e und ähnlicher Gr.
- + die handwerkliche Verwendung

zu bestellen.

Die Zusammenfassung aller gleichwertigen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen (z.B. A/a, B/b und ähnlicher Gruppen) kann infolge der besonderen Zusammensetzung der Bediensteten in einzelnen Ressorts dazu führen, daß sehr unterschiedliche Gruppierungen nur eine Vertretung (+ Stv.) pro Bundesland entsenden können.

Beispiel: Justizministerium .. Verwaltungsakademiker und Richter und Staatsanwälte sowie Maturanten

- 6 -

Unterrichtministerium .. Verwaltungsakademiker und
akadem. Lehrer sowie Maturanten (Lehrer)

Es muß dafür Sorge getragen werden, daß ihm Rahmen der gesamten Arbeitsgruppe ein ausgewogenes Verhältnis aller Berufsgruppen (abgesehen von der "Grobeinteilung" des Abs.1) erzielt wird. Es besteht ansonsten die Gefahr, daß zahlenmäßig kleine Gruppierungen in der o.g. "Grobeinteilung" untergehen.

Da die Bestellung von Stellvertretern für die Gleichbehandlungsbeauftragten vorgesehen ist, stellt sich bei den vorliegenden Regelungen die Frage nach der weiteren Bedeutung derselben. Eine ähnliche Regelung wie bei den Stv. der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission (Recht auf Teilnahme an den Sitzungen) fehlt hier.

Die Regelung des Abs.3 wäre dahingehend zu ergänzen, daß die Stellvertreter an den Sitzungen der Arbeitsgruppe teilnehmen können und im Verhinderungsfall der Gleichbehandlungsbeauftragten auch Stimme haben.

Die Arbeitsgruppen sind in jedem Bundesministerium einzurichten; dabei wurde offensichtlich vergessen, die Errichtung solcher Gruppen auch bei den sog. "obersten Organen", z.B. Rechnungshof, Parlament, Volksanwaltschaft vorzusehen.

Zu § 16:

Für die Zukunft mag die in dieser Bestimmung vorgesehene Regelung über die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten über Vorschlag jener Arbeitsgruppe, der sie selbst angehören, praktikabel erscheinen, vor der Konstituierung der ersten Arbeitsgruppe nach dem BBedGBG ist aber nicht ersichtlich, wer dem Ressortleiter die entsprechenden Vorschläge erstatten soll. Eine Übergangsbestimmung erscheint dringend erforderlich, da § 27 sich ausschließlich auf die Vorsitzenden, - Vorsitzendenstellvertreter- und Schriftführer-Funktion, nicht aber auch auf die sonstigen Mitglieder der Arbeitsgruppe, nämlich auf die Gleichbehandlungsbeauftragten, bezieht.

Zu § 17:

§ 17 Abs. 1 und 2 (Erlöschen der Mitgliedschaft aus schwerwiegenden Gründen) sollte wie Abs.3 für alle Mitglieder der Arbeitsgruppe gelten.

Zu § 21:

Um die Bestellung von Kontaktfrauen an Dienststellen zu vermeiden, an denen nur eine einzige Frau beschäftigt ist (vgl. Abs. 1 Z. 2), müßte der erste Satz von Abs.1 entsprechend ergänzt werden, etwa in der Form, daß in "einzelnen Dienststellen, soweit an diesen zumindest fünf Dienstnehmerinnen verwendet werden," die/der Vorsitzende der ministeriellen Arbeitsgruppe Kontaktfrauen zu bestellen hat. (Es soll sich also nicht eine Dienstnehmerin letztlich selbst zur Kontaktfrau bestellen, sondern der Wunsch müßte zumindest von zwei Dienstnehmerinnen (= 40 % von fünf) ausgehen und dem bestellten Organ eine Auswahl aus fünf Personen offenstehen.)

Zu § 24:

Abs.3 statuiert, daß bei/ + der Aufnahme von Dienstnehmer/innen
+ beruflichen Aufstieg und
+ Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

- 7 -

Bewerberinnen zu bevorzugen sind, die in gleicher Weise wie männliche Bewerber geeignet sind.

Es empfiehlt sich, die gesamte Regelung des § 24 um folgendes zu ergänzen:

"§ 24 Abs.3 findet in jenen Tätigkeitsbereichen keine Anwendung, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt." (Vgl. § 3 Abs.8)
(z.B. Strafvollzugsanstalten für Männer - Justizwachebeamte ...) für Verwaltung jedoch nicht.

Übergangsbestimmungen

Die Überleitung der bestehenden Einrichtungen des Frauenförderungsprogramms in die neu zu schaffenden Organe bedarf einer ausführlicheren Darstellung als der Art.IV/2 bietet.

Der erforderlichen Durchsichtigkeit der diversen Bestellungsverfahren wäre Genüge getan, wenn zumindest in den erläuternden Bemerkungen der genaue Ablauf dargestellt würde.

Das Präsidium des Nationalrates wurde durch Übermittlung von 25 Abschriften dieser Stellungnahme in Kenntnis gesetzt.

Für den Bundesminister:

Dr. Hason

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

