



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN

A-1011 Wien, Stubenring 1  
DVR 37 257  
Telex 111145 regeb a, 111780 regeb a  
Telefax 713 79 95, 713 93 11  
Telefon 0222/71100 Durchwahl  
Name/Tel.-Klappe des Sachbearbeiters:

Geschäftszahl **12.250/4-Pr/A/3/92**

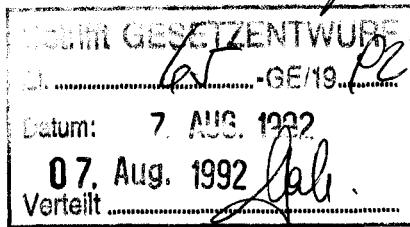
**MR Dr. PFEFFER/5136**

**An das  
Präsidium des  
Nationalraten**

Bitte in der Antwort die  
Geschäftszahl dieses  
Schreibens anführen.

**W I E N**

**Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleich-  
behandlungsgesetzes-BBedGBG; Ressort-  
stellungnahme**



Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten beeindruckt sich, anverwahrt 25 Abschriften seine an das Bundeskanzleramt ergangenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und des Verwaltungsaademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG) zu übermitteln.

**25 Beilagen**

Wien, am 30. Juli 1992

Für den Bundesminister:

**Dr. PFEFFER**

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:



**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
**BUNDESMINISTERIUM**  
**FÜR WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN**

A-1011 Wien, Stubenring 1  
 DVR 37 257  
 Fernschreib-Nr. 111145 regeb a, 111780 reggeb a  
 Telefax 713 79 95, 713 93 11  
 Telefon 0222/71100 Durchwahl  
 Name/Tel.-Klappe des Sachbearbeiters:

Geschäftszahl 12.250/4-Pr/A/3/92

MR Dr. PFEFFER

An das  
 Bundeskanzleramt

Bitte in der Antwort die  
 Geschäftszahl dieses  
 Schreibens anführen.

W I E N

**Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes-BBedGBG; Ressortstellungnahme**  
 Zu do. GZ 141.210/1-I/11/92 vom 10.6.1992

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten beeht sich zu dem vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz-BBedGBG) wie folgt Stellung zu nehmen:

Die österreichische Bundesverfassung untersagt jegliche Diskriminierung. Es ist demgemäß grundsätzlich zu begrüßen, daß die Stellung der Frau im Arbeitsleben durch entsprechende legistische Maßnahmen in Form eines Gleichbehandlungsgesetzes ausgebaut wird.

Des weiteren hat sich Österreich auch der UN-Konvention angeschlossen, welche nicht nur die prinzipielle Gleichstellung von Mann und Frau, sondern auch die faktische Umsetzung dieses Anspruches vorsieht.

Allein hieraus läßt sich die Verpflichtung zur Einleitung und Umsetzung aller dieser Intention dienenden Maßnahmen ableiten.

Der Entwurf enthält sehr sinnvolle Ansätze, um bestehende Nachteile für Frauen im Bundesdienst auszugleichen. Überaus wirksame Abhilfe werden hier vor allem die Förderungsprogramme zur Weiterbildung schaffen können. In diesem Zusammenhang ist auch die Möglichkeit, diese während eines Karenzurlaubes infolge der Geburt eines Kindes erleichtert in Anspruch zu nehmen, besonders hervorzuheben. Um jenem Elternteil, der sich für den Elternkarenzurlaub entschieden hat, Nachteile zu ersparen, werden aber nach hoher Auffassung weitere Maßnahmen notwendig sein, die in diesem Entwurf noch nicht vorgesehen sind. So sollte etwa dafür gesorgt werden, daß für die Kinder von Bediensteten ausreichend Betreuungsplätze in zumutbarer Nähe zur Dienststelle und zu erschwinglichen Preisen vorhanden sind. Dies müßte nicht notwendig gesetzlich geregelt sein oder einen besonderen finanziellen Aufwand erfordern. Es könnte beispielsweise mit bereits bestehenden Betreuungseinrichtungen in einem Vertrag vereinbart werden, daß in diesen die erforderliche Zahl an Betreuungsplätzen für die Kinder der Bediensteten vorbehalten wird.

Wenn auch derzeit Nachteile im Bundesdienst aufgrund des Geschlechtes zumeist Frauen betreffen, so ist es weder heute noch in Zukunft ausgeschlossen, daß auch Männer gleichfalls aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt werden. Um Gleichbehandlung in einem umfassenden Sinn und dem verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz (Art. 7 B-VG) entsprechend zu gewährleisten, sollte darauf noch mehr Rücksicht genommen werden.

Im Hinblick auf die EG-Kompatibilität des Gesetzes wäre folgendes festzuhalten: Die Anpassung an die entsprechenden Regelungen im EG-Bereich durch die Aufnahme des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung ist gerechtfertigt und daher zu begrüßen. Die explizierte Aufnahme des EG-Grundsatzes "Gleicher Entgelt für gleichwertige Arbeit" fehlt und sollte entsprechend der herrschenden Diktion im Bundesdienst in das Gesetz aufgenommen werden.

Grundsätzlich ist die Zielsetzung des Gesetzesentwurfes gut, er bedarf jedoch einer sorgfältigen Überarbeitung. 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 12 Paragraphen den Gegenstand, aber 17 Paragraphen die neuen Gremien und die Berichtspflicht betreffen.

Die Unantastbarkeit der menschlichen Würde wie auch das Recht auf ein angemessenes Arbeitsumfeld sind bereits in anderen Gesetzen geregelt (ABGB, Arbeitsschutzgesetz), sodaß eine(m/r) Geschädigten im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ohnehin in ausreichendem Maße Rechtsmittel zur Verfügung stünden.

Zur Kostenfrage wird bemerkt, daß das Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst entgegen den legistischen 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, da der Entwurf (§ 5) davon spricht, daß bei einer aufgrund der Diskriminierung nicht erfolgten Aufnahme ein einmaliger Betrag von öS 127.692,-- an die (den) Betroffenen vom jeweiligen Ressort zu leisten ist; bei einer aufgrund einer Diskriminierung erfolgten Nichtbetrauung mit einer Funktion ist ein Schillingbetrag in der sechsfachen Höhe jener Zulagen - und Nebengebühren, die im Falle der Betrauung monatlich gebührt hätte, zu leisten.

Weiters wird angemerkt, daß das - wenn auch den Legistischen Richtlinien 1990 entsprechende - ständige Nebeneinander von männlichen und weiblichen Bezeichnungen den Gesetzesentwurf äußerst schwer lesbar macht. Es sollte daher überlegt werden, ob es nicht andere Möglichkeiten gäbe, bei Wahrung der Geschlechtsneutralität

- 4 -

den Entwurf besser lesbar zu gestalten. So könnten etwa statt den Bezeichnungen "der Vorsitzende/die Vorsitzende" und "der Stellvertreter/die Stellvertreterin" die Begriffe "vorsitzführendes Mitglied" oder "stellvertretendes Mitglied" gewählt werden.

Der Entwurf weist auch noch zahlreiche legistische Mängel auf, auf die beispielsweise näher eingegangen wird, und soll daher in dieser Hinsicht unbedingt noch einmal überarbeitet werden.

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

Zu § 1:

Da nicht von vornherein feststeht, ob dieses Gesetz tatsächlich die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sichert, sondern sich dies erst in der Vollziehungspraxis erweisen muß, sollte für den ersten Satz besser eine andere Formulierung gewählt werden. Diese könnte etwa wie folgt lauten: "Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Gleichbehandlung ..... zu regeln und zu sichern". Der zweite Satz ist nach ho. Auffassung überhaupt überflüssig, weil sich der Inhalt des dritten Abschnittes ohnehin aus diesem selbst ergibt.

Zu § 2:

Während im § 1 des Entwurfes ausdrücklich auf Dienstverhältnisse im Bund hingewiesen wird, dehnt § 2 Abs.2 seine Anwendung auch auf Werkverträge aus, was nicht praktikabel erscheint, weil Werkleistungen, z.B. Dolmetschertätigkeiten 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 in der minderen Zahl weiblicher Auftragnehmer eine Förderungsmaßnahme nach § 24 Abs.3 - also der Bevorzugung weiblicher Auftragswerber gegenüber gleichgeeigneten

männlichen Bewerbern - zu setzen wäre. Zur Vermeidung von schwerlich klärbaren Beschwerdefällen im Sinne der §§ 3,5,10 Abs.2 Zif.1 und 24 Abs.3 sollte daher § 2 Abs.2 Zif.2 ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 2 Abs.1:

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

Prinzipiell ist daher in Bezug auf die Anwendbarkeit dieses Gesetzesentwurfes auch auf Werkverträge die Frage der Sinnhaftigkeit und Durchführbarkeit zu stellen. Darüberhinaus sei auf den Anwendungsbereich des (privatwirtschaftlichen) Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen, der ausschließlich Arbeitsverhältnisse umfaßt.

Dieses Bundesgesetz soll gemäß § 2 Abs.2 Zif.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 jedoch nicht speziell erfaßt, nämlich die Landwirtschaftslehrer gem. Art.14a Abs.5 B-VG.

Zu § 2 Abs.4:

Diese Bestimmung ist unverständlich. Vor allem fehlt ein klarer Maßstab, womit der Grad der Behinderung gleich sein soll.

Zu § 3:

Bei der Definition der sexuellen Belästigung empfiehlt sich eine identische und einheitliche Formulierung im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 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 könnte. Unklar bleibt auch, was unter nachteiligen Wirkungen, die auf der Geschlechterrolle basieren, gemeint sein soll. Auch die Erläuterungen geben hiefür kein Beispiel an.

Zu § 3 Abs. 4 bis 6:

Wenn auch in den Erläuterungen angeführt wird, daß aufgrund sozialwissenschaftlicher Erhebungen sexuelle Belästigungen von Frauen wesentlich häufiger vorkommen als sexuelle Belästigungen von Männern, so ist dies nach ho. Ansicht dennoch kein hinreichender Grund, den häufigeren Fall in den Abs. 4 und 5 ausdrücklich zu regeln, um in Abs.6 sodann die sinngemäße Anwendung für den weniger häufigen Fall anzuordnen. Eine von vornherein geschlechtsneutrale Regelung, die einen ganzen Absatz einsparen könnte, wäre vorzuziehen. Sollte Abs.6 trotzdem beibehalten werden, so wäre im Sinne von Pkt. 15 der Legistischen Richtlinien 1990 das Wort "sinngemäß" zu streichen, da die in Abs.4 und 5 getroffenen Regelungen wohl ohne irgendeine besondere Maßgabe auch auf das andere Geschlecht anwendbar sind.

Zu § 3 Abs.4:

Dieser Passus würde aufgrund seiner vagen Formulierung "angemessene Abhilfe" Anlaß für zahlreiche Verfahren sein, in denen diese ausjudiziert werden müßten (er eröffnet zahlreiche Möglichkeiten des Mißbrauchs). Einzige Grundlage kann ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers sein.

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, was die Diskriminierung der Frau angeht, 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 gravierenden 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 Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz sprechen 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 "Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" sollte explizit in das Gesetz aufgenommen werden.

Zu § 4:

Der Gesetzestext zeigt nicht den Weg, wie diese Zielbestimmung - Geschlechterparität in den maßgebenden Kommissionen - auch tatsächlich realisiert werden soll, insbesondere im Bereich der Dienstnehmervertretungen. Die Erläuternden Bemerkungen bringen hingegen einen diesbezüglichen Vorschlag. Trotz dieses Mangels empfiehlt es sich, auch aus pragmatischen Überlegungen zunächst von einer gesetzlichen Verankerung des aufgezeigten Weges abzusehen und vielmehr die Praxis abzuwarten und zu beobachten.

Zu § 4 Abs.1:

Es ist nicht verständlich, wie man über die Berücksichtigung des "jeweils relevanten Frauenanteils" zu einer geschlechtssparitätschen Zusammensetzungen von Kommissionen kommen will. Der Begriff "relevanter Frauenanteil" bedarf der näheren Festlegung. Auffallend ist, daß dort wo beispielsweise die Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission (§ 9) behandelt wird, in keiner Weise auf die Geschlechterparitäten Bezug genommen wird (siehe auch die Anmerkung zu dieser Bestimmung). Die Zusammensetzung der Kommission ist daher 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 desselben 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 infolge einer Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Rechtsverhältnis vor - soweit keine Vermögenseinbuße erfolgte, mindestens öS 5.000,--, das Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst verzichtet auf eine analoge Regelung mit dem Hinweis auf eine Vermögenseinbuße. Eine Diskriminierung durch den Dienstgeber hätte im Prinzip immer zur Folge, daß er

den für die eingetretene Diskriminierung verantwortlichen Beamten über eine Regreßklage zur Refundierung veranlassen könnte.

Zu § 6:

In der ersten Zeile des Abs.1 ist das Wort "bis" vor dem Termin...." zum 31. Dezember jedes 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 Bundesministern/ innen dem/der Bundeskanzler/in spätestens vorgelegt werden müssen."

Zu § 7:

Eine Vielzahl von Organen zur Insitutionalisierung dieses Gesetzes ist 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 § 8 Abs.3:

Gem. § 8 Abs.2 hat sich die Gleichbehandlungskommission mit allen Fragen der Gleichbehandlung der im § 2 genannten Personen zu be-

fassen. Sie soll somit dafür sorgen, daß es in keinem Fall zu einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes kommt.

Im Hinblick auf die bereits angeführte Möglichkeit, daß auch Männer benachteiligt werden können, ist es nicht einzusehen, warum die Gleichbehandlungskommission nur dann anzuhören ist, wenn Interessen von Frauen betroffen sind oder sein könnten. Nach ho. Auffassung müßte sie vielmehr immer dann anzuhören sein, wenn die Interessen der Gleichbehandlung der Geschlechter ganz allgemein betroffen sind oder sein könnten.

#### Zu § 9:

Abs.1 enthält eine Aufzählung aller Mitglieder mit Stimmrecht der Gleichbehandlungskommission. Von dieser Annahme ausgehend, erscheint die nachstehende Regelung des Abs.2 betreffend Bestellung durch den Bundeskanzler widersprüchlich:

- Laut Abs.1 Zif.3 hat die IMAG das Vorschlagsrecht für zwei Mitglieder.
- Laut Abs.2 bestellt der Bundeskanzler im Falle des Untätigbleibens der IMAG (keine Erstellung eines Vorschlages) ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied. Ebenso ist im § 20 Abs.3 Zif.4 festgehalten, daß die IMAG das Vorschlagsrecht für ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied hat.

Ausgehend von der Annahme, daß Abs.1 bei der Zahl der der Kommission angehörenden Personen nur die Mitglieder erfaßt (und nicht auch die Stellvertreter inkludiert), ist eine Klarstellung unbedingt erforderlich.

Sollten hingegen die Stellvertreter/innen tatsächlich inkludiert sein, bedarf es erst recht einer entsprechenden Klarstellung in

Abs.1. Zwecks Einarbeitung sind die stellvertretenden Mitglieder berechtigt, an den Sitzungen der Kommission - allerdings ohne Stimmrecht - teilzunehmen. Es ist sinnvoll, diesen Stellvertretern im Verhinderungsfall des betreffenden Mitgliedes das Stimmrecht zu geben. Eine solche ergänzende Bestimmung wäre ausdrücklich aufzunehmen.

§ 9 Abs.1 Zif.5 sieht zwar dezidiert einen Dienstgeber-Vertreter des entsprechenden Ressorts vor, als Äquivalent dazu fehlt jedoch ein Vertreter des entsprechenden Personalvertretungsorgans (Zentralausschuß....).

Die Miteinbidnung des zuständigen Personalvertretungsorgans ist nach ho. Ansicht unverzichtbar und würde wesentlich der Vernetzung der gesamten Gleichbehandlungshirarchie mit den bestehenden Personalvertretungseinrichtungen dienen. Eine solche Zusammenarbeit kann nur zugunsten der betroffenen Frauen wirken.

Die Vorlage ist daher um Ziffer 6 zu ergänzen.

#### Zu § 9 Abs.3:

Um eine einheitliche Begriffsbildung zu gewährleisten, sollte auch in dieser Bestimmung eine Formulierung wie in Art.129b Abs.1 B-VG für die Unabhängigen Verwaltungssenate in den Ländern gewählt werden. Demnach sollte sie wie folgt lauten: "Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden."

#### Zu § 11 Abs.1:

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sollte gem. Pkt.59 der Legistischen Richtlinien 1990 das Wort "sinngemäß" vermieden werden. Die ersten beiden Sätze sollten daher wie folgt lauten:  
"Auf das Verfahren der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs.1....,32 und 33 AVG anzuwenden. Die §§ 45 u. 46 AVG sind...."

Im zweiten Satz ist weiters zu bemerken, daß dessen letzter Halbsatz sprachlich wohl besser wie folgt formuliert werden sollte:  
"....den entsprechenden Sachverhalt lediglich glaubhaft zu machen hat."

Zu § 11 Abs.2:

Der personelle Anwendungsbereich dieses Gesetzes ist im § 2 klar festgelegt. § 11 Abs.2 bezieht sich nun auf Rechte der Gleichbehandlungskommission, die ihr nur dann zustehen, wenn sie Angelegenheiten behandelt, die eine Person betreffen, die vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfaßt ist. Diese Klarstellung ist nach ho. Auffassung überflüssig, weil die Gleichbehandlungskommission in Angelegenheiten, die andere Personen betreffen, gar keine Zuständigkeit hat.

Zu § 11 Abs.3:

Die Anführung von Zeugen- bzw. Sachverständigen-Beweisen erscheint entbehrlich, da gem. § 11 des Entwurfes in Verbindung mit § 46 AVG als Beweismittel alles in Betracht kommt, was zweckdienlich ist, somit auch die Einvernahme von Zeugen und Sachverständigen.

Zu § 11 Abs.4:

In dieser Bestimmung wird die Gleichbehandlungskommission einer Verschwiegenheitspflicht unterworfen, die strenger ist als jene des Art. 20 Abs.3 B-VG. Dies ist nach der einschlägigen Judikatur des Verfassungsgerichtshofes mit Art. 10 EMRK nicht vereinbar.

Zu § 12:

Die derzeitige Formulierung des § 12 trägt dem Charakter einer "Grundsatzbestimmung" zu wenig Rechnung und ist ein Beleg dafür, daß bei der redaktionellen Gestaltung des vorliegenden Entwurfes primär die neuen Gremien im Blickpunkt standen, während der Gegenstand dieses Gesetzes nach Formulierung der §§ 1 bis 6 offenbar in den Hintergrund getreten ist: Statt den neuen Landesgesetzgebern aufzutragen, für die Landeslehrer jeweils ein dem vorliegenden Entwurf inhaltlich entsprechendes Gleichbehandlungsge-

setz (und im Rahmen desselben auch eine Gleichbehandlungskommission) zu schaffen, wird ihnen nahezu nur die gesetzliche Bildung einer analogen Kommission vorgeschrieben. Nicht einmal die offenkundig für prioritär erachtete Berichtspflicht wird eindeutig in diesem Paragraphen statuiert, sondern implizit vorausgesetzt.

Wenn das, was mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf vorrangig anzustreben ist, nämlich die Gleichbehandlung der Landeslehrerinnen mit den Landeslehrern, tatsächlich legislativ umgesetzt werden soll, müsse der § 12 nicht bloß die sinngemäße Anwendung der §§ 9 bis 11 durch die Länder, sondern vor allem die analoge Landesgesetzgebung im Sinne der §§ 1, 3, 4, 5 und 6 des Entwurfes normieren. Außerdem wäre der Rechtsklarheit wegen auch eine "Maßgabe-Bestimmung" aufzunehmen, der zufolge der jeweiligen Landeshauptmann die Aufgaben des zuständigen Bundesministers und die jeweilige Landesregierung die Aufgaben der Bundesregierung wahrzunehmen habe.

Eine grundlegende, umfassende Neuformulierung des § 12 erscheint daher dringend geboten.

#### Zu § 13:

Dies gilt auch für oberste Organe (Rechnungshof, Verwaltungsakademie, Parlament, Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof).

#### Zu Unterabschnitt B:

In diesem Unterabschnitt werden in unsystematischer Weise die Bestimmungen über die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und die Gleichbehandlungsbeauftragten miteinander vermengt. Es sollten besser die Bestimmungen über die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Arbeitsgruppen jeweils zu eigenen zusammenhängenden Blöcken zusammengefaßt werden. Im Hinblick auf die Anregung zu § 7 sollte weiters geprüft werden, ob nicht für die Gleichbehandlungsbeauftragten überhaupt ein eigener Unterabschnitt geschaffen werden sollte.

- 14 -

Die Reihung der ggstdl. Paragraphen wäre entsprechend systematisch umzustellen.

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 Rechtskenntnisse 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.

Zu § 15:

Gem. der Überschrift dieser Bestimmung soll diese die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen regeln.

Eine solche Regelung enthält jedoch ausschließlich der Abs.3, während die Abs.1 und 2 die Einrichtung der Gleichbehandlungsbeauftragten regeln. Eine Trennung der Regelungen über diese beiden Einrichtungen wäre auch an dieser Stelle wünschenswert.

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

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

Es muß dafür Sorge getragen werden, daß im Rahmen der gesamten Arbeitsgruppe ein ausgewogenes Verhältnis aller Berufsgruppen (abgesehen von dieser "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 bei jedem Bundesministerium einzurichten; dabei wurde offensichtlich vergessen, die Errichtung solcher Gruppen auch den sog. "obersten Organen", z.B. Rechnungshof, Parlament, Volksanwaltschaft vorzusehen.

Zu Abs.3 stellt sich weiters die Frage, wie vorzugehen ist, wenn in einem Bereich eines Ressorts nicht für mindestens 5 Bundesländer oder gem. § 15 Abs.1 letzter Satz mindestens 5 Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt wurden. Zif.1 geht nämlich davon aus, daß der Arbeitsgruppe in jedem Ressort mindestens 5 Gleichbehandlungsbeauftragte anzugehören haben.

Zu § 16:

Für die Zukunft mag die in dieser Bestimmung vorgesehene, tautologisch anmutende Regelung über die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten über Vorschlag jener Arbeitsgruppe, der sie selbst angehören, praktikabel erscheinen, vor der Konstituierung der ersten Arbeitsgruppe nach dem BBG ist aber nicht ersichtlich, wer dem Ressortleiter die entsprechenden Vorschläge erstatten solle. 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.

Auch sind in dieser Bestimmung Regelungen über die Gleichbehandlungsbeauftragten einerseits und über die Arbeitsgruppen andererseits unsystematisch vermischt. Im zweiten Satz des Abs.3 stellt sich weiters die Frage, ob diese Bevorzugung weiblicher Mitglieder in jedem Fall sachlich gerechtfertigt ist.

Im Abs.5 sollte es statt "soll 8 Wochen betragen" besser "hat 8 Wochen zu betragen" lauten. Dies entspricht auch Punkt 35 der Legistischen Richtlinien 1990.

Zu § 17:

Abs.1 regelt die Amtsenthebung der Vorsitzenden, der Stellvertreter und der Schriftführer bei Vorliegen schwerwiegender Gründe oder bei einer qualifizierten Mehrheit der Arbeitsgruppe für die Maßnahme.

Abs.2 enthält eine nähere Definition dieser schwerwiegenden Gründe.

Sowohl Abs.1 als auch 2 beziehen sich vom Wortlaut her ausschließlich auf die genannten Funktionsträger.

Abs.3 enthält eine Regelung für alle Gleichbehandlungsbeauftragten (und wohl auch die alle Stv.?) betreffend Erlöschen der Mitgliederschaft:

....auf eigenen Antrag

....bei Beendigung der Tätigkeit im Planstellenbereich dieses Ressorts.

Es wirkt befreidlich, daß eine Amtsenthebung bei Vorliegen der genannten schwerwiegenden Gründe gegen den Willen eines/r Gleichbehandlungsbeauftragten nicht möglich sein soll.

Es sollte die Enthebung außer für die im Abs.1 genannten Funktionsträger auch für alle anderen Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne der Abs.1,2 möglich sein. Darüberhinaus sollte die Formulierung im Abs.3 ....Beendigung des Dienstverhältnisses im Planstellenbereich.... eine Bereinigung erfahren: auch im Falle eines Ressortwechsels endet das Dienstverhältnis nicht, sondern es ändert sich der Tätigkeitsbereich.

#### Zu § 17 Abs.2 Zif.2:

Während die Verschwiegenheitspflicht für die Gleichbehandlungs-kommission - wenn auch in verfassungsrechtlich bedenklicher Weise - im § 11 Abs.4 des Entwurfes ausdrücklich geregelt ist, fehlt eine solche Regelung über die Verschwiegenheitspflicht von Mitgliedern der Arbeitsgruppen. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann aber zu einer Amtsenthebung führen, wobei auf die Verschwiegenheit, die nach allgemeinem Verständnis von einer Vertrauensperson mit den in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben erwartet wird, abgestellt wird. Es stellt sich die Frage, ob diese Regelung im Sinne des Art. 18 B-VG ausreichend bestimmt ist. Dabei ist zu beachten, daß deren Verletzung zu der schon angeführten beträchtlichen Sanktion der Amtsenthebung führen kann.

- 18 -

Zu § 17 Abs.2 Zif.3 und § 18 Abs.2:

In diesen Bestimmungen wird ein "Tätigkeitsbericht" erwähnt. Dieser ist nirgends sonst im Gesetz geregelt, obwohl ihm offenbar große Bedeutung zugemessen wird, weil die Unterlassung seiner Beibringung durch eine(n) Gleichbehandlungsbeauftragten zur Amtesenthebung führen kann. Ebenso wird in der letzten Zeile des § 18 Abs.2 von einem "Rechenschaftsbericht der Arbeitsgruppe" gesprochen, der nirgends sonst geregelt ist. Interessant wäre in diesem Zusammenhang auch das Verhältnis dieser Berichte zueinander.

Zu § 18:

Auch die Zentralstellen sind Dienststellen.

Zu § 20 Abs.2:

Aus dem letzten Halbsatz dieser Bestimmung geht hervor, daß die dort genannten Mitglieder vom Bundeskanzler aufgrund des Vorschlages auf unbestimmte Zeit bestellt werden. Dies ist im Hinblick auf die Ministerverantwortlichkeit gem. Art. 69 B-VG verfassungsrechtlich bedenklich.

Zu § 21:

An den einzelnen Dienststellen sind fakultativ von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe Kontaktfrauen zu bestellen.

Die Bestellung kann erfolgen

- über Vorschlag einer Gleichbehandlungsbeauftragten
- auf schriftlich dokumentierte Anregung von mind. 40% der weiblichen Bediensteten einer Dienststelle (bei kleinen Dienststellen können 40% auch nur eine oder zwei Frau/en sein....)
- bei Bekanntwerden von....

Warum kann sich eine Frau nicht selbst bei der Arbeitsgruppe bewerben (genauso wie eine Gleichbehandlungsbeauftragte)?

Wenn eine Frau über Vorschlag einer Gleichbehandlungsbeauftragten von der Arbeitsgruppen-Vorsitzenden zur Kontaktfrau "bestellt" wird, wie wird sichergestellt, daß diese

- zumindest Erfahrung in der Vertretung von Frauen hat (ähnlich wie bei der Gleichbehandlungsbeauftragten)
- und darüber hinaus auch mit dieser Bestellung einverstanden ist?

Das gesamte Bestellungsverfahren für die Kontaktfrauen gehört ausführlicher und ähnlich jenem für die Gleichbehandlungsbeauftragten geregelt. Wird dies nicht getan, stellt sich ernsthaft die Frage nach der wirklichen Bedeutung dieser Kontaktfrauen und ob sie nicht in erster Linie eine "Sekretärinnen-Funktion" für die Gleichbehandlungsbeauftragte haben. Tatsächlich ist das Aufgabengebiet der Kontaktfrauen nach § 21 Abs.4,5

- Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftr.
- Beratung der weiblichen Bediensteten bei Kursen

sehr eingeschränkt. Da sich die vorgesehene Tätigkeit der Kontaktfrau im wesentlichen auf die Auswahl von Weiterbildungsveranstaltungen beziehen soll, die grundsätzlich nur im Inland angeboten werden, ist die Bestellung von Kontaktfrauen an den österreichischen Dienststellen im Ausland entbehrlich. Im Zuge des Österreichischen Beitritts zur EG kann sich dies verändern - "Europa ohne Grenzen". Da Weiterbildung und Qualifikation die Basis für Chancengleichheit, ist die Tätigkeit der Kontaktfrauen insgesamt zu stärken. Eine Stärkung bzw. eine bessere Verankerung der Kontaktfrauen in der Gesetzesnovelle wäre zu überlegen. Der erste Satz von Abs.1 der § 21 sollte daher wie folgt lauten: "In einzelnen Dienststellen im Inland, sowie an diesen zumindest fünf Dienstnehmerinnen verwendet werden, hat die/der Vorsitzende...."

- 20 -

Zu § 22:

Der erforderliche finanzielle Mehraufwand müßte im Budget berücksichtigt werden. Auch der personelle Mehraufwand müßte im Stellenplan Eingang finden.

Zu § 23 Abs.1:

Abgesehen von sprachlichen Mängeln dieser Bestimmung stellt sich die Frage, ob die Bestimmung über die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen als Kollegialorgane ohne weiters auf die Tätigkeit der Kontaktfrauen als Einzelorgane anzuwenden sind.

Zu § 24 Abs.1:

Es stellt sich die Frage, ob es im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes gem. Art. 7 B-VG nicht geboten wäre, auch besondere Förderungsmaßnahmen für Männer vorzusehen, wenn deren Gesamtzahl innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe in einer Untergliederung des Stellenplanes weniger als 50% beträgt.

Zu § 24:

Abs.3 statuiert, daß bei/m - der Aufnahme von Dienstnehmer/inne/n

- beruflichen Aufstieg und
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

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

Zu § 25 Abs.2:

Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung geht nicht klar hervor, ob dieses Recht sich auf die Zeit des Karenzurlaubes selbst oder auf die Zeit danach oder auf beide Zeiträume bezieht. Erst aus den Erläuterungen ergibt sich, daß es für die Zeit während des Karenzurlaubes gelten soll. Eine Klarstellung im Gesetz selbst wäre jedoch vorzuziehen.

Zu Art. II (§ 15 Abs.2 AusG):

Die Regelung erscheint widersprüchlich formuliert.

Begründung: Wenn die Funktion bereits vergeben ist (...."nach Vergabe der Funktion") kann nicht erst auf eine vorgesehene Vergabe verwiesen werden (...."für die Vergabe vorgesehen ist").

Zu Art. IV (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 Transparenz der diversen Bestellungsvorgänge wäre Genüge getan, wenn zumindest in den Erläuternden Bemerkungen der genaue Ablauf dargestellt würde. Die in Art. IV/2 enthaltene "Übergangsbestimmung" ist zu dürftig.

- 22 -

Zu Art. 4 z.2:

Im neuen Abs.2 von § 28 Verwaltungsakademiegesetz wäre in der ersten Zeile das Wort "zu" zu streichen.

Zu § 29:

Das Wort "jedoch" in der Vollziehungs-Klausel wäre nach "in Angelegenheiten" vor den Beistrich zurzuziehen, sodaß der folgende Satzteil lautet: "die nur den Wirkungsbereich einer/eines Bundesministerin/Bundesminister betreffen, diese/r Bundesminister/in betraut."

Abschließend darf darauf hingewiesen werden, daß das Inhaltsverzeichnis (nach dem § 25) nicht mit der Gliederung des Gesetzesentwurfes übereinstimmt und fälschlich einen Hinweis auf eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes enthält, das vom BBG unberührt bleibt. Es sollte wie folgt berichtigt werden:

Artikel 2: Änderung des UOG

Artikel 3: Änderung des AusG

Artikel 4: Änderung des Verwaltungsakademiegesetzes

Artikel 5: Schluß- und Übergangsbestimmungen

25 Abschriften der ggstdl. Stellungnahme werden u.e. dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Wien, am 30. Juli 1992

Für den Bundesminister:

Dr. PFEFFER

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

