

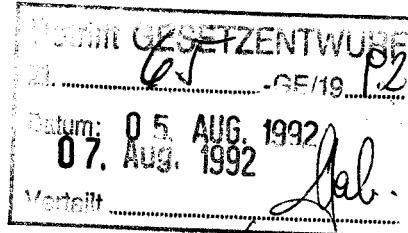
## BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

B  
M  
W  
FMINORITENPLATZ 5  
A-1014 WIENTELEFON  
(0222) 53120-0

DVR 0000 175

GZ 5432/21-7/92

Kanzlei des Präsidenten  
des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien



Bundeskanzleramt;  
Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleich-  
behandlung und Förderung von Frauen im  
Bundesdienst und über Änderungen des Aus-  
schreibungsgesetzes und Verwaltungsakademie-  
gesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehand-  
lungsgesetz - BBedGBG);  
Stellungnahme

In der Anlage beeindruckt sich das Bundesministerium für Wissen-  
schaft und Forschung die Stellungnahme zu dem vom Bundeskanz-  
leramt ausgesendeten Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleich-  
behandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über  
Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademie-  
gesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG)  
zur Kenntnis zu bringen.

Wien, 31. Juli 1992

Der Bundesminister:

Dr. BUSEK

F.d.R.d.A.:

## BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

GZ 5432/21-7/92

Bundeskanzleramt  
Ballhausplatz 2  
1014 Wien

MINORITENPLATZ 5  
A-1014 WIENTELEFON  
(0222) 531 20-0  
DVR 0000 175

Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG);  
Begutachtungsverfahren

Zu do. GZ 141.210/1-I/11/92

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung beeindruckt sich zu dem vom Bundeskanzleramt für die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten zur Begutachtung ausgesendeten 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:

I.

EINLEITUNG - ALLGEMEINES

1. Einleitend und grundsätzlich ist ein Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz, d.h. sind ergänzende gesetzliche Regelungen betreffend die Gleichbehandlung von Frauen im Bundesdienst und deren Förderung sehr zu begrüßen. Es entspricht dies sowohl dem Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung für die XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates vom 17. Dezember 1990, als auch der von Österreich ratifizierten UN-Konvention von 1982 sowie den völkerrechtlichen Verpflichtungen bezüglich der Setzung von Maßnahmen zur faktischen Gleichstellung von Mann und Frau im Berufsleben.

- 2 -

2. Unbeschadet aller gewiß noch anzustrebenden und notwendigen Verbesserungsmaßnahmen für die Förderung von Frauen im Bundesdienst ist davon auszugehen, daß gerade der Bundesdienst zu jenen Bereichen zählt, wo traditionell und prinzipiell durch ein einheitliches und auf Geschlechter nicht Bezug nehmendes bzw. diese gleichbehandelndes Dienst- und Besoldungsrecht seit langem grundsätzliche Gleichbehandlung von Mann und Frau formell und materiell besteht; auf jeden Dienstnehmer, einerlei ob Mann oder Frau, der ein Dienstverhältnis zum Bund hat, kommt gleiches Recht zur Anwendung - ausgenommen spezifische Bestimmungen für weibliche Dienstnehmer. Trotz gleicher Behandlung durch das Gesetz ergeben sich in der Praxis ungleiche Gewichte.

Die Tatsache, daß der Frauenanteil bei den Bundesbediensteten insgesamt 33,05 % beträgt, und sich damit der Frauenquote an den unselbstständig Beschäftigten von 42 % (1992) angenähert hat - wie dies in den Erläuterungen zum Gesetzentwurf (Seite 36) geschieht - sowie der Hinweis, daß der Frauenanteil bei den Akademikern im Bundesdienst knappe 20 %, in der Entlohnungsverwendungsgruppe d/D hingegen 58 Prozent beträgt und der Frauenanteil in den typischen, schlechter bezahlten Verwendungen, wie Kanzlei- und Schreibdienst, überproportional hoch sei, ist zutreffend, hat aber bekanntlich seine Ursache in vielerlei Tatsachen und Voraussetzungen. Die spezifische Förderung von Frauen, insbesondere in bildungs- und ausbildungsmäßiger Hinsicht sowie deren besondere Unterstützung, um allen notwendigen Anforderungen für eine erfolgreiche Karriere im Bundesdienst gerecht zu werden, ist richtiges und notwendiges Anliegen auch des Bundesgesetzgebers und seiner Vollziehung.

3. Hierbei wird allerdings auch auf das verfassungsmäßige Gebot des Gleichheitssatzes (siehe insbesondere Art. 2 StGG, Art. 7

- 3 -

Abs. 1 BVG, Art. 14 MRK. u.a.) und des Verbotes der Diskriminierung sowie der (nur) sachlichen Differenzierung (wonach es nach der ständigen Judikatur des VfGH der Gleichheitsgrundsatz dem Gesetzgeber gebietet, Gleiches gleich und Ungleicher ungleich zu behandeln, d.h. daß Differenzierungen nur vorgenommen werden dürfen, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind) Bedacht zu nehmen sein.

Andererseits zielt gerade die UN-Konvention 1982 (BGBl. Nr. 443/1982) darauf ab, daß Österreich alle Anstrengungen unternimmt, um die prinzipielle Gleichberechtigung und Gleichstellung von Mann und Frau auch in der Praxis zu erreichen.

Im Hinblick auf eine EG-Annäherung Österreichs sollen die in diesem Bereich geltenden Bestimmungen als maßgebliche Orientierung dienen.

4. Schließlich wird darauf Bedacht zu nehmen sein, daß zu den auch verfassungsrechtlich gebotenen Grundsätzen für die Vollziehung bzw. Verwaltung jene der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zählen. Verfahrensregelungen zur Förderung von Frauen bzw. zur Verhinderung von Nichtdiskrimierungen von Frauen sollten daher so gestaltet sein, daß hierdurch eine effiziente Verwaltung - was abgesehen von einem verfassungsmäßigen Gebot auch eine ganz besonders nachhaltige Zielsetzung des Arbeitsübereinkommens der Bundesregierung darstellt - nicht gefährdet wird. Dies muß beispielsweise im Hinblick auf die vorgeschlagene Regelung des Anwendungsbereiches des Gesetzentwurfes im § 3 Abs. 2 angesehen werden, wo u.a. auch Werkverträge, die vom Bund an natürliche Personen vergeben werden, unter die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes fallen sollten. Zu den Werkverträgen zählen u.a. z.B. auch alle geistigen Leistungen, die an sich schon schwierig auszuschreiben sind, sowie etwa auch alle Werkleistungen wie Architektenaufträge, Verträge

- 4 -

mit Prüfern/Prüfingenieuren im Rahmen begleitender oder nach-prüfender Kontrolle, Auftragsforschungen, Projektvergaben u.a.m.

5. In legislativer Hinsicht wäre überdies auch noch zu prüfen und zu erwägen, ob im Sinne einer Verbesserung der Systematik und zur leichteren Lesbarkeit dienstrechtlicher Vorschriften die Bestimmungen eines "Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsge setzes" in das Beamten-Dienstrechtsgesetz und das Vertragsbediensteten gesetz aufgenommen werden sollten. Dies obwohl nicht verkannt werden soll, daß einem eigenen Bundesgesetz mit dem Titel "Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz" zweifellos in einem höheren Maße "Signalfunktion" zukommt.

6. Weiters wäre noch zu prüfen, ob sich gesetzliche Bestimmungen mit der Verbesserung der beruflichen Stellung der Frauen im öffentlichen Dienst darauf beschränken sollen oder ob es nicht sinnhaft wäre, im Interesse einer modernen Verwaltung auch auf Grundsätze eines modernen "Personal-Managements" generell Bedacht zu nehmen, um die Aufgaben der Verwaltung durch ein entsprechend qualifiziertes Fachkraft- und Führungspersonal unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in befriedigender Weise sicherzustellen.

Diese Überlegungen haben jedoch grundsätzlichen Charakter und beziehen sich auf die gesamte öffentliche Verwaltung.

7. Schließlich muß davon ausgegangen werden, daß bei der Frage der Gleichbehandlung von Frauen und Männern die Interessen von Bundes-Bediensteten vertreten werden. Es wird daher für den Gesetzgeber dringend zu prüfen sein, im Sinne einer Vereinheitlichung und Bedachtnahme auf die bestehende Systematik der Interessensvertretungen die Angelegenheiten der Gleichbehandlungen im Rahmen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes einzurichten, bzw. diese im Rahmen der Personalvertretungen in ge-

- 5 -

eigneter Art und Weise wahrnehmen zu lassen, um unnötige Verflechtungen und Kompetenzüberschreitungen durch die Schaffung neuer Organe in Sondergesetzen zu vermeiden. Hierzu wäre eine Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes vonnöten.

## II.

### ZU DEN VORGESCHLAGENEN BESTIMMUNGEN IM EINZELNEN

#### Zu § 1:

§ 1 2. Satz enthält einen Hinweis auf den 3. Abschnitt betreffend "Bestimmungen zur vorübergehenden Förderung von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern". Es wird bei § 24 noch darauf näher einzugehen sein. Nach ho. Auffassung sind darin - wie im Gesetz insgesamt - allerdings Regelungen sachlich nicht gerechtfertigter Differenzierungen (Bevorzugung von Frauen aus dieser ausschließlichen Begründung) und Diskriminierung eines Geschlechtes (Zurückstellung von Männern eben nur aus diesem Grunde) enthalten (z.B. sind § 24 Abs. 3 des Entwurfes "Bewerberinnen bei gleicher Eignung wie männliche Bewerber zu bevorzugen ..."), die verfassungswidrig wären.

Diese Bestimmungen lassen sich allerdings an der völkerrechtlichen Verpflichtung Österreichs, das Mittel der "positiven" Diskriminierung zügig zur Erreichung einer annähernden faktischen Geschlechtergleichheit einzusetzen, ableiten. Eine diesbezügliche Interpretation (in den "Erläuterungen") erscheint sinnvoll.

- 6 -

Zu § 2:

Abs. 1 könnte präziser und kürzer lauten: "Dieses Bundesgesetz ist auf alle öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund anzuwenden." Durch die Erweiterung in Abs. 2 wird sich der Anwendungsbereich dieses Gesetzes auch auf Lehraufträge und auf Dienstverhältnisse zur Akademie der Wissenschaften erstrecken, nicht aber auf Gastprofessuren an den Universitäten und Hochschulen und Tuto- toren. Lehraufträge an Universitäten sind nicht auszuschreiben, ihre Vergabe erfolgt überwiegend als Instrument der selbständigen Lehrtätigkeit von Universitäts- und Hochschulassistenten, zum anderen Teil an entsprechend qualifizierte Praktiker aus dem ausßeruniversitären Bereich zur Abdeckung bestimmter Spe- ziallehrveranstaltungen. An Kunsthochschulen muß ausschließlich die höhere künstlerische und pädagogische Qualifikation maßge- bend sein. Da Lehraufträge somit sehr stark vom jeweiligen personellen Angebot in dem betreffenden Fach abhängig sind, sollten sie vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen werden.

Aber auch die Sinnhaftigkeit der Anwendung auf "Werkverträge" muß aus mehreren Gründen bezweifelt werden: Einmal, weil die Anwendung dieses im Entwurf vorliegenden Bundesgesetzes auch auf "Werkverträge, die vom Bund an natürliche Personen vergeben werden" bedeuten würde, daß jegliche im Werkvertragsweg zu erledigende Leistung, wozu u.a. auch Architektenaufträge, die Bestellung von Prüfern (Prüfingenieuren) im Zuge begleitender oder nachprüfender Kontrolle, aber auch die Vergabe von For- schungsaufträgen, Projektvergaben u.v.a. zählen würden, unter dem Gesichtspunkt der "Gleichbehandlung" - zusätzlich zu allen anderen diversen Ausschreibungs- und Vergaberegelungen - zu be- handeln wäre. Zum zweiten würde das eine so aufwendige und im Endergebnis sachlich nur wenig befriedigende Maßnahme bedeuten, die letztlich nur der Zielsetzung der Effizienz der Verwaltung zuwider liefe.

- 7 -

Zu § 3:

Zu § 3 Abs. 1:

Dienstpflichtverletzungen sind begrifflich nur bei Dienstverhältnissen denkbar. Bei vertraglichen Dienstverhältnissen können sie u.a. zur Kündigung (Entlassung) führen, bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen u.a. zur disziplinären Verfolgung. Bei Werkverträgen und Lehraufträgen ist eine Dienstpflichtverletzung nicht möglich. Eine dienstrechtliche Sanktion ist daher nicht gegeben, eine Sanktion aus dem Vertragsverhältnis heraus ziemlich problematisch. Lehraufträge sind Bescheide, sodaß eine Sanktion eine eigene Rechtsgrundlage bräuchte.

Zu § 3 Abs. 2 und 3:

Zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit des Tatbestandes der "Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes" sollten demonstrativ Bereiche angeführt sein, und zwar zumindestens jene, die derzeit nur in den Erläuterungen zum Gesetzentwurf enthalten sind. Auch Teil I Artikel 1 der UN-Konvention 1982 (BGBl. Nr. 443/1982) ist bei Umschreibung des Tatbestandes "Diskriminierung der Frau" konkreter und leichter verständlich.

Zu § 3 Abs. 4 und 6:

Selbst wenn in den Erläuterungen ausgeführt ist, daß sexuelle Belästigungen an Männern eher selten sind, erscheint es nicht unproblematisch, die Absätze 4 und 5 so zu formulieren, daß sie zwar einen Schutz der Frau vor sexueller Belästigung durch den Mann ausdrücklich vorsehen, während bei sexuellen Belästigungen von Männern durch Dritte nur eine Analogieregelung vorgesehen ist. Der Gleichheitsgrundsatz sollte auch bei der Systematik

- 8 -

und im Wege einer geschlechtsneutralen Formulierung zum Ausdruck kommen. Überdies würde dies zur Verkürzung des Gesetzestextes führen.

Eine Belästigung "von Dritten" (§ 3 Abs. 4 Z 2 des Entwurfes) inkludiert auch Verstöße von Personen, die der Dienststelle (Betrieb etc.) nicht angehören (Kunden, Parteienverkehr etc.). Eine derart weite Formulierung ist angesichts des Fehlens entsprechender strafrechtlicher Sanktionen und der weitgehenden Wirkungslosigkeit von etwaigen Maßnahmen des Dienstgebers zu überdenken bzw. ist die "angemessene Abhilfe" näher zu definieren.

Es empfiehlt sich im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in demjenigen für den öffentlichen Dienst zu einer diesbezüglichen identen bzw. einheitlichen Formulierung zu kommen.

Zu § 3 Abs. 8:

Die Formulierung des Abs. 8 ist uneindeutig. Nach dieser Formulierung dürfte im Ausschreibungstext z.B. auch folgender Satz nicht enthalten sein: "Männliche Bewerber müssen/sollen den Präsenz- bzw. Zivildienst bereits abgeleistet haben." Eine solche Forderung ist aber durchaus legitim, üblich und dient der rechtzeitigen Information der Interessenten. Eine Präjudizierung auf männliche Bewerber bzw. deren Bevorzugung ist daraus nicht ableitbar.

Zu § 4:

Die Anordnung des Abs. 1 kann nicht wirklich durchdacht sein: Will man erreichen, daß Frauen regelmäßig zu Mitgliedern von Ausschreibungs- und Begutachtungskommisionen bestellt werden, dann sollte der Gesetzgeber dies auch ausdrücklich anordnen. Die in der hier vorliegenden Formulierung vorgesehene "Bedachtnahme" ist relativ wirkungslos.

- 9 -

Zu § 5:

Zur Frage der Gebührlichkeit einer einmaligen Entschädigung an die/den Diskriminierte/n ist zu beachten, daß nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechtes zwischen dem Schaden, der jemandem an Vermögen, Rechten oder seiner Person zugefügt worden ist, und dem entgangenen Gewinn zu unterscheiden ist. So kann etwa bei Verstoß gegen die Bestimmungen des Ausschreibungsverfahrens (Ö-NORM 2030 und 2050) nach der ständigen Judikatur der ordentlichen Gerichte nur der tatsächlich erlittene Schaden (Kosten der Beteiligung am Ausschreibungsverfahren), nicht aber der entgangene Gewinn (Auftrag) beansprucht werden. Die Festsetzung eines Geldbetrages, der die Kosten der Bewerber an sich bei weitem übersteigt, ist verfassungsgesetzlich im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes nicht unbedenklich.

Der Begriff "einmalige Entschädigung" ist daher durch einen rechtlich eindeutigeren zu ersetzen.

Als Orientierung dient das Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 10.4.1984, Rs 79/83.

Zu § 8:

Es ist unsachlich, daß gemäß Abs. 3 die Gleichbehandlungskommission in Begutachtungsverfahren nur anzuhören ist, wenn Interessen von Frauen betroffen sind oder sein könnten. Die Gleichbehandlungskommission hat nicht einseitig zu sein, sie sollte grundsätzlich in jedes Begutachtungsverfahren eingeschaltet werden.

- 10 -

Zu § 9:

Der Personenkreis, aus dem die zwei in Abs. 1 Z. 1 genannten Juristen bzw. Juristinnen auszuwählen sind, wäre präziser zu umschreiben.

Zu § 11:

Abs. 2 sollte im Hinblick auf sprachliche Klarheit und Korrektheit neu formuliert werden.

Zu § 14:

Es ist verfassungsrechtlich nicht unproblematisch, einer einzelnen Gleichbehandlungsbeauftragten das Recht einzuräumen, eine Disziplinaranzeige direkt an die Disziplinarkommission zu richten. Die Erstattung einer formellen Disziplinaranzeige entspricht einer Anklage im gerichtlichen Strafverfahren und kann nur einer Behörde zustehen! Dies ist vor Einleitung eines Disziplinarverfahrens ausschließlich die Dienstbehörde (s. §§ 109 und 110 BDG 1979). Andernfalls wäre auch das abgekürzte Verfahren gem. § 131 BDG 1979 ausgeschlossen. Eine Klarstellung ist notwendig.

In der zehnten Zeile des Abs. 1 ist nach dem letzten Wort "der" zu ergänzen: "/dem"; in der elften Zeile ist nach dem letzten Wort "Die" einzufügen: "/Der".

In Abs. 2 wäre klarzustellen, daß der/die Gleichbehandlungsbeauftragte an den Sitzungen der Disziplinarkommission als Beisitzer/Beisitzerin ohne Stimmrecht teilnimmt.

- 11 -

Zu § 15:

Der Dienststellenbegriff wäre zu klären. Wie sind diesbezüglich kleine Außenstellen zu bewerten, deren Zentrale in einem anderen Bundesland liegt? Im Bereich des BMWF betrifft dies Außenstellen der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik, der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, der Museen und des Bundesdenkmalamtes, in einigen wenigen Fällen aber auch Außenstellen von Universitätsinstituten. Ein Verweis auf die Legaldefinition im § 1 Abs.4 Bundes-Personalvertretungsgesetz erscheint hilfreich.

Zu § 15 Abs.3, Zeile 3 ff. hat korrekterweise zu lauten:

" besteht  
1. aus den gem..... und darüber hinaus  
2. aus der/dem...."

Zu § 16:

Ein "Selbstergänzungsrecht" der ministeriellen Arbeitsgruppen ist insbesondere im Zusammenhang mit der Bildung der ersten Arbeitsgruppen nach diesem Bundesgesetz problematisch. Es gab bisher keinerlei Normen für die Auswahl und Bestellung der "Kontaktfrauen" im Rahmen der Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst.

Zu Abs. 6 wäre klarzustellen, ob auch hier Dreievorschläge wie bei Abs. 2 oder nur Einervorschläge gemeint sind. Aus der Sicht des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung wären Einervorschläge wohl nicht akzeptabel.

- 12 -

Im Abs. 1 müßte die Formulierung "auf Vorschlag dieser" korrekterweise lauten "auf deren Vorschlag".

In Abs. 3, zweiter Satz wäre die Formulierung "Bevorzugt zur Bewerbung einzuladen sind weibliche ...." vorzuziehen.

In Abs. 5, 1. Satz wäre die Formulierung: "Die Bewerbungsfrist für das Amt der/des Gleichbehandlungsbeauftragten beträgt 8 Wochen." vorzuziehen.

Zu § 17:

Die Aufzählung der "schwerwiegenden Gründe" in Abs. 2 soll nicht taxativ gemeint sein. Es könnte eine ganze Reihe anderer schwerwiegender Gründe geben, die eine Abberufung durch die Ressortleitung notwendig machen. Außerdem müßte eine dem § 21 Abs. 2 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes entsprechende Bestimmung eingebaut werden. Ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens müßte die Mitgliedschaft zur Arbeitsgruppe und die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte ruhen.

In Abs. 3 müßte es statt "auf eigenen Antrag" richtig heißen "durch Verzicht", um einen formellen Abberufungsakt durch die Ressortleitung zu vermeiden.

Zu § 18:

Die Worte in Abs. 2 "nachweislich schriftlich" bedeuten nach der Judikatur die Zustellung mittels Rückscheinbriefes. Das kann doch hier nicht ernsthaft gemeint sein. Es genügt wie in allen anderen wichtigen Angelegenheiten des Dienstbetriebes und des Dienst- und Besoldungsrechtes ein Rundschreiben an alle Bediensteten oder die Veröffentlichung in einem offiziellen Publikationsorgan (z.B. Mitteilungsblätter der Universitäten, Ministerialverordnungsblatt).

- 13 -

Zu § 19:

Abs. 2, 2. Satz hat korrekterweise zu lauten: "Die Ladung dieser Bediensteten....."

Zu § 20 Abs. 3 Z. 4:

Die interministerielle Arbeitsgruppe hat zwei Vertreter bzw. Vertreterinnen in die Gleichbehandlungskommission zu entsenden, daher hat sie auch Vorschläge für beide Vertreter bzw. Vertreterinnen zu erstatten.

Zu § 21:

Das Bestellungsverfahren für Kontaktfrauen ist dezidierter zu regeln. Es stellt sich sonst die ernsthafte Frage nach der wirklichen Bedeutung dieser Kontaktfrauen, die gerade in der Angelegenheit "Frauenförderung" durch Weiterbildungsmotivation einen wesentlichen und aktiven Beitrag zur Chancengleichheit geleistet haben und das auch weiterhin wahrnehmen sollen.

Es fehlt jede Angabe darüber, wie viele Kontaktfrauen in einem Ressort oder einer Dienststelle höchstens zu bestellen sind, bzw. es fehlt ein Schlüssel zwischen der Zahl zu vertretenden Bediensteten und der Zahl der möglichen Kontaktfrauen.

Die Bestellung einer Kontaktfrau soll nicht der/dem Vorsitzenden der ministeriellen Arbeitsgruppe allein überlassen bleiben, sondern bedürfte wohl eines Beschlusses der ministeriellen Arbeitsgruppe. Nach dem vorliegenden Textvorschlag könnten eine Gleichbehandlungsbeauftragte und die/der Vorsitzende der ministeriellen Arbeitsgruppe beliebig viele Kontaktfrauen in den einzelnen Dienststellen bestellen.

- 14 -

Auch der unter Abs. 1 Z 3 genannte Sachverhalt erfordert wohl einen Beschuß der ministeriellen Arbeitsgruppe.

Grundsätzlich sollte es an jeder Dienststelle, an der Frauen beschäftigt sind, Kontaktfrauen in entsprechender Zahl geben. Die Bestellung mehrerer Kontaktfrauen sollte ähnlich wie im Bundes-Personalvertretungsgesetz an die Zahl der weiblichen Bediensteten gekoppelt sein.

Zu § 22:

Abs. 1 wurde entweder ungeschickt oder aber bewußt zu großzügig formuliert. Es sollte eine dem § 29 PVG analoge Formulierung gewählt werden.

Zu § 24:

Die Formulierung des Abs. 4 Z. 2 stellt bloß auf die formale Erfüllung bestimmter Kriterien ab, nicht aber auf eine vergleichende Qualifikationsprüfung aller Bewerber. Spezifische Qualifikation sind künftig präziser zu nennen bzw. auf sie ist zu verweisen, damit der bloße Formalcharakter überwunden wird. Dies wäre insbesondere für den Bereich der Universitäten und Hochschulen, für die das Ausschreibungsgesetz 1989 und damit die Eignungsprüfung grundsätzlich nicht gilt, anzustreben.

Abs. 5 stellt im Zusammenhang mit § 3 Abs.1 eine unklare Formulierung dar, Abs. 5 sollte umgekehrt, nämlich positiv formuliert werden, siehe in diesem Zusammenhang auch den Formulierungsvorschlag des BMWF zu § 106 a, wonach Fördermaßnahmen ausdrücklich keine Diskriminierung darstellen.

- 15 -

Zu § 25:

Es kann nicht ernsthaft der Dienstgeber bzw. die Dienstbehörde schon aufgrund der bloßen Empfehlung nur einer Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau zu einer solchen Freistellung gezwungen werden. Entweder muß es eine Ermessensentscheidung des Dienstgebers bzw. der Dienstbehörde bleiben, oder es müßte ein Beschuß der ministeriellen Arbeitsgruppe vorliegen.

Die Frage berührt darüber hinaus die Debatte um Arbeits-/Dienstzeit-Verkürzung bzw. Bildungsfreistellung und tangiert damit einen größeren sozialpolitischen Aspekt, der damit als Problem, nicht aber als Lösungsansatz angesprochen ist.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf wäre zu regeln, ob und inwie weit die Mitglieder von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten und Hochschulen Mitglieder der ministeriellen Arbeitsgruppe werden bzw. werden können. Die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der einzelnen Universitäten und Hochschulen sollten automatisch Mitglieder der ministeriellen Arbeitsgruppe im BMWF sein. Im übrigen wären die Universitäten und Hochschulen von Anwendungsbereich des § 15 (Gleichbehandlungsbeauftragte pro Bundesland) auszunehmen.

Zu Art. IV Abs. 2: Der 1. Satz ist isoliert gesehen zwar selbstverständlich, im Zusammenhalt mit § 16 aber jedenfalls für den Bereich des BMWF nicht sachgerecht. Die Personalvertretungsorgane waren bisher in die Verfahren zur Bestellung von Kontaktfrauen nicht eingebunden, im Bereich des BMWF war es

- 16 -

vielmehr üblich, daß sich die bisherige Kontaktfrau selbst ihre Nachfolgerin ausgesucht hat. Diese Vorgangsweise kann keine geeignete Grundlage für einen entscheidenden Einfluß auf die Bildung der neuen Organe sein.

### III.

#### SONDERSITUATION DER UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN KÜNSTLERISCHER RICHTUNG

Auf Grund der von den allgemeinen Verwaltungsstrukturen abweichenden besonderen universitären Strukturen gibt es im universitären Bereich bereits Organe, die mit speziellen Aufgaben der Gleichbehandlung betraut sind (Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG).

Die Handlungsmöglichkeiten der im 2. Abschnitt des gegenständlichen Entwurfes vorgesehenen Institutionen (vor allem Gleichbehandlungskommission, Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen) sind andere als die der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG. So sind diese Arbeitskreise gemäß § 106a UOG schon in der Entscheidungsvorbereitung eingebunden.

Bei einem Einbau der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ist von folgenden Überlegungen auszugehen:

- \* Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG sind unabhängig von - wie im § 15 Abs. 1 des gegenständlichen Entwurfes - vorgesehenen regionalen Gesichtspunkten an jeder Universität bzw. Hochschule künstlerischer Richtung eingerichtet. Des weiteren ist im § 106a UOG auch keine Vertretung im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach -

- 17 -

wie im § 15 Abs. 1 des gegenständlichen Entwurfes vorgesehen - Entlohnungs- und Verwendungsgruppen normiert.

- \* Die Bestellung der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG erfolgt nicht wie im § 16 des gegenständlichen Entwurfes vorgesehen durch den/die Bundesminister(in), sondern durch die jeweils zuständigen universitären Kollegialorgane. Die Zahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG ist nicht gesetzlich verankert, sondern wird vom obersten Kollegialorgan festgelegt.
- \* Ein bei der Zentralstelle eingerichtetes Organ (z.B. bestehend aus allen Vorsitzenden der einzelnen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG) ist derzeit gesetzlich nicht vorgesehen.
- \* Zu dem im § 10 Abs. 2 lit. 4 des gegenständlichen Entwurfes vorgesehenen Beschwerderecht jedes Mitgliedes eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG ist zu bemerken, daß die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG Kollegialorgane sui generis sind, die aus arbeitsökonomischen Gründen die zeitlich befristete oder unbefristete Delegierung ihrer Entscheidungsbefugnisse für bestimmte Angelegenheiten an einzelne (mit Zweidrittelmehrheit) oder eine Gruppe (mit einfacher Mehrheit) ihrer Mitglieder beschließen können.

Da aus den obigen Überlegungen folgend ein Einbau der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG in die gegenständliche, diesem Entwurf zugrunde liegende Systematik, nicht sinnvoll erscheint, wären somit neben den gemäß § 106a UOG eingerichteten Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen auch länderweise für alle Universitäten, Hochschulen künstleri-

- 18 -

scher Richtung und sonstigen Dienststellen des Ressorts Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 15 Abs. 1 des gegenständlichen Entwurfes zu bestellen sowie Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 15 Abs. 3 des gegenständlichen Entwurfes einzurichten. Die Arbeitskreise gemäß § 15 BBeDGBG sind um die Vorsitzenden der Arbeitskreise gemäß § 106a UOG abweichend von der Systematik des Entwurfes zu erweitern.

Die aus dieser Konzeption resultierende Parallelität der eingerichteten Institutionen, die mit Aufgaben der Gleichbehandlung betraut sind, ist aufgrund der speziellen Strukturen der Universitäten und Kunsthochschulen erforderlich.

#### IV.

##### ZU DEN KOSTEN:

Trotz eines absoluten Eintretens für alle Mittel, die der Gleichbehandlung und Förderung von Frauen dienen, ist eine finanzielle Abgeltung für diskriminierende Tatbestände als grundsätzlich problematisch anzusehen. Eine Diskussion über adäquatere Sanktionen ist erforderlich.

Es ist anzumerken, daß der vorliegende Gesetzesentwurf keine ernstzunehmende Aussage über die zu erwartenden Kosten trifft. Daß eine Verwirklichung dieses Gesetzesentwurfes für jedes Ressort mit beträchtlichen Mehrkosten verbunden sein wird - nicht nur für den Aufwand der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen selbst, sondern auch für die vermehrten und umfangreicheren Verwaltungsverfahren bei den Dienstgebern bzw. Dienstbehörden -, steht außer Frage, eine ungefähre Berechnung dieser zu erwartenden Mehrkosten wäre aber notwendig.

- 19 -

Entgegen der Annahme im Entwurf ist realistischerweise auch mit einem erhöhten Personalaufwand zu rechnen. Ähnlich wie bei Personalvertretern werden auch Gleichbehandlungsbeauftragte von einigen Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz entlastet werden müssen, diese Aufgaben werden auf andere Bedienstete in Form von Überstunden oder aber auf zusätzliche Bedienstete als "Ersatzkräfte" aufzuteilen sein.

Sonstiges:

Der vorliegende Entwurf weist eine Reihe von Satzzeichenfehlern auf ( z. B. § 2 Abs. 4, § 3 Abs. 3 Z. 1, Z. 2, § 4 Abs. 2, § 16 Abs. 5, 2. Satz, § 18 Abs. 1, § 24 Abs. 2 ) und sollte daher im Hinblick darauf noch einmal überarbeitet werden.

Übergangs- und Schlußbestimmungen weisen mit Regelungen im sonstigen Gesetzentwurf, insbesondere was die Stellung der Kommissionen, Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Bestellung betrifft und sonstige Verfahrensbestimmungen verschiedene Fragen und mangelnde Abstimmung auf, was im Zuge einer abschließenden Legistik noch zu überarbeiten wäre.

Wien, 31. Juli 1992

Der Bundesminister:

Dr. Busek

F.d.R.d.A.

