

## BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

B M  
W F

GZ 69.006/8-FFK/92

Herrn Präsidenten  
des Nationalrates  
Dr. Heinz FISCHER  
Parlament  
1017 Wien

Sachbearbeiterin:  
Dr. Knollmayer  
Tel.: 531 20-5890  
Fax: 531 20-5155

MINORITENPLATZ 5  
A-1014 WIEN  
TELEFON  
(0222) 531 20 - 0  
FAX  
(0222) 531 20 - 5755

Gesetzentwurf	
6J	-GE/19 P2
Datum: 03. AUG. 1992	
Verteilt 04. Aug. 1992	

*Dr. Ottwanger*

Stellungnahme der Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst zum Bundesgesetz über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst

In der Anlage werden 25 Kopien der Stellungnahme der Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst zum Bundesgesetz über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und des Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG) übermittelt.

Beilagen

Wien, 27. Juli 1992

Für den Bundesminister:

Dr. Stumpf-Fischer

  
 F.d.R.G.A.:

## **STELLUNGNAHME**

**der Arbeitsgruppe des Bundesministeriums  
für Wissenschaft und Forschung  
zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen  
im Bundesdienst**

**zum**

**Bundesgesetz über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen  
im Bundesdienst und über Änderungen des  
Ausschreibungsgesetzes und des Verwaltungskademiegesetzes  
(Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG)  
GZ 141.210/1-I/11/92**

**unter Expertise von Univ.-Ass. Dr. Silvia SIEGMUND-ULRICH**

## EINLEITUNG

Die Arbeitsgruppe zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst begrüßt die Gesetzesinitiative zur Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst als eine wichtige Voraussetzung für die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen. Trotz einem absoluten Eintreten für alle Mittel, die der Gleichbehandlung und Förderung von Frauen dienen, erachtet die Arbeitsgruppe eine finanzielle Abgeltung für diskriminierende Tatbestände als grundsätzlich problematisch und hält noch eine Diskussion über adäquatere Sanktionen für erforderlich. Weiters sollte, ohne die Intentionen des Gesetzes in Frage zu stellen, der bürokratische Aufwand in Grenzen gehalten werden.

Aus der Sicht des BMWF nimmt die Arbeitsgruppe zu dem Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:

Grundsätzlich muß gesagt werden, daß die Besonderheiten des Universitätsorganisationsrechtes und des Hochschullehrerdienstrechtes in keiner Weise berücksichtigt sind. Um eine Widerspruchsfreiheit zwischen dem UOG und dem BBedGBG herzustellen, müssen zahlreiche Anpassungen am BBedGBG-Entwurf vorgenommen werden. Im folgenden sind nur die wichtigsten Kritikpunkte angeführt:

1. Die gem. § 106a UOG an den Universitäten und Kunsthochschulen eingerichteten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind im Entwurf nicht berücksichtigt. Die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind im Entwurf ex lege als Gleichbehandlungsbeauftragte vorzusehen.
2. Die Übergangsbestimmungen in Art IV (2) des Entwurfes sind unvollziehbar! Damit bleibt im Entwurf die Frage ungelöst, ob und auf welche Weise die auf Grund des Förderungsprogrammes 1981 bestellten Arbeitsgruppen zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst in das neue Fraueninteressenvertretungskonzept des BBedGBG integriert werden sollen. Eine Überleitung ist auf Grund der nicht anwendbaren Über-

gangsbestimmungen nicht vorgesehen. Die genannte Personengruppe unterliegt daher denselben Bewerbungs- und Bestellungsbedingungen, die im Entwurf für die neuen Funktionen vorgesehen sind.

Die derzeit bestellten Kontaktfrauen sind nicht einmal als Personenkreis angesprochen, der bevorzugt zur Bewerbung um die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingeladen werden soll. Gem. § 16 Abs. 3 sind nur weibliche Mitglieder der Personalvertretung oder von Gremien der Gewerkschaft bevorzugt zur Bewerbung einzuladen.

Dies erscheint besonders unverständlich, zumal die Funktionärinnen des Förderungsprogrammes 1981 ein Erfahrungspotential repräsentieren, das im Sinne der Zielsetzung des BBedGBG wohl bevorzugt genutzt werden müßte. Der Entwurf selbst ist von dieser grundsätzlichen Überlegung geleitet, wenn in § 16 Abs. 2 als Voraussetzung für die Annahme eines Bewerbers/einer Bewerberin

**"Erfahrung in der Vertretung von Frauen oder besonderer Einsatz für gleichbehandlungsspezifische Anliegen"**

vorgesehen sind.

3. Für die Gleichbehandlungsbeauftragten und für die Kontaktfrauen besteht kein umfassender Arbeitsauftrag, die Dienstnehmer/innen i.S. der §§2, 24 und 25 zu beraten und Beschwerden entgegenzunehmen. Die umfassende Individualbetreuung - wohl einer der Hauptzwecke des BBedGBG - ist damit nicht sichergestellt. Die Zuständigkeiten von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sind nur rudimentär geregelt und nicht klar abgegrenzt. Es stellt sich ua die Frage, welchen Inhalt der Rechenschaftsbericht einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten überhaupt haben kann, wenn die Aufgabenbesorgung im Gesetz nicht klargestellt sind.
4. Der in § 16 Abs. 1 bis 3 festgelegte Bestellungsmodus für die Gleichbehandlungsbeauftragten ist im Hinblick auf die Erstbestellungen unvollziehbar!

Die Bestimmungen widersprechen den logischen Denkgesetzen, sie stehen in Widerspruch zu § 15 Abs 3. Gem. § 16 Abs. 1 bis 3 sind Bewerbungen an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu richten. Dies ergibt sich

eindeutig aus dem gesetzlichen Kontext. § 16 gehört zum Unterabschnitt B: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen. Im gesamten Abschnitt wird dann der Begriff "Arbeitsgruppe" in diesem Sinne verwendet (Vgl. insbesondere §§ 13, 16, 17, 18 und 19). Die Arbeitsgruppe hat dem/der zuständigen Bundesminister/in Dreievorschläge zu machen.

Die Arbeitsgruppe ist jedoch zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht existent, besteht sie doch gem. § 15 Abs. 3 aus der Gesamtheit der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie Vors., StV. u. Schriftf. Die Arbeitsgruppe besteht also aus jenen Personen, die erst zu bestellen sind! Dies ist ein unlogischer Zirkel, der § 16 Abs. 1 bis 3 unvollziehbar macht.

5. Die starren Bundesländerquoten gem. § 15, Abs. 1 sind abzulehnen, weil sie zu großen Disparitäten in der Vertretung in den Bundesländern führen und weil durch diese Quote eine flächendeckende Individualbetreuung der Frauen nicht möglich ist.  
Das Fraueninteressenvertretungskonzept des Entwurfes sollte sich nicht nach Bundesländern orientieren, sondern nach dem Dienststellenbegriff, grundsätzlich keine Hierarchie zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in Bezug auf Aufgaben, Rechte und Pflichten und keine Differenzierung nach Verwendungsgruppen vorsehen. Grundsätzlich wäre hier ratsam, eine Orientierung am Bundes-Personalvertretungsgesetz vorzunehmen.
6. In den §§ 4 und 5 wird offensichtlich nur auf das Ausschreibungsgesetz 1989 abgestellt. Dieses ist gem. § 82 AusG auf Universitäts- und Kunsthochschulpersonal nicht anzuwenden, da Sonderbestimmungen im UOG bestehen. Die Textierung von § 4 und 5 müßte daher so gefaßt sein, daß der Geltungsbereich dieser Bestimmungen auch für das UOG sichergestellt ist. Ansonsten sind die Sanktionsmöglichkeiten des § 5 Abs. 1 und 2 für die Universitäten und Kunsthochschulen nicht anwendbar!
7. Die Rechte und Pflichten der Personen, welche die Aufgaben des BBedGBG besorgen, sind unzureichend geregelt.

**STELLUNGNAHME ZU EINZELNEN BESTIMMUNGEN  
DES BBedGBG**

## **1. ABSCHNITT DES ENTWURFES:**

### **Allgemeine Bestimmungen (§§ 1 - 6)**

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

## **2. ABSCHNITT DES ENTWURFES:**

### **Institutionen (§§ 7 - 23)**

- § 7 Institutionen

#### **Unterabschnitt A: Gleichbehandlungskommission**

- § 8 Einrichtung und Aufgaben
- § 9 Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission
- § 10 Gutachten der Gleichbehandlungskommission

#### **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

#### **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

**Artikel II: Änderung des Ausschreibungsgesetzes****Artikel III: Änderung des Verwaltungskademiegesetzes****Artikel IV: Schluß- und Übergangsbestimmungen****(2) Übergangsbestimmungen**

## § 2 Anwendungsbereich

In § 2 sollte eine Legaldefinition der "Dienststellen" verankert werden, da die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und die Anzahl der Kontaktfrauen ganz wesentlich vom Dienststellenbegriff abhängt. Verwiesen sei etwa auf die Legaldefinition in § 1 Abs. 4 Bundes-Personalvertretungsgesetz.

## § 3 Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

Die Generalklausel des § 3 Abs. 1 sollte durch eine demonstrative Aufzählung jener Diskriminierungstatbestände ergänzt werden, wie sie in den Erläuterungen angeführt sind.

## § 4 Geschlechterparität der Kommissionen

Die Formulierung:

**"Die Besetzung von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen hat unter Bedachtnahme auf den im betreffenden Entscheidungsbereich jeweils relevanten Frauenanteil zu erfolgen"**

stellt offensichtlich - wie in den Erläuterungen zum Ausdruck kommt - nur auf die Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen i.S. des Ausschreibungsgesetzes ab (§§ 7 u 30).

In den Erläuterungen wird zu § 4 ausgeführt:

**"Sofern 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."**

Es ist zu betonen, daß der Abschnitt VII des Ausschreibungsgesetzes für das Universitäts- und Hochschulpersonal nicht gilt (siehe Kritik zu § 5). An den Universitäten und Kunsthochschulen sind Personalangelegenheiten im selbständigen Wirkungsbereich der Universität nicht nur von Kommissionen zu besorgen, sondern zum Teil auch durch andere Kollegialorgane (z.B. von Institutskonferenzen

bzw. Abteilungskollegien oder in bestimmten Fällen von den Fakultätskollegien (z.B. § 28 Abs. 4 UOG) im selbständigen Wirkungsbereich der Universität bzw. Kunsthochschulen zu besorgen. Diese Kollegialorgane sind nicht(!) von der Leitung der Zentralstelle einzuberufen. Es handelt sich um autonome Kreationsvorgänge, für welche zum Teil Wählen vorgesehen sind. Bei anderen Kreationsakten ist nach bestimmten Verhältniszahlen der im entsendenden Kollegialorgan vertretenen Kurien vorzugehen.

Soll § 4 für den Geltungsbereich des UOG überhaupt Bedeutung haben, ist die Textierung dahingehend anzupassen.

Im übrigen handelt es sich um eine lex imperfecta, d.h. um eine sanktionslose Norm. In den Erläuterungen ist kein Hinweis darauf zu finden, daß dies gewollt ist, der § 4 also nur "atmosphärisch" wirken soll.

Eine materielle Derogation der einschlägigen Bestimmungen des UOG wäre durch die derzeitige Textierung keinesfalls gegeben.

## § 5 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Die Textierung von § 5 Abs. 1 und 2 ist in mehrfacher Hinsicht problematisch:

In Abs. 1 werden Gutachten von ganz unterschiedlicher Bedeutung angesprochen, die nur durch einen Auslegungsaufwand in ihrer juristischen Bedeutung klargestellt werden können.

Mit "Gutachten einer für Personalentscheidungen zuständigen Kommission" sind offensichtlich Gutachten nach dem Ausschreibungsgesetz, BGBl 85/1989 idGf, gemeint. Gem. § 10 AusG hat die Begutachtungskommission und gem. § 50 AusG die Aufnahmekommission ein Gutachten zu erstellen. Beide Kommissionen sind jedoch nicht(!) für die Personalentscheidung zuständig. Dies ergibt sich insbesondere aus den §§ 5, 12 Abs. 5 und 15 Abs. 2 für die Begutachtungskommission und aus den §§ 29 Abs. 1, 47 Abs. 1, 51 Abs. 1 und 2, 52 AusG für die Aufnahmekommission. Die Ausschreibung und das nachfolgende Aufnahmeverfahren sind gem. § 21 AusG von der für die Aufnahme zuständigen Dienststelle durchzuführen. Die Gutachten der Kommissionen stellen keine Entscheidung mit Bindungswirkung für den Dienststellenleiter dar. Eine Aufnahme entgegen den Gutachten der Aufnahmekommission ist gem. § 52 AusG möglich. Wenn die Aufnahmekommission

das Gutachten nicht fristgerecht übermittelt, kann der Leiter oder die Leiterin der Dienststelle die Planstelle ohne weiteres Zuwartern besetzen (§ 51 Abs. 2 AusG).

Diskriminierende Entscheidungen der Dienststellenleiter können daher nach dem derzeitigen Wortlaut des § 5 Abs. 1 und 2 BBedGBG nicht sanktioniert werden.

Darüber hinaus bewirkt diese Textierung, daß beinahe das gesamte Universitätspersonal und das gesamte Kunsthochschulpersonal vom Anwendungsbereich des § 5 Abs. 1 und 2 BBedGBG nicht erfaßt ist. Eine Sanktionierung i.S. des § 5 Abs. 2 BBedGBG im Falle einer Diskriminierung an den Universitäten und Kunsthochschulen wäre ausgeschlossen, da keine Gutachten i.S. des AusG erstellt werden. Dies deshalb, weil gem. § 82 AusG andere Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren in anderen Bundesgesetzen anstelle des Ausschreibungsgesetzes anzuwenden sind. Im UOG und im KHOG und AOG sind auf Grund der Hochschulautonomie solche spezifischen Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren geregelt. Verwiesen sei auch auf die Durchführungsbestimmungen zum Ausschreibungsgesetz, GZ 920.320/2-II/A/6/00 vom 16. Jänner 1990, Pkt 2.1. lit g und lit h.

Der Abschnitt VII des AusG ist auf folgende Fälle nicht anwendbar:

- \*g) Universitätspersonal (§ 23 Abs. 5, § 64, § 73 und § 86 Abs. 1 UOG), das sind Universitätslehrer (einschließlich der Bundes- und Vertragslehrer an Universitäten), Mitarbeiter im Lehrbetrieb, alle A/a-wertigen Verwendungen, Leiter der Quästuren sowie alle anderen Universitätskliniken und besonderen Universitätseinrichtungen (einschließlich der Universitätsbibliotheken).  
Abschnitt VIII ist daher nur auf die nicht A/a-wertigen Bediensteten der Universitätsdirektionen sowie die Bediensteten des Studentenberatungsdienstes anzuwenden.“

Anmerkung: Seit der Novelle zum AusG 1991 ist der in den Durchführungsbestimmungen zitierte Abschnitt VIII des AusG als Art. VII zu lesen.

- \*h) Kunsthochschulpersonal (§§ 10 bis 14, § 22 Abs. 1, § 28 und § 37 Abs. 7 KHOG; §§ 14 bis 25 und § 33 Abs. 2 AOG), das ist das gesamte Personal der Kunsthochschulen und der Akademie der bildenden Künste (einschließlich der Hochschulbibliothek und der Akademiebibliotheken.“

Dies bedeutet, daß in § 5 Abs. 1 und 2 eine Textierung gefunden werden muß, die die Anwendbarkeit der genannten Bestimmungen auf die Universitäten und Hochschulen sicherstellt. An den Universitäten und Kunsthochschulen entscheiden in Personalangelegenheiten die einschlägigen Kollegialorgane im eigenen Wirkungsbereich der Universität. Sie erstellen z.B. Dreiervorschläge (§ 28 UOG) oder stellen Anträge (§ 40 UOG) zur Besetzung von Planstellen, "Gutachten" werden nicht erstellt. Es sollte ausdrücklich klargestellt werden, daß die Begründungen für Dreiervorschläge und sonstige Begründungen für Anträge zur Besetzung von Planstellen, welche in Kollegialorganen der Universitäten und Hochschulen beschlossen werden, von § 5 Abs. 1 und 2 miterfaßt sind.

Würde die derzeitige Textierung in Kraft treten, so wären die Sanktionsmöglichkeiten dem § 5 Abs. 1 und 2 für den Geltungsbereich von UOG, KHOG und AOG nicht gegeben. Die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen könnten dann zwar gem. § 106a UOG eine begleitende Kontrolle in den Kollegialorganen bis zur Entscheidungsfindung durchführen und allenfalls eine Aufsichtsbeschwerde erheben, um so einen diskriminierenden Akt zu beseitigen. Sollte sich jedoch eine Beschwerdeführerin erst zu einem Zeitpunkt an den Arbeitskreis wenden, zu welchem die diskriminierende Entscheidung bereits ergangen ist, hat der Arbeitskreis keine Möglichkeit, eine Sanktion im Sinne des § 5 Abs. 3 BBedGBG zu erwirken und so zumindest eine Schadenersatzlösung sicherzustellen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, daß die Schadenersatzregelung des § 5 Abs. 2 BBedGBG erheblich von jenem schadenersatzrechtlichen Tatbestand abweicht, der im Entwurf zur Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl 108/1979 idGf, vorgesehen ist. Während im § 5 Abs. 2 BBedGBG Richtwerte für die Höhe der Entschädigung vorgegeben werden, ist im Novellen-Entwurf zum Gleichbehandlungsgesetz 1979 vorgesehen, daß der Arbeitgeber jedenfalls verpflichtet ist, "dem Stellenwerber/der Stellenwerberin das Entgelt zu ersetzen, das dieser bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können."

Es stellt sich die Frage, ob eine unterschiedliche Sanktionierung von gleichartigen Diskriminierungstatbeständen im BBedGBG und im Gleichbehandlungsgesetz 1979 sachlich gerechtfertigt wäre. Die im Novellen-Entwurf zum Gleichbehandlungsgesetz 1979 konzipierte Lösung scheint eine EG-konforme Rechtsprechung zu ermöglichen, während die sehr offene Bestimmung des § 5 Abs. 2 BBedGBG zu

einer unterschiedlichen Entscheidungspraxis der Ressortleiter führen dürfte, die in jedem Einzelfall am Rechtsschutzstandard der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes gemessen werden muß.

## **§ 6 Bericht an den Nationalrat**

Um den Informationsfluß von "unten nach oben" zu gewährleisten, sollte durchgehend eine Berichtspflicht im Entwurf vorgesehen werden. Nach dem derzeitigen Entwurf ist dieses System nur indirekt sichergestellt.

Eine Berichtspflicht der Gleichbehandlungsbeauftragten an die jeweils zuständige Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist nur indirekt geregelt, nämlich durch die §§ 17 Abs. 2 Z 3 und 21 Abs. 4. Die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sollten in einer eigenen Bestimmung festgelegt sein, in welche auch die Berichtspflicht aufzunehmen wäre.

Auch für die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen sollte aus Gründen der Klarheit und Übersichtlichkeit eine solche Berichtspflicht explizit normiert sein. Derzeit kommt eine solche jährliche Berichtspflicht nur indirekt in § 18 Abs. 2 zum Ausdruck.

## **2. ABSCHNITT DES ENTWURFES:**

### **Institutionen (§§ 7 - 23)**

#### **§ 7 Institutionen**

In der Aufzählung fehlen die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen § 106a UOG

Auch sind die Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 16) nicht genannt.

#### **§ 8 Gleichbehandlungskommission, Einrichtung und Aufgaben**

Die Textierung des Abs. 3 ist unklar und zu eng.

Aus Abs. 3 geht nicht zweifelsfrei hervor, welches "Begutachtungsverfahren" gemeint ist. Nach den Erläuterungen soll die Gleichbehandlungskommission zu Gesetzesvorhaben Stellung nehmen können. Dies müßte im Wortlaut des § 8 zum Ausdruck kommen.

In Anlehnung an § 107 Abs. 3 letzter Satz UOG könnte z.B. folgende Textierung ins Auge gefaßt werden:

Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung (unmittelbar?) berühren, sind der Gleichbehandlungskommission zur Erstellung eines Gutachtens innerhalb angemessener Frist zuzuleiten.

Im übrigen gilt das BBG im Falle geschlechtsspezifischer Diskriminierung auch für Männer, daher kann ein Begutachtungsrecht nicht nur für den Fall normiert werden, wenn "Interessen von Frauen" betroffen sind.

Abs. 2 sollte in den Abs. 1 integriert werden. Damit wäre eine Generalklausel wie im Gleichbehandlungsgesetz 1979 gegeben. Die wichtigsten Aufgaben sollten im folgenden demonstrativ aufgezählt werden. Dazu gehört das oben besprochene Begutachtungsrecht für Gesetzes- und Verordnungsentwürfe, sowie die derzeit in § 8 nicht erwähnte Zuständigkeit zur Erstellung von Gutachten gem. § 10.

## § 9 Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission

Zu Abs. 1 ist kritisch zu bemerken, daß von den nach dem BBedGBG zur Wahrnehmung von Gleichbehandlungsaufgaben betrauten Personen nur 2 Vertreterinnen der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen als Mitglieder der Kommission vorgesehen sind.

Auch für Gewerkschaftsvertreter/-vertreterinnen gemäß § 9 Abs. 1 Z 4 und für die Mitglieder gemäß § 9 Abs. 1 Z 1 und 2 haben jene spezifischen Ernennungsvoraussetzungen, wie sie gemäß § 16 Abs. 2 für Gleichbehandlungsbeauftragte vorgesehen sind, zu gelten, nämlich:

"Erfahrung in der Vertretung von Frauen oder besonderer Einsatz für gleichbehandlungs- und frauenförderungsspezifische Anliegen."

Die Einführung eines BBedGBG ist unter anderem ja gerade deshalb notwendig geworden, weil die klassischen Ebenen der Interessenvertretungen in der Tendenz wenig Sensibilität gegenüber Frauen- bzw. Gleichbehandlungsfragen gezeigt haben.

Der Entwurf orientiert sich hier offensichtlich am Gleichbehandlungsgesetz 1979, welches für die Privatwirtschaft gilt. Für diesen Geltungsbereich ist eine derartige Lösung gerechtfertigt. Für den Bereich des Öffentlichen Dienstes gibt es jedoch die Ebene der gesetzlichen Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes. Die auf Grund dieses Gesetzes bestehenden Personalvertretungsorgane sind durch Wahl der Bediensteten demokratisch legitimiert.. Dieser Sachverhalt wird überhaupt nicht berücksichtigt. Es sollte bedacht werden, daß die Dienststellenausschüsse an den jeweiligen Dienststellen und die Zentralausschüsse an der Ressortspitze die Aufgaben der Personalvertretung im Sinne des § 2 Abs. 1 PVG wahrzunehmen haben, daher also eine sachliche Nähe zu den Beschwerdefällen eines Ressorts auch in Fragen der Gleichbehandlung gegeben ist. Aus diesem Grund erscheint es problematisch, ausschließlich die Vertreter der Gewerkschaften in die interministerielle AG einzubinden.

§ 9 Abs. 2: Es sind zwei Mitglieder und zwei Stellvertreterinnen aus dem Kreis der interministeriellen Arbeitsgruppe zu bestellen, wenn die genannte Arbeitsgruppe keinen Vorschlag macht (siehe § 9 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 erster Satz).

**§ 9 Abs. 4:** Es wäre vorzusehen, daß die Sitzungen nach Bedarf einzuberufen sind. (Vgl. auch § 7 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz 1979).

**§ 9 Abs. 5:** Das Präsenzquorum ist überzogen hoch festgelegt.

Die Anwesenheit von 2/3 der Mitglieder wird nicht einmal in Art. 44 B-VG für die Verabschiedung von Verfassungsbestimmungen gefordert. Ein derartiges Quorum erschwert das Zustandekommen einer Sitzung unverhältnismäßig!

Umgekehrt kann bei einem Gremium mit relativ großer Mitgliederzahl nicht vorgesehen werden, daß nach der 3. Einberufung einer Sitzung das Präsenzquorum bereits durch die/den Vorsitzenden und mindestens ein weiteres Mitglied gegeben ist.

(Anscheinend orientiert sich die Textierung an § 35 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz. Es wird jedoch übersehen, daß die Aufnahmekommission nur aus vier (!) Mitgliedern besteht.)

Zweckmäßig wäre es, sich hinsichtlich der Präsenz- und Konsensquoren am Gleichbehandlungsgesetz 1979 zu orientieren.

Im übrigen antizipiert § 9 Abs. 5 in der derzeitigen Textierung eine äußerst schlechte Sitzungsmoral, die über jede Durchschnittserfahrung hinausgeht.

## **§ 10 Gutachten der Gleichbehandlungskommission**

**§ 10 Abs. 2 Z 4:** Diese Bestimmung wäre zu streichen. Wenn die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ex lege als Gleichbehandlungsbeauftragte im Sinne dieses Gesetzes gelten - wie dies zu § 15 vorgeschlagen wird - so wäre das Antragsrecht durch § 10 Abs. 2 Z 3 gegeben.

**§ 10 Abs. 4:** In der Textierung sind für den Universitäts- und Hochschulbereich die spezifischen Zuständigkeiten im Sinne des UOG zu berücksichtigen. (Verwiesen sei auf die in den Anmerkungen zu § 5 dargestellte Problematik.)

Des weiteren wäre vorzusehen, daß auch der/dem betroffenen Dienstnehmer/in gegenüber bekannt zu geben ist, daß ein Verfahren gem. § 11 anhängig ist. Auch wäre vorzusehen, daß das von der Gleichbehandlungskommission erstellte Gutachten der/dem Betroffenen zuzustellen ist.

Es müßte jedoch in einem weiteren Absatz normiert werden, daß die Gleichbehandlungskommission auch zu befassen ist, wenn eine Aufsichtsbeschwerde gem. § 106a UOG erhoben wurde. Auch in diesem Fall sollte die Gleichbehandlungskommission ermächtigt sein, dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung ein Gutachten darüber zu erstatte n, ob ein Verstoß gegen die Bestimmungen des BBedGBG vorliegt.

### **§ 11 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

In § 11 Abs. 1 ist der letzte Satz zu streichen.

### **Unterabschnitt B: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

#### **§ 13 Einrichtung und Aufgaben**

**§ 13 Abs. 2:** In den Aufgabenkatalog wäre auch die Verpflichtung zur Erstellung eines jährlichen Rechenschaftsberichtes aufzunehmen, da diese Aufgabe derzeit nur indirekt aus § 18 Abs. 2 hervorgeht. (Siehe auch die grundsätzlichen Ausführungen zu § 6).  
Als weitere Aufgabe wäre die Erstattung einer Disziplinaranzeige (§ 14) zu nennen, da diese Zuständigkeit der AG indirekt aus § 14 hervorgeht.

#### **§ 14 Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten im Disziplinarverfahren**

Diese Bestimmung gehört rechtssystematisch sinnvoll im Anschluß an § 16 ge reiht.

Eine Disziplinaranzeige sollte wohl nur bei einem begründeten Verdacht erstattet werden können (§ 109 BDG).

Das Recht zur Erstattung einer Disziplinaranzeige sollte sich am System des BDG orientieren. Demnach wäre die Disziplinaranzeige nur gegenüber der Dienstbehörde zu erstatten. Die Anwendung des abgekürzten Verfahrens gem. § 131 BDG ist damit sichergestellt.

### **§ 15 Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

Es wird vorgeschlagen, die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG ex lege als Gleichbehandlungsbeauftragte und somit als Mitglieder der Arbeitsgruppe, welche im BMWF einzurichten ist, vorzusehen. § 15 Abs. 3 wäre dahingehend zu ergänzen.

An dieser Stelle sei nur darauf hingewiesen, daß durch diese Anpassung, die in § 15 vorzunehmen wäre, die Vorsitzenden der Arbeitskreise als Gleichbehandlungsbeauftragte i.S. des BBGGB gelten würden. Im Entwurf müßten keine weiteren Anpassungen vorgenommen werden, wenn sich Bestimmungen auf die Gleichbehandlungsbeauftragten beziehen, da die Vorsitzenden der Arbeitskreise diesen Status hätten.

### **§ 16 Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Der in § 16 Abs. 1 bis 3 festgelegte Bestellungsmodus ist für die Erstbestellungen völlig untauglich!

Gem. § 16 Abs. 1 bis 3 sollen die Bewerbungen an die "Arbeitsgruppe" gerichtet werden. Diese hat dann einen Dreievorschlag an die/den zuständigen Bundesminister zu richten. Die Arbeitsgruppe ist darüber hinaus befugt, von sich aus nach geeigneten Kandidat/inn/en Ausschau zu halten und diese zur Bewerbung anzuregen. Mit "Arbeitsgruppe" kann im gesetzlichen Kontext nur die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gemeint sein. § 16 gehört zum Unterabschnitt B: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen. Im gesamten Unterabschnitt wird

der Begriff "Arbeitsgruppe" in diesem Sinne verwendet. (Vgl. insbesondere §§ 13, 16 Abs. 6 (!), 17, 18 und 19).

Die in § 16 Abs. 3 umschriebenen Aufgaben kann die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen daher nicht wahrnehmen, weil sie zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht existent ist!

Gemäß § 15 Abs. 3 Z 1 und 2 besteht die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen aus den gem. Abs. 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten, aus dem/der Vorsitzenden, StV und Schriftführer/in.

Dh. erst wenn die Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt sind und eine konstituierende Sitzung stattgefunden hat, ist die AG rechtlich existent. Alle Aufgaben, die die AG im Bestellungsverfahren für die Gleichbehandlungsbeauftragten wahrzunehmen hätte, können somit bei den Erstbestellungen gar nicht ausgeführt werden.

Wenn diese Konstruktion beibehalten werden soll, wäre es nur denkbar, zuerst die/den Vorsitzenden der AG zu bestellen und diese/r nimmt dann die in § 16 Abs. 1 bis 3 umschriebenen Aufgaben wahr. Gem. § 16 Abs. 6 ist allerdings auch diese Vorgangsweise nicht möglich, da diese Personen erst "aufgrund eines Vorschlages der Mitglieder der Arbeitsgruppe von der/dem zuständigen Bundesminister/in" zu bestellen sind, dh. zeitlich ebenfalls erst nach der Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten. Außerdem ist zu bedenken, daß damit keine kollegiale Willensbildung sondern eine "monokratische" Erstellung der Dreievorschläge gegeben wäre.

Als tragfähige Lösung könne sich nur anbieten, die derzeit eingerichteten "ministeriellen Arbeitsgruppen zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst" zur Wahrnehmung der in § 16 Abs. 1 bis 3 umschriebenen Aufgaben für die Erstbestellungen zu berufen. Allerdings müßte in diesem Fall eine weitere Bestimmung eingeführt werden, welche für die Erstellung von Dreievorschlägen bei Nachbesetzungen die "Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen" für zuständig erklärt.

Andernfalls wären keine Nachbesetzungen möglich, da die "ministeriellen Arbeitsgruppen zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst" gem. Art. IV (2) mit 1.7.1993 ex lege aufgelöst sind.

Zu kritisieren ist § 16 Abs. 3 auch unter einem weiteren Aspekt:

Demnach sollen zur Bewerbung für die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten bevorzugt eingeladen werden:

"weibliche Mitglieder der Personalvertretung oder von Gremien der Gewerkschaft".

Es ist ganz unverständlich, warum die derzeit tätigen Kontaktfrauen, welche nach dem Frauenförderungsprogramm 1981 ernannt worden sind, nicht bevorzugt zur Bewerbung für die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingeladen werden sollen. Gerade diese Personengruppe wird in hohem Maße die in § 16 Abs. 2 festgelegten Bewerbungskriterien "Erfahrung in der Vertretung von Frauen oder besonderer Einsatz für gleichbehandlungs- und frauenförderungsspezifische Anliegen" erfüllen können.

§ 16 Abs. 5 gehört rechtssystematisch sinnvoll in § 15 integriert.

### **§ 17 Erlöschen der Mitgliedschaft**

Nach der Textierung des § 17 Abs. 1 können nur Vorsitzende/r, StV und Schriftführer/in wegen Vorliegens schwerwiegender Gründe ihres/seines Amtes enthoben werden, nicht jedoch die sonstigen Mitglieder der AG. Es ist der Amtsenthebungstatbestand auch auf die sonstigen Mitglieder der AG auszudehnen.

In § 17 Abs. 2 Z 3 ist als Amtsenthebungsgrund die "Unterlassung der Beibringung eines jährlich von der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu erstellenden Tätigkeitsberichtes" vorgesehen. Dieser Enthebungsgrund korrespondiert nicht mit einer Bestimmung, die eine solche Verpflichtung für die Gleichbehandlungsbeauftragten vorsehen. Es ist rechtstechnisch verfehlt, daß eine zu erfüllende Amtspflicht nur indirekt aus einem Amtsenthebungstatbestand hervorgeht bzw. - ebenfalls indirekt - aus § 21 Abs. 4.

Im übrigen sollte gem. § 17 Abs. 3 die Mitgliedschaft durch Verzicht und nicht auf Grund eines Antrages enden, der eine formelle Erledigung durch die/den Bundesminister/in notwendig macht.

Die Verschwiegenheitspflicht wird nur indirekt über den Amtsenthebungsgrund des § 17 Abs. 2 Z 2 geregelt. Es sollte diese Verpflichtung für alle Mitglieder, die mit der Vollziehung dieses Gesetzes befaßt sind, vorgesehen werden.

Da im Entwurf im Hinblick auf die Amtsverschwiegenheit nur die Bestimmung des § 17 Abs. 2 Z 2 vorgesehen ist, ist der Sachverhalt gegeben, daß weder die Kontaktfrauen, noch die Mitglieder der interministeriellen Arbeitsgruppe zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. (Für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission gilt § 11 Abs. 4)

### **§ 18 Bekanntgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Der Modus der Bekanntmachung ist zu überdenken. Hier wird wohl eher an eine Verlautbarung in Mitteilungsblättern etc. zu denken sein. Nach der Textierung ist eine individuelle Benachrichtigungspflicht (uU i.S. des Zustellgesetzes) gegeben.

Aus Abs. 3 geht indirekt hervor, daß auch die AG zur Erstellung eines jährlichen Rechenschaftsberichtes verpflichtet sein soll. Diese Verpflichtung ist wohl in die demonstrative Aufzählung der Aufgaben in § 13 Abs. 2 aufzunehmen.

### **§ 19 Tätigkeit der Arbeitsgruppen**

Diese Bestimmung gehört rechtssystematisch sinnvoll im Anschluß an § 15 gereiht.

### **Unterabschnitt C: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

### **§ 20 Einrichtung und Aufgaben**

Hinsichtlich § 20 Abs. 2 ist dieselbe Kritik anzubringen, wie sie bereits zu § 9 Abs. 1 Z 4 festgehalten ist (keine Berücksichtigung der Personalvertretung).

In § 20 Abs. 3 Z 4 ist ein Vorschlag für zwei Vertreter/innen vorzusehen. (Vgl. § 9 Abs. 1 Z 3 des Entwurfes)

## Unterabschnitt D: Kontaktfrauen

### § 21 Einrichtung und Aufgaben

Dem § 21 Abs. 1 ist im Mißbrauchsfalle ein „unbegrenztes Mengenwachstum“ intendiert, da die Vorsitzenden der AGs verpflichtet sind, dem Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten nachzukommen, und zwar - darauf sei ausdrücklich hingewiesen - unabhängig von Bedarfskriterien und auch unabhängig davon, wie viele Kontaktfrauen eine/er Gleichbehandlungsbeauftragte/r eines Bundeslandes bereits vorgeschlagen hat. Eine höchstzulässige Anzahl von Kontaktfrauen ist nicht vorgesehen.

Auch in Z 3 ist ein „Bestellungsautomatismus“ gegeben. Auch hier ist nicht zu berücksichtigen, ob an einer Dienststelle bereits Kontaktfrauen auf Grund von Z 1 oder 2 bestellt wurden.

Aus den genannten Gründen ist der Bestellungsmodus gem. § 21 Abs. 1 abzulehnen.

Wie bereits in Punkt 5 der Einleitung ausgeführt, sollte sich das Fraueninteressenvertretungskonzept nicht nach Bundesländern orientieren, sondern nach dem Dienststellenbegriff.

Es wäre grundsätzlich keine Hierarchie zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in Bezug auf Aufgaben, Rechte und Pflichten vorzusehen. (Es wäre hier ratsam, eine Orientierung am Bundes-Personalvertretungsgesetz vorzunehmen.)

Zur Verdeutlichung werden im folgenden die Aufgaben der Kontaktfrauen neuen Typs dargestellt:

### **Aufgaben der Kontaktfrauen i.S. des BBedGBG**

Die Kontaktfrauen haben nach dem BBedGBG im wesentlichen nur mehr Hilfsfunktionen auszuführen. Nach dem Entwurf sind nur zwei Aufgabentypen zu besorgen (§§ 21 Abs. 4 und 5):

- a) Gem. § 21 Abs. 4 unterstützt die Kontaktfrau die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n bei der Erstellung des jährlich zu legenden Rechenschaftsberichtes.
- b) Gem. § 21 Abs. 5 berät die Kontaktfrau die weiblichen Bediensteten an ihrer Dienststelle bei der Auswahl von Weiterbildungskursen und gibt Empfehlungen für den Besuch bestimmter Veranstaltungen (§ 25 Abs. 1) ab.

Darüber hinaus sind für die Kontaktfrauen keine Aufgaben festgelegt. Es besteht insbesondere kein allgemeiner Auftrag, die Dienstnehmer/innen in Gleichbehandlungsfragen i.S. der §§ 4, 24 und 25 BBedGBG zu beraten und Beschwerden entgegenzunehmen.

Es ist nochmals darauf hinzuweisen, daß die Kontaktfrauen im wesentlichen nur mehr Hilfsfunktionen auszuführen haben. Diese Intention kommt auch in den Erläuterungen zu § 21 Abs. 1 zum Ausdruck. Dort heißt es:

**“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.“**

(§ 21 stellt im übrigen einen Systembruch im Gleichbehandlungskonzept des BBedGBG dar. Alle Funktionen i.S. des BBedGBG sind in der männlichen und weiblichen Form ausgewiesen, nicht jedoch die Funktion einer “Kontaktfrau” auf der untersten Ebene der Aufgabenbesorgungs-Hierarchie. Im Regelungskontext des Entwurfes bedeutet dies, daß Männer von dieser Funktion ausgeschlossen bleiben. (Vgl. dazu die Lösung gem. § 30 PVG “Vertrauenspersonen”.)

Aus den oben zitierten Erläuterungen geht hervor, daß die Kontaktfrauen “nur für die weiblichen Bediensteten“ gedacht sind. Diese Aussage steht in Widerspruch zu den §§ 2 und 3 BBedGBG.

### Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten i.S. des BBedGBG

Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben nach dem Entwurf folgende Aufgaben wahrzunehmen:

1. Teilnahme an den Sitzungen der AG für Gleichbehandlungsfragen. (Ergibt sich als Verpflichtung indirekt aus § 17 Abs. 2 Z 1).
2. Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission hinsichtlich der Erstattung eines Gutachtens im Falle einer Diskriminierung (§ 10 Abs. 2 Z 3).
3. Erstattung einer Disziplinaranzeige gem. § 14.
4. Beibringung eines jährlich zu erstellenden Tätigkeitsberichtes. (Auch diese Aufgabe ergibt sich nur indirekt aus den §§ 17 Abs. 2 Z 3 und § 21 Abs. 4).

Auch für die Gleichbehandlungsbeauftragten besteht kein allgemeiner Auftrag, die Dienstnehmer/innen in Gleichbehandlungsfragen i.S. der §§ 2, 24 und 25 zu beraten und Beschwerden entgegenzunehmen. (Vgl. hingegen den klaren Arbeitsauftrag der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gem. § 106a Abs. 2 UOG bzw. § 2 (Generalklausel) iVm § 3 Abs. 1 Satz 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz. Das Fehlen eines umfassenden Arbeitsauftrages und die indirekte Aufgabenumschreibung in Normen, die primär einen anderen Regelungszweck haben, ist in mehrfacher Hinsicht problematisch:

So wird etwa in § 17 Abs. 2 Z 2 als Amtsenthebungsgrund die

**"Verletzung der nach allgemeinem Verständnis von einer Vertrauensperson mit den in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben erwarteten Verschwiegenheit"**

genannt. Da eine klare Aufgabenumschreibung fehlt, ist auch die Reichweite dieses Amtsenthebungsgrundes unbestimmt. (Der zitierte Text ist auch sprachlich nicht geglückt.)

Es stellt sich des weiteren die Frage, welchen Inhalt der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsbeauftragten überhaupt haben kann, dh auf welche Arbeitsaspekte er sich beziehen soll, ist doch nach dem derzeitigen Entwurf weder für die Gleichbehandlungsbeauftragten, noch für die Kontaktfrauen ein Arbeitsauftrag in bezug auf die Individualbetreuung in Form einer Generalklausel gegeben.

Hier erscheint es sinnvoll, den Entwurf dahingehend zu überdenken, sowohl für die Gleichbehandlungsbeauftragten als auch für die Kontaktfrauen einen umfas-

senden Arbeitsauftrag zu formulieren. Wenn dies durch den Entwurf nicht intendiert war, sondern bewußt eine "Aufgabenbesorgungs-Hierarchie" installiert werden sollte, müssen die Aufgaben für beide Gruppen explizit genannt und damit die Zuständigkeiten klar abgegrenzt werden. Dies ist insbesondere aus der Sicht der Dienstnehmer/innen als potentielle Beschwerdeführer/innen notwendig. Es sollte klar erkennbar sein, an welche/n Betreuer/in bzw. an welche Institution sich die Beschwerdeführer/innen in den Fällen der §§ 2, 24 und 25 jeweils wenden können. In dieser Hinsicht ist im Entwurf nur die Aussage getroffen, daß die Bundesbediensteten bzw. die Aufnahmewerber/innen gem. § 10 Abs. 2 Z 1 einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen können.

Zum anderen erscheint es weder sach- noch funktionsadäquat, zwei Typen von Gleichbehandlungsvertreterinnen/-vertretern "an der Basis" zu schaffen, die beide keinen umfassenden Arbeitsauftrag haben, in ihren politischen Handlungsmöglichkeiten jedoch ganz unterschiedliche Perspektiven haben. (Nach dem PVG haben Dienststellenausschußmitglieder und Vertrauenspersonen im wesentlichen dieselben Aufgaben zu erfüllen und auch dieselben Rechte und Pflichten.)

#### Unterabschnitt E: Gemeinsame Bestimmungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen

##### § 22 Sachaufwand, Dienstzeit

##### Rechte und Pflichten der Arbeitskreis-Mitglieder gem. § 106a UOG und der Gleichbehandlungsbeauftragten i.S. des BBG

##### Rechte und Pflichten der Arbeitskreis-Mitglieder gem. § 106a UOG

In § 106a UOG sind nur die Aufgaben, nicht jedoch subjektive Rechte und Pflichten der Arbeitskreis-Mitglieder normiert.

Im Novellierungsentwurf zu § 106a UOG, GZ 68.153/112-I/B/5B/92, ist in § 106a Abs. 10 eine Schutzklausel für die Arbeitskreismitglieder vorgesehen, welche als sanktionslose Norm konzipiert ist.

##### Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen i.S. des BBG

Auch im BBedGBG sind die Rechte und Pflichten von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen nur rudimentär geregelt.

§ 22 normiert "Schaufwand und Dienstzeit", und aus § 17 Abs. 2 Z 2 geht indirekt hervor, daß die Vors., StV und Schriftf. der AG für Gleichbehandlungsfragen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

(Für die anderen Mitglieder der AG besteht diese Verpflichtung nach dem derzeitigen Wortlaut der Bestimmung nicht! Ebensowenig ist vorgesehen, daß die Kontaktfrauen der Verschwiegenheit unterliegen!)

Im Entwurf besteht ein Mißverhältnis zwischen Organisationsvorschriften einerseits und der Festlegung von Aufgaben, Rechten und Pflichten der in Gleichbehandlungsfragen tätigen Personen andererseits. Dies gilt auch für § 106a UOG.

Damit ist ein Regelungsdefizit angesprochen, das in seinen negativen Auswirkungen nicht unterschätzt werden sollte.

Die Erfahrung hat gezeigt, daß jene Personen, die Gleichbehandlungsfragen in einem sozialen System zu vertreten und einzumahnen haben, mit weitaus größeren Ressentiments konfrontiert sind, als dies für die "klassische" Aufgabenbesorgung i.S. des Bundes-Personalvertretungsgesetzes gilt. Das in dieser Form für den Öffentlichen Dienst seit 1967 bestehende Personalvertretungssystem ist sozial weitestgehend akzeptiert, die Funktionäre/Funktionärinnen stehen nicht unter dem Druck "Pionierarbeit" insoferne leisten zu müssen, als zur gesetzlich festgelegten Aufgabenbesorgung ständiger Erklärungsbedarf bzw. Legitimationsdruck hinzukommt.

Sowohl dem PVG als auch dem BBedGBG liegt der Gedanke der Vertretung der Interessen der Bediensteten zugrunde. Damit ist ein Aufgabenspektrum gegeben, das per definitionem konfliktträchtig ist, da Kontrollfunktionen gegenüber der Dienstgeberseite wahrgenommen werden. Die Aufgabenbesorgung im Rahmen des BBedGBG wird sich als besonders sensibel erweisen, da eine soziale Akzeptanz nicht oder kaum gegeben scheint. Dies läßt sich nach zwei Jahren Erfahrung mit der Vollziehung des § 106a UOG zweifelsfrei feststellen.

Der rechtlichen Absicherung der Gleichbehandlungsbeauftragten muß mehr Gewicht beigemessen werden.

Für die Personalvertreter ist in den §§ 25 bis 29 PVG ein umfassender Katalog von subj. Rechten und Pflichten festgelegt, welche eine Aufgabenbesorgung frei von Pression und Benachteiligung im beruflichen Fortkommen sicherstellen. Wenn davon ausgegangen werden kann, daß der Aufgabenbesorgung im Rahmen des BBedGBG ein weitaus größeres Konfliktpotential immanent ist, muß zumindest der Schutzstandard der §§ 25 bis 29 PVG auch für diese Personengruppe gelten.

Im PVG ist sogar auf den spezifischen Karriereverlauf von Hochschullehrern Rücksicht genommen. In § 27 Abs. 5 und 6 PVG sind spezifische Schutzklauseln für Universitätsassistentinnen/-assistenten im zeitlich befristeten Dienstverhältnis bzw. für Vertragsassistentinnen/-assistenten normiert.

§ 27 Abs. 5 und 6 haben folgenden Wortlaut:

**“(5) Wird ein Universitäts(Hochschul)assistent im zeitlich befristeten Dienstverhältnis zum Personalvertreter gewählt und würde seine Bestellungsduer während der Funktionsdauer enden, so verlängert sich das Dienstverhältnis um die Zeit der Ausübung der Funktion als Personalvertreter, höchstens aber bis zu dem im § 175 Abs. 4 BGB 1979 oder im § 189 Abs. 1 oder Abs. 2 Z 2 BDG 1979 angeführten Höchstausmaß der Gesamtverwendungsduer.**

**(6) Abs. 5 gilt für die Vertragsassistenten mit der Maßgabe, daß die Gesamtverwendungsduer das im § 51 Abs. 3 Z 2 und 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sowie das im § 52 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 angeführte Höchstausmaß nicht überschreiten darf.”**

Mit Einführung des BBedGBG in der vorliegenden Fassung wäre es sachlich nicht zu rechtfertigen, daß bei einem ähnlichen Tätigkeitsspektrum mit vergleichbarer Arbeitsbelastung und erschwerten Arbeitsbedingungen ein derartiges Schutzniveau nicht auch für die mit Gleichbehandlungsfragen befaßten Personengruppen i.S. des BBedGBG gegeben wäre.

(Im übrigen sollte überdacht werden, diese Schutzbestimmung auch auf das besonders sensible Karrierestadium gem. §§ 176 und 177 BDG 1979 auszudehnen. Jene Universitätsassistentinnen/-assistenten, welche sich im provisorischen Dienstverhältnis befinden und die Funktion einer/eines Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gem. § 106a UOG ausüben, stehen unter ei-

nem erheblich größeren Karrieredruck, die in der Anlage 1 Z 21.2 lit a und b genannten Erfordernisse für das definitive Dienstverhältnis gem. § 178 BDG 1979 zu erbringen, wie jene Universitätssistentinnen/-assistenten im vergleichbaren Karrierestadium, die keine zusätzlichen arbeitsintensiven Aufgaben im öffentlichen Interesse zu erfüllen haben.)

Auf Grund dieser Darlegungen ist zu fordern, daß zumindest der Schutzstandard der §§ 25 bis 29 PVG auch für jene Personengruppe vorzusehen ist, die Gleichbehandlungsaufgaben i.S. des BBedGBG zu besorgen haben.

Der ganze Unterabschnitt E sollte umbenannt werden in:

"Unterabschnitt E: Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der Kontaktfrauen"

Falls der Terminus "Kontaktfrauen" - auf Grund der bereits an anderer Stelle der Stellungnahme dargelegten Kritik - nicht beibehalten, sondern durch den Terminus "Vertrauenspersonen" ersetzt wird, müßte der Unterabschnitt E: lauten:

"Unterabschnitt E: Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen"

Diese Lösung setzt jedoch voraus, daß die Mitglieder des Arbeitskreises ex lege als Vertrauenspersonen gelten.

### § 23 Geschäftsordnung

Es sollte in § 23 Abs. 1 klargestellt werden, daß sowohl für die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (§ 13) als auch für die Interministerielle Arbeitsgruppe (§ 20) eine Geschäftsordnung zu erlassen ist.

## **Art II Änderung des Ausschreibungsgesetzes**

Zu Art. II Z 1:

Die Einführung eines Abs. 2a wird abgelehnt. Statt dessen sollte § 7, Abs. 2 geändert werden. Ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r sollte als Mitglied der Begutachtungskommission vorgesehen werden.

Die in Art. II Z 3 vorgesehene Mitteilungspflicht müßte gesondert auch für den Geltungsbereich des UOG angeordnet werden. Es ist nochmals darauf hinzuweisen, daß das Ausschreibungsgesetz gem. § 82 leg cit für die Universitäten und Kunsthochschulen nicht anzuwenden ist. (Vgl. die Ausführungen zu § 5 des Entwurfes.)

## **Art III Änderung des Verwaltungsakademiegesetzes**

In Art. III Z 2 Abs. 2 müßten Inhalt und Zielsetzung des § 106a UOG Berücksichtigung finden.

## Die Übergangsbestimmungen des Art. IV Abs. 2 BBedGBG

Es ist grundsätzlich zu kritisieren, daß keine Erläuterungen zu den Übergangsbestimmungen des Art. IV Abs. 2 bestehen. Gerade diese Bestimmungen sollten klar formuliert und in den Erläuterungen näher begründet sein, da es sich hiebei um eingriffsintensive Normen handelt, indem bescheidmäßige Ernennungsakte ex lege aufgehoben werden. Diese Säumnis wiegt umso schwerer, als keine Überleitung der Funktionärinnen i.S. des Förderungsprogrammes 1981 in Funktionen i.S. des BBedGBG vorgesehen ist, was grundsätzlich wünschenswert und der Kontinuität der Arbeit dienlich wäre.

Der bewährten Arbeit dieser Personengruppe wurde in keiner Weise Rechnung getragen. Dies kommt mit aller Deutlichkeit in § 16 Abs. 3 des Entwurfes zum Ausdruck, wo die Kontaktfrauen nicht als Personengruppe genannt sind, die bevorzugt zur Bewerbung um die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingeladen werden sollen. Genannt sind nur weibliche Mitglieder der Personalvertretung oder von Gremien der Gewerkschaft. Angesprochen sind damit indirekt nur jene Kontaktfrauen, die derzeit in Personalunion auch als Personalvertreterin oder Gewerkschaftsfunktionärin tätig sind.

### **1. Beendigung der Funktionsdauer**

Gem. Art. IV Abs. 2 erster Satz enden für folgende Personengruppen die Funktionen ex lege mit 1.7.1993:

- a) Für die auf Grund des Förderungsprogrammes bestellten Kontaktfrauen.
- b) Für die Vorsitzenden und Stellvertreterinnen der "ministeriellen AG zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst".
- c) für "ähnliche, nicht in Organisationseinheiten der Bundesverwaltung mit der Wahrnehmung der Chancengleichheit der weiblichen Bediensteten beauftragte Personen".

Es bleibt völlig unklar, welche Personen i.S. von lit. c) gemeint sein könnten. Es besteht keine Kompetenz des Bundesgesetzgebers, eine Beendigung der Funktionsausübung für eine Personengruppe vorzusehen, für welche die formellen Ernennungsakte nicht im Rahmen der Bundesverwaltung ergangen sind.

**2. Keine tauglichen Überleitungsvorschriften für die derzeit auf Grund des Frauenförderungsprogramms 1981 bestellten Funktionärinnen.**

Art. IV Abs. 2 zweiter Satz stellt kein taugliches Instrumentarium zur Überleitung der genannten Personen in Funktionen nach dem BBedGBG dar.

Art. IV Abs. 2 zweiter Satz hat folgenden Wortlaut:

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

1. Nach der vorliegenden Textierung ist nur eine "Scheinüberleitung" von Vors., StV und Schriftf. der noch bestehenden "AG zur Förderung der Chancengleichheit" in dieselben Funktionen der neu einzurichtenden "AG für Gleichbehandlungsfragen" gegeben. Dies bedeutet im Ergebnis, daß die legata keine Überleitungsmöglichkeit besteht, sollte die Bestimmung in Kraft treten.

Vordergrund scheint mit dieser Bestimmung eine "Überleitung" für die Vorsitzenden, StV und Schriftf. der noch bestehenden "AGs zur Förderung der Chancengleichheit" in dieselben Funktionen im Rahmen der neuen "AGs für Gleichbehandlungsfragen" gegeben. Und zwar unter der Bedingung, daß die "AGs zur Förderung der Chancengleichheit" dem/der zur Bestellung zuständigen Bundesminister/in Besetzungs vorschläge für die genannten Funktionen der neu zu bildenden AGs erstatten.

(Diese Besetzungs vorschläge müßten wohl nach der Geschäftsordnung der "AGs zur Förderung der Chancengleichheit" zustande kommen, es müßten also Mehrheitsbeschlüsse gefaßt werden.)

Nach der Übergangsbestimmung wären die AGs in ihren Vorschlagsmöglichkeiten nicht eingeschränkt. Dh., es wäre theoretisch denkbar, daß sich die Mehrheit nicht für die bisherigen Vor., StV, Schrift. entscheidet, sondern andere Mitglieder der AG oder überhaupt externe Personen nennt. Schon unter diesem Aspekt liegt eine Überleitung im Rechtssinne nicht vor. Doch auch das Vorschlagsrecht der AGs ist nur scheinbar gegeben.

Art. IV Abs. 2 zweiter Satz ist nämlich unvollziehbar, da die Norm in Widerspruch zu § 16 Abs. 6 steht. Dort heißt es:

"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."

Demnach hat der/die Bundesminister/in die Vors., StV und Schriftf. aufgrund eines Vorschlages der Mitglieder der "AG für Gleichbehandlungsfragen" zu bestellen. Dh. die bereits bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten erstellen den Besetzungsvorschlag, der vom ernennenden Organ zu berücksichtigen ist. Für eine Bedachtnahme auf Vorschläge der "AGs zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst" besteht kein Raum.

Dieser im Interpretationswege nicht auflösbare Widerspruch ist durch klar zu fassende Regelungen zu beseitigen. Sollte eine Überleitung bzw. das Vorschlagsrecht der "AGs zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst" gewollt sein, so sind § 16 Abs. 6 und Art. IV Abs. 2 zweiter Satz dahingehend zu harmonisieren. Sind diese Mitgestaltungsmöglichkeiten der "AGs zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst" an den Kreationsvorgängen nach dem BBG nicht gewollt, so sind auch für diese Option in sich widerspruchsfreie Regelungen zu schaffen. Dh., die Scheinüberleitung in Art IV Abs. 2 zweiter Satz wäre zu streichen.

Welche Lösung getroffen wird, ist zweifellos eine politische Frage, die auf politischem Wege zu lösen ist. Die AG des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst tritt für eine Überleitung bzw. das Vorschlagsrecht ein.

2. Über die Kontaktfrauen i.S. des Förderungsprogrammes 1981 ist in den Übergangsbestimmungen keine Aussage getroffen.

Art. IV Abs. 2 enthält nur die Feststellung, daß bis zum 1.7.1993 eine „... Umstellung auf die in den §§ 14 und 22 vorgesehenen Regelungen erfolgt“ sein muß.

Zum einen ist anzumerken, daß die Verweisungen auf die §§ 14 und 22 keinen Sinn ergeben. Die Verweisungen beziehen sich anscheinend auf eine frühere Variante des Entwurfes. § 14 normiert die „Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten im Disziplinarverfahren“ und § 22 den „Schaufwand und die Dienstzeit“ für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen.

Durch die zitierte Bestimmung ist auch für die Kontaktfrauen keine Überleitung gegeben. Dh., sie sind den Bewerbungs- und Bestellungsvoraussetzungen des BBedGBG unterworfen wie jede andere Bewerberin/ jeder andere Bewerber auch. Es wurde schon eingangs erwähnt, daß die Kontaktfrauen i.S. des Förderungsprogrammes gem. § 16 Abs. 3 nicht zu jenem Personenkreis gehören, der bevorzugt zur Bewerbung um die Funktion einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingeladen werden soll.

Sollten sich die Kontaktfrauen „alten Typs“ jedoch um eine solche Funktion bewerben, so erfüllen sie zweifellos die in § 16 Abs. 2 normierte Voraussetzung für die Aufnahme, nämlich Erfahrung in der Vertretung von Frauen oder besonderer Einsatz für gleichbehandlungs- und frauenförderungsspezifische Anliegen.