



Osterreichischer Gewerkschaftsbund

# GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Telefon 53 454, Fax-Nr. 53 454/207

An die

Kanzlei des Präsidiums des  
**N a t i o n a l r a t e s**  
 c/o Parlament  
 Dr. Karl Renner-Ring 3

1017 Wien

Unser Zeichen – bitte anführen

Ihr Zeichen

Wien, *Di Klärungsrat*

Zl. 4.612/99 - VA/Mag.Schl/Ho

CZ. 920.635/5-VII/A/6/99

19. April 1999

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgegesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden;  
 Stellungnahme

In der Beilage übermitteln wir 25 Exemplare der Stellungnahme betreffend obigenannten Entwurf zur freundlichen Kenntnisnahme.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung

Vorsitzender

Beilage(n)



Osterreichischer Gewerkschaftsbund  
**GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST**

1010 Wien, Teinfalßstraße 7, Telefon 53 454, Fax-Nr. 53 454/207

An das

Bundesministerium für FINANZEN  
 Himmelpfortgasse 4-8  
 1015 Wien

Unser Zeichen – bitte anführen

Zl. 4.612/99 - VA/Mag.Schl/Ho

Ihr Zeichen

GZ. 920.635/5-VII/A/6/99

Wien,

19. April 1999

**Betr.:** Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden;  
 Stellungnahme

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst nimmt zu obgenanntem Entwurf wie folgt Stellung:

**Zu § 9 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Die zwingende Beschickung von Personalkommissionen mit ihrer Anzahl entsprechenden Frauen ist äußerst erfreulich, wenngleich die Ausstattung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder der von ihr namhaft gemachten Bediensteten, die an den Sitzungen Anteil nehmen können, wenn keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission bestellt wird mit nur beratender Stimme erscheint zu wenig weitgehend.

**Zu § 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Wie in den erläuternden Bemerkungen bereits hingewiesen wurde, fordert die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976, daß die Sanktion des Schadenersatzes geeignet sein müsse, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben muß und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden steht.

Wir weisen darauf hin, daß das Zugeständnis von 5 Monatsbezügen glaublich in den meisten Fällen nicht ausreichen wird, da insbesondere bei Nichteinstellung oder Nichtbeförderung ein Schaden entsteht, der das ganze Arbeitsleben lang andauert. Eine Ausweitung des Schadenersatzes entsprechend der Richtlinie des Rates ist erforderlich.

In der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes scheinen leider nachstehende Punkte nicht auf:

- Die Erweiterung des **§ 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes** dahingehend, daß neben den bereits jetzt erwähnten Bereichen auch ausgegliederte Betriebe und Unternehmungen, die weiterhin im Eigentum oder Einflußbereich des Bundes liegen von gesetzeswegen und nicht wie jetzt üblich, durch kollektivvertragliche Vereinbarungen auch dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (weiter) unterliegen müssen.
- Weiters wurde im Rahmen der Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch das Bedürfnis deutlich, daß Entscheidungen von Disziplinarkommissionen insbesondere bei Fällen sexueller Belästigung, die auch vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission verhandelt wurden oder werden, der Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Kenntnis zu bringen sein sollten.
- In Erweiterung des **§ 6 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes** sollte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einen nach dem Ausschreibungsgesetz ergangenen Dreievorschlag bei Bedarf mit aufschiebendem Veto belegen können, um Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgesetz bereits im Vorfeld verhindern zu können. Darüberhinaus lässt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst keinen Zweifel daran, dass in gleichgelagerten Fragen die gewählten Organe der Personalvertretung mit dem gleichen Vetorecht ausgestattet sind.

Weiters muß die Vorsitzende der Arbeitsgruppe gegen eine Ernennung aus dem Dreievorschlag aufschiebendes Veto einlegen können. In diesem Fall darf eine Ernennung erst dann rechtskräftig möglich sein, wenn der zuständige Minister die in Frage stehende Ernennung und deren Konformität insbesonders mit dem B-GBG ausführlich begründet hat.

- Zu **§ 51 (§ 49 neu) des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes** sei angemerkt, daß im Bereich des Bundesministeriums für Inneres bereits ein Frauenförderplan besteht, der dem geltenden Bundes-Gleichbehandlungsgesetz entspricht und daher die Ausnahme des Bereiches des sicherheitsbehördlichen Exekutivdienstes bereits jetzt entbehrlich ist. Eine Aufhebung dieser Bestimmung wird gefordert.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung



Vorsitzender

Fot. 25 Ausfertigungen an das  
Präsidium des Nationalrates