



GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

An das
Bundeskanzleramt
Abt. III1
Minoritenplatz 3
1014 Wien

Wien, am 07.12.2018

Betrifft: Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes -Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren!

Am 8.4.2008 wurden die Unterlagen zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden soll mit der Einladung zur Stellungnahme übermittelt.

Begrüßt wird die Verlängerung der Verjährungsfrist in § 20 zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller Belästigung auf 3 Jahre, womit einem langjährigen Wunsch vieler Arbeitsgruppen bzw. deren Vorsitzenden endlich entsprochen wird.

Abgelehnt wird die Neuerung des § 10 Abs. 1 in der vorliegenden Form: Zwar ist die Verpflichtung des Dienstgebers, mindestens ein weibliches Mitglied zu entsenden, unter gleichzeitiger ausnahmsloser Beiziehung der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen bzw. einer von ihr namhaft gemachten (weiblichen) Bediensteten zu begrüßen (auch wenn die verstärkte Inanspruchnahme vereinzelter Frauen in besonders männlich dominierten Ressorts und Organisationseinheiten vermieden werden sollte), allerdings sollte die (theoretisch) weiter gefasste Formulierung ...“ist....auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer.(sic!) Bedacht zu nehmen..“ ergänzend zu dieser zwingenden Verpflichtung beizubehalten.

Stimmrecht

Zusätzlich erwünscht – und mit der Arbeitsgruppe abgestimmt -wäre ein über die beratende Funktion hinaus gehendes Stimmrecht der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen bzw. einer von ihr namhaft gemachten (weiblichen) Bediensteten in allen beschlussfähigen Kommissionen und Gremien nach § 10.

Quote:

Vermisst wird eine Anhebung der für Besondere Fördermaßnahmen für Frauen (2. Abschnitt) und insbesondere für die Bestellung von Kontaktfrauen (5. Abschnitt, § 35 Abs.1) maßgeblichen Quote auf mindestens 50%. Dies vollzöge nur eine notwendige Korrektur der aufgrund historisch bedingter und durch die tatsächlich angestiegene Frauenbeschäftigungsquote überholter Umstände gewählte Regelung nach.

Voraussetzung für Bestellung von Kontaktfrauen:

Daran schließt auch unsere Bitte um eine Klarstellung der Begriffsbestimmung in § 2 bzw. erweiterte Voraussetzungen für die Bestellung (Schlüsselzahlen) von Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) an.

Gem. § 35 B-GIBG sind je DIENSTSTELLE ab 5 Dienstnehmerinnen eine Kontaktfrau (Frauenbeauftragte neuerdings) zu bestellen, in Dienststellen ab 300 DN eine zweite bestellt werden.

Durch die zahlreichen Reorganisationen und Ausgliederungen reduzieren sich teilweise die Organisationseinheiten bzw. scheinen die unterschiedlichen Definitionen von Dienststellen Anlass zu Unklarheiten und Auseinandersetzungen zu geben, ob eine Dienststelle im Sinne der Legaldefinition des B-GIBG vorliegt. Sinnvoll wäre auch bei örtlichen Distanzen einzelner Dienststellen stärker auf die Lokalität Rücksicht zu nehmen.

Unser Anliegen wäre deshalb, § 35 entsprechend zu ändern, beispielsweise in Anlehnung an die Steiermärkische Landesgesetzgebung, wo es heißt :

§ 43 Kontaktpersonen (1) Kontaktpersonen sind für 1. das Amt der Landesregierung, 2. die Bezirkshauptmannschaften und politischen Exposituren, 3. die Agrarbezirksbehörde Steiermark, 4. andere Verwaltungsstellen des Landes und 5. die Anstalten und Betriebe des Landes zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist. Die Kontaktpersonen sind für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich auf die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung zu bestellen. Vor der Bestellung ist die Kommission zu hören. (2) In Dienststellen der Stadt Graz sind Kontaktpersonen zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist. Die Kontaktpersonen sind auf Vorschlag des Bürgermeisters auf die Dauer von fünf Jahren vom Gemeinderat zu bestellen. (3) In einer Gemeinde mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag des Bürgermeisters eine Kontaktperson auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen. (4) Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktperson bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststelle und der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung am besten entspricht.

Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Frauenbeauftragte (Kontaktfrauen) bestellt werden.

Ein selbständiges Antragsrecht der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlung:

Wird gefordert, um Diskriminierung bei der Besetzung einer Führungsposition zu überprüfen. Derzeit schrecken betroffene Frauen häufig vor der Anrufung der Gleichbehandlungskommission (GBK) zurück, weil sie das Risiko (weiterer) Konflikte angesichts der nicht revidierbaren Besetzung scheuen. Um die Gefahr eines befürchteten Missbrauchs dieses Instruments oder die indirekte Preisgabe vertraulicher Informationen und damit der InformantInnen zu vermeiden, könnte dieses Antragsrecht auf bestimmte – sozusagen offenkundigen und eindeutigen – Fälle beschränkt werden, um eine Beurteilung durch die Kommission zu erhalten, und zumindest pro futura als diskriminierend erkannte Vorgehensweisen im Besetzungsverfahren leichter verändert werden könnten.

Die Möglichkeit der AG für Gleichbehandlungsfragen bei einer offensichtlich bzw. objektiven Diskriminierung (d.h. Umstände, die nicht durch vertrauliche Schilderung und somit mit rückverfolgbarer Information durch Dritte), ohne Zustimmung der Betroffenen, einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zu stellen (z.B. Arbeitsplatzbewertung) könnte durch folgende Formulierung entsprechend eingeschränkt werden.

„Die AG kann aufgrund offensichtlicher wahrnehmbarer Diskriminierung, die ihr nicht nur aufgrund von einer persönlichen Mitteilung bekannt geworden ist, in Ausnahmefällen einen Antrag über die Feststellung der Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission stellen.“

Aufschiebende Wirkung auf Besetzungen (Funktionsbetrauungen) eines Antrags bei der GBK

Zusätzlich oder alternativ könnte die aufschiebende Wirkung bzw. die Befristung bis zur Erstellung eines Gutachtens eines Antrags bei der GBK wegen (behaupteter) diskriminierender Bestellungs- und Besetzungsverfahren die Bereitschaft der übergangenen BewerberInnen zur Anrufung der GBK erhöhen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Elisabeth Kutschera
Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen