



An das
Bundeskanzleramt
Sektion III

per E-Mail: iii1@bka.gv.at
andrea.rumplmayr@bka.gv.at

Dringend

GZ: BMSK-12111/0003-I/A/4/2008

Wien, 17.04.2008

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird; Stellungnahme des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz

Sehr geehrte Damen und Herren!

Unter Bezugnahme auf die Note vom 8. April 2008, GZ BKA-920.635/0004-III/1/2008, nimmt das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz zur vorliegenden Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wie folgt Stellung:

Zu Z 11 (§ 10 Abs. 1):

Begrüßt wird, dass bei der Zusammensetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, mindestens ein Mitglied der vom Dienstgeber zu bestellenden Mitglieder weiblich zu sein hat.

Jedoch ist es wünschenswert, die ursprüngliche Formulierung insofern beizubehalten, als auf das Verhältnis der weiblichen und männlichen DienstnehmerInnen (hier sollte auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch Rücksicht genommen werden!) geachtet wird und die Mitglieder in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht.

Weiters erwünscht wäre ein über die beratende Funktion hinaus gehendes Stimmrecht der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen bzw. der von ihr nam-

haft gemachten weiblichen Bediensteten in den im § 10 genannten Kommissionen und Gremien.

Zu Z 13 (§ 16 b):

Im Sinne der Umsetzung der Diversity-Strategie wird die im § 16 b normierte Ausdehnung der Berichtspflicht auch auf Diskriminierungsfälle der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder sexuelle Diskriminierung begrüßt.

Zu Z 14 (§ 18c Abs. 2):

Im Anlassfall kann es strittig bzw. schwer beweisbar sein, ob ein befristetes Dienstverhältnis von vornherein „auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt“ war oder nicht. Um unnötige Prozessrisiken zu vermeiden, sollte gesetzlich präzisiert werden, in welchen Fällen eine diskriminierende Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses vorliegt.

Des Weiteren wird angeregt:

Antragsrecht der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen:

Begrüßt würde ein selbständiges Antragsrecht der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, wenn der Verdacht besteht, dass Frauen, nur um einen Konflikt zu vermeiden, eine Beurteilung durch die Kommission scheuen.

Ein diesbezüglicher Feststellungsantrag könnte für künftige Fälle von Diskriminierungen bei der Besetzung einer Führungsposition richtungweisend sein.

Frauenförderungsgebot:

§ 11 Abs.2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde mit einer zu erreichenden Frauenbeschäftigungsquote von 40% seit dem Jahre 1993 nicht mehr verändert. Zu überdenken wäre die Anhebung dieser Quote auf 50%, um grundsätzlich angestrebte Gleichheit von Frauen und Männern herzustellen.

Aufschiebende Wirkung von Besetzungen:

Es wäre wünschenswert, wenn eine Nachbesetzung so lange aufgeschoben bzw. nur provisorisch eingerichtet werden könnte, bis die Gleichbehandlungskommission ihre Entscheidung getroffen hat. Eine diesbezügliche Meldung hätte von der Gleichbehandlungskommission an den Dienstgeber zu ergehen.

In diesem Zusammenhang zu überlegen wäre die Möglichkeit von Sanktionen nach erfolgreicher Beurteilung des Diskriminierungsantrages.

Diese Stellungnahme wird auch dem Präsidium des Nationalrats per E-Mail an die E-Mail-Adresse „begutachtungsverfahren@parlament.gv.at“ übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:
Dr. Helmut Walla

Elektronisch gefertigt.