

857 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Nachdruck vom 11. 1. 1993

Regierungsvorlage

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz — B-GBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Anwendungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen

2. Teil: Gleichbehandlung

1. Abschnitt: Gleichbehandlungsgebot

- § 3. Allgemeine Bestimmungen
- § 4. Auswahlkriterien
- § 5. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 6. Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 7. Sexuelle Belästigung
- § 8. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 9. Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt: Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 10. Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 11. Festsetzung des Entgelts
- § 12. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 13. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 14. Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 15. Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 16. Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 17. Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses
- § 18. Sexuelle Belästigung

- § 19. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

3. Teil: Mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßte Personen und Institutionen

1. Abschnitt: Einteilung

- § 20.

2. Abschnitt: Gleichbehandlungskommission

- § 21. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 22. Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 23. Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 24. Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

3. Abschnitt: Gleichbehandlungsbeauftragte

- § 26. Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 27. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

4. Abschnitt: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

- § 28. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 29. Aufgaben der Arbeitsgruppen
- § 30. Geschäftsführung der Arbeitsgruppen
- § 31. Tätigkeit der Arbeitsgruppen

5. Abschnitt: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

- § 32. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 33. Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe
- § 34. Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

6. Abschnitt: Kontaktfrauen

- § 35. Bestellung der Kontaktfrauen
- § 36. Aufgaben der Kontaktfrauen

7. Abschnitt: Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen

- § 37. Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme
 § 38. Verschwiegenheitspflicht
 § 39. Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

4. Teil: Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

- § 40. Frauenförderungsgebot
 § 41. Frauenförderungspläne
 § 42. Bevorzugte Aufnahme in den Bundesdienst
 § 43. Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg
 § 44. Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

5. Teil: Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer

- § 45.

6. Teil: Übergangs- und Schlußbestimmungen

1. Abschnitt: Übergangsbestimmungen

- § 46. Kontaktfrauen
 § 47. Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen
 § 48. Gleichbehandlungsbeauftragte
 § 49. Wahlordnung für Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragte
 § 50. Frauenförderungspläne
 § 51. Frauenförderung im Exekutivdienst

2. Abschnitt: Schlußbestimmungen

- § 52. Verweisung auf andere Bundesgesetze
 § 53. Berichtswesen
 § 54. Inkrafttreten
 § 55. Vollziehung

(2) Der 2. Teil dieses Bundesgesetzes ist auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(3) Der 3. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien sowie jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(3) Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen und die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(4) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Bundesministerin, jeder Bundesminister, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(5) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Bedienstete, Lehrlinge des Bundes sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung des Bundes.

(6) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

1. TEIL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
2. Lehrlinge des Bundes,
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung des Bundes und
4. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

2. TEIL

GLEICHBEHANDLUNG

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Allgemeine Bestimmungen

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Auswahlkriterien

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung und Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 5. Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

§ 6. In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommis-

sionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 10. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadenersatz von bis zu sechs Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerberinnen oder Bewerber um dieselbe Planstelle Ansprüche nach Abs. 1 geltend, ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit sechs Monatsbezügen nach Abs. 1 begrenzt und auf die diskriminierten Bewerberinnen und Bewerber nach Köpfen aufzuteilen.

Festsetzung des Entgelts

§ 11. Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch den Bund für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter des anderen Geschlechtes, so hat sie oder er gegenüber dem Bund Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 14. (1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsge-

botes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für sechs Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

(3) Machen mehrere Bedienstete Ansprüche nach Abs. 1 im Zusammenhang mit derselben Maßnahme geltend, so ist der Ersatzanspruch der einzelnen diskriminierten Bewerberin oder des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit dem durch die Anzahl der diskriminierten Bediensteten geteilten Ersatzanspruch, den die oder der vertraglich Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg bei Anwendung von Abs. 2 erhalten hätte.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 15. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Bezugsdifferenz für sechs Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

(3) § 14 Abs. 3 ist auf Beamtinnen und Beamte anzuwenden.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 16. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes.

Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses

§ 17. Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

Sexuelle Belästigung

§ 18. (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Eine vertragliche Dienstnehmerin oder ein vertraglicher Dienstnehmer hat im Fall des § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 5 000 S.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 19. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 11. und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 14 und 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10 und 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 15 und nach § 18 gegenüber dem Bund sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.

3. TEIL

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

Einteilung

§ 20. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Bundes (§§ 21 bis 25),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 26 und 27),
3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (§§ 28 bis 31),
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§§ 32 bis 34),
5. die Kontaktfrauen (§§ 35 und 36) und
6. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 258/1975, § 14 b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1979, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 25/1987.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 21. (1) Beim Bundeskanzleramt ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes (in der Folge „Kommission“ genannt) zu errichten.

- (2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:
1. eine Person, die nach Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
 2. zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Bundeskanzleramtes, wovon eine oder einer über eine mehrjährige Tätigkeit in einer Personal- oder Dienstrechtsabteilung im Bundesbereich verfügen soll,

3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
 - b) in Angelegenheiten von ÖBB-Bediensteten der Gewerkschaft der Eisenbahner oder
 - c) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Telegraphenbediensteten.

(3) Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 und 2 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 3 und 4 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

(5) Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat je ein Mitglied der Kommission

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(6) Üben die in Abs. 2 Z 3 und 4 genannten Institutionen ihr Beststellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) selbst zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(7) Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 22. (1) Die Kommission hat Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu erstatten.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

§ 23. (1) Auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 oder

2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, und
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 behauptet,
3. jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für ihren Ressortbereich,
4. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich,
5. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes; und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes für ihre Dienststelle.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3, 4 oder 5 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller,
2. die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers, der der Diskriminierung beschuldigt wird.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller und
2. der Leiterin oder dem Leiter des zuständigen Ressorts zu erstatten.

(7) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie oder ihn aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes

verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 53 aufzunehmen.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 24. (1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

(6) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Bundesregierung näher zu regeln.

(7) Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat das Bundeskanzleramt aufzukommen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25. (1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 6, oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall nachzuweisen, daß

1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Kommission ist die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenstücke zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

(5) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder
2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(6) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

3. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Jede Ressortleiterin und jeder Ressortleiter hat unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen ihres oder seines Ressorts im Bundesgebiet mindestens drei Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen. Kann auf Grund des großen Arbeitsanfalles mit drei Vertretungsbereichen nicht das Auslangen gefunden werden, können bis zu insgesamt sieben Vertretungsbereiche festgelegt werden.

(2) Für jeden Vertretungsbereich hat die Ressortleiterin oder der Ressortleiter eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(3) Abweichend von Abs. 1 haben jede Leiterin und jeder Leiter einer Dienststelle, die keinem Bundesministerium nachgeordnet ist, für ihre oder seine Dienststelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(5) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, daß die oder der Bedienstete

1. dem Personalstand des Ressorts angehört und
2. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist.

(6) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, der Ressortleiterin oder dem Ressortleiter für jeden Vertretungsbereich drei Bedienstete zur Bestellung vorzuschlagen.

(7) Bei der durch die Arbeitsgruppe vorzunehmenden Auswahl von Bediensteten für einen Dreivorschlag ist für die Dauer von Fördermaßnahmen im Bereich des Ressorts besonders Bedacht zu nehmen auf Erfahrung in:

1. der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten,
2. der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personalvertretungsorganen oder in Gremien der Gewerkschaft.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der sie angehören, weiterzugeben. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen ihres Vertretungsbereiches abzuhalten.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm

zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 4 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarkommission als Zeuginnen oder Zeugen zu vernehmen.

(6) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

4. Abschnitt

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 28. (1) Bei jeder Zentralstelle ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die gemäß § 26 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter und
2. die Vorsitzenden der Arbeitskreise gemäß § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes.

(3) Die Leiterin oder der Leiter jeder Zentralstelle hat aus dem Kreis der Mitglieder der Arbeitsgruppe eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten.

Aufgaben der Arbeitsgruppen

§ 29. (1) Die Arbeitsgruppen haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,

1. die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle von einem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Gebotes für Frauenförderung zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln,
2. Anträge an die Kommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen,
3. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für das Ressort auszuarbeiten und der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle vorzulegen,

4. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren und
5. der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr zum Gegenstand hat.

Geschäftsführung der Arbeitsgruppen

§ 30. (1) Auf die Geschäftsführung der Arbeitsgruppen ist § 24 Abs. 1 bis 4 anzuwenden.

(2) Die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen ist durch Verordnung der Bundesregierung näher zu regeln.

(3) Für die Sacherfordernisse der Arbeitsgruppen und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat die jeweils zuständige Zentralstelle aufzukommen.

Tätigkeit der Arbeitsgruppen

§ 31. (1) Die Arbeitsgruppen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort zu unterstützen.

(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5. Abschnitt

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 32. (1) Beim Bundeskanzleramt ist eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge "Interministerielle Arbeitsgruppe" genannt) einzurichten.

(2) Der Interministeriellen Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Vorsitzenden der bei den Zentralstellen eingerichteten Arbeitsgruppen,
2. je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten und der Gewerkschaft der Eisenbahner,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Verwaltungsakademie des Bundes.

(3) Die im Abs. 2 Z 2 und 3 genannten Mitglieder werden von den genannten Institutionen für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Den Vorsitz in der Interministeriellen Arbeitsgruppe hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler zu führen.

Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 33. Die Interministerielle Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung im Bundesdienst,
2. Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst,
3. Koordination der Arbeitsgruppen und
4. Bestellung einer Vertreterin oder eines Vertreters der Interministeriellen Arbeitsgruppe in der Kommission.

Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 34. (1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich vom Vorsitzenden einzuberufen.

(2) Auf die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist § 24 Abs. 3, 4, 6 und 7 anzuwenden.

6. Abschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 35. (1) In jeder Dienststelle, in der mindestens fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellen, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 40 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht.

(2) In Dienststellen mit bis zu 300 Dienstnehmerinnen kann eine Kontaktfrau, in Dienststellen mit mehr als 300 Dienstnehmerinnen eine weitere Kontaktfrau bestellt werden.

(3) Die Kontaktfrauen sind auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 36. (1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen ihrer Dienststelle zu beraten und zu unterstützen.

(3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist

1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Bundesgesetz und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Teil dieses Bundesgesetzes.

7. Abschnitt

Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 37. (1) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Die Tätigkeit als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

Verschwiegenheitspflicht

§ 38. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über

die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau fort.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

§ 39. (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission, zu den Arbeitsgruppen und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Funktionen als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter und Kontaktfrau ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d) der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit der Versetzung ins Ausland,
4. mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
5. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts,
6. durch Verzicht und
7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich oder der betreffenden Dienststelle.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission, der Arbeitsgruppen und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

4. TEIL

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN**Frauenförderungsgebot**

§ 40. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe oder
2. der Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.

Frauenförderungspläne

§ 41. (1) Die Leiterin und der Leiter einer Zentralstelle hat einen Frauenförderungsplan für das Ressort auf Grund des Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu erlassen.

(2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entloh-

nungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

Bevorzugte Aufnahme in den Bundesdienst

§ 42. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40 % der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

§ 43. Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen mindestens 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

§ 44. Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes bevorzugt zuzulassen.

5. TEIL

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LANDESLEHRER

§ 45. Die §§ 1 bis 8 und §§ 10 bis 19 dieses Bundesgesetzes sind auf Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (§ 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296, § 1 des Landesvertragslehrgesetzes 1966, BGBl. Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrgesetzes,

BGBI. Nr. 244/1969) mit der Maßgabe anzuwenden, daß,

1. soweit darin den Dienstbehörden des Bundes Zuständigkeiten zukommen, an deren Stelle die landesgesetzlich berufenen Organe (Dienstbehörden) treten, und
2. soweit gemäß den §§ 10 bis 19 Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.

6. TEIL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

Kontaktfrauen

§ 46. Die auf Grund des vom Ministerrat am 10. November 1981 beschlossenen Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestellten Kontaktfrauen gelten als bis zum Ablauf des Jahres 1996 bestellte Kontaktfrauen nach diesem Bundesgesetz.

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

§ 47. Die Mitglieder der auf Grund des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst eingesetzten „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ und deren Vorsitzende, Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten bis zum 30. Juni 1993 als Mitglieder der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen.

Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 48. (1) Bei der erstmaligen, mit Wirkung vom 1. Juli 1993 vorzunehmenden Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind die am 1. Jänner 1993 bestehenden „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ berechtigt, der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle je drei Bedienstete für jeden Vertretungsbereich nach § 26 zur Bestellung vorzuschlagen.

(2) Üben diese Arbeitsgruppen ihr Vorschlagsrecht nicht bis längstens 31. Mai 1993 aus, so ist die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle bei der erstmaligen Bestellung an Vorschläge nicht gebunden.

Wahlordnung für Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 49. Die Wahl der Kontaktfrauen und der Gleichbehandlungsbeauftragten ist nach den

Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes zu gestalten und wird durch ein besonderes Bundesgesetz unter Bedachtnahme auf einen Vorschlag geregelt, den jene beiden Fraktionen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst einvernehmlich erstellen, denen die beiden stimmenstärksten Wählergruppen bei den letzten Personalvertretungswahlen im Bundesdienst entsprechen.

Frauenförderungspläne

§ 50. Die Frauenförderungspläne der Ressorts sind erstmalig mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 auf der Grundlage des zum 1. Juli 1993 zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von zwei Jahren zu erstellen.

Frauenförderung im Exekutivdienst

§ 51. Der 4. Teil dieses Bundesgesetzes ist auf Verwendungen im Gendarmerie- und Sicherheitswachdienst ab 1. Jänner 2003 anzuwenden.

2. Abschnitt

Schlußbestimmungen

Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 52. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Berichtswesen

§ 53. (1) Jede Leiterin und jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. Jänner jedes zweiten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 1996, der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren in ihrem oder seinem Ressort zu berichten.

(2) Diese Berichte haben nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten. Die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler hat durch Verordnung festzulegen, welche statistische und anonymisierte Daten in diese Berichte aufzunehmen sind und welche dieser Daten automationsunterstützt ermittelt, verarbeitet, übermittelt sowie veröffentlicht werden dürfen.

(3) Der von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler der Bundesregierung vorzulegende Bericht hat auch anonymisierte Angaben über die

Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bundesdienst zu enthalten.

(4) Die Bundesregierung hat dem Nationalrat bis zum 1. Mai jedes zweiten Jahres, erstmalig zum 1. Mai 1996, unter Bedachtnahme auf die Berichte nach Abs. 1 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Inkrafttreten

§ 54. Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

Vollziehung

§ 55. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, die Bundesregierung betraut.

(2) Die Vollziehung des § 45 obliegt den Ländern.

VORBLATT

Problem:

Da das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl. Nr. 108, Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt, ist es erforderlich, die Gleichbehandlung in diesem Bereich in einer gesonderten Norm zu verankern. In Hinblick auf den EWR-Vertrag und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs ist eine Anpassung des österreichischen Gleichbehandlungsrechtes an das — einen weitreichenden Diskriminierungsschutz vorsehende — EG-Recht erforderlich. Darüber hinaus ist im Zusammenhang mit der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, eine Transformation dieser Konvention für den Bereich des öffentlichen Dienstes notwendig.

Ziel:

Ziel dieses Gesetzes ist die Verankerung des Grundsatzes des Gleichbehandlungsgebotes sowie besonderer Förderungsmaßnahmen für Frauen im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Inhalt:

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen,
- vorübergehende Förderung von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes,
- Bewertung der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand,
- Normierung einer einmaligen Entschädigung bei Diskriminierungen durch nicht erfolgte Aufnahme oder Betrauung mit einer Funktion oder bei der Festsetzung des Entgelts oder bei sexueller Belästigung,
- Errichtung einer Gleichbehandlungskommission für den Bereich des Bundes, von Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, einer Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Einrichtung von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen,
- Normierung der Aufgaben, der Bestellung und der Verfahren vor den jeweiligen Institutionen,
- Beweislasterleichterung für diskriminierte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer durch Einführung einer Beweislastumkehr im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Alternativen:

Beibehaltung des bestehenden und weithin als unbefriedigend angesehenen Zustandes.

Kosten:

- Mehrkosten für den Bund werden sich aus
- der Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission des Bundes beim Bundeskanzleramt,
 - Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes,
 - der Gewährung der notwendigen freien Zeit an Gleichbehandlungsbeauftragte für die Erfüllung ihrer Aufgaben unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge und
 - dem mit der Geschäftsführung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen verbundenen Sachaufwand (zB Reisekosten, Porti, Material- und Kopierkosten) ergeben.

Der mit der Einrichtung der Gleichbehandlungskommission verbundene Personalaufwand beläuft sich auf 1,1 Millionen Schilling jährlich und ergibt sich auf Grund des für die Besorgung der Verwaltungsgeschäfte der Kommission benötigten Personals (1 VB I/a, 1 VB I/c und 1 VB I/d).

Der mit der Gewährung der notwendigen freien Zeit an Gleichbehandlungsbeauftragte sowie der mit der Geschäftsführung der Personen und Institutionen, die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßt sind, verbundene Sachaufwand läßt sich praktisch nicht schätzen, da die Zahl der von den Ressortleitern zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten und das Ausmaß der notwendigen Freizeitgewährung an diese nicht abgeschätzt werden kann.

Bei den Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wird davon ausgegangen, daß die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht und daher nur wenige Entschädigungsleistungen in einem nicht schätzbaren Ausmaß anfallen werden.

EG-Konformität:

Dieser Gesetzentwurf entspricht unter anderem der Richtlinie des Rates 76/207/EWG sowie der Empfehlung 84/635/EWG.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

1. Das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl. Nr. 108, nimmt aus seinem Geltungsbereich Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus. Dies erklärt sich ua. dadurch, daß das Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich Entgeltfestsetzung, das es damals normierte, im öffentlichen Dienst besoldungsrechtlich praktisch längst verankert war. Eine Einbeziehung des öffentlichen Dienstes war daher einerseits nicht notwendig und hätte andererseits auf Grund der unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Grundlagen für Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst erhebliche legislative Probleme geschaffen.

Seither wurde das Gleichbehandlungsgesetz durch zwei Novellen in seinem Geltungsbereich ausgeweitet und der Forderung nach einer Verbesserung des Beschwerdeinstrumentariums durch die Schaffung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen Rechnung getragen, wodurch es den Rahmen eines bloßen Gleichlohngesetzes überschritten hat und eine Anpassung des Dienstrechtes der öffentlich Bediensteten nahelegt.

2. Der EWR-Vertrag und der geplante Beitritt Österreichs zur EG verlangen eine Rechtsanpassung: So sind zB wirksame Sanktionen erforderlich, wenn eine Frau bei einer Bewerbung diskriminierend übergangen wurde. Ein Schadenersatz muß jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, um eine abschreckende Wirkung zu erzielen (Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 10. April 1984, Rs 79/83).

Weiters erfordern die EG-Bestimmungen eine Einbeziehung des öffentlichen Sektors in die nationale Gleichbehandlungsgesetzgebung. Im Falle der Bundesrepublik Deutschland, deren Gesetzgebung — wie die österreichische — Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Sektors ausschloß, hat dies bereits 1982 zu einem Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen die Bundesrepublik Deutschland geführt.

Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG ermöglicht Maßnahmen zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beim Zugang zur

Beschäftigung, beim Aufstieg, beim Zugang zur Berufsbildung und in bezug auf die Arbeitsbedingungen beeinträchtigen. Zur Erreichung dieses Ziels sollen die Mitgliedstaaten positive Maßnahmen setzen, wozu auch — in Bereichen, Berufen und auf Ebenen, wo Frauen unterrepräsentiert sind — die Förderung der Bewerbung, der Einstellung und des Aufstiegs von Frauen, insbesondere in verantwortlichen Stellungen, oder die aktive Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgremien zählen (Empfehlung des Rates 84/635/EWG).

3. Österreich hat die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau ratifiziert (BGBl. Nr. 443/1982). Österreich hat sich damit verpflichtet, durch gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen für die tatsächliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung zu sorgen und mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik der Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen (Art. 2).

Gemäß Art. 3 treffen die Vertragsstaaten alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich der Verabschiedung von Rechtsvorschriften, zur Sicherung der Entfaltung und Förderung der Frau.

Art. 4 Abs. 1 der Konvention stellt fest, daß vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung gelten. Diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.

Gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG ist die Konvention durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen. Dieses Bundesgesetz über die Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst stellt eine spezielle Transformation der Konvention dar. Es soll dadurch im Bereich des Bundes über die formale besoldungsrechtliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinaus eine tatsächliche Gleichstellung erreicht werden.

4. Der Bund hat die Möglichkeit, sich selbst als Dienstgeber zu Frauenförderungsmaßnahmen zu verpflichten, und ihm kommt eine besondere Vorbildwirkung zu, wie dies immer wieder in internationalen Übereinkommen und Dokumenten unterstrichen wird.

Mit dem Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst, das der Ministerrat 1981 beschloß, wurde bereits die Vorbildfunktion des Bundes als Arbeitgeber hinsichtlich der Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt dokumentiert.

Eine umfangreiche Evaluierung dieses Programms (Kreisky/Walther 1990: Quantitative und qualitative Evaluierung des „Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst“ für den Zeitraum 1981/1988) ergab, daß trotz gewisser Erfolge eine Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen einerseits und eine ressortspezifische Weiterentwicklung der Programme andererseits notwendig ist.

Es ist daher im Arbeitsübereinkommen zwischen der SPÖ und der ÖVP über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates vom 17. Dezember 1990 festgehalten, daß ein Gleichbehandlungsgesetz für den Bund den Anteil der Frauen im Bundesdienst sichtbar erhöhen und die Schwerpunkte der UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau auf Gesetzesstufe umsetzen soll (Punkt I der Beilage 21 des Arbeitsübereinkommens).

Der vorliegende Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes bringt also nicht nur eine Erfüllung internationaler Verpflichtungen Österreichs, sondern ist auch als eine der legislativen Rahmenmaßnahmen zu verstehen, die die Stellung der Frauen im Bundesdienst verbessern soll.

Der Frauenanteil ist in typischen, schlechter bezahlten Verwendungen, wie im Kanzlei- und Schreibdienst, überproportional hoch. Während der Frauenanteil bei den Bundesbediensteten insgesamt 33,05% beträgt und sich damit der Frauenquote an den unselbständig Beschäftigten von 42% (1992) annähert hat (1980: 22,7% gegenüber 40%), finden sich bei den Akademikern knappe 20% Frauen, in der Entlohnungs-/Verwendungsgruppe d/D hingegen 58%. Durch das Förderungsprogramm für Frauen im Bundesdienst ist der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen nur geringfügig gestiegen. Ebenso stellen sie weiterhin bei den pragmatisierten Beamtinnen und Beamten nur eine Minderheit. Eine Schlußfolgerung der Evaluierung dieses Programms war daher, daß Frauenförderung ein integraler Bestandteil der normalen Personalpolitik werden muß.

Obwohl gleiche besoldungsrechtliche Voraussetzungen vorliegen, sind die Durchschnittseinkommen von Frauen auch innerhalb vergleichbarer Entlohnungs-/Verwendungsgruppen geringer: Der Durchschnittsbruttobezug eines A-Beamten der Allgemeinen Verwaltung liegt um 30% höher als der einer A-Beamtin. Bei B-Beamten beträgt die

geschlechtsspezifische Differenz der Durchschnittsgehälter 25% (Bericht über die soziale Lage 1990, BMAS, Wien 1991). Ebenso ist der Anteil von Frauen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen geringer als der Männeranteil.

5. Die Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes für die Regelungen des Entwurfes gründet sich auf den Kompetenztatbestand „Dienstrecht der Bundesbediensteten“ gemäß Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu § 1 Abs. 1:

Durch den Anwendungsbereich wird klargestellt, daß die gebotene Gleichbehandlung der Geschlechter und die Förderung von Frauen allen Personen garantiert wird, die in einem Dienstverhältnis oder einem dienstnehmerähnlichen Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen oder sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben. Dabei soll es gleichgültig sein, ob das Dienstverhältnis zum Bund öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur ist. An Ausbildungsverhältnissen beim Bund sollen nur die Lehrlingsausbildung und die Eignungsausbildung erfaßt werden.

Zu § 1 Abs. 2:

Ausgenommen vom Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme in den Bundesdienst sind lediglich Verwendungen (Funktionen), für die entweder ausschließlich Männer (wie zB Verwendungen bei den Wachebeamten oder im Bundesheer) oder ausschließlich Frauen (wie zB Erzieherinnen oder Beamtinnen der Justizwache) aufgenommen werden können.

Zu § 1 Abs. 3:

Auch wenn Bundesbedienstete auch außerhalb von Bundesdienststellen verwendet werden können (zB Lehrer an Auslandsschulen oder an konfessionellen Privatschulen), sieht der Entwurf die Einrichtung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen nur für den Bereich der Dienststellen des Bundes vor.

Zu § 2:

Im Sinne der in den Dienstrechtvorschriften bereits eingeführten Begriffe werden hier die Legaldefinitionen von Dienststelle, Zentralstelle und Ressort angeführt. Auch bedarf es im Hinblick auf den in der Bundesverwaltung geltenden

Grundsatz der Ministerverantwortlichkeit einer näheren Festlegung, welche Personen außer den obersten Organen auf seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluß auf Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung haben.

Zu § 2 Abs. 6:

Der Begriff der Diskriminierung wurde im Sinne der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG und in Anlehnung an das Gleichbehandlungsgesetz 1979 definiert. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Dienstgeber bei einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß vor allem die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Zu § 3:

Diese Bestimmung konstituiert das Gleichbehandlungsgebot. Sie enthält ein Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung. Die vorliegende Definition orientiert sich an der Judikatur des EuGH (Rs 96/80 vom 31. März 1981 und Rs 170/84 vom 15. Mai 1986). Danach liegt eine mittelbare Diskriminierung zB dann vor, wenn Teilzeitarbeitnehmerinnen oder Teilzeitarbeitnehmer gegenüber Vollzeitkräften benachteiligt werden, weil die eine Gruppe ausschließlich oder überwiegend aus Frauen besteht. Jedenfalls müßte derjenige, der die (mittelbar) diskriminierende Maßnahme anwendet, nachweisen, daß dieser Unterschied durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist und nichts mit einer auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierung zu tun hat.

Die Angelegenheiten, welche unmittelbar oder mittelbar mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen und auf die das Gleichbehandlungsgebot Anwendung findet, werden in dieser Bestimmung nur beispielhaft angeführt. Demnach gilt das Gleichbehandlungsgebot insbesondere bei

1. der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen,
2. der Aufnahme von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern,
3. dem beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen, der Betrauung mit Funktionen, Weiterbestellungen (§§ 2 bis 4 Ausschreibungsgesetz, BGBl. Nr. 85/1989), Überstellungen, der höherwertigen Verwendung, Verwendungsänderungen, Versetzungen und Dienstzuteilungen,
4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
5. der Dienstenteilung,
6. der Planstellen- und Laufbahnbewertung,

7. der Gestaltung der sonstigen Arbeitsbedingungen (Gestaltung der Arbeitsräume, Sach- und Personalausstattung),
8. der Verweigerung oder Schmälerung des gesetzlichen Anspruches auf Nebengebühren und Zulagen, insbesondere im Zusammenhang mit der Anordnung und Abgeltung von Überstunden,
9. der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (zB Essenszuschüsse),
10. der Ahndung von Dienstpflichtverletzungen,
11. der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Versetzung in den Ruhestand, der Kündigung oder Entlassung.

Es handelt sich hierbei um Beispiele, die sich auf die besonderen Bedingungen im Bundesdienst beziehen. Mit der Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf die sonstigen Arbeitsbedingungen ist eine weitestreichende Anwendung gewährleistet. So sind zB die Gewährung von Sonderurlauben und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, Fragen der Urlaubseinteilung, die räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen usw. gleichfalls vom Gleichbehandlungsgebot erfaßt. Bei der Festsetzung des Entgeltes kommt eine Diskriminierung im Bundesdienst nur dort in Betracht, wo die Entgelthöhe nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag determiniert ist, sondern der freien Vereinbarung unterliegt.

Kernpunkte sind sicherlich die Aufnahme, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Bisher muß leider festgestellt werden, daß trotz entsprechender Qualifikation der Anteil von Frauen im Vergleich zu jenem der Männer in den höheren Verwaltungsebenen nach wie vor deutlich geringer ist.

Die durch bloßen Dienstauftrag erfolgende Zuweisung einer höherwertigen Verwendung wurde ausdrücklich einbezogen, da durch solche Verwendungen oftmals für nachfolgende Überstellungen bindende Fakten geschaffen werden.

Zu § 4:

Mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn Kriterien, die de facto ausschließlich oder überwiegend nur Angehörige eines Geschlechtes betreffen, bei der Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern herangezogen werden. Diese, eine mittelbare Diskriminierung begründenden Kriterien werden aber auch bei anderen mit dem Dienst- und Ausbildungsverhältnis zusammenhängenden Angelegenheiten zu beachten sein (zB bei der Gewährung bestimmter Zulagen oder Nebengebühren).

Zu § 5:

Bei Laufbahn- und Arbeitsplatzbewertungen wird darauf zu achten sein, daß nicht nur oder nicht

überwiegend solche Anforderungen und Merkmale berücksichtigt werden, wie sie traditionellerweise für „Männerarbeitsplätze“ (technisches Verständnis, Kraft, Führungsqualitäten uä.) relevant sind, sondern gleichermaßen Anforderungen, die an bisher typische „Frauenarbeitsplätze“ (Genauigkeit, Ausdauer, Kooperation uä.) gestellt werden.

Zu § 6:

Eine geschlechtsspezifische Ausschreibung ist nur gestattet, wenn ein bestimmtes Geschlecht „unverzichtbare Voraussetzung“ für eine Tätigkeit ist. An diese Bedingung wird ein strenger Maßstab anzulegen sein. Das Vorliegen lediglich traditioneller Wertvorstellungen erfüllt den gesetzlichen Ausnahmetatbestand nicht, etwa der Hinweis, daß ein abgeleiteter Präsenz- oder Zivildienst eine Voraussetzung für die Bewerbung ist, da dies indirekt Frauen ausschließt.

Soweit jedoch entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes für bestimmte auszuschreibende Planstellen und Funktionen Fördermaßnahmen für Frauen geboten sind, ist in der Ausschreibung auf diesen Umstand hinzuweisen. Folgender Textvorschlag erfüllt diesen Auftrag: „Das Bundesministerium . . . ist bemüht, den Anteil von Frauen in der Abteilung . . ./in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 42/§ 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Besetzung der Planstelle/der Betrauung der Funktion bevorzugt.“

Zu § 7:

Wenn auch — wie sozialwissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben — in erster Linie Frauen von sexueller Belästigung betroffen sind, definiert diese Bestimmung sexuelle Belästigung in Anlehnung an den Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz 1979 geschlechtsneutral. Sexuelle Belästigung wird insbesondere dann vorliegen, wenn die oder der Betroffene das im Abs. 2 definierte Verhalten seitens Vorgesetzter oder Kolleginnen oder Kollegen zurückweist oder duldet und diese Tatsache ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird (Empfehlung der EG-Kommission vom 27. November 1991, 92/C 27/04).

Die „Praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen“ im gleichen Dokument definieren neben unerwünschten körperlichen auch verbale oder nichtverbale

Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung. Dazu gehören zB das Anbringen oder Verbreiten von Pin-up-Photos oder pornographischen Zeitschriften, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechtsrolle, eindeutige sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre professionelle Kompetenz mißachten. Diese Verhaltensweisen werden zur Diskriminierung im Sinne des Abs. 1, wenn sie fortgesetzt werden, nachdem die oder der Betroffene deutlich gemacht hat, daß sie oder er sie als beleidigend empfindet. Auch ein einmaliger Zwischenfall kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers, also insbesondere jede oder jeder unmittelbare oder mittelbare Vorgesetzte und jede Leiterin oder jeder Leiter einer Dienststelle, ist in diesen Fällen verhalten, angemessene, das heißt ihm mögliche und zumutbare Abhilfe zu schaffen.

Zu § 8:

Durch die Konstituierung einer Diskriminierung als Verletzung der Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, wird das bestehende dienst- bzw. disziplinarrechtliche Instrumentarium anwendbar. Wer das Gleichbehandlungsgebot verletzt, muß — neben den im 2. Abschnitt dieses Gesetzes enthaltenen Rechtsfolgen — mit entsprechenden dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen, wodurch eine Präventivwirkung erreicht werden soll.

Das Gleichbehandlungsgebot soll sicherstellen, daß auch in diesem Bereich nicht nur eine formal gleiche Gesetzeslage, sondern auch effektiv gleiche Verwaltungspraktiken existieren.

Zu § 9:

Erfahrungsgemäß fließen in die Entscheidungen von den nach den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen für die Vorbereitung von Entscheidungen. (zB Aufnahme-, Begutachtungs- und Weiterbestellungskommissionen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989) sowie für die Entscheidung von Personalangelegenheiten (zB Dienstprüfungs-, Leistungsfeststellungs- und Disziplinarkommissionen) gesellschaftspolitische Einstellungen und Wertungen der traditionellen Geschlechterrollen ein. Deshalb kommt der Zusammensetzung dieser Kommissionen entsprechend dem jeweiligen zahlenmäßigen Verhältnis der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bei der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes eine besondere Bedeutung zu.

Zu §§ 10 bis 19:

Der Entwurf sieht im zweiten Abschnitt für jeden der im ersten Abschnitt angeführten Tatbestände

der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unterschiedliche Rechtsfolgen vor. Mit Rücksicht auf die unterschiedliche Rechtsnatur des öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnisses wird dementsprechend Vertragsbediensteten ein mit Klage bei den Arbeits- und Sozialgerichten, den Beamtinnen und Beamten dagegen ein mit Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde geltend zu machender Rechtsanspruch eingeräumt. Der mit Antrag geltend gemachte Anspruch wird von der zuständigen Dienstbehörde mit Feststellungsbescheid zu konkretisieren sein.

Der Entwurf normiert in vier Fällen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einen Anspruch auf eine einmalige Entschädigung gegenüber dem Bund: bei nicht erfolgter Aufnahme, nicht erfolgter Betrauung mit einer Funktion, bei der Festsetzung des Entgeltes sowie bei der Unterlassung angemessener Abhilfe durch Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers bei sexueller Belästigung.

Je nach dem Schweregrad der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes erscheint es den Betroffenen nicht in jedem Fall zumutbar, sofort diese Rechtsschutzmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Auch erscheint es wünschenswert, die Zahl rechtsstreitiger Verfahren bei den Gerichten einschließlich der Höchstgerichte möglichst gering zu halten. Deshalb soll den Betroffenen die Anrufung der Gleichbehandlungskommission im Sinne einer vorgeschalteten Schlichtungsstelle ohne Befugnis zur Zwangsschlichtung offenstehen.

Zu § 11:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung kommt im Bundesdienst nur bei Dienstverhältnissen in Betracht, bei denen das Entgelt nicht schon besoldungsrechtlich bestimmt ist, sondern auf freier Vereinbarung beruht. Dies kommt bei Dienstverhältnissen nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch mit Personen, deren Beschäftigungsausmaß unter einem Drittel der für Vollbeschäftigung vorgeschriebenen Wochendienstleistung liegt, in Betracht.

Zu § 20:

Unter den Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst besonders zu befassen haben, werden die schon derzeit gemäß § 106 a des Universitäts-Organisationsgesetzes eingerichteten Arbeitskreise an Universitäten sowie die in den einschlägigen Organisationsgesetzen in Aussicht genommenen Arbeitskreise an Kunsthochschulen sowie an der Akademie der bildenden Künste angeführt. Für die mit Personalangelegenheiten des Bundes befaßten Kollegialorgane bei den Schulbehörden des Bundes

in den Ländern sowie für die richterlichen Personalsenate wären noch Sonderregelungen im einschlägigen Organisations- und Dienstrecht zu treffen.

Zu § 21:

Dieser normiert die Errichtung einer Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt für den Bereich der gesamten Bundesverwaltung. Die Kommission hat sich mit allen Fragen der Gleichbehandlung zu befassen.

Zu § 21 Abs. 2:

Die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission ist nicht ausschließlich nach dem Grundsatz einer ausgewogenen Dienstgeber-Dienstnehmer-Interessenvertretung konstruiert, da bei der Feststellung von Diskriminierungen keine unterschiedliche Interessenlage dieser beiden Seiten vorausgesetzt werden kann. Die Juristin oder der Jurist nach Z 1 ist als neutrale Expertin oder neutraler Experte anzusehen, die durch die geforderte berufliche Erfahrung ihr Wissen über die Arbeitsbeziehungen in die Beurteilung einbringen können. Die Dienstrechtserfahrung ist im Hinblick auf die zu erwartenden Problemstellungen in der Gleichbehandlungskommission relevant. Hinsichtlich der Dienstnehmervertretungen erschien es — auch im Hinblick auf die Größe der Kommission — praktikabel, nur die zuständige Gewerkschaft vertreten zu haben.

Zu § 22:

Wie die Gleichbehandlungskommission gemäß Gleichbehandlungsgesetz 1979 ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes als im Bundeskanzleramt angesiedelte besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes anzusehen.

Auch die Gleichbehandlungskommission des Bundes ist nicht zur Erlassung von Bescheiden oder zur Setzung sonstiger hoheitlicher Verwaltungsakte befugt und daher keine Verwaltungsbehörde. Mayer-Maly hat die Gleichbehandlungskommission gemäß Gleichbehandlungsgesetz 1979 als Verwaltungsorgan des Bundes bezeichnet, Martinek als eine Art staatliche Verwaltungs- und Schlichtungsstelle ohne Befugnis zur Zwangsschlichtung, die im Vorfeld der Gerichtsbarkeit die vielschichtigen Probleme sachfremder Ungleichbehandlung aufdecken und durch Vorschläge und Gutachten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen soll. Dementsprechend kann und darf die Gleichbehandlungskommission auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 keinen Verwaltungszwang ausüben und keine Verwaltungsstrafen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes verhängen.

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes hat eine der Gleichbehandlungskommission gemäß Gleichbehandlungsgesetz 1979 vergleichbare Kompetenz. Insbesondere hat auch sie Gutachten zu erstellen. Daneben kann sie auch zu Gesetzesvorhaben Stellung nehmen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren.

Zu § 23:

Im über Antrag oder von Amtes wegen zu erstellenden Gutachten der Gleichbehandlungskommission soll zur Frage, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes vorliegt, Stellung genommen werden.

Zur Antragstellung sollen nicht nur von der Verletzung des Gebotes Betroffene, sondern auch die Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Arbeitsgruppen und Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen berechtigt sein. Im Falle der Antragstellung durch Dritte für eine Einzelperson bedarf dieser Antrag der schriftlichen Zustimmung der oder des Betroffenen. Die Antragstellung für die Arbeitsgruppen und Arbeitskreise wird jeweils durch deren Vorsitzende vorzunehmen sein.

Zu § 23 Abs. 4:

Diese Bestimmung stellt auf die Kenntnis der Diskriminierung durch die Betroffene oder den Betroffenen ab, um zu gewährleisten, daß erst zu einem späteren Zeitpunkt bekanntwerdende Diskriminierungen geahndet werden können (zB bei nicht erfolgter Aufnahme). Das Gutachten ist auch der Antragstellerin oder dem Antragsteller zu übermitteln.

Über die Erstellung von Gutachten hinaus soll die Kommission berechtigt sein, von sich aus Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu machen. Kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht nach oder besteht zwischen der Kommission und dem Ressort Dissens über diese Vorschläge, soll auf diese Umstände im Gleichbehandlungsbericht der Bundesregierung an den Nationalrat hingewiesen werden.

Zu § 25 Abs. 1:

Gutachter sind in der Regel an keine besonderen Verfahrensvorschriften gebunden und haben nur die Grundsätze des österreichischen Verfahrensrechtes zu beachten. Somit wurde auch für die Gleichbehandlungskommission nach dem Gleichbehandlungsgesetz 1979 keine besondere Verfahrensanordnung getroffen. In der Praxis hat sich jedoch dieses Fehlen von Verfahrensvorschriften als Schwierigkeit und Ansatzpunkt für zeitaufwendige Diskussionen herausgestellt.

Für die Gleichbehandlungskommission des Bundes sollen daher nunmehr jene grundsätzlichen Verfahrensvorschriften des AVG durch Verweisung anwendbar gemacht werden, die ein rasches und eindeutiges Verfahren sichern. Da der Antragstellerin oder dem Antragsteller an die Gleichbehandlungskommission des Bundes keine Parteistellung zukommt, müssen nur wenige Bestimmungen des AVG sinngemäß aufgenommen werden. Die Regelung entspricht der entsprechenden und bewährten Verfahrensregelung für die Begutachtungskommissionen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989.

Im einzelnen werden folgende Bestimmungen des AVG übernommen:

§ 6 Abs. 1 (Zuständigkeit), § 7 (Befangenheit von Verwaltungsorganen), § 13 (Anbringen), §§ 14 und 15 (Niederschriften), § 16 (Aktenerverke), § 18 (Erledigung), §§ 19 und 20 (Ladungen), §§ 21 und 22 (Zustellungen), §§ 32 und 33 (Fristen), §§ 45 und 46 (Allgemeine Grundsätze über den Beweis).

Zu § 25 Abs. 2:

Vom im österreichischen Verfahrensrecht geltenden Grundsatz der freien Beweiswürdigung wird hier insofern abgegangen, als die Antragstellerin oder der Antragsteller die von ihr oder von ihm behauptete Diskriminierung nur glaubhaft zu machen hat. Damit soll den Diskriminierten die im öffentlichen Dienst auf Grund der bestehenden Verschwiegenheitspflichten in der Praxis stets schwierige Beweisführung erleichtert werden. Der Dienstgeber hat in diesen Fällen zu beweisen, daß keine Diskriminierung vorliegt.

Nicht von dieser Beweislastumkehr erfaßt sein soll der Fall der sexuellen Belästigung (§ 7). Bei der behaupteten sexuellen Belästigung soll unverändert der Grundsatz der freien Beweiswürdigung und damit die Pflicht der Antragstellerin oder des Antragstellers gelten, die behauptete Diskriminierung zu beweisen.

Zu § 25 Abs. 3 bis 6:

Diese Regelungen über die Auskunftspflicht und Akteneinsicht lehnen sich eng an die in der Praxis bewährten Bestimmungen der Abs. 1 und 2 des § 17 des AVG an. Nach den vorliegenden Bestimmungen werden die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers der Gleichbehandlungskommission nur in jene Bewerbungsunterlagen, Akte und Aktenteile Einsicht zu gewähren und jene Auskünfte zu erteilen haben, deren Kenntnis zumindest zum Teil zur Erfüllung der der Kommission übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Die Einsichtnahme in einen Personalakt hingegen soll nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bedien-

steten zulässig sein. Die Beurteilung, ob eine von der Gleichbehandlungskommission begehrte Akteneinsicht aus einem der in den Absätzen 4 oder 5 genannten Gründe zur Gänze oder teilweise zu verweigern ist, kommt der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers zu.

Zu § 26:

Ähnlich der im Gleichbehandlungsgesetz 1979 vorgesehenen Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sollen Bundesbedienstete zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in jedem Ressort für von der Leiterin oder dem Leiter des Ressorts zu definierende Vertretungsbereiche als Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt werden.

Im Hinblick auf die mit diesem Bundesgesetz angestrebte Zielsetzung der Gleichbehandlung der Frauen und Männer sollen auch Männer zu Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt werden können. Dies ist allerdings in der derzeitigen Situation, in der noch ein dringender Aufholbedarf der Frauen besteht, nicht als Aufforderung zur geschlechterparitätischen Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen zu verstehen.

Mit der Festlegung von personell oder organisatorisch umschriebenen Vertretungsbereichen soll eine flächendeckende und auf die Personal- und Dienststellenstruktur des jeweiligen Ressorts Rücksicht nehmende Vertretung aller Ressortangehörigen sichergestellt werden.

Zu § 27:

Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden nach diesem Entwurf mit dem Schutz und der Förderung der Interessen der Bediensteten ihres Vertretungsbereiches gegenüber den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers beauftragt. Gegenstand dieser Interessenvertretung sind alle Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Zu § 27 Abs. 4:

Nach dieser Bestimmung sollen die Gleichbehandlungsbeauftragten ermächtigt werden, bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Dies erscheint deshalb gerechtfertigt, weil von unmittelbar oder mittelbar Vorgesetzten, die ihrerseits das Gebot verletzt haben können, schwerlich erwartet werden kann, daß diese im Konfliktfall mit einer oder einem Bediensteten Selbstanzeige bei der Dienstbehörde erstatten.

Dies ist vor allem dann relevant, wenn es zwischen der oder dem Betroffenen und der oder dem zur Anzeige berechtigten Vorgesetzten verschiedene Einschätzungen hinsichtlich der Schwere des Vergehens gibt oder wenn ein maßgeblicher (faktischer) Einfluß der Täterin oder des Täters auf die Entscheidungen der Dienstbehörde zu befürchten ist.

Vor allem bei der Ahndung sexueller Belästigung liegt ein Hauptproblem darin, daß betroffene Frauen häufig nicht selbst tätig werden wollen, weil sie bei männlichen Vorgesetzten kein Verständnis erwarten oder erhalten bzw. sie den Vorgesetzten selbst anzeigen müßten. Wegen der besonderen Sensibilität, die die Behandlung solcher Beschwerden bedarf, soll nicht die Betroffene selbst, sondern die oder der für sie zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrem Namen Anzeige erstatten dürfen. Dadurch soll auch verhindert werden, daß auf die Betroffenen Druck ausgeübt wird, die Anzeige zu unterlassen oder zurückzuziehen.

Zu § 27 Abs. 5:

Auf Grund der Ausführungen zu § 27 Abs. 4 sowie wegen der derzeit noch überwiegend männlichen Besetzung der Disziplinarkommissionen erscheint die Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten als Zeugen gerechtfertigt. Von der Beiziehung als Beisitzer mit einem Anwesenheitsrecht bei den Sitzungen des Senates wurde abgesehen, weil dies dem Grundsatz widersprechen würde, daß die Anklägerin oder der Ankläger nicht in derselben Sache auch Richterin oder Richter sein kann.

Zu § 27 Abs. 6:

Nach dieser Bestimmung sollen Gleichbehandlungsbeauftragte berechtigt sein, in Angelegenheiten ihres Vertretungsbereiches an Sitzungen der Gleichbehandlungskommission als Beisitzer ohne Stimmrecht mit dem Recht auf Anhörung teilzunehmen.

Zu § 28:

Diese Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen sollen die nach dem Frauenförderungsprogramm von 1981 eingesetzten ministeriellen Arbeitsgruppen ablösen. Diese haben je nach Ressort eine unterschiedliche Entwicklung genommen: Während in manchen Ressorts alle Kontaktfrauen Mitglieder der Arbeitsgruppe sind, sind in anderen Ressorts die Arbeitsgruppen nach uneinheitlichen Kriterien mit Vertreterinnen besetzt. Da keine Richtlinien hinsichtlich der Mindestgröße oder der Besetzung bestanden, waren oftmals große Dienststellen in der Arbeitsgruppe nicht vertreten, kleine

hingegen doppelt. Nunmehr obliegt es der Leiterin oder dem Leiter jedes Ressorts, eine ausgewogene und flächendeckende sowie der Personalstruktur des Ressorts angepaßte Vertretung der Bediensteten mit der Schaffung von Vertretungsbereichen für Gleichbehandlungsbeauftragte zu erzielen.

Zu § 29:

Die Arbeitsgruppen sollen sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen befassen.

Unabhängig von der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission soll die Arbeitsgruppe die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle informieren (Abs. 2 Z 1), wenn ihrer Ansicht nach ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebot vorliegt. Dies kann dazu beitragen, daß eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission unter Umständen nicht mehr notwendig wird.

Da die Ausgangsbedingungen und die Dienststellen- und Personalstruktur in den einzelnen Ressorts unterschiedlich sind, können Schwerpunktsetzungen und Zielvorgaben für Frauenförderungspläne (Abs. 2 Z 3) nur ressortspezifisch erarbeitet werden. In manchen Bereichen wird es notwendig sein, für verschiedene Bereiche (zB Zentralstellen und nachgeordnete Dienststellen) des Ressorts eigene Frauenförderungspläne zu erstellen. Auch soll es der Arbeitsgruppe ermöglicht werden, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und die Rechtsverfolgungsmöglichkeiten nach diesem Bundesgesetz zu informieren (Abs. 2 Z 4).

Zu § 31:

Ein wichtiges Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, den Gleichbehandlungsgedanken im Bundesdienst breit zu verankern und ihm zu mehr Öffentlichkeitswirksamkeit zu verhelfen. Zu diesem Zweck erscheint es unter anderem notwendig, die Bediensteten in geeigneter Form nicht nur über ihre Rechte und die Rechtsverfolgungsmöglichkeiten, sondern auch über die Personen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jener Institutionen zu informieren, die sich im Ressortbereich besonders mit den Fragen der Gleichbehandlung beschäftigen. Es erscheint zweckmäßig, diese Personen sowie die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe den Bediensteten des Ressorts nachweislich einmal jährlich zur Kenntnis zu bringen, etwa in Form eines Rundschreibens mit einem Verteiler, der alle Bediensteten enthält. Die Arbeitsgruppe soll bei derartigen Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort unterstützt werden.

Zu § 32:

Die Gestaltung der Interministeriellen Arbeitsgruppe orientiert sich an dem durch das Frauenför-

derungsprogramm 1981 installierten Modell, das sich bewährt hat, stellt dieses jedoch auf eine rechtliche Basis.

Zu § 33:

Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird mit dieser Bestimmung angeregt, die Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst zu beraten (Z 2) sowie der Bundesregierung Rückmeldung über den Erfolg und die Probleme bei der Anwendung zu erstatten. Z 1 bezieht sich auf frauenfördernde Aktivitäten im weiteren Sinn (zB Kinderbetreuungseinrichtungen für Bundesbedienstete). Da viele geschlechtsspezifische Fragen nur ressortübergreifend sinnvoll zu behandeln sind, kommt auch der Koordination der Arbeitsgruppen (Z 3) besondere Bedeutung zu. Gemäß Z 4 bestellt die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ein Mitglied der Gleichbehandlungskommission.

Zu § 35:

Die Bestellung von Kontaktfrauen soll ein besseres Eingehen einer mit der konkreten Lage vertrauten Person auf die Probleme der weiblichen Bediensteten im Dienststellenbereich ermöglichen. Die Bestellung von weiblichen Bediensteten nur zur Beratung und Unterstützung der weiblichen Bediensteten im Dienststellenbereich erscheint verfassungsrechtlich unbedenklich, da die Bestellung einer Kontaktfrau für eine Dienststelle nur solange zulässig sein soll, als an dieser Dienststelle eine Frauenförderung geboten ist.

Zu § 36:

Die Kontaktfrauen sollen im Dienststellenbereich nicht die Personalvertretung ersetzen, sondern lediglich um das Anliegen dieses Bundesgesetzes, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, ergänzen.

Die Herausbildung von Kompetenz und Erfahrung in der Beratung und Unterstützung der Frauen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienststellenbereich setzt voraus, daß sich Frauen schwerpunktmäßig für einen längeren Zeitraum diesen Aufgaben widmen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung wird daher diesem Anliegen nur förderlich sein.

Zu § 37:

Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen sollen dafür, daß sie Anliegen der Bedienste-

ten entgegennehmen, in ihrer Tätigkeit als Vertreterinnen und Vertreter der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber weisungsfrei und unabhängig sein (Abs. 1).

Die Tätigkeit als Kontaktfrau (Abs. 2) soll grundsätzlich neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausgeübt werden. Ihre Tätigkeit soll aber durch den Dienstgeber nicht dadurch behindert werden, daß sie dienstlich extrem belastet wird. Vielmehr ist von ihren Vorgesetzten bei der Zuweisung dienstlicher Aufgaben auf ihre zusätzliche Belastung aus dieser Funktion Rücksicht zu nehmen.

Den Gleichbehandlungsbeauftragten (Abs. 3) steht, wie sich aus dem Gebrauch des Wortes „notwendig“ ergibt, freie Zeit nur in eingeschränktem Umfang zu. Deren Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

Auch sollen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt oder deshalb benachteiligt werden (Abs. 4). Deren Tätigkeit kann nur im Spannungsverhältnis (beschränkter) Öffentlichkeit und Vertraulichkeit ausgeübt werden. Es wird daher das Ansprechen von vermuteten Diskriminierungen gegenüber Vorgesetzten oder in internen Besprechungen keinesfalls als Bruch der Verschwiegenheitspflicht gewertet und zum Anlaß für Benachteiligungen genommen werden dürfen.

Die Bestimmung des Abs. 5 soll sicherstellen, daß sich Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung fortbilden und qualifizieren können.

Zu § 38:

In dieser Bestimmung werden Verschwiegenheitspflichten für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen festgelegt. Diese erstrecken sich einerseits auf Dienst- und Betriebsgeheimnisse, andererseits auf der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandelnde Informationen.

Sowohl Betroffene, als auch potentielle Beschwerdeführerinnen oder Beschwerdeführer müssen sich darauf verlassen können, daß Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen die Informationen, die sie erhalten, vertraulich und nur im Interesse der Betroffenen verwenden. Sollten diese solche Informationen zu ihrem eigenen Vorteil oder sonst mißbräuchlich verwenden, stellt dies einen Vertrauensbruch dar, der eine Enthebung nach § 39 Abs. 3 Z 2 rechtfertigen kann.

Zu § 39:

Diese Bestimmung folgt der bewährten Regelung des § 34 Abs. 2 des Ausschreibungsgesetzes 1989

bezüglich des Ruhens und Endens der Mitgliedschaft zur Aufnahmekommission.

Zu § 40:

Diese Bestimmung konstituiert das Frauenförderungsgebot. Um eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst, besonders in den höheren Verwendungsklassen und in den Führungsfunktionen zu erreichen, ist es erforderlich, vor allem die Anstellung, Beförderung und Aus- und Weiterbildung von Frauen zu fördern.

Diese Bestimmung stellt eine Fortsetzung des Punktes 16 des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst (Beschuß des Ministerrates vom 10. November 1981) dar, nach dem „grundsätzlich Frauen mit der Übernahme leitender Funktionen betraut werden, sofern sie die nach den betreffenden Gesetzesbestimmungen (zB Ausschreibungsgesetz, § 4 BDG, Richterdienstgesetz) notwendigen Qualifikationen erbringen und in gleicher Weise geeignet sind wie die männlichen Bewerber“. Im Sinne der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, sind Maßnahmen wie diese zur aktiven Förderung der Frauen aber nur so lange zulässig, als es einen tatsächlichen Aufholbedarf gibt. Statistische Erhebungen belegen, daß der Frauenanteil an der berufstätigen Bevölkerung in Österreich seit Jahrzehnten um die 40 % beträgt. Solange im Bundesdienst dieser Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten, als auch bei den Funktionen in der betreffenden Verwendungs- und Entlohnungsgruppe nicht erreicht wird, sollen daher Fördermaßnahmen gesetzt werden. Aus diesem Grund werden die Fördermaßnahmen auf jene Verwendungs- und Entlohnungsgruppen beschränkt, in denen weniger als 40% der Beschäftigten Frauen sind. Da eine Mehrheit von Frauen in gewissen Bereichen die Unterrepräsentation in anderen, bisher traditionell von Männern besetzten Bereichen nicht kompensieren kann, soll dabei der jeweilige Wirkungsbereich einer Dienstbehörde als sachlich-räumliche Einheit dienen.

Ausgangsbasis für die Ermittlung des Frauenanteiles sollen nur die in unbefristeten Dienstverhältnissen stehenden Bediensteten („dauernd Beschäftigte“) bilden. Nicht einbezogen werden sollen befristet aufgenommene Ersatzkräfte nach dem Allgemeinen Teil des Stellenplanes sowie aus anderen Gründen nur befristet Beschäftigte. Zur Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sind hingegen Karenzierte und vorübergehend zu einer anderen Dienststelle des Bundes oder zu einem vom Bund verschiedenen Rechtsträger Dienstzugehörige hinzuzuzählen.

Ausgenommen vom Frauenförderungsgebot sind gemäß Abs. 3 jene Verwendungen, für die ein

bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, sei es, daß für diese ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen in Betracht kommen.

Durch diese Gestaltung ist sichergestellt, daß Fördermaßnahmen nur dort wirksam werden, wo dies sachlich gerechtfertigt ist, und zugleich deren vorübergehender Charakter festgeschrieben: Greifen die Maßnahmen, so steigt der Frauenanteil bis zu jenem Punkt, an dem weitere Fördermaßnahmen unzulässig werden und daher der 4. Teil nicht mehr zur Anwendung kommt. Die verbindliche Feststellung, zu welchem Zeitpunkt der 40 %-Frauenanteil in einer Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde erreicht ist, hat die Leiterin oder der Leiter dieser Dienstbehörde zu treffen.

Zu § 41:

Da bei der Verwirklichung des Frauenförderungsgebotes durch die Dienstbehörden jeweils auf die Vorgaben des für jedes Ressorts zu erlassenden Förderungsplanes abgestellt wird, kommt dabei diesen Frauenförderungsplänen besondere Bedeutung zu. Diese sollen Vorgaben zur Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis enthalten. Der Vorschlag für den Frauenförderungsplan ist von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auszuarbeiten und von der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle zu erlassen.

Zu §§ 42 und 43:

Diese Bestimmungen ordnen an, daß Frauen bei gleicher Eignung wie ihre männlichen Mitbewerber solange bevorzugt in den Bundesdienst aufzunehmen oder für Funktionen zu bestellen sind, als für die angestrebten Verwendungen (Funktionen) Fördermaßnahmen geboten sind. Die Wendung „nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber“ weist darauf hin, daß ein Wertungsvergleich vorzunehmen ist, der die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber umfaßt. Damit ist ausgeschlossen, daß etwaige Mängel an fachlicher Qualifikation durch Berufung auf die Geschlechtszugehörigkeit ausgeglichen werden sollen.

Andererseits wird entscheidend sein, daß bei der Feststellung der Eignung insbesondere solche Zusatzqualifikationen von Frauen berücksichtigt werden, die sich aus den sozialen Erfahrungen und der Familienarbeit (menschliches Krisenmanagement, Flexibilität, kooperative Führungsqualitäten) ergeben. Nicht in die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen aus gesellschaftlichen Bereichen, aus

denen Frauen prinzipiell ausgeschlossen sind (Militär, Feuerwehr), einzubeziehen.

Auch wenn diese Bestimmung eine Bevorzugung von Frauen bei der Aufnahme, Beförderung und den Maßnahmen der Weiterbildung vorsieht, setzt sie nicht das Objektivierungsgebot und bestehende Qualifikationskriterien außer Kraft. Keine Frau soll einem besser qualifizierten Mann vorgezogen werden. Allerdings zeigt die Erfahrung, daß neben objektivierbaren Kriterien für eine Personalentscheidung oft andere herangezogen werden, bei denen Vorurteile über die Eignung von Frauen für bestimmte Tätigkeiten einfließen. Diese Bestimmung ist als Auftrag zu verstehen, jede dieser Personalentscheidungen sorgfältig im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung zu prüfen und gegebenenfalls — wenn §§ 42 oder 43 zutrifft und die Bewerberin gleich geeignet ist — der Frau den Vorzug zu geben.

Diese Bestimmung bewirkt weiters, daß die derzeit bestimmte Bewerber begünstigenden gesetzlichen Regelungen (zB für ausgeschiedene Hochschulassistenten, Zeitsoldaten) gegenüber der vorgesehenen Frauenförderung Nachrang haben.

In diesem Zusammenhang wird auf die in § 6 letzter Satz statuierte Pflicht der ausschreibenden Stellen hingewiesen, in der Ausschreibung auf gebotene Fördermaßnahmen hinzuweisen.

Zu § 44:

Gerade dem Bereich der Aus- und Weiterbildung kommt für die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in den höherwertigen Funktionen (Verwendungen) hohe Bedeutung zu. Solange daher ein Aufholbedarf besteht, sollen Frauen bevorzugt zu Aus- und Weiterbildungskursen zugelassen werden.

Zu § 45:

Auf Grund der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Dienstrecht der Landeslehrer nach Art. 14 Abs. 2 B-VG und für Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer nach Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG sollen auch diese Gruppen von Landeslehrern in die dienstrechtlichen Bestimmungen des 1. und 2. Teiles dieses Bundesgesetzes einbezogen werden. Weiters sollen diese Bestimmungen an die landesgesetzlich zu regelnde Behördenzuständigkeit angepaßt werden.

Zu §§ 46 bis 48:

In Anerkennung der von den auf Grund des Förderungsprogrammes für Frauen aus 1981 bestellten Kontaktfrauen geleisteten Arbeit und zur Sicherung der Kontinuität in der Vertretung der

Fraueninteressen auf der Dienststellenebene sollen die bisher bestellten Kontaktfrauen bis zum Jahre 1996 als weiterbestellt gelten.

Die §§ 47 und 48 regeln den Übergang von den bisherigen „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ zu den neu vorgesehenen Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen.

Zu § 51:

Die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen im Exekutivdienst im Bundesministerium für Inneres setzt die Schaffung einer dem Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, entsprechende Infrastruktur sowie entsprechende Maßnahmen im Stellenplan voraus. Die Wirksamkeit des Frauenförderungsgebotes soll daher in diesem Bereich bis zum Jahre 2003 aufgeschoben werden. Das Bundesministerium für Inneres wird bis dahin bemüht sein, die dafür notwendigen Vorkehrungen in die Wege zu leiten.

Zu § 52:

Die laufende Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes soll in periodischen Abständen überprüft und dem Nationalrat über den jeweiligen Stand berichtet werden. Daher ist es notwendig, entsprechende statistische und anonymisierte Daten laufend zu erheben und in den Berichten zu analysieren.

Die Art und der Umfang dieser Daten soll durch Verordnung festgelegt werden. Die Zusammenfassung der Ressortberichte zu einem Bericht der Bundesregierung durch die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler soll eine einheitliche Struktur in der Berichtslegung sicherstellen und den Konnex zur Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission herstellen. Darüber hinaus dient sie als Überblick über die Gesamtentwicklung im Bundesdienst sowie der Darstellung von Schwerpunkten. Bei der Berichtslegung soll das Geschehene auch reflektiert und Vorschläge erarbeitet werden, die der Weiterentwicklung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst dienen.