



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1041 Wien, Postfach 534
☎(0222) 50165

AMT GEBÜHREN
16. Okt. 1992
14. Okt. 1992
16. Okt. 1992
Lal.

Ihr Zeichen

Unser Zeichen

Durchwahl 2299

Datum

-

OD-ZB-2811



8.10.1992

Betreff:

Bundesbediensteten-Gleich-
behandlungsgesetz - BBedGBG
Stellungnahme

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

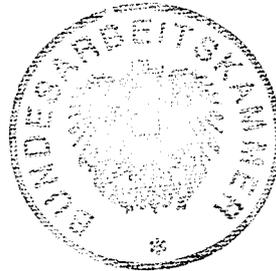
Der Präsident:

W. Vogler

Der Direktor:

iA

J. J. J.



Beilagen



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte

An das
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 1
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen

141.210/1-I

Unser Zeichen

ÖD-2811

☎ Durchwahl

 2299

Datum

30.9.1992

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes
(Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG)

Die Bundesarbeitskammer begrüßt grundsätzlich die Schaffung gesetzlicher Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Bundesbediensteten. Die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Einstellung, Beförderung, Fortbildung, in bezug auf Entgelt und Arbeitsbedingungen auch in diesem Bereich des Arbeitslebens wird befürwortet und unterstützt. Besonders positiv ist hervorzuheben, daß das Gesetz auch Regelungen zur Frauenförderung beinhaltet. In den Erläuterungen ist festgehalten, daß der vorliegenden Entwurf eine spezielle Transformation der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau darstellt. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, daß bereits in der Vergangenheit wiederholt kontroversielle Auffassungen über die Notwendigkeit einer verfassungsrechtlichen Transformation vertreten wurden. Die Bundesarbeitskammer regt im Hinblick auf die besondere Bedeutung

von Frauenfördermaßnahmen sowie als Unterstützung zur Auslegung von einfachgesetzlichen Rechtsnormen an, eine verfassungsrechtliche Transformation, insbesondere von Art 4 Abs 1 der Konvention vorzunehmen.

In den Erläuterungen ist die Schaffung eines Gleichbehandlungsgesetzes für den Bundesdienst ua mit der Erfüllung internationaler Verpflichtungen (EWR-Vertrag) begründet. Es sei jedoch angemerkt, daß der Entwurf - was Sanktionen im Fall des Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot betrifft - nicht dem EG-Standard entspricht.

Der Entwurf enthält Vorschriften zur Schaffung einer Reihe von Institutionen bzw Organen zur Vertretung von Fraueninteressen im Bundesdienst. Die vorgeschlagenen Regelungen erscheinen diesbezüglich in etlichen Punkten unvollständig, nicht aufeinander abgestimmt und werfen weitere Fragen auf. Es fehlt die Festlegung klarer Kompetenzen, insbesondere der Kontaktfrauen und der Gleichbehandlungsbeauftragten. Zur Gänze werden Regelungen zur Koordination und Zusammenarbeit mit den Organen der Personalvertretung vermißt, die aus der Sicht der Bundesarbeitskammer unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Durchsetzung von Fraueninteressen darstellen.

Zu einzelnen Punkten des Entwurfes ist folgendes zu bemerken:

Zu § 2:

Der sehr umfassend formulierte Geltungsbereich, einschließlich von Werkverträgen ist zu begrüßen. Da die Regelungen des Entwurfes vorwiegend auf die Rechtsform des Dienstverhältnisses abgestimmt sind, empfiehlt sich der Hinweis der sinngemäßen Anwendung auf Werkverträge. Ansonsten könnte der Eindruck entstehen, daß die Rechtsfolgen des § 5 ausschließlich für Dienstverhältnisse Geltung

hätten. In diesem Zusammenhang wird in den Erläuterungen festgehalten, daß für die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen sowie in den Arbeitsgruppen kein zusätzlicher Personalaufwand zu veranschlagen ist. Dies erscheint aus der Sicht der Bundesarbeitskammer schlichtweg unrichtig, da für die durch og Tätigkeiten ausfallende Arbeitskraft entweder zusätzliches Personal oder zusätzliche Überstundenleistungen erforderlich sein werden.

Zu § 3:

Die Bestimmung des Absatz 1 enthält einerseits ein Diskriminierungsverbot, andererseits qualifiziert sie einen Verstoß gegen dieses als Dienstpflichtverletzung. Die Definition in der Richtlinie der EG 76/207/EWG nimmt ausdrücklich Bezug auf die Diskriminierung wegen des Ehe- oder Familienstandes und sollte daher auch in den geegständlichen Entwurf übernommen werden. Es ist selbstverständlich, daß dem Dienstgeber eine erfolgte Diskriminierung nur dann zurechenbar ist, wenn sie im rechtlichen und tatsächlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung steht. In Sinne der Rechtsklarheit sollte jedoch der Zusammenhang mit den in § 2 genannten Tätigkeiten ausdrücklich eingefügt werden.

Bezüglich der Definition von Diskriminierung in Absatz 2 enthalten die Erläuterungen eine beispielhafte Aufzählung der Anwendungsbereiche im öffentlichen Dienst. Die Bundesarbeitskammer regt im Sinne transparenter Darstellung an, ähnlich wie im Gleichbehandlungsgesetz 1979 idgF, eine demonstrative Anführung von Diskriminierungstatbeständen in den Gesetzestext aufzunehmen.

Die Definition der mittelbaren Diskriminierung ist zu begrüßen. In Anbetracht der Bedeutsamkeit der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten sollte auf diesen Problemkreis in den Erläuterungen ausführlicher hingewiesen werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung liegt in der Regel

Frauen-Diskriminierung vor. Das Gericht unterscheidet nicht nach der Stundenanzahl pro Woche. Dies wurde beispielsweise in folgenden Judikaten festgestellt:

- Geringerer Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte (EuGH vom 31.3.1981, Rs 96/80, J.P.Jenkins gg Kingsgate);
- Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (EuGH vom 13.7.1989, Rs 171/88, Rinner-Kühn gg FWW Spezial-GebäudereinigungsGmbH&Co.KG);
- Übergangsgeld wegen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (EuGH vom 27.6.1990, Rs 33/89, Kowalska gg Freie und Hansestadt Hamburg);
- Verdoppelung der Bewährungszeit für Teilzeitbeschäftigte (EuGH vom 7.2.1999, Rs 184/89, Nimz gg Freie und Hansestadt Hamburg);
 - Vergütung für Schulungsveranstaltungen, an denen teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder teilnehmen (EuGH vom 4.6.1992, Rs 360/90, Bötzel gg Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V.).

Besonders problematisch erscheint die Frage der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten, da eine Abgrenzung hinsichtlich dessen, was eine zulässige Differenzierung und was eine verbotene Differenzierung darstellt, unklar ist und wohl in jedem Einzelfall zu prüfen sein wird. Diesbezüglich eröffnet sich ein Betätigungsfeld auch für die Gleichbehandlungskommission.

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer ist auch die Definition des Diskriminierungstatbestandes der sexuellen Belästigung unbefriedigend gelöst. Die Voraussetzung eines "sexuell intendierten Verhaltens" stellt auf die subjektive Sphäre des Täters ab. Durch entsprechende Erklärungen des Täters fallen daher Verhaltensweisen, die an sich geeignet wären, die sexuelle Sphäre zu

beeinträchtigen, aus dem Anwendungsbereich der Bestimmung. Hingegen macht wiederum die Beurteilung eines Verhaltens auch nach dem Erlebnishorizont anderer Frauen eine Berücksichtigung der individuellen Situation der Betroffenen unmöglich. Die Bundesarbeitskammer regt daher an, eine der in den vergangenen Verhandlungen zum Gleichbehandlungspaket gefundene ähnliche Formulierung zu treffen. Diese könnte folgendermaßen lauten:

"Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist und

1. die Würde einer Person beeinträchtigt oder
2. der Umstand, daß die betroffene Person ein solches Verhalten seitens des Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Beschäftigungsverhältnis gemacht wird oder
3. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft."

Zu § 4:

Die Formulierung des "jeweils relevanten Frauenanteils" ist unklar und müßte im Text näher erläutert werden. Für die Empfehlung in den Erläuterungen finden sich im Gesetz keine Anhaltspunkte.

Zu § 5:

Aus den EG-Gleichbehandlungsrichtlinien und der entsprechenden Judikatur des EuGH ergeben sich für die von den Mitgliedstaaten zu setzenden Maßnahmen folgende Konsequenzen:

- Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, Maßnahmen zur Durchsetzung der genannten Richtlinien zu ergreifen.
- Sie haben die freie Wahl der Art der Maßnahmen (Zivil- oder Verwaltungsstrafrecht oder sonstige Rechtsbereiche).
- Die getroffenen Maßnahmen müssen wirksam und angemessen sein.

Die vorgeschlagene Regelung entspricht keinesfalls den genannten Grundsätzen. Eine Entschädigung, deren Gewährung im Ermessen des Bundesministers nach Maßgabe der Budgetmittel liegt, weist zweifellos keinen verbindlichen Charakter auf.

Alternativen wären entweder ein Anspruch auf einen Geldbetrag mit Pönalcharakter gegenüber dem Bundesministers durchsetzbar im Verwaltungsverfahren oder ein gerichtlich einklagbarer Anspruch auf Schadenersatz.

Sollten verfassungsrechtliche Bedenken bestehen, müßte entsprechende Vorsorge getroffen werden. Die Möglichkeit der Gleichbehandlungskommission, ein Gutachten und entsprechende Vorschläge - unverbindlich - zu erstellen, wäre jedenfalls nicht beeinträchtigt. Ein Abgehen von der Empfehlung der Gleichbehandlungskommission sollte begründungspflichtig sein.

Weiters fehlen in diesem Zusammenhang eine Frist für die Behebung der Diskriminierung, abhängig von der Art der Sanktion eine Klagemöglichkeit der Interessenvertretungen, Hemmung allfälliger Verjährungs- bzw Verfallsfristen, Pflicht zur Veröffentlichung positiver Urteile (siehe auch § 6 Gleichbehandlungsgesetz 1979).

Zu § 9:

Die Erläuterungen zu § 10 enthalten Ausführungen zum rechtlichen Charakter der Gleichbehandlungskommission gemäß BBedGBG unter

Bezugnahme auf das Gleichbehandlungsgesetz 1979. Ein wesentlicher Unterschied besteht in der Weisungsfreiheit der Mitglieder. Die rechtliche Qualifikation dieser Bestimmung erscheint unklar. Diesbezüglich fehlen im Entwurf Begründungen oder Hinweise. Diese sollten im Sinne einer rechtlichen Klarstellung ergänzt werden. Was die Besetzung der Kommission betrifft, sollten die bisher gewonnenen Erfahrungen genutzt werden: Eine Miteinbeziehung der örtlich und sachlich zuständigen Betriebsvertretung (= Personalvertretung) sowie der Arbeiterkammer hat zu durchaus positiven Ergebnissen geführt und sollte daher auch ausdrücklich fest- und beibehalten werden.

Auch eine entsprechende Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Kontaktfrauen sollte aufgrund ihrer Kenntnisse der konkreten Gegebenheiten vorgesehen werden.

Zu § 10:

Die Kompetenz der Gleichbehandlungskommission wäre einerseits auf Gutachten in allgemeinen Fragen der Gleichbehandlung zu erweitern. Andererseits sollten sowohl die Personalvertretung als auch die gesetzliche Interessenvertretung (Arbeiterkammer) sowie der Arbeitgeber analog dem Gleichbehandlungsgesetz 1979 antragslegitimiert sein.

Die Antragsfrist sollte mit den entsprechenden Fristen für die Geltendmachung von Sanktionen abgestimmt werden.

Zu § 11:

Positiv zu vermerken ist, daß der Entwurf einzelne Bestimmungen des AVG für das Verfahren vor der Kommission für anwendbar erklärt. Auch wenn die Auffassung vertreten wird, daß für Gutachter keine besonders strengen Verfahrensvorschriften notwendig sind, ist in Anbetracht der gewünschten Konsequenzen einer

Kommissionsentscheidung nach Ansicht der Bundesarbeitskammer die Übernahme bloß der aufgezählten Bestimmungen unzureichend. Das Recht auf Bestellung eines Vertreters, auf Akteneinsicht, Parteingehör sowie die grundsätzlichen Regelungen für das Ermittlungsverfahren sollten im Interesse einer vollständigen Wahrheitsfindung sinngemäß Anwendung finden.

Eine Einsichtnahme in Teile von Personalakten und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, sollte jedoch nur mit Zustimmung der/des Betroffenen vorgenommen werden.

Zu § 13:

Durch die Gliederung nach Bundesministerien sind die obersten Organe (wie Parlament, Rechnungshof, Volksanwaltschaft, VfGH, VwGH) nicht erfaßt. Eine Ausdehnung auch auf diese wäre wünschenswert.

Es sei an dieser Stelle nochmals und stellvertretend für alle anderen Organe der betrieblichen Frauenvertretung (Gleichbehandlungsbeauftragte, interministerielle Arbeitsgruppen, Kontaktfrauen) angemerkt, daß eine Verknüpfung und Zusammenarbeit mit den Organen der Personalvertretung nicht vorgesehen ist, jedoch zwingend verankert werden sollte.

Zu § 16 und 21:

Für diese Organe ist eine klare, eindeutige Kompetenzzuordnung vorzusehen. Es erscheint nicht sinnvoll und sachlich begründbar, Kontaktfrauen bloß als Hilfsorgane der Gleichbehandlungsbeauftragten zu konzipieren.

Zu § 25:

Die Absicht, KarenzurlauberInnen die Möglichkeit der Einbeziehung in Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung zu bieten, ist mit dem vorliegenden Text nicht ganz gelungen. Die Teilnahmeberechtigung soll nicht nur an die Gewährung eines Karenzurlaubes anknüpfen, sondern offensichtlich auch für die Dauer desselben gelten.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Bedenken und Anregungen.

Der Präsident:



Der Direktor:

i.V.

