

**BUNDESMINISTERIUM****FÜR****AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN**

Wien, am 29. Juli 1992

DVR: 0000060

Zl. 1055.293/7-I.A-GL/92

Entwurf eines Bundesgesetzes über  
Gleichbehandlung und Förderung von  
Frauen im Bundesdienst;  
Ressortstellungnahme

Beilage (25-fach)

Gesetzentwurf	
Nr. 65	-GE/19
Datum: 10. AUG. 1992	
Verteilt: 17. Aug. 1992 Neu	

An das

Präsidium des Nationalrats

W i e n

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten  
übermittelt beiliegend 25 Exemplare der i.G. an das  
Bundeskanzleramt ergangenen Stellungnahme.

Für den Bundesminister:

i.V. CEDE m.p.

F.d.R.d.A.: Heubagl

**BUNDESMINISTERIUM****FÜR****AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN**

Wien, am 29. Juli 1992

DVR: 0000060

Zl. 1055.293/7-I.A-GL/92

Entwurf eines Bundesgesetzes über  
Gleichbehandlung und Förderung von  
Frauen im Bundesdienst;  
Ressortstellungnahme

Zu do. Zl. 141.210/1-I/11/92

An das

Bundeskanzleramt

W i e n

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten nimmt zum mit oz. Note übermittelten Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes wie folgt Stellung:

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist nicht nur nachdrücklich zu begrüßen, weil er eine wünschenswerte Anpassung des Dienstrechts des öffentlichen Dienstes an das Gleichbehandlungsinstrumentarium des Gleichbehandlungsgesetzes 1979, das Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt, vornimmt. Er ist darüber hinaus auch aus außenpolitischer Sicht bedeutsam, weil damit die durch den EWR-Vertrag und den geplanten Beitritt zur EG erforderliche Rechtsanpassung erfolgt und die durch die Ratifizierung der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau übernommenen Verpflichtungen umgesetzt werden.

Im Hinblick auf die EG-Kompatibilität des Gesetzes wäre folgendes festzuhalten: Die Anpassung an die entsprechenden Regelungen im EG-Bereich durch die Aufnahme des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung ist gerechtfertigt und daher zu begrüßen. Die explizite Aufnahme des EG-Grundsatzes "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" fehlt und sollte in das Gesetz aufgenommen werden.

Zu den Bestimmungen des Entwurfs wäre im einzelnen zu bemerken:

Zu § 2: Während im § 1 des Entwurfes ausdrücklich auf Dienstverhältnisse im Bund hingewiesen wird, dehnt § 2 Abs. 2 seine Anwendung auch auf Werkverträge aus, was nicht praktikabel erscheint, weil Werkleistungen (z.B. Dolmetschtätigkeiten bei Tagungen) keiner Ausschreibung und vor allem keiner verwendungsgruppenmäßigen Registrierung nach Geschlechtern unterliegen, sodaß in der Praxis nicht vor Vergabe eines diesbezüglichen Auftrages eindeutig festgestellt werden kann, ob in der betreffenden Sparte bereits Geschlechterparität besteht oder in der minderen Zahl weiblicher Auftragnehmer eine Förderungsmaßnahme nach § 24 Abs. 3 - also die Bevorzugung weiblicher Auftragswerber gegenüber gleich geeigneten männlichen Bewerbern - zu setzen wäre. Zur Vermeidung von schwerlich klärbaren Beschwerdefällen im Sinne der §§ 3, 5, 10 Abs. 2 Z 1 und 24 Abs. 3 sollte daher § 2 Abs. 2 Z 2 ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 2 Abs. 1: Dienstverhältnisse beruhen entweder auf einem privatrechtlichen Vertrag oder auf Ernennung. "Betrachtung" oder "Auftrag" schaffen bestenfalls ein dienstnehmerähnliches Verhältnis oder sind überhaupt dem Typus "Werkvertrag" zuzuordnen.

Prinzipiell ist daher in bezug auf die Anwendbarkeit dieses Gesetzesentwurfes auch auf Werkverträge die Frage der Sinnhaftigkeit und Durchführbarkeit zu stellen. Darüber hinaus sei auf den Anwendungsbereich des (privatwirtschaftlichen) Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen, der ausschließlich Arbeitsverhältnisse umfaßt.

Dieses Bundesgesetz soll gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 auf Landeslehrer und Landeslehrerinnen im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und 5 B-VG Anwendung finden. Eine Gruppe von Landeslehrern, deren Dienstrecht ebenfalls in die Regelungskompetenz des Bundes fällt, ist davon jedoch nicht speziell erfaßt: nämlich die Landwirtschaftslehrer gem. Art. 141/5 B-VG.

Zu § 3: Bei der Definition der sexuellen Belästigung empfiehlt sich eine idente und einheitliche Formulierung im allgemeinen und im Gesetz für den öffentlichen Dienst.

Zu § 3 Abs. 2: Der Begriff der "Diskriminierung" ist so allgemein gefaßt, daß bei entsprechender Auslegung nahezu jedes Verhalten des Dienstgebers, das den Bediensteten betrifft und bei ihm auf Kritik stößt, als Diskriminierung ausgelegt werden könnte.

Zu § 3 Abs. 4: Dieser Passus würde aufgrund seiner vagen Formulierung "angemessene Abhilfe" Anlaß für zahlreiche Verfahren sein, in denen diese ausjudiziert werden müßten. Grundlage sollte ein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers sein.

Zu § 3 Abs. 5: Die vorliegende Formulierung ist ergänzungsbedürftig; das sexuell intendierte Verhalten der betroffenen Frau sollte "erkennbar unerwünscht" sein.

Außerdem sollte eine Präzisierung dahingehend vorgenommen werden, daß das Verhalten geeignet sein muß, die Würde der Person gröblich zu verletzen.

Zu § 3 Abs. 9: Der EG-Grundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" sollte explizit in das Gesetz aufgenommen werden.

Der Gesetzestext zeigt nicht den Weg, wie diese Zielbestimmung - Geschlechterparität in den maßgebenden Kommissionen - auch tatsächlich realisiert werden soll, insbesondere im Bereich der Dienstnehmervertretungen. Die erläuternden Bemerkungen bringen hingegen einen diesbezüglichen Vorschlag. Trotz dieses Mangels empfiehlt es sich auch aus pragmatischen Überlegungen zunächst von einer gesetzlichen Verankerung des aufgezeigten Weges abzusehen und vielmehr die praktische Übung abzuwarten und zu beobachten.

-4-

Zu § 4 Abs. 1: Die Zusammensetzung der Kommissionen ist genauer zu erläutern und die paritätische Besetzung der Mitglieder und deren Ersatzmitglieder auf eine durchführbare Art und Weise sicherzustellen.

Es wird davon ausgegangen, daß unter den Begriff "für Personalentscheidungen zuständige Kommissionen" jedenfalls auch Préalablekommissionen und Dienstprüfungskommissionen zu subsumieren sind.

Zu § 4 Abs. 2: Bezüglich der Dienstnehmervertreter bedarf es einer "Konfliktregelung" für den Fall, daß beide nominierenden Gremien jeweils Personen desselben Geschlechts vorschlagen.

Zu § 5 Abs. 2: Entschädigungen sind nur für Fälle der Diskriminierung bei der Aufnahme und Funktionsbetrauung, nicht aber für Fälle der Diskriminierung nach § 3 Abs. 4 - 6, vorgesehen. Eine solche Ausweitung der Schadenersatzansprüche wäre nicht mit Vermögenseinbußen für den Bund verbunden, da der Dienstgeber den für die Diskriminierung verantwortlichen Beamten über eine Regreßklage zur Refundierung veranlassen könnte.

Zu § 6: In der ersten Zeile des Abs. 1 sollte das Wort "bis" vor dem Termin ... "zum 31. Dezember jeden zweiten Jahres" gestrichen werden, wie sich aus dem nachfolgenden Einschub "erstmalig zum 31. Dezember 1994," ergibt. Wenn ein Vorlage-Termin für den jeweils zwei volle Kalenderjahre umfassenden Bericht normiert werden soll, käme dafür wohl frühestens der 31. Jänner des Folgejahres in Betracht. Es könnte aber auch eine Ausdehnung der Verordnungsermächtigung im Abs. 2 für den Bundeskanzler: "... welche Daten in diesen Berichten jedenfalls veröffentlicht und wann diese von den einzelnen Bundesministern dem/der Bundeskanzler/in spätestens vorgelegt werden müssen" vorgenommen werden.

Zu § 7: Der Entwurf sieht eine Vielzahl von Organen zur Institutionalisierung dieses Gesetzes vor:

Gleichbehandlungskommission, Arbeitsgruppe für Gleichbe-

handlungsfragen, Kontaktfrauen. Eine Verbesserung der Rechtsstellung der (des) Betroffenen und ein bis zwei Gremien, deren Kompetenz exakt festgelegt ist und die auch Entscheidungskompetenz haben, würde der Effizienz des Gesetzes dienen und den vorgesehenen Verwaltungsaufwand verringern.

Zu § 9: Abs. 1 enthält eine Aufzählung aller Mitglieder (mit Stimmrecht) der Gleichbehandlungskommission.

Von dieser Annahme ausgehend, erscheint die nachstehende Regelung des Abs. 2 betreffend Bestellung durch den/die Bundeskanzler/in widersprüchlich:

- + lt. Abs. 1 Z 3 hat die IMAG das Vorschlagsrecht für 2 Mitglieder
- + lt. Abs. 2 bestellt der/die Bundeskanzler/in im Falle des Untätigbleibens der IMAG (keine Erstellung eines Vorschlages) 1 Mitglied und 1 Stv. Ebenso ist in § 20 Abs. 3 Z 4 festgehalten, daß die IMAG das Vorschlagsrecht für 1 Mitglied und 1 Stv. hat.

Ausgehend von der Annahme, daß Abs. 1 bei der Zahl der der Kommission angehörenden Personen nur die Mitglieder erfaßt (und nicht auch die Stv. inkludiert), ist eine Klarstellung erforderlich.

Sollten hingegen die Stv. tatsächlich inkludiert sein, bedürfte es auch einer entsprechenden Klarstellung im Abs. 1.

Zum Zweck der Einarbeitung sind die Stellvertreter berechtigt, an den Sitzungen der Kommission - allerdings ohne Stimmrecht - teilzunehmen. Es schiene sinnvoll, diesen Stellvertretern im Verhinderungsfall des betreffenden Mitglieds das Stimmrecht zu geben.

§ 9 Abs. 1 Z 5 sieht zwar dezidiert einen Dienstgebervertreter des entsprechenden Ressorts vor, als Äquivalent dazu fehlt jedoch ein Vertreter des entsprechenden Personalvertretungsorgans.

Die Miteinbringung des zuständigen Personalvertretungsorgans würde wesentlich der Vernetzung der gesamten Gleichbehandlungshierarchie mit den bestehenden Personalvertretungseinrichtungen dienen. Eine solche Zusammenarbeit kann nur zugunsten der betroffenen Frauen wirken.

Zu §§ 13 - 19: Die Reihung der gegenständlichen Paragraphen wäre entsprechend systematisch umzustellen, da die gegenwärtige Gliederung die Lesbarkeit erschwert.

Gliederungsvorschlag: § 13 Abs. 1; 15; 16; 18; 17;

13 Abs. 2; 14; 19

Da Gleichbehandlungsbeauftragte aus allen Verwendungsgruppen zu bestellen sein werden und daher nur in seltenen Fällen über entsprechende Rechtskenntnis verfügen dürften, sollte keine direkte Erstattung von Disziplinaranzeigen an die zuständige Disziplinarkommission, sondern nur an die Dienstbehörde vorgesehen werden, damit die Dienstbehörden für die entsprechende rechtliche Gestaltung solcher Disziplinaranzeigen sorgen können.

Zu § 15: Da die Bestellung von Stellvertretern für die Gleichbehandlungsbeauftragten vorgesehen ist, stellt sich bei den vorliegenden Regelungen die Frage nach der weiteren Bedeutung derselben. Eine ähnliche Regelung wie bei den Stellvertretern der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission (Recht auf Teilnahme an den Sitzungen) fehlt hier.

Die Regelung des Abs. 3 sollte dahingehend ergänzt werden, daß die Stellvertreter an den Sitzungen der Arbeitsgruppe teilnehmen können und im Verhinderungsfall der Gleichbehandlungsbeauftragten auch Stimme haben.

Für die Zukunft mag die in dieser Bestimmung vorgesehene Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten über Vorschlag jener Arbeitsgruppe, der sie selbst angehören, praktikabel erscheinen, vor der Konstituierung der ersten Arbeitsgruppe nach dem BBedGBG ist aber nicht ersichtlich, wer dem Ressortleiter die entsprechenden Vorschläge erstatten sollte. Eine Übergangsbestimmung erscheint dringend erforderlich, da § 27 sich ausschließlich auf die Vorsitzenden-, Vorsitzendenstellvertreter- und Schriftführer-Funktion, nicht aber auch/auf die sonstigen Mitglieder der Arbeitsgruppe, nämlich auf die Gleichbehandlungsbeauftragten, bezieht.

Zu § 17: Bei Vorliegen der in Abs. 2 genannten schwerwiegenden Gründe sollte eine Amtsenthebung aller Funktionsträger /innen und nicht nur der in Abs. 1 vorgesehenen möglich sein.

Darüber hinaus sollte die Formulierung im Abs. 3 "... Beendigung des Dienstverhältnisses im Planstellenbereich ..." eine Bereinigung erfahren: auch im Falle eines Ressortwechsels endet das Dienstverhältnis nicht, sondern es ändert sich der Tätigkeitsbereich.

Zu § 20 Abs. 3: In den Erläuterungen zu dieser Bestimmung wird als frauenfördernde Maßnahme im weiteren Sinn die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Bundesbedienstete genannt. Es schiene überlegenswert, derartige Maßnahmen nicht nur in die Erläuterungen, sondern in den Text selbst aufzunehmen.

Zu § 21: Das gesamte Bestellungsverfahren für die Kontaktfrau gehört ausführlicher und ähnlich jenem für die Gleichbehandlungsbeauftragten geregelt. Wird dies nicht getan, stellt sich ernsthaft die Frage nach der wirklichen Bedeutung dieser Kontaktfrauen und ob sie nicht in erster Linie eine "Sekretärinnen-Funktion" für die Gleichbehandlungsbeauftragte haben. Tatsächlich ist das Aufgabengebiet der Kontaktfrauen nach § 21 Abs. 4, 5 - Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten - Beratung der weiblichen Bediensteten bei Kursen sehr eingeschränkt. Da sich die vorgesehene Tätigkeit der Kontaktfrau im wesentlichen auf die Auswahl von Weiterbildungsveranstaltungen beziehen soll, die grundsätzlich nur im Inland angeboten werden, ist die Bestellung von Kontaktfrauen an den österreichischen Dienststellen im Ausland entbehrlich. Der erste Satz von Abs. 1 des § 21 sollte daher wie folgt lauten: "In einzelnen Dienststellen im Inland, soweit an diesen zumindest fünf Dienstnehmerinnen verwendet werden, hat die/der Vorsitzende ...".

Zu § 25: Fördermaßnahmen i.S. dieser Bestimmung, insbesondere Weiterbildungsveranstaltungen, scheinen nicht nur dann wünschenswert, wenn die Voraussetzungen des Para. 24 Abs. 1

vorliegen. Sie sollten gerade auch Frauen in Verwendungs-Entlohnungsgruppen, in denen typischerweise ein relativ höherer Frauenanteil besteht (c/C, d/D), zur Verbesserung ihrer Karrierechancen angeboten werden.

#### Übergangsbestimmungen

Die Überleitung der bestehenden Einrichtungen des Frauenförderungsprogramms in die neu zu schaffenden Organe bedarf einer ausführlicheren Darstellung als der Art. IV/2 bietet.

Der erforderlichen Transparenz der diversen Bestellungsverfahren wäre Genüge getan, wenn zumindest in den erläuternden Bemerkungen der genaue Ablauf dargestellt würde. Die in Art. IV/2 enthaltene "Übergangsbestimmung" scheint unzureichend.