



Österreichische
Rektorenkonferenz

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
Dr.Karl Renner Ring 3
A 1010 Wien

BUNDESGESETZENTWURF	
Zl.	65-GE/10 92
Datum:	22. JULI 1992
Verteilt	23. Juli 1992 <i>sla</i>

Dr. Storz

17.7.1992

Betrifft: Bundesbediensteten - Gleichbehandlungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

In der Beilage übermittle ich Ihnen, im Auftrag des Vorsitzenden, die Stellungnahme der Österreichischen Rektorenkonferenz zum Bundesgesetz über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes in 25 -facher Ausfertigung und ersuche um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Andrea Jelinek
Generalsekretariat





Österreichische
Rektorenkonferenz

Stellungnahme der Österreichischen Rektorenkonferenz

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

Vorweg ist festzuhalten, daß der Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst nicht nur ausdrücklich begrüßt, sondern als unverzichtbar angesehen wird.

Die inhaltliche Gliederung in Gleichbehandlung und Frauenfördermaßnahmen ist sinnvoll, da somit auch der Gesetzgeber bekennt, daß, um eine künftige Gleichstellung von Männern und Frauen im Bundesdienst zu erreichen, spezifische Frauenfördermaßnahmen notwendig sind.

§ 2: Positiv ist anzumerken, daß sich der Entwurf nicht nur auf BeamtInnen und Vertragsbedienstete bezieht, sondern auch auf Werkverträge mit dem Bund und auf Fonds und Stiftungen usw. Anwendung findet. Somit ist wirklich der gesamte öffentliche Dienst erfaßt.

Problematisch ist, daß es für Landesbedienstete noch keine äquivalenten Gesetze gibt; diese Personengruppe, die ja auch nicht unter das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft fällt, ist somit eindeutig benachteiligt.

Ein Problemkreis, der die Universitäten betrifft, ist jedoch leider weiterhin nicht erfaßt, da die StudentInnen in keine der genannten Gruppen der Bediensteten einzureihen sind und für sie auch nicht das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft greifen kann. Hier wäre eine Ausnahmeregelung anzuraten, die mit dem Ressortprinzip ebenfalls zu vereinbaren wäre.

Problematisch erscheint weiterhin, da das Gesetz nach Ressortprinzip gestaltet ist, der Instanzenzug bei ausgegliederten Organen, z.B.: Verfassungsgerichtshof, Volkanwaltschaft. Hier könnte die Einrichtung einer Clearingstelle - die all jene Entscheidungen fällt, die auf Ressortebene der Minister trifft - Abhilfe schaffen.

§ 3: Sehr zu begrüßen ist die Aufnahme der mittelbaren Diskriminierung in den Gesetzestext. (Abs. 3, 1 Satz). Abs. 3 Zif. 2 letzter Satz hat zu lauten "... des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der antizipierten Geschlechterrolle basieren."

Abs. 4 Zif 2: Hier wäre unbedingt einzufügen, daß die **Abhilfe der Betroffenen nicht zum Nachteil gereichen darf**. Das Wort "angemessen" ist aus § 3 Abs. 4 Zif. 2 ersatzlos zu streichen.

Abs. 5.: Hier wäre das sexuell intendierte Verhalten durch "die sexuelle Sphäre berührend" zu ersetzen, außerdem sollte der folgende Satzteil lauten..." das der betroffenen Frau unerwünscht ist oder auch von anderen Frauen in dieser Weise erlebt..."

Abs. 7: Hier müßte man darauf hinweisen, daß alle jene den entsprechenden Vorschriften gemäß zu verfolgen sind, die in § 2 Abs. 1 genannt sind, und nicht nur die Vertragsbediensteten und die BeamtInnen.

§ 4: In Absatz 1 ist die Besetzung der Kommissionen geregelt und es fällt auf, daß es sich **n i c h t** um paritätisch besetzte Kommissionen handeln muß, was der Intention des Gesetzes entspräche, sondern, der recht schwammige Begriff "...unter Bedachtnahme auf den im betreffenden Entscheidungsbereich jeweils relevanten Frauenanteil..." verwendet wird. Da davon ausgegangen wird - was die erläuternden Bemerkungen auch bestätigen - daß Frauen nicht nur diskriminiert werden, sondern auch in allen entscheidungsfähigen Gremien unterrepräsentiert sind, so ist davon auszugehen, daß die Kommissionen paritätisch zu besetzen sind.

Absatz 2 Dienstnehmer ist um Dienstnehmerin zu ergänzen;

§ 5 (1): Auch hier ist anzumerken, daß die weitergehende Definition in den e.B. sehr wichtig ist.

§ 5 (2): Die Höhe des Entschädigungsbetrages ist national (Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft) und auch international anerkannt und grundsätzlich zu befürworten.

Festgestellt werden soll jedoch, daß lediglich zwei Tatbestände der Diskriminierung finanziell abgegolten werden.

§ 5 Abs. 4: Sexuelle Diskriminierung muß sanktioniert werden.

Hier fehlen die Sanktionen, wenn den Vorschlägen zur Behebung der Diskriminierung nicht näher getreten wird. Um dieser Bestimmung gerecht zu werden, muß zumindest eine gewisse Öffentlichkeit geschaffen werden. z.B.: innerministerielles Publikationsorgan, in dem aufgelistet wird, welche Empfehlungen zur Behebung der Diskriminierung gegeben werden bzw. wie diese Empfehlungen umgesetzt wurden oder auch nicht. Es ist vorzusehen, daß dies auch in die Berichte an den Nationalrat aufgenommen werden muß.

§ 6(1): Ein jährlicher Bericht wäre dem zweijährigen vorzuziehen.

Abs. 3: Bezogen auf die Vorschläge ist anzufragen, inwiefern diese dann umzusetzen sind bzw. wie die Möglichkeiten einer Nachvollziehung der Umsetzung dieser Vorschläge sind.

§ 8 Abs. 3: Hier erhebt sich die Frage, wann Interessen von Frauen nicht betroffen sind oder sein könnten. Grundsätzlich ist dies eigentlich nur dann möglich, wenn § 3 Abs. 8 in Frage kommt, nämlich nur dann, wenn " ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist". Hier könnte man die Formulierung so fassen, daß eindeutig daraus hervorgeht, daß die Gleichbehandlungskommission immer zu hören ist, es sei denn , obzitierte Bestimmung ist anzuwenden.

§ 9: Hier ist anzumerken, daß die Geschlechterparität im vorliegenden Entwurf weder in der Besetzung, noch bei der Entscheidungsfindung gegeben sein muß. Es sollte festgehalten werden, daß eine Entscheidungsmöglichkeit nur dann gegeben ist, wenn nicht nur 2/3 der Kommissionsmitglieder anwesend sind, sondern der Frauenanteil mindestens 50% (zum Entscheidungszeitpunkt) betragen muß. Es ist darauf hinzuwirken, daß generell vorzugsweise Frauen in den Gremien sein sollen.

§ 11: Positiv zu bewerten ist, daß die Glaubhaftmachung von Diskriminierung für die Einleitung eines Verfahrens ausreicht.

§ 11 Abs. 1 letzter Satz ist ersatzlos zu streichen.

§ 11 Abs. 3 Zeugen ist durch Zeuginnen und Mitarbeiter durch Mitarbeiterinnen zu ergänzen

§ 14: Hier ist notwendig, daß auch die Betroffene zur Erstattung einer Disziplinaranzeige berechtigt sein muß. Dies geht zwar implizit aus dem Gesetzestext hervor, doch sollte auch eine explizite Verankerung möglich sein. § 14 Abs.2 : Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte sollte nicht nur teilnehmen, sondern auch mitstimmen können.

§ 15 : Wichtig und positiv zu vermerken ist, daß die Bediensteten aller Verwendungsgruppen zu Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt werden können.

§ 16: Hier ist lediglich anzumerken, daß in Abs. 1 von "Wiederbestellung" und in Abs.6 von "Weiterbestellung" gesprochen wird, dies wäre zu vereinheitlichen.

Inhaltlich ist zu Abs. 6 anzumerken, daß hier eine Auflistung der Rechte und Pflichten der/des Vorsitzenden opportun wäre.

§ 18Abs.1 zweiter Halbsatz: Hier wäre die Definiton " und sonst in geeigneter Form öffentlich bekanntzugeben" wünschenswert.

§ 19: In dieser Passage ist die Unterstützungspflicht der Organe des Ressorts positiv zu beurteilen, doch zieht eine Nichtunterstützung keine Sanktionen nach sich.

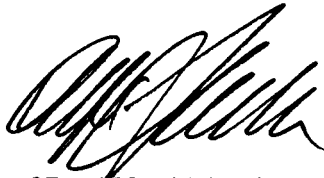
§ 21: Die Einrichtung von Kontaktfrauen ist sehr wesentlich, da der direkte Kontakt für die Betroffenen wichtig erscheint und die Hemmschwelle somit abgebaut wird.

Als Präambel zum 3.Abschnitt sollte festgelegt werden, daß die Nichtförderung von Frauen sanktioniert wird.

§ 24 ff.: Die explizite Teilung des Gesetzes, das einen eigenen Abschnitt für "Besondere Fördermaßnahmen für Frauen" vorsieht, ist unumschränkt zu begrüßen.

§ 25: Positiv zu bewerten ist die Möglichkeit der Weiterbildung, doch sollte man Überlegungen anstellen, ob es für die Betroffene und den Dienstgeber nicht zielführender ist, diese Möglichkeit auf mindestens 2 Wochen pro Jahr auszudehnen.

Artikel II: Änderung des Ausschreibungsgesetzes: Hier ist positiv zu vermerken, daß erstmals eine Mitteilung zu ergehen hat, welchem Geschlecht jene/r Bewerber/in angehört, der für die Vergabe der Funktion zuständig ist. Wünschenswert wäre der Zusatz, daß diese Mitteilung auch enthalten sollte, wieviele Bewerber/Innen des jeweiligen Geschlechtes sich für die zu vergebende Funktion beworben haben.



O.Univ.Prof.Dr.Alfred Ebenbauer
Vorsitzender