



BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KUNST

Dr. Doris RANFTL-GUGGENBERGER
Telefon: 0222 / 531 20 - 4265
GZ 15.510/75-018/92

Wien, 13. Juli 1992

| | |
|------------------------|--------|
| GESETZENTWURF | |
| Zl. 05 | -GE/19 |
| Datum: 16. JULI 1992 | |
| Verteilt 23. Juli 1992 | |

A. G. G. G. G.

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

Die Vorsitzende der ministeriellen Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im öffentlichen Dienst (AG zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst) übermittelt in der Beilage eine Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegengesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG).

Mit der Bitte um Kenntnisnahme.

i. V. Peggac

Beilagen

An das
Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1010 Wien



BUNDESMINISTERIUM FÜR UNTERRICHT UND KUNST

Vorsitzende der ministeriellen Arbeitsgruppe zur Förderung der Chancengleichheit
und Gleichbehandlung der Frauen im öffentlichen Dienst
(AG zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst)
Dr. Doris RANFTL-GUGGENBERGER

Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademie-gesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG); Zu BKA GZ 141.210/1-I/11/92 vom 10. Juni 1992

S t e l l u n g n a h m e

1) Berücksichtigung der Zuständigkeiten hinsichtlich des Schulwesens:

a) Der vorliegende Entwurf des BBedGBG berücksichtigt nicht die Zuständigkeiten hinsichtlich der Bundesschulen bzw. der Bundeslehrer/innen sowie der Schulbehörden des Bundes in den Ländern und politischen Bezirken. So hätten beispielsweise die gem. Unterabschnitt B des BBedGBG bei jedem Bundesministerium einzurichtenden Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen über die in § 14 festgelegte Zusammensetzung hinaus auch die Vertretung der Bundeslehrer/innen zu berücksichtigen. (Vgl. dazu die grundsätzlichen Anmerkungen in Pt. 4 dieser Stellungnahme).

Darüber hinaus wäre zu prüfen, inwieweit die Bestimmungen des Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes in einem Spannungsverhältnis zu den Art. 81a und 81b B-VG stehen. Die Besetzung der Dienstposten des Bundes und die Erstattung von Dreivorschlägen im Schulbereich ist nicht dem Ausschreibungsgesetz unterworfen, sondern erfolgt gem. Art. 81a bzw. Art. 81b B-VG bzw. gem. Bundes-Schulaufsichtsgesetz. Weiters obliegt den gem. §§ 117 und 124 Abs. 2 Schulorganisations-Gesetz an den Pädagogischen und Berufspädagogischen Akademien des Bundes einzurichtenden Kuratorien die Erstattung von Dreivorschlägen für die Bestellung des/der Direktors/in, der Abteilungsvorstände/innen und der Lehrer/innen der Pädagogischen bzw. Berufspädagogischen Akademien.

b) Rechtlich unzweckmäßig erscheint der § 12 Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz i. V. m. dem § 14 Abs. 2 B-VG, durch den der Landesgesetzgeber ermächtigt wird, zum § 12 BBedGBG Landesausführungsgesetze zu erlassen. Gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG ist die Gesetzgebung bezüglich der Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer/innen für öffentliche Pflichtschulen Bundessache und deren Vollziehung Landessache. In diesen Bundesgesetzen kann jedoch die Landesgesetzgebung ermächtigt werden, zu bezeichneten einzelnen Bestimmungen Ausführungsbestimmungen zu erlassen. Von dieser Kann-Bestimmung hat der

Bundesgesetzgeber, wie man z.B. dem Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz entnehmen kann, äußerst selten Gebrauch gemacht. (Die einzige Grundsatzbestimmung des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes ist der § 39 Abs. 2 LDG, die die Zurverfügungstellung von Naturalwohnungen an Landeslehrer/innen regelt und wo insbesondere aufgrund der spezifischen Landesverhältnisse eine Landesausführungsgesetzgebung sinnvoll erscheint.)

Im Gegensatz dazu erscheint die Grundsatzbestimmung des § 12 BBedGBG, die durch Landesausführungsgesetzgebung eine zwar der "Bundes"-Gleichbehandlungskommission nachgebildete, jedoch im Detail allenfalls unterschiedlich konzipierte Landesgleichbehandlungskommission ermöglicht, der Intention des Gesetzgebers, insbesondere um eine einheitliche Gleichbehandlung und Förderung der angesprochenen Frauen zu erreichen, entgegenzuwirken.

Der einheitliche Aufbau der Kommission würde auch die, in den Erläuterungen zum BBedGBG mehrfach geforderte Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Kommissionen wesentlich erleichtern und übersichtlicher gestalten. Eine Grundsatzbestimmung des § 12 BBedGBG in Bezug auf die Lehrer/innen des Art. 14 Abs. 2 B-VG erscheint daher unzweckmäßig.

Die Zuständigkeit einer durch Landesausführungsgesetzgebung eingerichteten Landesgleichbehandlungskommission für Lehrer/innen, die im Art. 14 Abs. 5c B-VG genannt sind, erscheint im Hinblick darauf, daß für deren dienst- und personalrechtliche Angelegenheiten sowohl Gesetzgebung als auch Vollziehung Bundessache ist, verfassungsrechtlich bedenklich.

c) Aus ho. Sicht müßte eine Reihe von rechtlichen Grundlagen im Rahmen bestehender Gesetze und Verordnungen geschaffen werden, um die Intentionen des BBedGBG auch für Lehrer/innen wirksam werden zu lassen, u. zw. insbesondere:

Beamten-Dienstrechtsgesetz: hier wären im 7. Abschnitt die besonderen Fördermaßnahmen im Zusammenhang mit der Ausschreibung von Stellen, beim beruflichen Aufstieg sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung für Lehrer/innen aufzunehmen (für die Fort- und Weiterbildung der Lehrer/innen ist in erster Linie nicht die Verwaltungsakademie, sondern sind die Pädagogischen Institute gem. § 125 Schulorganisations-Gesetz zuständig).

Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz: analoge Regelungen zum BDG.

Bundes-Schulaufsichtsgesetz: Hier müßten im Sinne des BBedGBG die für den Lehrer/innenbereich entsprechenden Gremien zur Gleichbehandlung und Frauenförderung aufgenommen werden.

Änderung des § 8 hinsichtlich der Zusammensetzung des Kollegiums und Schaffung (analog Art. II des BBedGBG) einer Grundlage für den/die Gleichbehandlungsbeauftragten, an den Sitzungen der Kollegien (des Landesschulrates bzw. des Bezirksschulrates) mit beratender Stimme teilzunehmen.

Schulorganisationsgesetz (Abschnitt III und Abschnitt IV) i.V. mit der Verordnung über die Geschäftsordnung der Kuratorien an den Berufspädagogischen Akademien und Pädagogischen Akademien des Bundes: Es sollten grundsätzliche Ausführungen über die für den Bereich der hier beschäftigten Lehrer/innen analog dem BBedGBG vorzusehenden Gremien zur Gleichbehandlung und Frauenförderung aufgenommen werden.

Änderung des § 4 der GO hinsichtlich der Zusammensetzung des Kollegiums und Schaffung (analog Art. II des BBedGBG) einer Grundlage für den/die Gleichbehandlungsbeauftragten, an den Sitzungen des Kuratoriums mit beratender Stimme teilzunehmen.

2) Berücksichtigung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung:

§ 3 Abs.4: vom/von der Vertreter/in des Dienstgebers
(Dienstvorgesetzte/n)

§ 3 Abs. 7: Beamte/innen

§ 4 Abs. 2: Dienstnehmer/innen

§ 5 Abs. 1: ...hat sie dem/der Leiter/in des betroffenen...

§ 5 Abs. 2 Zif.1: Beamte/innen

§ 11 Abs. 3: Mitarbeiter/innen

§ 11 Abs. 4: Über sie ist gegenüber allen Personen, die...

§ 24 Abs. 3: Bewerber/innen

3) Stellungnahme zu einzelnen Ausführungen des Entwurfes zum BBedGBG

§ 2 Abs. 1 Zif.4: Vgl. die Ausführungen unter Pt. 1 der Stellungnahme.

§ 3: Der in den Erläuterungen angeführte Geltungsbereich (Punkt 1-11) des BBedBGB sollte analog § 2 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (BGBl.Nr.108/1979 idgF) in den Gesetzestext aufgenommen werden.

§ 4: Die geforderte Geschlechterparität der Kommissionen sollte nicht nur auf die für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen beschränkt bleiben, sondern bei **sämtlichen** Kommissionen, Arbeitsgruppen und Beiräten Anwendung finden.

§ 6: Aufgrund des zu erwartenden Arbeitsaufwandes sollten die Berichte an den Nationalrat über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung in größeren Abständen erfolgen.

§ 7 Abs 1: Vgl. die Ausführungen unter Punkt 1 der Stellungnahme.

§ 8 Abs.3: Hier wäre klarzustellen, welches Begutachtungsverfahren gemeint ist.

§§ 14 und 15: Es wird vorgeschlagen, die Regelung über die "Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen" vor der "Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten im Disziplinarverfahren" zu reihen.

§ 15 Abs.1: Vgl. die Ausführungen unter Punkt 1 der Stellungnahme sowie die grundsätzlichen Anmerkungen unter Punkt 4.

§ 15 Abs.3 und Erläuterungen dazu: Hier bestehen Differenzen über die Angabe der Mindestgröße der Arbeitsgruppen.

§ 15 Abs.1: Aus Kompetenzgründen könnten Probleme bei der "Vertretung" mehrerer Bundesländer durch eine/n Gleichbehandlungs-

beauftragte/n entstehen. Weiters wird auf die grundsätzlichen Anmerkungen in Punkt 4 der Stellungnahme verwiesen.

§ 16 Abs.2 und 4: Aus den Erfahrungen mit der Geschäftsführung der AG zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst im BMUK erscheinen die hier genannten Modalitäten über die Aufnahme (Dreivorschlag), Neuausschreibung und Bekanntmachung des Erlöschens der Mitgliedschaft innerhalb der gesetzten Frist - vor allem auch im Hinblick auf die durch § 15 BBedGBG vergrößerte Arbeitsgruppe - **undurchführbar**. Vgl. auch die grundsätzlichen Anmerkungen unter Punkt 4.

§ 17: Die Regelungen bezüglich des Erlöschens der Mitgliedschaft müßten auf alle Mitglieder der Arbeitsgruppe Anwendung finden.

§ 18 Abs.2: Im Hinblick auf die Größe mancher Ressorts und die hohe Anzahl von Bediensteten, erscheint einmal jährlich eine Verlautbarung im jeweiligen Ministerialverordnungsblatt ausreichend.

§ 19 Abs. 1: Im Zusammenhang mit der Geschäftsführung der Arbeitsgruppe ist nicht nur mit einer Überlastung der Kanzleistelle, sondern auch mit einem zusätzlichen Personalbedarf für die Geschäftsführung der Arbeitsgruppen zu rechnen. Vgl. auch die grundsätzlichen Anmerkungen unter Punkt 4.

§ 21: Gegen die offizielle Bestellung von Kontaktfrauen in den einzelnen Dienststellen durch den/die Vorsitzende/n bestehen grundsätzliche Bedenken : Für das BMUK würde dies (neben der hohen Zahl von Gleichbehandlungsbeauftragten) bis zu 1200 (!) Kontaktfrauen bedeuten. Nicht nur wegen der damit verbundenen Administrationserfordernisse (Arbeitsaufwand durch Bestellungs- und Abrufungsmodalitäten, ständige Kontaktnahme usw.), sondern auch im Hinblick auf die gem. § 22 entstehenden und in ihrer Größe nicht abschätzbaren Reisekosten erscheint hier eine andere Vorgangsweise angezeigt. (Vgl. dazu auch die grundsätzlichen Anmerkungen unter Punkt 4).

§ 22: Es erscheint fraglich, ob von jeder Dienststelle der notwendige Sachaufwand und die Reisekosten für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen übernommen werden können und eine entsprechende Reduzierung der Dienstzeit - hier müßte noch das Ausmaß geklärt werden - aufgrund der damit verbundenen Kosten erfolgen kann. (Widerspruch zur Kostenfrage im Vorblatt!)
Vgl. dazu. auch die grundsätzlichen Anmerkungen!

§ 24 Abs.2: Es wird auf den bereits existierenden § 22 Abs.4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 (idGF) hingewiesen.
Im Ausschreibungsgesetz bzw. an dieser Stelle des BBedGBG sollte eine analoge Aufforderung auch für die Ausschreibung von Leitungsfunktionen vorgesehen werden.
Weiters dazu die Ausführungen unter Punkt 1 c der Stellungnahme.

§ 25: Lehrerinnen sind nicht erfaßt. Vgl. dazu die Ausführungen unter Punkt 1 c der Stellungnahme.

4) Grundsätzliche Anmerkungen:

Der vorliegende Gesetzesentwurf geht offenbar von einer eher kleinen und überschaubaren Größe eines Ministeriums aus und berücksichtigt nicht die hohe Anzahl und Differenziertheit sowie regionale Streuung der einzelnen Dienststellen des Unterrichtsressorts bzw. die hohe Zahl der Bundeslehrkräfte (ca. 39.000). Es gibt neben der Zentraleitung ca. 50 weitere Dienststellen (Landesschulräte, Pädagogische und Berufspädagogische Akademien, Zentralehranstalten, Bundesheime und Jugendhäuser, Bundesstaatliche Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Hofmusikkapelle, Bundestheaterverband) sowie etwa 1.150 Bundesschulen (allgemeinbildende höhere Schulen; berufsbildende mittlere und höhere Schulen mit technischen, gewerblichen, kaufmännischen, wirtschaftlichen, sozialberuflichen und erzieherischen Schwerpunkten).

Für die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bereich des BMUK nach den §§ 13 und 15 würde dies bedeuten, daß diese aus mindestens 300 (!) Gleichbehandlungsbeauftragten bestehen müßte, um eine einigermaßen ausgewogene (eine solche wird lt. Erläuterungen angestrebt) Vertretung der Dienstnehmer/innen zu ermöglichen. Neben der allgemeinen Verwaltung (und nur diese erscheint durch §15 Abs.1 des Entwurfs zum BBedGBG erfaßt) müßten daher auch die unterschiedlichen Schultypen in allen Bundesländern, die 8 Verwendungs- und Entlohnungsgruppen der Bundeslehrkräfte sowie die 2 Verwendungsgruppen für Schulaufsichtsbeamte/innen berücksichtigt werden.

Sollte an jeder Dienststelle (gem. § 21 Abs.1 des o.g. Entwurfs) eine Kontaktfrau bestellt werden, so wären neben den 300 Gleichbehandlungsbeauftragten noch weitere 1.200 Kontaktfrauen zu bestellen und in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu betreuen. Dies sollte (gem. Kostenabschätzung im Vorblatt) ohne zusätzlichen Personalaufwand erfolgen. (Hier sind noch nicht die ca. 5.300 Pflichtschulen mit etwa 90.000 Landeslehrkräften berücksichtigt, für die eine analoge Regelung geschaffen werden müßte.)

Von den Gleichbehandlungsbeauftragten und auch von den Kontaktfrauen wird eine Fülle von Tätigkeiten erwartet, die offenbar "ehrenamtlich", ohne genaue Klarstellung des Handlungsspielraumes (gem. § 22 Abs. 2.: "die erforderlichen Tätigkeiten gelten als Dienst") erfolgen sollen. Damit wird ein schon jetzt im Rahmen der bestehenden Arbeitsgruppe als unbefriedigend erlebter Zustand, der immer wieder Konflikte und Unklarheiten mit sich bringt, festgeschrieben.

Der gesamte Vorgang der Bestellung sowie die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen (gem. § 16 und § 21 des o.g. Entwurfs) ist aus ho. Sicht ohne zusätzlichen Personal- und Sachaufwand und ohne klare Festlegung des Handlungsspielraumes nicht praktikabel.

5) Vorschlag:

Von der Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Gleichbehandlung und der Bestellung von Kontaktfrauen sollte in der in den §§ 13 bis 19 und § 21 vorgesehenen Form Abstand genommen werden, da die

inhaltliche Arbeit vieler Frauen zugunsten des damit verbundenen immensen administrativen Arbeitsaufwandes unweigerlich in den Hintergrund treten würde.

Statt dessen sollte ein überschaubares, administrierbares und mit weitergehenden Kompetenzen ausgestattetes System zur Gleichbehandlung installiert werden:

1. Eine übergeordnete Gleichbehandlungskommission beim BKA im Sinne § 8 bis 11.

2. Schaffung einer Verwaltungseinheit in jedem Ressort zur Wahrnehmung von Frauen- und Gleichbehandlungsfragen.

3. Schaffung einer Verwaltungseinheit für Frauen- und Gleichbehandlungsfragen pro Ressort und Bundesland.
(Dies würde für das Unterrichtsressort beispielsweise bedeuten: Schaffung einer Abteilung bei den Landesschulräten.)

Diese unter 2 und 3 angeführten Verwaltungseinheiten müßten mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet werden.

Der Kostenrahmen für ein derartige Organisation könnte im Gegensatz zu den unüberschaubaren Kosten, die der vorliegende Entwurf verursachen würde, abgeschätzt werden.

4. Die Verwaltungseinheiten könnten durch kleine, aber effektive Beratungsgremien (im Sinne der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen) unterstützt werden. Die Arbeitsgruppe könnte je nach thematischem Erfordernis variabel zusammengesetzt werden. Von einer alle regionalen und dienstrechtlichen Gruppen gleichermaßen umfassenden Vertretung sollte abgesehen werden, da dies unweigerlich die oben beschriebene Überdimensionierung zur Folge hätte.

Mit diesen vier Einrichtungen wäre eine entsprechende Infrastruktur gegeben, um den Intentionen des Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes Rechnung zu tragen.