



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 370.88/4-III 1/92

An das

Präsidium des
 Nationalrates

W i e n

Museumstraße 7
 A-1070 Wien

Briefanschrift
 A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon
 0222/52 1 52-0*

Telefax
 0222/52 1 52/727

Fernschreiber
 131264 jusmi a

Teletex
 3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Dr. Paukner

Klappe

237 (DW)

Betrifft: Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes;
 Begutachtungsverfahren

Dr. Ortzwaringer

GESETZENTWURF	
Zi. <i>65</i>	-GE/19 <i>12</i>
Datum: 06. AUG. 1992	
Verteilt: 07. Aug. 1992 <i>Spal.</i>	

Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 12. Juni 1991, GZ 141.210/1-I/11/92, beehrt sich das Bundesministerium für Justiz, 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz (BBedGBG) zur Kenntnisnahme zu übermitteln.

30. Juli 1992

Für den Bundesminister:

i.V. SPERL

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

GZ 370.88/4-III 1/92

An das

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2
1014 Wien

Museumstraße 7
A-1070 Wien

Briefanschrift
A-1016 Wien, Postfach 63

Telefon
0222/52 1 52-0*

Telefax
0222/52 1 52/727

Fernschreiber
131264 jusmi a

Teletex
3222548 = bmjust

Sachbearbeiter

Dr. Paukner

Klappe 237 (DW)

Betrifft: Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleich-
behandlungsgesetzes;
Begutachtungsverfahren

zu GZ 141.210/1-I/11/92

Zu dem mit Rundschreiben vom 10. Juni 1992 zur Begut-
achtung versendeten Entwurf eines Bundesbediensteten-Gleichbehand-
lungsgesetzes (BBedGBG) beehrt sich das Bundesministerium für
Justiz, folgende

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

abzugeben:

Der Gesetzesentwurf wird im wesentlichen damit begründet,
daß trotz bestehender Förderungsmaßnahmen Frauen im öffentlichen
Dienst und insbesondere in Führungspositionen nach wie vor unter-
repräsentiert seien. Diese Überlegung trifft auf das Justizressort
heute praktisch nicht mehr zu. Was den richterlichen Bereich an-
langt, ist vorzuschicken, daß jedes Richteramt an sich als
Führungsposition anzusehen ist. Die Zahl weiblicher Richter hat sich
in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Unter den Richteramts-
anwärtern ist seit etlichen Jahren die zahlenmäßige Parität zwischen

- 2 -

Frauen und Männern gegeben, sodaß es nur eine Frage der Zeit ist, bis die Parität zwischen Richterinnen und Richtern erreicht sein wird. Insgesamt haben zum Stichtag 1.1.1992 in den Justizbehörden in den Ländern 474 Richterinnen, Richteramtsanwärterinnen und Staatsanwältinnen Dienst versehen. Die Frauen sind nicht nur in den gewählten richterlichen Personalsenaten, sondern auch in den Gremien der österreichischen Richtervereinigung und der Bundessektion Richter und Staatsanwälte in der Gewerkschaft öffentlicher Dienst in maßgeblichen Funktionen vertreten und verfügen bereits jetzt über eine durchschlagskräftige Interessensvertretung. Dies gilt auch für den Bereich der sogenannten nichtrichterlichen Bediensteten mit seinem traditionell hohen Frauenanteil. Insbesondere der Anteil weiblicher Rechtspfleger und Rechtspflegeranwärter ist in den letzten Jahren stark angestiegen.

Im übrigen muß darauf hingewiesen werden, daß im Justizwachdienst ein weiteres Anheben der Frauenquote schon aus den dem Exekutivdienst immanenten Gründen seine Grenzen hat.

Es stellt sich daher die Frage, inwieweit es tatsächlich geboten erscheint, zusätzlich zu den bereits bestehenden, demokratisch gewählten richterlichen und nichtrichterlichen Personalvertretungsorganen gleichsam eine zweite Dienstnehmervertretungsebene vorzusehen, welche überdies in vielen Bereichen besser gestellt ist als bestehende Personalvertretungsorgane. Während letzteren zur Ausübung ihrer Funktion lediglich die erforderliche freie Zeit zu gewähren ist, sollen Funktionäre im Sinne des vorliegenden Gesetzesentwurfs in Ausübung ihrer jeweiligen Funktionen "Dienst" leisten (also unter Umständen auch Überstunden erbringen!), wobei dies überdies bei der Zuweisung der eigentlichen dienstlichen Aufgaben entsprechend zu berücksichtigen ist (vgl § 22). Im Hinblick auf die große Zahl zu bestellender Funktionärinnen und die weitreichenden Freistellungsgelegenheiten wird allein aus diesem Titel ein entsprechender Planstellenmehrbedarf anzumelden sein.

Insgesamt ist zu befürchten, daß die weitere Personalvertretungsebene einen erheblich vermehrten Personalaufwand verursachen und überdies in weiten Bereich Doppelgeleisigkeiten und Ab-

- 3 -

stimmungsschwierigkeiten unter den Personal- und Interessensvertretern und nicht zuletzt gegenüber dem Dienstgeber mit sich bringen wird, was letztlich nicht im Interesse eines geordneten und effizienten Dienstbetriebs gelegen sein kann. Die im Artikel I (2. Abschnitt) vorgesehenen zahlreichen Institutionen bedingen für Ressorts mit Dienststellen in allen Bundesländern überdies erhebliche Mehrkosten, insbesondere auf Grund von Überstunden- und Reisekostenvergütungen.

Darüberhinaus gibt Artikel I des Entwurfs zu den nachstehenden Bemerkungen Anlaß:

Zu § 2:

Im Abs 1 dieser Bestimmung werden zwar im ersten Satz, nicht jedoch im zweiten Satz die "Ausgabungsverhältnisse" erwähnt. Damit stellt sich die Frage nach der rechtlichen Konsequenz dieser Differenzierung.

Vom Abs 2 Z 2 des vorgeschlagenen Gesetzestextes werden - entgegen der sich aus den Erläuterungen ergebenden Absicht - nicht nur Werkverträge erfaßt, bei denen der Werkunternehmer in wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Bund steht, sondern alle Werkverträge. In diesem Zusammenhang darf auf § 51 Abs 3 Z 2 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes verwiesen werden, der auf eine "Arbeitnehmerähnlichkeit" abstellt.

Schließlich sei darauf hingewiesen, daß im allgemeinen die Regelungen über Werkvertragsbeziehungen nicht dem Kompetenztatbestand "Dienstrecht der Bundesbediensteten" zuzurechnen sind.

Zum Abs 2 Z 3 sei bemerkt, daß diese Dienstverhältnisse auch vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes erfaßt sind.

Zu § 3:

Verdeutlicht werden sollte, daß in Abs 1 Handlungen des Bundesministers nicht erfaßt sind und daß im letzten Satz des Abs 4 die angemessene Abhilfe bei sexuellen Belästigungen durch Dritte für den Dienstgeber auch zumutbar sein muß.

- 4 -

Zu § 4:

Ungeachtet der Überschrift (Geschlechterparität der Kommissionen) geht das Bundesministerium für Justiz - auf Grund des Wortlautes des Abs 1 - davon aus, daß eine Kommission auch dann als "unter Bedachtnahme auf den ... relevanten Frauenanteil" zusammengesetzt gilt, wenn beispielsweise in einer aus vier Personen bestehenden Kommission bei einem 25%-igen Frauenanteil ein Mitglied eine Frau ist. Offen bleibt allerdings, wonach sich der Frauenanteil bemißt (zB nach den Bewerbern für die zu besetzende Funktion, nach allen für diese Funktion in Betracht kommenden Bediensteten, nach allen Bediensteten einer bestimmten Verwendungsgruppe oder eines bestimmten Planstellenbereichs, nach allen Bediensteten schlechthin?).

Zu den §§ 4 Abs 1 und 5 Abs 1:

Die jeweils irreführenden Formulierungen "für Personalentscheidungen zuständige Kommissionen" sollten geändert werden, weil keiner der in Betracht kommenden Kommissionen selbst eine Kompetenz für Personalentscheidungen, sondern (nur) das Recht zukommt, entweder ein Gutachten über das Maß der Eignung der eingeschrittenen Bewerber/innen (Wissenserklärungen) zu erstatten oder aber einen Kommissionsvorschlag (Wollenserklärung) abzugeben. Keinesfalls können diese Kommissionen selbst Personalentscheidungen treffen.

Zu § 5:Zu Abs 1 (sowie Allgemeines):

Das Bundesministerium für Justiz geht davon aus, daß Besetzungsvorschläge der gerichtlichen Personalsenate, also von Gerichten im Sinne des Bundes-Verfassungsgesetzes, zufolge des Gewaltentrennungsprinzips niemals Gegenstand einer Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission sein können. Die Überprüfung eines Aktes der formellen Gerichtsbarkeit durch eine dem Bereich der Verwaltung zuzuordnende Kommission stünde im Widerspruch zum Ver-

fassungsgrundsatz der Trennung von Gerichtsbarkeit und Verwaltung. Im Hinblick auf die besondere Sensibilität des Bereichs der Gerichtsbarkeit ist eine Klarstellung dieser Frage im vorstehenden Sinn unbedingt erforderlich.

Im Hinblick auf die ausreichende Wahrung der Interessen weiblicher Bewerber durch die in § 4 verankerte "Geschlechterparität" in Kommissionen einerseits und die im Artikel II vorgesehene Teilnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten an den Sitzungen der Begutachtungs- bzw. Aufnahmekommissionen mit beratender Stimme erschiene es durchaus ausreichend, die Anrufung der Gleichbehandlungskommission nur dann vorzusehen, wenn ein Kommissionsgutachten entgegen dem "Rat" der Gleichbehandlungsbeauftragten erstattet wurde.

Unklar ist, ob die Gleichbehandlungskommission auch dann angerufen werden kann, wenn ein Kommissionsgutachten (bzw. ein Kommissionsvorschlag) zwar eine weibliche Bewerberin - angeblich - nachteilig beurteilt (gereiht) hat, der zuständige Bundesminister aber ohnedies diese Bewerberin aufgenommen bzw. mit einer Funktion betraut hat (in einem solchen Fall wäre eine Anrufung bloßer Selbstzweck).

Es stellt sich ferner die Frage, ob § 5 die Folgen eines Verstoßes gegen das "Gleichbehandlungsgebot" abschließend regelt (hiefür spräche die Überschrift), oder ob daneben etwa auch § 34 Abs 5 Vertragsbedienstetengesetz 1948 noch zum Tragen kommt, der den Dienstnehmer zum Austritt aus dem Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen berechtigt.

Zu Abs 2:

Vorweg sei festgehalten, daß die vorgesehene "Entschädigung" den Charakter eines Schadenersatzanspruchs hat, der auch im § 2a des Gleichbehandlungsgesetzes vorgesehen ist. Anders als in den Erläuterungen ausgeführt, ergibt sich aus dem vorgeschlagenen Gesetzestext jedoch nicht, daß die hier vorgesehene sechsfache Höhe der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V (Z 1) bzw. der Zulagen und Nebengebühren, die im Falle der Betrauung monatlich gebührt hätten (Z 2), nur einen Richtwert darstellt. Dies wäre im Gesetzestext klarzustellen.

- 6 -

Für einen Richtwert mangelt es jedoch sowohl in Abs 1 als auch im Abs 2 an Kriterien für die festzulegende Höhe der Entschädigung. Darauf, daß diese nähere Determinierung auch im Hinblick auf die nachprüfende Kontrolle durch den Verfassungsgerichtshof und den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist, ist hinzuweisen.

Zu Abs 3:

Selbst wenn man den Ersatzanspruch nicht als Schadenersatz qualifiziert (die Umsetzung der Richtlinie 76/207 muß nach der Judikatur des EuGH ja nicht durch zivilrechtliche Haftungsbestimmungen erfolgen [vgl. EuGH C 177/88 in Sammlung der Rechtsprechung 1990, I-39]), ist doch in Betracht zu ziehen, daß diese Bestimmung nicht nur für öffentlich-rechtlich begründete Dienstverhältnisse, sondern auch für Vertragsbedienstete, ja sogar für Werkvertragsnehmer, gelten soll. Gerade bei den letztgenannten Personengruppen stellt sich jedoch die Frage, ob dieser Entschädigungsanspruch nicht in einem so engen Zusammenhang mit dem privatrechtlichen Rechtsverhältnis steht, daß er auch selbst als privatrechtlich zu qualifizieren ist. Die Einordnung als "civil right" ist nicht davon abhängig, ob die Parteien der Rechtsbeziehung Privatpersonen sind und welche Behörde zur Fällung einer Entscheidung zuständig ist (vgl. etwa Fall Sramek gegen Österreich - Urteil des EuGH vom 22.10.1984, EuGRZ 1985, 336 ff).

Zur Entscheidung über ein "civil right" muß nach dem Art 6 MRK ein unabhängiges und unparteiisches "tribunal" berufen sein (daß dies für den zuständigen Bundesminister, der ja letztlich auch die Personalentscheidung zu verantworten hat, nicht zutrifft, steht außer Zweifel).

Auch finden sich keinerlei Regelungen über die Verfahrensbeteiligten und die Ausgestaltung des Verfahrens. Diesbezüglich sollte ebenfalls den Erfordernissen des Art 6 MRK Rechnung getragen werden.

Im übrigen empfiehlt es sich klarzustellen, ob in dem Verfahren vor dem Bundesminister auch die diskriminierte Person Parteilichkeit hat.

Unabhängig von den Regelungen der MRK sei auch auf den Art 6 der Richtlinie 76/207 verwiesen, wonach Personen, die sich durch Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nach den Art 3 bis 5 beschwert erachten, ihre Rechte auch gerichtlich geltend machen können (vgl in diesem Sinne auch das Erkenntnis des EuGH 177/88).

Zu bedenken ist schließlich, daß der Begriff "zuständige Bundesminister/in" bei Personen, die in einem Dienstverhältnis zu Fonds, Stiftungen oder Anstalten stehen (§ 2 Abs 2 Z 3), zu Auslegungsproblemen führen könnte; auf die Ausführungen zum Art I § 2 darf hingewiesen werden.

Zu Abs 4:

Es wird angeregt, statt des Begriffs "Kommission" das Wort "Gleichbehandlungskommission" zu verwenden oder diese Regelung überhaupt in Abs 1 aufzunehmen, weil damit verdeutlicht würde, daß nur bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit nicht erfolgten Aufnahmen und Betrauungen eine Entschädigung, im übrigen jedoch eine andere Maßnahme zu empfehlen ist.

Zu § 11:

Da das Gutachten der Gleichbehandlungskommission, wonach eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, Voraussetzung dafür ist, daß einmalige Entschädigungen zuerkannt werden können, wäre klarzustellen, ob der diskriminierten Person Parteistellung im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zukommt. Nach den Erläuterungen ist das Ausschreibungsgesetz 1989 Vorbild für die gegenständliche Regelung. Dieses räumt aber der betroffenen Person keine Parteistellung im Verfahren vor der Begutachtungskommission ein.

Die im Abs 1 erster Satz enthaltene Wortfolge "oder eine Förderungsmaßnahme" scheint hier schon grammatikalisch nicht hinein-zupassen.

Im zweiten Satz des Abs 1 sollte die Wortfolge "oder das Gutachten" entfallen, da den Dienstgeber wohl kaum eine Beweislast für Gründe treffen kann, die ihm gar nicht bekannt sein müssen.

- 8 -

Außerdem ist auch der Fall zu bedenken, daß der Dienstgeber in seiner Entscheidung vom Gutachten abgewichen ist.

Zu § 14 Abs 1:

Dem Erfordernis, daß bei sexueller Belästigung die Betroffene einer Disziplinaranzeige durch die Gleichbehandlungsbeauftragte (im Sinne eines für das Disziplinarverfahren allerdings bislang fremden Ermächtigungsdelikt) zustimmen muß, wird nicht entgegengetreten. In diesem - wie die Erläuterungen mit Recht meinen - sensiblen Bereich sollten Interessen der Betroffenen im Zweifel Vorrang vor dem (öffentlichen) Interesse an der Verfolgung solcher Dienstpflichtverletzungen genießen. Der Gesetzgeber hat anlässlich der Erneuerung von Teilen des Sexualstrafrechts durch die Strafgesetznovelle 1989 die verwandte Frage, ob die Vergewaltigung oder geschlechtliche Nötigung unter Ehegatten und Lebensgefährten reine Offizialdelikte oder Antragsdelikte bilden sollen, grundsätzlich (außer bei "schwerer Gewalt" oder "schwerer Nötigung") zugunsten eines Vorrangs der Interessen der vergewaltigten/genötigten Ehefrau/Lebensgefährtin entschieden (§ 203 Abs 1 StGB). Wenn diese Entscheidung des Gesetzgebers auch umstritten war und wenngleich die sexuelle Belästigung im Sinne des vorliegenden Entwurfes nicht die Partnerschaft und im Regelfall auch nicht die sexuelle Intimsphäre im engeren Sinne betrifft, stellt sie doch eine gewisse Vorentscheidung für das hier zur Diskussion stehende Problem dar.

Verbesserungsbedürftig ist allerdings die legistische Gestaltung des § 14 Abs 1:

- Da § 3 Abs 1 jede sexuelle Diskriminierung zur Dienstpflichtverletzung erklärt, § 14 Abs 1 sich aber nur auf die sexuelle Belästigung bezieht, sollte letztere beim Namen genannt und nicht nur durch den Klammerausdruck "(§ 3 Abs 4)" bezogen werden.
- Der erste Satz spricht von "Anzeige", der zweite von "Antrag".
- Da Dienstpflichtverletzungen von Amts wegen zu verfolgen sind, würde auch die fehlende Zustimmung der Betroffenen an sich die

Durchführung des Disziplinarverfahrens nicht hindern. Es sollte daher deutlich gesagt werden, daß die fehlende Zustimmung ein Verfolgungshindernis bildet.

- Auch fehlt eine Regelung für den Fall einer Zurückziehung der Zustimmung. Orientiert man sich an § 2 Abs 5 letzter Satz StPO, so müßte die Zurücknahme zur Einstellung des Disziplinarverfahrens führen.

Der in § 14 Abs 1 enthaltene Verweis auf § 109 BDG 1979 gibt mehrfach zu Mißverständnissen Anlaß:

- Unklar ist, welche Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten zukommt (kann sie Erhebungen pflegen oder Ermahnungen aussprechen?);
- die Möglichkeit der Erstattung einer Disziplinaranzeige unmittelbar an die Disziplinarcommission entspricht nicht der bisherigen Systematik des § 109 BDG 1979;
- das BDG 1979 kennt keine Beisitzer in Disziplinarcommissionen (diese bestehen aus dem Vorsitzenden, seinen Vertretern und den weiteren Mitgliedern).

Zu § 14 Abs 2:

§ 14 Abs 2 widerspricht dem allen modernen Strafrechts- und Disziplinarrechtsordnungen innewohnenden Grundsatz, daß der Ankläger/Anzeiger in derselben Angelegenheit nicht auch Richter sein kann. Hiedurch wäre der in der Menschenrechtskonvention verankerte Grundsatz des "fair trial" verletzt.

Verfehlt erschiene es im übrigen auch, der Gleichbehandlungsbeauftragten eine bloße Befugnis zur Teilnahme als Beisitzerin einzuräumen, weil sie damit die Zusammensetzung der Disziplinarcommission nach Belieben verändern (erweitern) könnte. Möglicherweise handelt es sich nur um eine irrtümliche Verwendung des Wortes "Beisitzer" und es ist bloß an ein Anwesenheitsrecht bei Sitzungen der Disziplinarcommission gedacht.

- 10 -

Zum 2. Abschnitt:

In Ressorts mit Dienststellen in allen Bundesländern entstehen durch die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen zum Teil sehr erhebliche Mehrkosten insbesondere auf Grund von Überstunden- und Reisekostenvergütungen:

- allein der im Bundesministerium für Justiz einzurichtenden Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen würden - neben der Vorsitzenden und einer Schriftführerin - 27 (!) Gleichbehandlungsbeauftragte angehören;
- in den mehr als 200 Gerichtsdienststellen bundesweit könnten ebensoviele Kontaktfrauen bestellt werden.

Um der Prognose im Vorblatt, wonach nur ein verhältnismäßig geringer Teil der vorgeschlagenen Bestimmungen einen nennenswerten finanziellen Mehraufwand verursachen wird (Seite 30), nur einigermaßen gerecht zu werden, sollte

- in § 15 Abs 3 neben einer Mindestzahl auch eine Höchstzahl von Gleichbehandlungsbeauftragten (zB zehn) festgesetzt werden (hiefür sprechen neben ökonomischen auch praktische Gründe, zumal in kleineren Arbeitsgruppen erfahrungsgemäß effizienter gearbeitet werden kann als in größeren, schwerer zu koordinierenden Gremien), und ferner
- in § 21 - so wie auch in § 15 - eine Verordnungsermächtigung vorgesehen werden, wonach auf Grund besonderer Gegebenheiten die Vertretung mehrerer Dienststellen durch eine Kontaktfrau vorgesehen werden kann (vgl auch die gemeinsame Personalvertretung mehrerer Dienststellen gemäß § 4 Bundes-Personalvertretungsgesetz).

Zu § 22:

Während bestehenden Personalvertretungsorganen zur Ausübung ihrer Funktion lediglich die erforderliche freie Zeit zu gewähren ist, sollen Funktionäre im Sinne des vorliegenden Gesetzesentwurfs in Ausübung ihrer jeweiligen Funktionen "Dienst" leisten

- 11 -

(also unter Umständen auch Überstunden erbringen !), wobei dies überdies bei der Zuweisung der eigentlichen dienstlichen Aufgaben entsprechend zu berücksichtigen ist. Hierin ist eine sachlich nicht begründbare einseitige Besserstellung zu erblicken.

Zu § 24:

Zunächst fällt auf, daß diese Bestimmung nicht im Verfassungsrang steht, was insbesondere im Hinblick auf Art 7 B-VG bedenklich erscheint (vgl auch den der UN-Konvention 1982/443 beigefügten Erfüllungsvorbehalt; hiezu Walter-Mayer, Bundesverfassungsrecht, 7. Aufl, RZ 1343/1). Allerdings könnte auch gegen im Verfassungsrang stehende einseitige Förderungsmaßnahmen eingewendet werden, sie stünden im Widerspruch zu einem Grundprinzip der Bundesverfassung, nämlich dem allgemeinen Verbot der Diskriminierung (Art 7 B-VG) als tragendem Element des verfassungsrechtlichen Wertesystems (Gleichheitsgrundsatz, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit). Keinesfalls sollte nämlich die Möglichkeit geschaffen werden, etwaige Mängel an fachlicher Qualifikation durch Berufung auf die Geschlechtszugehörigkeit auszugleichen und verschiedene Maßstäbe bei die Bewertung der Leistung von Männern und Frauen anzulegen. Ob einer behaupteten Ungleichheit damit begegnet werden kann, daß man - anstelle einer Verstärkung des Grundsatzes der Qualifikation nach Leistung - eine rechtliche Diskriminierung explizit schafft, muß ebenso bezweifelt werden wie eine Vereinbarkeit mit den Zielen und Grundsätzen des auf Nichtdiskriminierung, Wettbewerb und Leistungsqualifikation ausgerichteten EG-Rechts (vgl in ähnlichem Zusammenhang Univ.Prof. Dr. Funk in "Der Standard" am 25./26. Juli 1992, Seite 31).

Insbesondere bestehen begründete Zweifel, ob der Satz der Erläuterungen, wonach "keine Frau einem besser qualifizierten Mann vorgezogen werden soll", durch die Ausdrücke "in gleicher Weise geeignet" im Abs 3 erster Satz und "der für ... notwendigen Qualifikation" im Abs 4 Z 2 hinreichend verwirklicht wird. Diese Ausdrücke weisen nämlich auf eine bloß mehr oder weniger generelle Eignung bei der Qualifikation hin, nicht auf die individuelle (persönliche)

- 12 -

Qualifikation. Letztere ist aber gerade dann unverzichtbar, wenn es um eine Beförderung in Richtung leitender Funktionen geht. Sollte sie gegenüber dem Geschlecht des Bewerbers/der Bewerberin hintangestellt werden (müssen), so ginge es nicht mehr um eine Beseitigung von Diskriminierung durch besondere Fördermaßnahmen für Frauen, sondern es wäre eine grundsätzliche Gefährdung der Qualität des öffentlichen Dienstes zu besorgen.

Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen:

Ein männlicher Bewerber und eine weibliche Bewerberin bewerben sich um die Funktion eines Abteilungsleiters/einer Abteilungsleiterin. Die gemäß § 7 Ausschreibungsgesetz 1989 einberufene Begutachtungskommission kommt zum Ergebnis, daß beide Bewerber die in der Ausschreibung angeführten Voraussetzungen und Bedingungen erfüllen und daher für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion als geeignet anzusehen sind (§ 10 Z 1 AusG). Zum Ausmaß der Eignung (§ 10 Z 2 AusG) trifft die Begutachtungskommission die Feststellung, daß die weibliche Bewerberin in hohem Maße und der männliche Bewerber im höchsten Maße die Eignung für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion besitzt.

Obgleich die Kommission damit zweifelsfrei zum Ausdruck bringen wollte, daß beide Bewerber zwar die grundsätzliche Eignung für die Funktionsbetrauung erfüllen, im unmittelbaren Vergleich jedoch dem männlichen Bewerber ein höheres Eignungskalkül zukommt, könnte unter Berufung auf den derzeitigen Wortlaut von § 24 Abs 3 und 4 BBedGBG die Ansicht vertreten werden, der weiblichen Bewerberin sei ungeachtet ihrer relativ geringeren Eignung schon deshalb der Vorzug zu geben, weil sie die für den "beruflichen Aufstieg notwendigen Qualifikationen" ja grundsätzlich erfülle. Damit wäre aber Gesetz, was nach den in den Erläuterungen dargelegten Intentionen (wonach keine Frau einen besser qualifizierten Mann vorgezogen werden soll) gerade nicht eintreten soll.

Daher sollten unbedingt die Ausdrücke

- "in gleicher Weise geeignet" durch "gleich geeignet" oder "gleich gut geeignet" und

- 13 -

- "der für ... notwendigen Qualifikation" durch "das gleiche Ausmaß der Eignung für..."

ersetzt werden. Diese Formulierungen würden auch besser zu dem im § 24 Abs 4 Z 1 des Entwurfes vorgesehenen Erfordernis (gleiche Punkteanzahl bei Eignungsprüfungen) passen.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

30. Juli 1992

Für den Bundesminister:

i.V. SPERL

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

