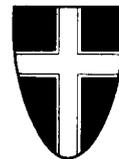


AMT DER  
WIENER LANDESREGIERUNG



MD-1761-2/92

Wien, 31. Juli 1992

Entwurf eines Bundesgesetzes über  
Gleichbehandlung und Förderung von  
Frauen im Bundesdienst und über  
Änderungen des Ausschreibungs-  
gesetzes und Verwaltungsakademie-  
gesetzes (Bundesbediensteten-Gleich-  
behandlungsgesetz - BBedGBG);  
Begutachtung;  
Stellungnahme

|                     |               |
|---------------------|---------------|
| BUNDESGESETZENTWURF |               |
| Zl. 65              | -GE/19 02     |
| Datum:              | 04. AUG. 1992 |
| Verteilt:           | 04. Aug. 1992 |

An das  
Präsidium des Nationalrates

*Dr. Abzwanger*

Das Amt der Wiener Landesregierung beehrt sich, in der Bei-  
lage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Be-  
treff genannten Gesetzentwurf zu übermitteln.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilage  
(25-fach)

Dr. Pillmeier  
Obersenatsrat



## WIENER LANDESREGIERUNG



Telefonnummer MD-Büro des Magistratsdirektors

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82122

MD-1761-2/92

Wien, 31. Juli 1992

Entwurf eines Bundesgesetzes über  
Gleichbehandlung und Förderung von  
Frauen im Bundesdienst und über  
Änderungen des Ausschreibungs-  
gesetzes und Verwaltungsakademie-  
gesetzes (Bundesbediensteten-Gleich-  
behandlungsgesetz - BBedGBG);  
Begutachtung;  
Stellungnahme

zu GZ 141.210/1-I/11/92

An das  
Bundeskanzleramt

Das Amt der Wiener Landesregierung beehrt sich, zu dem im  
Betreff genannten Gesetzentwurf folgende Stellungnahme abzu-  
geben:

Wenn als Ziel des gegenständlichen Gesetzentwurfes die Ver-  
ankerung des Grundsatzes des Gleichbehandlungsgebotes für  
Männer und Frauen sowie besonderer Förderungsmaßnahmen für  
Frauen im Bereich des öffentlichen Dienstes angegeben wird,  
ist dem grundsätzlich nichts entgegenzusetzen.

Den angegebenen Begründungen für die Erstellung des vorlie-  
genden Gesetzentwurfes kann jedoch nicht vorbehaltlos ge-  
folgt werden. In den Erläuterungen wird unter anderem dar-  
gelegt, daß das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979

- 2 -

i.d.g.F. den Rahmen eines bloßen Gleichlohngesetzes überschritten hat und eine Anpassung des Dienstrechtes der öffentlichen Bediensteten nahelegt. Dazu ist anzuführen, daß das Dienstrecht der öffentlichen Bediensteten keineswegs ein bloßes Gleichlohnrecht ist, das bei gleicher Einreihung für Frauen und Männer gleiche Bezüge vorsieht, sondern darüber hinausgeht. So sind etwa die Ernennungserfordernisse für Bundesbeamte völlig geschlechtsneutral gehalten und darf von mehreren Bewerbern, die diese Erfordernisse erfüllen, nur der ernannt werden, von dem aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, daß er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt (§ 4 Abs. 3 BDG 1979). Ähnliches gilt für das Dienstrecht der Stadt Wien. So bestimmt § 11 Abs. 1 der Dienstordnung 1966, LGBI. für Wien Nr. 37/1967 (DO 1966), daß bei der Stellenbesetzung zunächst die höhere Befähigung und bessere Verwendbarkeit, bei der Besetzung von leitenden Stellen überdies die Leitungseignung in Betracht zu kommen haben; bei sonst gleichen Diensteigenschaften ist das Dienstalter maßgebend. Aus dieser Regelung kommt zum Ausdruck, daß während der gesamten dienstlichen Laufbahn die Gleichstellung der Geschlechter auf gesetzlicher Basis gewährleistet und abgesichert ist. Auch § 5 Abs. 1 DO 1966 sieht hinsichtlich der Anstellungserfordernisse absolute Geschlechtsneutralität vor. Daß sich aufgrund der faktischen Bewerbungssituation in verschiedenen Berufssparten in Teilbereichen mehrheitlich Anstellungswerber eines bestimmten Geschlechtes finden (z.B. im Krankenpflegebereich mehrheitlich Frauen, im Technikerbereich mehrheitlich Männer), ist regelmäßig auf Umstände zurückzuführen, auf die dienstlicherseits keinerlei Einflußnahmemöglichkeit besteht.

In den Erläuterungen wird auch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 6.12.1990 (G 223/88) angeführt, mit dem das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt wurde. Um diesem Erkenntnis Rechnung tragen zu können, seien Begleitmaßnahmen

- 3 -

notwendig, die der defakto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft entgegenwirken. Es sollen - so die Erläuterungen - daher auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Maßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frauen im Arbeitsleben getroffen werden, um eine formalrechtliche Gleichbehandlung auch beim Pensionsalter rechtfertigen zu können.

Nun ist zwar einsichtig, daß aufgrund der in Bereichen des Arbeitsmarktes nach wie vor gegebenen Präferenzen zugunsten des Mannes eines der Mittel zur Erreichung der Chancengleichheit im Ausbau der Gleichbehandlungsgebote gesehen werden kann. Tatsächlich tragen die Sonderschutzbestimmungen für die berufstätige Frau (z.B. Bestimmungen über das Verbot der Nachtarbeit von Frauen) keineswegs zur Chancengleichheit der Frau im Arbeitsleben bei. Allerdings gehört gerade das unterschiedliche Pensionsanfallsalter mit zu den Regelungen, die dazu beitragen, eine defakto Gleichbehandlung hintanzuhalten. So kann beispielsweise gerade bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg nicht ausgeschlossen werden, daß ein Arbeitgeber damit argumentiert, eine weibliche Arbeitskraft stehe ihm infolge des früheren Pensionsanfallsalters in der Regel nur für einen geringeren Zeitraum zur Verfügung, als eine vergleichbare männliche Arbeitskraft. Daß gerade die Beseitigung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters - also eine Maßnahme, die der Gleichbehandlung der Geschlechter dient - mit als Motiv angegeben wird, das Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz zu schaffen, ist somit kaum verständlich. Im übrigen ist anzuführen, daß die in den Erläuterungen diesbezüglich angeführten Argumente bei weiblichen Beamten insofern verfehlt erscheinen, als bei diesen schon seit Jahrzehnten das Pensionsanfallsalter mit dem der männlichen Beamten übereinstimmt (siehe Pensionsgesetz 1965).

Soweit als Begründung für verstärkte Förderungsmaßnahmen zugunsten der Frauen unter anderem der geringe Frauenanteil

- 4 -

bei Akademikern beziehungsweise deren geringer Anteil bei pragmatisierten Bediensteten angegeben wird, sind die angeführten Zahlen wenig aussagefähig. Sie unterscheiden nicht nach dem engeren Tätigkeitsbereich, Lebensalter, Dienstalter, Vor- und Ausbildung und ähnlichen Kriterien, die eine Schlußfolgerung auf den Grund für diese Entwicklung zulieBen.

So beträgt etwa - bei annähernd mit dem Bund vergleichbarem Dienstrecht - bei der Gemeinde Wien (Magistrat im engeren Sinn; ohne Wiener Stadtwerke) der Frauenanteil bei den pragmatisierten Bediensteten 54 %. In der Verwendungsgruppe A (Akademiker) beträgt die Frauenquote ca. 40 %, in der Verwendungsgruppe B (Maturanten) mehr als 45 % (unter Einbeziehung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste 58 %). Im einzelnen sind diese Prozentsätze je nach Tätigkeitsbereich sehr unterschiedlich. Betrachtet man etwa den technischen Bereich für sich, sind Frauen deutlich unterrepräsentiert (bei den Bediensteten des höheren technischen Dienstes der Verwendungsgruppe A beträgt die Frauenquote derzeit etwa 10 %, bei den Fachbediensteten des technischen Dienstes der Verwendungsgruppe B etwa 6 %). Die Ursache darin liegt aber nicht in einer Diskriminierung oder mangelnden Förderung von Frauen durch den Dienstgeber, sondern regelmäßig in der mangelnden bis nicht vorhandenen Nachfrage von Frauen nach Techniker-Dienstposten, deren Kern schon auf die Schul- oder Berufsausbildung zurückgeht.

Nach den Erläuterungen stützt sich der Gesetzentwurf auf die Kompetenzbestimmung des Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG ("Dienstrecht der Bundesbediensteten"). Auf diese Zuständigkeitsnorm können jedoch nicht alle vorgesehenen Regelungen des Entwurfes begründet werden. Darauf wird noch gesondert eingegangen werden.

Nach den Legistischen Richtlinien 1990 des Bundeskanzleramtes sollen Rechtsvorschriften unter anderem leicht lesbar

- 5 -

sein, unsachliche Differenzierungen zwischen Männern und Frauen vermieden werden und sind Formulierungen so zu wählen, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Es ist bedauerlich, daß der Entwurf die unübersichtliche und schwer lesbare Anführung der männlichen und weiblichen Form in allen Einzelfällen vorsieht. Die verwendete Form der Unterscheidung mit Schrägstrich ("die/der Bundeskanzler/in") trägt dabei keineswegs zur Übersichtlichkeit bei. Dazu kommt, daß nicht konsequent vorgegangen wurde, wobei z.B. § 3 Abs. 4 Z 1 ("Vertreter des Dienstgebers; des Dienstvorgesetzten"), § 4 Abs. 2 ("Dienstnehmer"), § 5 Abs. 1 ("Leiter"), § 11 Abs. 3 ("Zeugen, Mitarbeiter"), § 14 Abs. 1 ("der Gleichbehandlungsbeauftragten", "Die Gleichbehandlungsbeauftragte") anzuführen sind.

In diesem Zusammenhang darf auf das sprachlich bessere und verständlichere Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, i.d.g.F. hingewiesen werden, das keineswegs sowohl die männliche als auch die weibliche Bezeichnung im Einzelfall angibt, sondern in seinem § 1 Abs. 4 normiert, daß bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) die gewählte Form für beide Geschlechter gilt.

Im Einzelnen ist folgendes auszuführen:

zum Titel des Gesetzes:

Der Gesetzentwurf regelt nicht nur die Gleichbehandlung von Frauen sondern auch die der Männer. Außerdem gelten nach § 2 Abs. 2 des Entwurfes die Regelungen auch für Personen, die nicht in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund stehen. Um Mißverständnissen vorzubeugen, empfiehlt sich folgender Titel: "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes und über Änderungen .....". In

- 6 -

diesem Zusammenhang darf auch auf das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, hingewiesen werden, das den Titel "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz)" trägt. Da ein Teil der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen - wie erwähnt - auch Personen betrifft, die keine Bundesbediensteten sind, ist auch der Kurztitel des Gesetzes "Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG" irreführend.

zu § 1:

Da das Gesetz offenbar auch Schutz vor Diskriminierung infolge einer nicht erfolgten Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gewährleisten soll, wären im ersten Satz die Worte: " ..... oder ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bzw. eine solche Beziehung anstreben." anzufügen.

zu § 2:

Die Regelung des § 2 Abs. 2 findet in dem laut Erläuterungen für den Gesetzentwurf herangezogenen Kompetenztatbestand des Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG keine Deckung.

Zu § 2 Abs. 2 Z 4 ist anzumerken, daß sich hier der Gesetzentwurf offensichtlich auf die Bestimmung des Art. 14 Abs. 2 B-VG stützt. Die Anführung des Art. 14 Abs. 5 B-VG ist nicht verständlich, da es sich dabei um Dienstrecht von Lehrern handelt, bei denen die Kompetenz zur Gesetzgebung und Vollziehung dem Bund zukommt. Warum land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (siehe etwa Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG) nicht genannt sind, kann nicht nachvollzogen werden.

Zu § 2 Abs. 3 wird darauf verwiesen, daß der Begriff des Dienstnehmers in dieser Form lediglich im § 3 (im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis) und in den §§ 4, 24 und 25 aufscheint. Im übrigen werden im Gesetzentwurf Begriffe

- 7 -

wie "Vertragsbedienstete", "Beamte" (§ 3), "Bundesbedienstete" (§§ 7, 8, 10 und 25), "Aufnahmewerber" (§ 10), "Bedienstete" (§§ 16, 18, 19, 21 und 22) sowie "Bewerber" (§ 24) verwendet. Diese Begriffsvielfalt ist verwirrend. Da der Gesetzentwurf im übrigen vielfach den Begriff Dienstgeber verwendet, ist fraglich, wer damit etwa bei der Vergabe von Lehraufträgen und Werkverträgen angesprochen ist. Im § 2 Abs. 4 wird die Anwendung des Abschnittes 3 dieses Bundesgesetzes bei Bundesbediensteten eingeschränkt. Da es sich bei den im § 2 Abs. 2 genannten Personen um keine Bundesbediensteten handelt, ist fraglich, welche Regelungen diesbezüglich für diese Personen gelten.

zu § 3:

Da die §§ 3 und 5 offensichtlich sowohl für Männer als auch für Frauen gelten, ist die im § 3 Abs. 4 und 5 getroffene Regelung, die jeweils nur die weibliche Form anführt und im Abs. 6 leg.cit. deren sinngemäße Anwendung auch für den Fall der sexuellen Belästigung von Männern vorsieht, irreführend. Zumindest sollte eindeutig klargelegt werden, daß die anderen Bestimmungen der §§ 3 und 5 auf jeden Fall sowohl für Männer als auch für Frauen gelten.

Da § 3 Abs. 3 auch von mittelbarer Diskriminierung spricht, sollte es in § 3 Abs. 1 statt "Diskriminierung" besser "unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung" heißen.

zu § 3 Abs. 4 ist schließlich noch folgendes auszuführen:

Es ist durchaus einsichtig, daß Maßnahmen gegen die sexuelle Belästigung von Dienstnehmern getroffen werden. Es erscheint allerdings fraglich, ob ein Gleichbehandlungsgesetz der geeignete Ort für diese Regelungen ist. Es dürfte sich hier wohl eher um Maßnahmen handeln, die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die Gefährdung ihrer Sittlichkeit in den Betrieben erlassen werden und daher als

- 8 -

Arbeitnehmerschutzbestimmungen (vergleiche VfGH Erk. Slg. Nr. 1936/1950) im Rahmen des Arbeitnehmerschutzgesetzes bzw. des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes zu regeln wären. Nach § 3 Abs. 5 liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein sexuell intendiertes Verhalten gesetzt wird, das der betroffenen Frau unerwünscht ist und das auch von anderen Frauen in dieser Weise erlebt würde und das geeignet ist,

1. die Würde der Frau zu verletzen oder
2. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Frau zu schaffen.

Weder dem Entwurf noch den Erläuterungen dazu ist zu entnehmen, wer diese "anderen Frauen" sein sollen, deren Empfinden unter anderen Kriterien zur Beurteilung des Vorliegens einer sexuellen Belästigung herangezogen werden sollen. Solche Definitionen erscheinen entbehrlich, da einerseits nur ein unerwünschtes Verhalten eine Belästigung darstellen kann und andererseits ohnedies auf die Belange eines Durchschnittsmenschen einzugehen ist. Es erscheinen die übrigen im § 3 Abs. 5 normierten Kriterien bereits ausreichend, um ein diskriminierendes Verhalten beurteilen zu können, weshalb die Wortfolge "und auch von anderen Frauen in dieser Weise erlebt würde" entfallen kann.

zu § 4:

Die Überschrift spricht hier von "Geschlechterparität der Kommissionen", der Text des Abs. 1 von "Bedachtnahme auf den im betreffenden Entscheidungsbereich jeweils relevanten Frauenanteil". In der vorliegenden Fassung ist die Bestimmung einer eindeutigen Vollziehung kaum zugänglich. Nach § 4 Abs. 1 hat die Besetzung von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen unter Bedachtnahme auf den im betreffenden Entscheidungsbereich jeweils relevanten Frauenanteil zu erfolgen, wobei nicht ersichtlich ist, ob auf

- 9 -

den aktuellen oder den erwünschten Frauenanteil abzustellen ist. Dem kommt in Entscheidungsbereichen, in denen Frauen noch kaum präsent sind, Bedeutung zu, da bei einem Abstellen auf den jeweils aktuellen Frauenanteil wiederum überwiegend Männer Mitglieder in den für die Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen wären. Diesbezüglich wird eine Normierung der in den Erläuterungen zu § 4 Abs. 2 empfohlenen Vorgangsweise zur Gewährleistung der angestrebten paritätischen Besetzung vorgeschlagen.

zu § 5:

Unklar ist, ob ein Rechtsanspruch auf eine einmalige Entschädigung eingeräumt werden soll und ob die Entschädigung von Amts wegen oder auf Antrag zuzuerkennen ist.

Im § 5 Abs. 3 wird systemwidrig von einer "Geldleistung" statt von einer "Entschädigung" gesprochen.

Im Zusammenhang mit der Entscheidung des zuständigen Bundesministers ist im Hinblick auf Art. 6 der Richtlinien des Rates vom 9. Februar 1976 (76/207/EWG), darauf zu verweisen, daß der Diskriminierte "nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann".

Da im § 5 Abs. 1 zwei Kommissionen angeführt sind (Gleichbehandlungskommission und für Personalentscheidungen zuständige Kommission) sollte es im § 5 Abs. 4 statt "Kommission" richtig "Gleichbehandlungskommission" lauten.

zu § 7:

Bezüglich der Gleichbehandlungskommissionen der Länder für Landeslehrer wird auf die Ausführungen zu § 12 des Gesetzesentwurfes verwiesen.

- 10 -

zu § 8:

Auch hier darf angeführt werden, daß es sich bei den im § 2 Abs. 2 angeführten Personen nicht um Bundesbedienstete handelt.

In jedem Fall wären im § 8 Abs. 2 von den "im § 2 genannten Personen" die Landeslehrer auszunehmen.

Mit dem "Begutachtungsverfahren" im § 8 Abs. 3 ist offensichtlich die Begutachtung von Gesetzentwürfen angesprochen. Dies sollte auch im Text des Gesetzes eindeutig zum Ausdruck gebracht werden.

zu § 9:

Im Hinblick auf die in den Erläuterungen zu § 4 Abs. 1 aufgeworfene Problematik wäre auch eine normierte geschlechterparitätische Besetzung der Gleichbehandlungskommission wünschenswert (z.B. statt "zwei Personen" "je eine männliche und eine weibliche Person" und statt "zwei Vertreter/innen" "je ein Vertreter und eine Vertreterin").

zu § 12:

Die verfassungsrechtliche Grundlage für die gegenständliche Grundsatzbestimmung bezüglich der Schaffung von Gleichbehandlungskommissionen der Länder ist unklar. Diese Organisationsbestimmung kann jedenfalls nicht auf den Kompetenztatbestand des Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG - wie in den Erläuterungen angegeben - gestützt werden. Art. 12 B-VG ist ebenfalls nicht anwendbar.

Bei einer allfällig beabsichtigten Heranziehung des Art. 14 Abs. 3 lit. a B-VG ist fraglich, ob es sich im Gegenstand um die Zusammensetzung und Gliederung von Kollegien, die im Rahmen der Schulbehörden des Bundes in den Ländern zu bilden

- 11 -

sind, handelt. Art. 14a Abs. 4 B-VG dürfte in bezug auf land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer wohl auch nicht in Frage kommen.

Bezüglich der Zitierung des Art. 14 Abs. 5 B-VG wird im übrigen auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 2 Z 4 verwiesen.

zu § 14:

Da im gegenständlichen Gesetzentwurf mehrfach verschiedene Kommissionen genannt werden, sollte im § 14 Abs. 1 letzter Satz anstelle des Ausdruckes "Kommission" der Ausdruck "Disziplinarkommission" verwendet werden.

Zu § 14 Abs. 2 ist unklar, welche Rechte dem Gleichbehandlungsbeauftragten, der befugt ist, an den Sitzungen der Disziplinarkommission "als Beisitzer" teilzunehmen, in diesem Zusammenhang zukommen. Die Disziplinarkommission entscheidet in Senaten, die Rechte und Pflichten der Beisitzer sowie die Abstimmungsmodalitäten sind im Disziplinarrecht geregelt. Sollte tatsächlich eine echte Beisitzertätigkeit gemeint sein, wäre eine entsprechende Adaptierung der dienstrechtlichen Vorschriften (BDG 1979, LDG 1984 u.a.) erforderlich. Wird damit aber lediglich ein Beobachterstatus (bloßes Zuhören ohne Anspruch auf Fragestellung) oder darüberhinaus ein Anhörungsrecht eingeräumt, so sollte dies im Gesetzestext eindeutig zum Ausdruck gebracht werden.

zu § 16:

Da die Gleichbehandlungsbeauftragten Interessen beider Geschlechter zu berücksichtigen haben, ist nur schwer verständlich, wenn nach § 16 Abs. 2 als eine der Voraussetzungen für die Aufnahme als Gleichbehandlungsbeauftragter Erfahrung in der Vertretung von Frauen verlangt wird und weshalb nach § 16 Abs. 3 zweiter Satz bevorzugt weibliche Mit-

- 12 -

glieder der Personalvertretung oder von Gremien der Gewerkschaft zur Bewerbung eingeladen werden sollen.

zu § 20:

Im Zusammenhang mit dem im Art. 69 B-VG normierten Ministerialsystem wird davon ausgegangen, daß die vorgesehene interministerielle Arbeitsgruppe nur beratende Funktion hat.

zu § 21:

Der Entwurf geht offensichtlich davon aus, daß Frauen in sämtlichen Arbeitsbereichen unterrepräsentiert sind. Dies ist aber nicht der Fall, da es durchaus Teilbereiche gibt, in denen Frauen dominieren (z.B. im Bereich der gehobenen medizinisch-technischen Dienste). Es ergibt sich somit die Frage, ob nicht auch die "Kontaktpersonen" geschlechtsneutral formuliert werden sollten.

Für eine zielführende Arbeit der im § 21 vorgesehenen "Kontaktperson" erscheint im übrigen eine Kontinuität der Tätigkeit unverzichtbar, weshalb im § 21 Abs. 2 die Dauer der Bestellung mit Blick auf dieses Kontinuitätserfordernis festzusetzen wäre. Dabei sollte bei der Bestellung auf bestimmte Zeit jedenfalls eine Bestellung für zumindest drei Jahre bei Möglichkeit der vorzeitigen Abberufung vorgesehen werden.

Zu § 21 Abs. 5 ist nicht erkennbar, warum die "Kontaktperson" lediglich weibliche Bedienstete an ihrer Dienststelle bei der Auswahl von Weiterbildungskursen beraten soll.

zu § 24:

Zu § 24 Abs. 3 und 4 des Entwurfes in der vorliegenden Form müssen auch Bedenken unter dem Gesichtspunkt einer möglichen

- 13 -

Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes geltend gemacht werden. Zumindest ist zweifelhaft, ob beispielsweise die Bevorzugung von Bewerberinnen gegenüber Bewerbern, die gemäß § 186 Abs. 2 BDG 1979 bzw. gemäß § 33 Abs. 8 Wehrgesetz 1990 und gleichartigen Bestimmungen zu berücksichtigen wären, in allen Fällen sachlich gerechtfertigt ist.

zu § 25:

Zu Abs. 2 wird angeführt, daß nach ha. Erfahrungen das Interesse von Personen, die einen Karenzurlaub konsumieren, an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, als sehr gering zu bezeichnen ist. Der administrative Aufwand, der mit der Informationspflicht verbunden ist, kann sicher als beträchtlich bezeichnet werden. Ob damit der Prozeß einer Wiedereingliederung in das Berufsleben erleichtert werden kann, ist zumindest zweifelhaft. Eine Förderung des Wiedereingliederungsprozesses ließe sich auch dadurch erzielen, daß unmittelbar nach Wiedereintritt in den aktiven Dienst begleitende Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

zu Art. III (§ 2 Abs. 2a Verwaltungsakademiegesetz):

Da die meisten Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes während der Dienstzeit durchgeführt werden, sollte sich bei diesen Veranstaltungen kein zusätzlicher Betreuungsbedarf ergeben, da während der Dienstzeit von den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Vorsorge für die Kinderbetreuung getroffen wird. Für die relativ geringe Anzahl der Veranstaltungen, die außerhalb der Dienstzeit stattfinden, erscheint der organisatorische Aufwand und das Kosten-Nutzenverhältnis für das Bereitstellen von geeigneten Räumen und von Betreuungspersonen problematisch.

zu Art. IV:

Die Überschrift zum Abs. 2 ("Übergangsbestimmungen") sollte entfallen.

- 14 -

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pöllmeier', written over a faint, illegible stamp or background.

Dr. Pöllmeier  
Obersenatsrat