



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR LANDESVERTEIDIGUNG
GZ 10.001/32-1.7/92

Entwurf eines Bundesgesetzes über
Gleichbehandlung und Förderung von
Frauen im Bundesdienst und über
Änderungen des Ausschreibungsge-
setzes und des Verwaltungsakademie-
gesetzes (Bundesbediensteten-Gleich-
behandlungsgesetz);

Stellungnahme

Sachbearbeiter:
OKmsr Dr. Fender

Kl.: 2449

BUNDESWEISE GEBETZENTWURF	
10.001/32-1.7/92	-GE/19.92
Datum: 04. AUG. 1992	
Verteilt: 04. Aug. 1992	

H. Ortzwanger

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Das Bundesministerium für Landesverteidigung übermittelt
in der Anlage 25 Ausfertigungen der ho. Stellungnahme zu
dem vom Bundeskanzleramt versendeten Entwurf eines
Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz.

29. Juli 1992
Für den Bundesminister:
i.V. F e n d e r

25 Beilagen

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Fender



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR LANDESVERTEIDIGUNG
GZ 10.001/32-1.7/92

Sachbearbeiter:
OKmsr Dr. Fender

Entwurf eines Bundesgesetzes über
Gleichbehandlung und Förderung von
Frauen im Bundesdienst und über
Änderungen des Ausschreibungsge-
setzes und des Verwaltungsakademie-
gesetzes (Bundesbediensteten-Gleich-
behandlungsgesetz);

Kl.: 2449

Stellungnahme

An das
Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2
1014 Wien

Zu dem mit der do. Note vom 10. Juni 1992,
GZ 141.210/1-I/11/92, übermittelten Entwurf eines
Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes nimmt das
Bundesministerium für Landesverteidigung wie folgt Stel-
lung:

A) Grundsätzliches:

1. Der vorliegende Gesetzesentwurf, durch den die Gleich-
behandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst
gewährleistet sowie Diskriminierungen auf Grund des
Geschlechtes verhindert werden sollen, wird grundsätz-
lich begrüßt.
2. Das ho. Ressort geht davon aus, daß die Regelungen des
vorliegenden Gesetzesentwurfes inhaltlich weitgehend

- 2 -

mit dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, in der geltenden Fassung bzw. mit den Bestimmungen der geplanten Novellierung hiezu übereinstimmen sollen. Insbesondere die Regelungen über das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes müßten in beiden Gesetzen insoweit gleich gestaltet werden, als sich Abweichungen nicht aus der Natur des Arbeits-(Dienst)verhältnisses ergeben, zumal die Zielrichtung beider Gesetze auf die Verhinderung einer Diskriminierung im Arbeitsleben auf Grund des Geschlechtes ausgerichtet ist. Dies ist aber insbesondere bei der Definition der "sexuellen Belästigung" und bei den Schadenersatzregelungen nicht der Fall.

3. Es fällt auf, daß die Erreichung des mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf angestrebten Zieles einen hohen administrativen Aufwand sowohl durch die Schaffung zahlreicher neuer Gremien als auch durch die Normierung einer Berichtspflicht bedingt. Im Interesse der Bemühungen der Bundesregierung um Verwaltungsvereinfachung und Kosteneinsparung sollte versucht werden, diesen zusätzlichen Aufwand auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu reduzieren.
4. Der Gesetzesentwurf enthält keine der Bestimmung des § 14 Abs. 1 Bundeshaushaltsgesetzes entsprechende Darstellung der finanziellen Auswirkungen.
5. Allgemein ist zur sprachlichen Gestaltung des vorliegenden Gesetzentwurfes zu bemerken, daß die darin vorgesehene Form der geschlechtsneutralen Formulierungen im hohen Maße die Lesbarkeit und Verständlichkeit der einzelnen Bestimmungen erschwert. Im Sinne der Richtlinie 9 der Legistischen Richtlinien 1990 sollte daher versucht werden, der Forderung nach geschlechtsneutraler Formulierung in anderer, besser

verständlicher Weise - wie etwa im Gleichbehandlungsgesetz - zu entsprechen.

B) Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 2:

Es ist darauf hinzuweisen, daß "Dienstverhältnisse" zum Bund ausschließlich auf privatrechtlichem Vertrag oder auf Ernennung beruhen können. Hingegen kann ein Dienstverhältnis zum Bund keinesfalls durch Betrauung oder Auftrag begründet werden.

Weiters ist zu bemerken, daß der Anwendungsbereich des vorliegenden Entwurfes insoweit über den Anwendungsbereich des für die Privatwirtschaft geltenden Gleichbehandlungsgesetzes hinausgeht, als auch Werkverträge des Bundes mit natürlichen Personen umfaßt sind.

Zu § 3 Abs. 5:

Wie bereits grundsätzlich ausgeführt wurde, weicht die Umschreibung der "sexuellen Belästigung" im Absatz 5 von der vergleichbaren Bestimmung des § 2 Abs. 1a des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung des jüngst versandten Entwurfes einer Novelle zu diesem Bundesgesetz ab. Nach dieser Bestimmung liegt nämlich eine sexuelle Belästigung nur dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten für die betroffene Person erkennbar unerwünscht ist und es überdies geeignet ist, die Würde der Person gröblich zu verletzen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verzichtet sowohl auf die Merkmale "erkennbar" als auch "gröblich". Der Wortlaut der gegenständlichen Bestimmung müßte in beiden Gesetzesentwürfen übereinstimmen.

- 4 -

Zu § 3 Abs. 6:

Gemäß Richtlinie 59 der Legistischen Richtlinien 1990 darf eine "sinngemäße" Anwendung anderer Rechtsvorschriften nicht angeordnet werden. Da sich die in den Absätzen 4 und 5 nur für Frauen vorgesehenen Bestimmungen auf Grund des Absatzes 6 auch auf Männer beziehen sollen, erscheint es - ungeachtet der in den Erläuterungen diesbezüglich angestellten Überlegungen - gesetzestechnisch besser und zweckmäßiger, die Absätze 4 und 5 geschlechtsneutral zu formulieren.

Zu § 4:

Es erscheint unklar, in welcher Weise die in der gegenständlichen Bestimmung vorgesehene "Bedachtnahme" auf den jeweils relevanten Frauenanteil bei der Besetzung von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen konkret erfolgen soll.

Zu § 5:

Nach ho. Ansicht besteht ein Widerspruch zwischen dem Titel und dem Inhalt dieser Norm. In § 5 werden alle Formen der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes erfaßt, auch wenn sie über das Gleichbehandlungsgebot hinausgehen (zB die sexuelle Belästigung). Im Titel sollte daher besser von einer "Verletzung des Diskriminierungsverbotes" gesprochen werden. Abgesehen davon fällt auf, daß der vorliegende Gesetzesentwurf keine dem § 2a Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung des Entwurfes einer Novelle zu diesem Bundesgesetz vergleichbare Bestimmung über einen Mindestschadenersatz von S 5.000,-- enthält. Überhaupt könnte durch die Formulierung der Eindruck entstehen, daß bei "sonstigen Diskriminierungen", also insbesondere auch bei sexuellen Belästigungen, kein Schadenersatzanspruch

in Betracht kommt, sondern bloß eine Behebung dieser Diskriminierung oder die Durchführung von Frauenförderungsmaßnahmen.

Zu § 6:

Die erstmalige Berichtspflicht hätte offenkundig nicht "zum 31. Dezember 1994", sondern "bis zum 31. Dezember 1994" zu erfolgen.

Zu § 7:

Wie bereits grundsätzlich ausgeführt wurde, trägt die Schaffung einer Vielzahl von Institutionen auf Grund des vorliegenden Gesetzesentwurfes zu einer Aufblähung der Verwaltung bei. Eine Beschränkung auf ein bis zwei Gremien, deren Kompetenz exakt festgelegt ist und denen auch Entscheidungsbefugnis zukommt, würde der Effizienz des Gesetzes dienen und den vorgesehene Verwaltungsaufwand verringern.

Zu § 9:

Es besteht anscheinend ein Widerspruch zwischen § 9 Abs. 1 Z 3, § 9 Abs. 2 und § 20 Abs. 3 Z 4. Während nämlich gemäß § 9 Abs. 1 Z 3 der Gleichbehandlungskommission zwei Vertreter/innen der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen angehören sollen, gehen die Bestimmungen des § 9 Abs. 2 und des § 20 Abs. 3 Z 4 offenkundig davon aus, daß diese Arbeitsgruppe nur ein Mitglied für die Gleichbehandlungskommission vorschlagen kann.

- 6 -

Zu § 12:

Gemäß Richtlinie 59 der Legistischen Richtlinien 1990 darf eine "sinngemäße" Anwendung anderer Rechtsvorschriften nicht angeordnet werden.

Zu § 16:

Es erscheint erforderlich, eine Regelung für die erstmalige Bestellung "des/der Gleichbehandlungsbeauftragten" zu treffen, da ein Vorschlag an "die/den Bundesminister/in" erst nach Konstituierung der ersten Arbeitsgruppe erfolgen kann. Die Übergangsbestimmung des Artikel IV Abs. 2 bezieht sich nämlich nur auf die Vorsitzenden-, die Vorsitzendenstellvertreter- und Schriftführerfunktion, nicht aber auf die sonstigen Mitglieder der Arbeitsgruppe.

Zu § 17:

Es erscheint wünschenswert, eine Amtsenthebung nicht nur bei den in Abs. 1 genannten Funktionsträgern vorzusehen, sondern ein Erlöschen der Mitgliedschaft auch für die übrigen Mitglieder der Arbeitsgruppe (spezielle bei Verletzung der Verschwiegenheitspflicht) zu normieren. Darüber hinaus sollte ein Enden der Mitgliedschaft auch bei Übertritt in den Planstellenbereich eines anderen Ressorts (ohne Beendigung des Dienstverhältnisses) vorgesehen werden.

Zum 3. Abschnitt:

Im Titel und im Text des 3. Abschnitts ist von Fördermaßnahmen die Rede. An anderer Stelle des Gesetzesentwurfes (vgl. § 5 Abs. 4) sowie in § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes ist hingegen von Förderungsmaßnahmen die Rede.

Zu § 24:

Die im Abs. 1 vorgesehene Quotenregelung kann für Verwendungsgruppen im Bundesdienst nicht in Betracht kommen, in denen ein bestimmtes Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung für die Dienstleistung darstellt. Die allgemeine Wehrpflicht besteht nur für männliche österreichische Staatsbürger. Im Bundesheer dürfen daher - auch im Rahmen eines Dienstverhältnisses - nur männliche Wehrpflichtige Verwendung finden. Dieser Bereich muß daher von der Quotenregelung ausgenommen werden.

Dem Präsidium des Nationalrates wurden 25 Kopien dieser Stellungnahme übermittelt.

29. Juli 1992
Für den Bundesminister:
i.V. F e n d e r

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. F. F.', written in a cursive style.