



ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

An das
 Bundeskanzleramt
 Ballhausplatz 2
 1014 W i e n

GESETZENTWURF	
Nr.	65.-GE/19.92
Datum:	31. AUG. 1992
Verteilt	1. Sep. 1992

Zl. 184/92

DVR: 0487864
 SCH/NC

J. Mauerger

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderung des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG)
 GZ 141.210/1-I/11/92

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag übermittelt die Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesbediensteten - Gleichbehandlungsgesetzes.

Bemerkt wird, daß infolge der Urlaubszeit die Stellungnahme nicht früher übermittelt werden konnte. Soweit aber seitens des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages wahrgenommen wurde, sind die Beratungen durchaus nicht abgeschlossen sondern im Fluß, sodaß einer Berücksichtigung dieser Stellungnahme in den kommenden Beratungen nichts entgegenstehen dürfte.

Wien, am 25. August 1992

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG



[Signature]
 Dr. Walter SCHUPPICH
 Präsident

Beilage

An die
Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten
Zuständige Abtlg. I/11

Ballhausplatz 2
1014 WIEN

GZ: 141.210/1-I/11/92

Betrifft: Stellungnahme des Österreichischen Rechtsanwaltskammertags zum Entwurf des Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag gibt zum Entwurf des Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetzes nachstehende Stellungnahme ab:

I. Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

1. Zu § 3 Abs 3 Zi 2 des Entwurfs

§ 3 des Entwurfs sieht vor, daß jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten ist und eine Dienstpflichtverletzung darstellt.

§ 3 Abs 3 Zi 2 sieht vor, eine mittelbare Diskriminierung liege dann vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme zwar unterschiedslos auf Männer oder Frauen angewendet wird oder anzuwenden ist, diese aber für die Personen eines Geschlechts erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechts und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle basieren und die Differenzierung, Regelung oder Maßnahme sachlich nicht gerechtfertigt ist.

Diese Regelung ist zu allgemein gefaßt und geht am Regelungsziel, auch mittelbare Diskriminierung zu verbieten, vorbei.

Wird ein und dieselbe Regelung oder Maßnahme auf alle Dienstnehmer (sohin auf Männer und Frauen) angewendet, so liegt darin jedenfalls keine unmittelbare Diskriminierung.

Wirkt sich die Maßnahme unterschiedlich auf Männer und Frauen aus, so liegt dies nicht an der Regelung oder Maßnahme, sondern am Regelungs- bzw. Maßnahmenempfänger. Die unterschiedliche Wirkung der Regelung bzw. Maßnahme ist abhängig von der Rezeption des Regelungsempfängers, von dessen Kombination bzw. Situation seiner sozialen Beziehungen und dessen persönlicher Lebensgestaltung. Art und Umfang der Rezeption einer Regelung oder Maßnahme durch den Dienstnehmer ist vom Dienstgeber (daher vom Regelungs- bzw. Maßnahmengeber) nicht manipulierbar. Die Regelung oder Maßnahme an sich ist dispositiv, nicht jedoch deren Akzeptanz und Rezeption durch die Regelungsempfänger. Das bedeutet, daß grundsätzlich die in § 3 Abs 3 Zi 2 formulierte "mittelbare Diskriminierung", bei Anwendung ein und derselben Regelung unterschiedslos auf Männer und Frauen eintreten kann, ohne daß dies vom Regelungsgeber vorhersehbar bzw. für den Dienstgeber vermeidbar ist.

Wäre dies nicht der Fall, würde das bedeuten, daß der Regelungs- bzw. Maßnahmengeber vor Erlass einer Regelung die Akzeptanz bzw. Rezeption der Regelung durch die Regelungsempfänger individuell bzw. geschlechter-spezifisch vorherseht und dementsprechend unterschiedliche Regelungen für Männer und Frauen erläßt. Der Regelungsgeber müßte sohin die Reaktion von Frauen und Männern auf bestimmte Regelung oder Maßnahme vorhersehen können bzw. Männern oder Frauen eine bestimmte Reaktion von vornherein unterstellen, um bereits bei Erlass einer Regelung oder Maßnahme eine entsprechende Differenzierung treffen zu können. Denkt man dieses Prinzip weiter, so ist das Ergebnis eine notwendige Bevormundung von Männern und Frauen, indem dem jeweils einen oder anderen Geschlecht eine bestimmte Reaktion auf eine bestimmte Regelung oder Maßnahme unterstellt wird und dementsprechend dann eine unterschiedliche Regelung oder Maßnahme gesetzt wird.

Der Regelungsgeber müßte so handeln, um der Bestimmung des § 3 Abs 3 Zi 2 zu entsprechen. Ein präventiver Eingriff in die Dispositionsbefugnis des Einzelnen, die in dem Recht liegt, auf eine Regelung oder Maßnahme frei in die eine oder andere Richtung zu reagieren, wäre die Folge. Darüberhinaus besteht bei der Vorgangsweise - unterschiedliche Regelung für die einzelnen Geschlechter, damit nachteilige Wirkungen hintan gehalten werden - die Gefahr einer unmittelbaren Diskriminierung. Der Sinn der Regelung des § 3 Abs 3 Zi 2 ist damit ins Gegenteil verkehrt!

In den Erläuterungen zum Entwurf wird die Bestimmung des § 3 Abs 3 Zi 2 begründet mit der Orientierung an die Judikatur des EuGH (Rs 96/80 vom 31.3.1981 und Rs 170/84 vom 15.5.1986). Danach liegt eine mittelbare Diskriminierung z.B. dann vor, wenn Teilzeitarbeitnehmer gegenüber Vollzeitkräften benachteiligt werden, weil die eine Gruppe ausschließlich oder überwiegend aus Frauen besteht. Hier wird zur Frage der Diskriminierung der Regelungskreis Teilzeitarbeitnehmer dem Regelungskreis Vollzeitkräfte gegenübergestellt. Es werden daher zwei verschiedene Regelungskreise aneinander gemessen, wo hingegen bei der Regelung § 3 Abs 3 Zi 2 jeweils ein und dieselbe Regelung in ihrer Auswirkung auf Männer oder Frauen besprochen wird. Die zitierte Judikatur des EuGH kann sohin nicht zur Rechtfertigung des § 3 Abs 3 Zi 2 herangezogen werden.

2. Zu § 3 Abs 4 des Entwurfs

Für den Rechtsanwender nicht klar genug ist die Formulierung des § 3 Abs 4.

Demnach liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dann vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis vom Vertreter des Dienstgebers oder von Dritten sexuell belästigt wird und der Dienstgeber eine angemessene Abhilfe unterläßt.

Unklar ist, wann der Tatbestand, daß der Dienstgeber eine angemessene Abhilfe unterläßt, erfüllt ist. Unterliegt der Dienstgeber eine Aufsichtspflicht, um sexuelle Belästigungen hintan zu halten? Muß er individuell vorbeugende Maßnahmen treffen, um eine Diskri-

minierung gem. § 3 Abs 4 zu unterlassen? Ab welchem Zeitpunkt erläßt der Dienstgeber eine angemessene Abhilfe? Wohl erst an dem Zeitpunkt der Kenntnis von der sexuellen Belästigung. § 3 Abs 4 sollte daher lauten:

"..... der Dienstgeber eine angemessene Abhilfe, nachdem er von der sexuellen Belästigung erfahren hat, unterläßt".

II. Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission

Gem. § 9 Abs 1 des Entwurfs gehören der Gleichbehandlungskommission an: Zwei Personen mit Abschluß des rechtswissenschaftlichen Studiums und dreijähriger Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, zwei Vertreter des Bundeskanzlers ..., zwei Vertreter der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, zwei Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ..., ein (!) Dienstgebervertreter des entsprechenden Ressorts.

Als neutral sind die Juristen nach § 9 Abs 1 Zi 1 und die zwei Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen nach § 9 Abs 1 Zi 3 anzusehen. Als Dienstnehmervertreter sind die Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in die Gleichbehandlungskommission aufgenommen. Hier sind zwei Vertreter vorgesehen.

Als Dienstgebervertreter ist lediglich ein Vertreter vorgesehen. Dies widerspricht dem Prinzip einer ausgewogenen Dienstgeber-, Dienstnehmer-Interessenvertretung. Zwei Dienstnehmervertretern müßten zwei Dienstgebervertreter gegenüberstehen, die vorgesehene Regelung würde sonst die Dienstnehmervertreter ungerechtfertigt bevorzugen.

Der Sinn der Aufnahme von zwei Vertretern des Bundeskanzlers in die Gleichbehandlungskommission ist nicht klar, wird auch in den Erläuterungen nicht näher erklärt. Die Bestimmung des § 9 Abs 1 Zi 2 wird daher als entbehrlich erachtet.

III. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

Gem. § 11 Abs 1 des Entwurfs sind auf das Verfahren der Gleichbe-

handlungskommission die §§ 6 Abs 1, 7, 13, 14 bis 16, sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. 51/1991, anzuwenden.

Im Umkehrschluß bedeutet das, daß die Bestimmungen der §§ 8, 9, 10, 11, 12, 17, 23 bis 31, 34 bis 44 und die Bestimmungen der 47 ff AVG nicht zur Anwendung kommen.

§ 8 AVG definiert die Begriffe Beteiligte und Parteien im Verwaltungsverfahren. Da § 8 AVG im Verfahren der Gleichbehandlungskommission nicht anzuwenden ist, bedeutet das, daß weder der Antragsteller noch der Antragsgegner, sohin der Dienstnehmer, Partei-stellung haben. Das bedeutet in weiterer Folge, daß der Dienstgeber, obwohl das Verfahren der Gleichbehandlungskommission dazu dient, sein Verhalten zu überprüfen und einem Gutachten zu unterziehen, keine Parteienrechte hat. Der Dienstgebervertreter hat weder das Recht, sich eines Vertreters zur Wahrung seiner Interessen zu bedienen (§ 10 AVG), noch das Recht auf Akteneinsicht (!) (§ 17 AVG ist ausdrücklich ausgenommen!), noch ist die Gleichbehandlungskommission verpflichtet, die allgemeinen Grundsätze eines Ermittlungsverfahrens gem. § 37 ff AVG einzuhalten. Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt, ein Ermittlungsverfahren durchzuführen, Beweise aufzunehmen und ein Gutachten zu erstatten und ist gleichzeitig nicht verpflichtet, den Dienstgeber vom Ergebnis des Ermittlungsverfahrens in Kenntnis zu setzen und braucht dem Dienstgeber keine Gelegenheit zur Stellungnahme bzw. Darlegung seiner Position einräumen. Das Prinzip des "audiatur et altera pars" ist zulasten des Dienstgebers ausgeschaltet.

Dies ist umso merkwürdiger, als daß § 11 Abs 1 den Dienstgeber verpflichtet, wenn ein Antragsteller sich auf einen Diskriminierungstatbestand oder eine Förderungsmaßnahme beruft, nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung oder das Gutachten maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist (Beweislastumkehr).

Der Dienstgeber hat kein Recht auf Akteneinsicht (§ 17 AVG), kein Recht auf Gehör (§ 37, 43 Abs 2 u. 3, § 45 Abs 2 AVG) und ist

dennoch verpflichtet, den Entlastungsbeweis zu erbringen, widrigenfalls er mit einem negativen Gutachten zu rechnen hat.

Aufgrund der Regelung im vorliegenden Entwurf hat der Dienstgeber keine gesetzlich abgesicherte Möglichkeit, seinen Standpunkt der Gleichbehandlungskommission darzulegen. Wie er den Entlastungsbeweis angesichts mangelnder Verfahrens- bzw. Parteienrechte erbringen soll, ist nicht nachvollziehbar und ist aufgrund der im Entwurf fehlenden Parteienrechte nur über den good will der Kommission erreichbar. Stellt die Gleichbehandlungskommission fest, der Dienstgeber hat gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, hat der Dienstgeber kein Recht bzw. keine verfahrenstechnische Möglichkeit, seinen unter Umständen gegenteiligen Standpunkt darzulegen. Er kann den Gegenbeweis nicht erbringen, letztlich würden alle Anträge zu einem für den Dienstgeber negativen Gutachten führen.

Um dem entgegen zu wirken, müssen die §§ 8 (Parteienstellung), 10 (Vertreter), 17 (Akteneinsicht), 37 (Allgemeine Grundsätze) und 43 Abs 2 u. 3, 45 Abs 3 (Parteiengehör) AVG unbedingt auf das Verfahren der Gleichbehandlungskommission sinngemäß anzuwenden sein.

Beweislastumkehr:

Gem. § 11 Abs 1 sind die §§ 45 und 46 AVG mit der Maßgabe anzuwenden, daß der Antragsteller den Diskriminierungstatbestand lediglich glaubhaft zu machen hat, der Dienstgeber jedoch nachzuweisen hat, daß eine Diskriminierung nicht vorliegt. Außer in den Fällen der sexuellen Belästigung wird sohin Beweislastumkehr zulasten des Dienstgebers normiert. Diese Beweislastumkehr ist sachlich nicht gerechtfertigt. Wenn der Entwurf vom Antragsteller die Bescheinigung einer Tatsache verlangt, so genügt für die Annahme einer Diskriminierung bloß deren Wahrscheinlichkeit. Ist eine Diskriminierung "wahrscheinlich", so führt sie zu einem negativen Gutachten zulasten des Dienstgebers, wenn dieser nicht in der Lage ist, das Gegenteil nicht bloß glaubhaft zu machen, sondern zu beweisen. Wann ein Beweis als erbracht anzusehen ist und wann nicht, liegt mangels entsprechender Regelung wiederum im Ermessen der Gleichbehandlungskommission. Es sind sohin negative Gutachten der Gleich-

behandlungskommission möglich, die lediglich auf der Behauptung des Antragstellers beruhen, deren Wahrscheinlichkeit und dem Fehlen eines Entlastungsbeweises. Eine sachliche Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern liegt nicht vor.

Die wenigen gesetzlichen Beweislastregeln, die sich in der österreichischen Rechtsordnung finden (durchwegs im materiellen Recht) gehen davon aus, daß grundsätzlich der Kläger die den positiven Tatbestandselementen einer Rechtsnorm entsprechenden Tatsachen beweisen muß. Die gesetzlichen Beweislastregeln, die eine Beweislastumkehr statuieren, sind daher durchwegs als Ausnahmeregeln konstruiert (§§ 970, 1298, 1319, 1320 ABGB).

Die in § 11 Abs 1 des Entwurfs normierte Beweislastumkehr ist sohin im Verhältnis zum Prinzip der österreichischen Rechtsordnung, daß der Kläger (Ankläger, Antragsteller, ...) seinen Standpunkt zu beweisen hat, eine Ausnahmeregelung, die einer besonderen Begründung bedürfte. In den Erläuterungen finden sich dazu keine Anhaltspunkte. Es ist nicht nachvollziehbar, worin die besondere Schwierigkeit des Antragstellers läge, seine Behauptung zu beweisen, bzw. warum dem Dienstgeber das Erbringen eines Entlastungsbeweises aufgetragen wird, dem Antragsteller jedoch nicht. Die in § 11 Abs 1 des Entwurfs vorgenommene Differenzierung zwischen Antragsteller und Dienstgeber ist sachlich nicht gerechtfertigt und bedenklich in Hinblick auf den Gleichheitsgrundsatz des Art. 2 StGG.

IV. BESONDERE FÖRDERMAßNAHMEN FÜR FRAUEN

Fördermaßnahmen § 24:

Die genannte Bestimmung sieht vor, daß bei der Aufnahme vom Dienstnehmer (-innen), beim beruflichen Aufstieg und bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung Bewerberinnen zu bevorzugen sind, die in gleicher Weise wie männliche Bewerber geeignet sind. Diese als "Förderungsmaßnahme" bezeichnete Bestimmung soll hinsichtlich der bestehenden Fördermaßnahmen für ausgeschiedene Hochschulassistenten und Zeitsoldaten Vorrang genießen und nach der Bestimmung des Abs. 1 solange gelten, als in einer Untergliederung des Stellenplanes der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten innerhalb einer Verwendungs- / Entlohnungsgruppe weniger als 50 von 100 beträgt.

Diese vorgesehene Bestimmung kann nur mit aller Entschiedenheit abgelehnt werden:

Geist und Wortlaut der Bestimmung soll nichts anderes bewirken als eine gesetzlich verordnete Gleichheitswidrigkeit und Diskriminierung, eine Diskriminierung eben von männlichen Stellungsbewerbern.

Das rechtsstaatliche Prinzip des Diskriminierungsverbotes wird mit Hilfe dieser Bestimmung geradezu verdreht in eine Diskriminierungsanordnung des Gesetzgebers. Es ist unverständlich, wie man der Auffassung sein könnte, es stünde eine derartige Norm im Einklang mit dem verfassungsgesetzlichen Gleichheitsgebot und der Menschenrechtskonvention.

Die vorgesehene Diskriminierungsanordnung für männliche Stellenbewerber wird dadurch auf die Spitze getrieben, daß das Unterlassen einer derartigen "Förderungsmaßnahme" als Diskriminierung im Sinne des § 3 des Gesetzesentwurfes gelten soll, sodaß der Verantwortliche Behördenleiter zwangsläufig einen Disziplinaratbestand zu verantworten hätte. Es wäre also eine unrichtige oder irrtümliche Anwendung des Gesetzes, der vorgesehenen "Fördermaßnahme" des § 24 des Entwurfes, prinzipiell ein Disziplinaratbestand, weil eine Diskriminierung eine Dienstpflichtverletzung darstellen soll (§ 3 (1)). Rechtsstaatlich und verfassungsrechtlich betrachtet ist dieser Gedankengang unakzeptabel.

Die Geltungsdauer dieser sogenannten "Fördermaßnahmen" (das ist die Bevorzugung von Frauen vor gleichgeeigneten Männern) ist in Wahrheit undeterminiert und für den konkreten Anwendungsfall absolut unüberprüfbar.

Der Abs. 1 des § 24 führt aus, daß diese Bevorzugungsmaßnahme, die in Abs. 3 des § 24 vorgesehen ist, solange gelten soll, als der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten innerhalb einer Verwendungs- /Entlohnungsgruppe weniger als 50 % beträgt. Die Frage, die sich daran knüpft, lautet:

- Wer stellt fest, daß das 50%-Quorum erreicht worden ist oder nicht?
- Wer teilt dem einzelnen Behördenleiter verbindlich mit, daß für die betreffende Verwendungs- / Entlohnungsgruppe der 50 % Anteil unterschritten oder überschritten worden ist?
- Was heißt Beschäftigter oder Beschäftigte im Sinne des Gesetzes?
- Zählen hierzu karenzierte Mitarbeiter oder nicht, sind vorübergehend anderswo dienstzugeteilte Mitarbeiter unter die Gesamtzahl der Beschäftigten zu zählen oder nicht?
- Sind Präsenzdiener Beschäftigte im Sinne des Gesetzes (die ja einen Wiedereinstellungsanspruch haben) oder nicht?

In Wahrheit wird also eine völlig diffuse Bestimmung formuliert, die im Einzelfall niemals eine präzise Abgrenzung erlauben wird, ob der gesetzliche Auftrag besteht, die Fördermaßnahmen einhalten zu müssen oder nicht. Eine Determinierung, ob bei einer bestimmten

Stellenbewerbung die Fördermaßnahmen eingehalten werden müssen oder nicht, kann schlichtweg nicht verbindlich abgeleitet werden.

Und dieser Zustand soll noch mit der Disziplinarandrohung gegenüber dem Behördenleiter verbunden sein!

(Die erläuternden Bemerkungen zu § 24 Abs. 5 - wonach das Unterlassen einer Fördermaßnahme gilt als Diskriminierung gem. §3 gelten soll - führen lediglich aus, daß diese Bestimmung bloß ermöglichen soll, daß eine Frau auch Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission erheben können soll, wenn ihr ein männlicher Bewerber vorgezogen wurde, obwohl sie die gleiche Eignung vorweisen konnte und die Dienststelle aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen ihr den Vorzug hätte geben müssen. Es wird aber der Hinweis, wie oben bereits erwähnt, unterlassen, daß gemäß § 3 Abs. 1 normiert werden soll: "Jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist verboten und stellt eine Dienstpflichtverletzung dar." Eine Dienstpflichtverletzung steht jedenfalls unter der Drohung des Disziplinarrechtes und des Beamtendienstrechtsgesetzes).

Schließlich ist noch zu betonen: Unter der Bezeichnung "Fördermaßnahmen" würde mit dem erörterten § 24 des Entwurfes ein Kontrahierungszwang eingeführt und der Grundsatz der Vertragsfreiheit durch gesetzliche Anordnung verletzt werden. Auch unter diesem Blickwinkel müßten die schwerwiegenden verfassungsrechtlichen Bedenken gegen das Gesetzesvorhaben überlegt werden.

V. ZU DEN ANGABEN ÜBER DIE KOSTEN DES GESETZESVORHABENS:

Es wird ausgeführt (im Vorblatt zu den erläuternden Bemerkungen), daß nur ein verhältnismäßig geringer Teil der vorgeschlagenen Bestimmungen einen nennenswerten finanziellen Mehraufwand verursachen würde, dessen Ausmaß sich nur schwer einschätzen läßt. Als Begründung wird unter anderem herangezogen, daß zwar ein Personalaufwand für einige Vertragsbedienstete entstehen wird (insgesamt werden bloß vier angegeben), für die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird kein Personalaufwand angegeben und für die Kosten für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen wird ebenfalls kein Personalaufwand angesetzt.

Dies kann schlichtweg nur als Verhüllung der wahren Tatsachen bezeichnet werden. Im Rahmen der Gleichbehandlungskommission nach § 9 sollen zwei Personen, die die rechtswissenschaftlichen Studien zurückgelegt haben, tätig sein, zwei Vertreter des Bundeskanzleramtes, zwei Vertreter der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichheitsfragen, zwei Vertreter der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, sowie ein Dienstgebervertreter des entsprechenden Ressorts. Soll nun der Eindruck erweckt werden, daß die Arbeitszeit dieser Beamten bzw. Bediensteten nichts kostet? In der Zeit ihrer Tätigkeit in der Gleichbehandlungskommission können sie ja nicht der Tätigkeit in ihrer Dienststelle nachgehen. Das gleiche gilt für die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen. Die

- 10 -

Arbeitskraft der einzelnen Beamten in den eingesetzten Gremien ist zwar vordergründig kostenlos, tatsächlich muß aber die Kostenbelastung ermittelt werden, die durch den Entfall der Arbeitskraft auf den Planstellen eintritt. Insoferne durch die Vertretungsbeamten die Arbeitskraft auf den Planstellen ersetzt wird, ist entweder mit vermehrtem Personalaufwand in diesen Stellen zu rechnen, oder es fällt eine Kostenbelastung durch Überstundenleistungen an, die ohne diese Tätigkeit nicht entstehen würde.

Es scheint also offenkundig, den Personalaufwand als nicht existierend darzustellen.

VI. ZUSAMMENFASSEND

kann seitens des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages die Ablehnung des vorgelegten Gesetzesentwurfes deponiert werden, weil die durchaus begrüßenswerten Ziele der Gleichbehandlung und des Verbotes der Diskriminierung mit ungeeigneten oder verfassungswidrigen Mitteln angestrebt wird.