



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium für Umwelt,
Jugend und Familie
SEKTION III

A-1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 51

Telefon: (0222) 53 475-0

Durchwahl: 228/263

Telefax Nr.: 53 54 803

DVR: 0441473

GESETZENTWURF	
Zi.	65-GE/19.92
Datum: 04. SEP. 1992	
Verteilt	4. Sep. 1992

Sachbearbeiter:

GZ. 29 0500/15-III/9/92

Dr. *Höwanger*OR Dr. Fornleitner
Dr. Schillhuber

An das
Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 W i e n

Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes
über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen
im Bundesdienst und über Änderung des Ausschrei-
bungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes
GZ. 141.210/1-I/11/92

Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie beehrt sich in
der Beilage 25 Exemplare einer Stellungnahme zu oben bezeichneten
Gesetzesentwurf zu übermitteln.

Beilagen

25. August 1992

Für die Bundesministerin:

Dr. Wohlmann

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Höwanger



REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium für Umwelt,
Jugend und Familie
SEKTION III

A-1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 51

Telefon: (0222) 53 475-0
Durchwahl: 228/263
Telefax Nr.: 53 54 803
DVR: 0441473

GZ. 29 0500/15-III/9/92

Sachbearbeiter:

OR Dr. Fornleitner
Dr. Schillhuber

An das
Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2
1014 W i e n

Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes
über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen
im Bundesdienst und über Änderung des Ausschrei-
bungsgesetzes und Verwaltungsakademiegesetzes
GZ. 141.210/1-I/11/92

Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie begrüßt die Vorlage des Entwurfs eines Bundesbedienstetengleichbehandlungsgesetzes (BBedGBG), da damit die Gleichstellung der im Bundesdienst Beschäftigten mit den Arbeitnehmern/-innen in der Privatwirtschaft erfolgt.

Darüber hinaus kann Österreich durch die geplante gesetzliche Normierung des Gleichbehandlungsgebots auch seinen internationalen Verpflichtungen, wie z. B. der Umsetzung der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung, nachkommen.

Ganz besonders begrüßt werden jene Maßnahmen, durch deren Einführung Beschäftigten im Bundesdienst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird. (§§ 24 Abs. 3, 25 Abs. 2 BBedGBG, § 2a VwAkG)

./2

- 2 -

Angeregt wird eine andere Formulierung des Titels - die sich an jene des Gleichbehandlungsgesetzes angleicht - nämlich "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann, sowie über die Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungs- und Verwaltungsakademiegesetzes".

Die Frage der voraussichtlich zu erwartenden Kosten der Gesetzesumsetzung ist zu unspezifisch gelöst (Vorblatt S. 30 ff): In die Kalkulation miteinzubeziehen sind jedenfalls jene Entschädigungsbeträge, die durch eine von der Gleichbehandlungskommission festgestellte Diskriminierung im Rahmen eines Aufnahmeverfahrens bzw. im Zusammenhang mit einer nicht erfolgten Funktionsbetrauung entstehen. (§ 5 Abs. 2)

Zu den Bestimmungen im einzelnen:

1. Abschnitt: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 2 Abs. 1 - Geltungsbereich

1. Da bei Werkverträgen in der Regel ein formelles Ausschreibungsverfahren nicht stattfindet, ist die Frage einer möglichen Diskriminierung aus diesem Grunde beinahe unmöglich zu klären. Dasselbe Problem ergibt sich für die Gruppe jener Vertragsbediensteten, die als Karenzvertretung - ohne formelles Ausschreibungsverfahren - eingestellt werden. In beiden Fällen ist ein Bewerberkreis nicht eingrenzbar und die Anwendung des Bundesbedienstetengleichbehandlungsgesetzes nach der derzeitigen Rechtslage nicht möglich.

Weiters wäre in der Z. 4 folgende Ergänzung zu machen:

... sowie Landwirtschaftslehrer gemäß § 14a Abs. 2

./3

- 3 -

§ 3 Abs. 4 und 5 - sexuelle Diskriminierung

Aus dem Grunde der Rechtssicherheit wäre es notwendig, das Tatbild der sexuellen Belästigung für die Geltungsbereiche Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft einheitlich zu gestalten.

§ 3 Abs. 7 - Disziplinarrecht

Ein Problem ergibt sich aus der für Beamte und Vertragsbedienstete unterschiedlich geregelten Verantwortbarkeit für dienstliches Fehlverhalten und dessen Sanktionierbarkeit. Das Beamtendienstrechtsgesetz verfügt über ein differenziertes disziplinarrechtliches Instrumentarium, das im Fall sexueller Diskriminierung zur Anwendung kommen soll, das Vertragsbedienstetengesetz kennt dagegen derlei Sanktionen nicht, sondern sieht bloß die Möglichkeit der privatrechtlichen Kündigung bzw. Entlassung vor.

§ 4 - Besetzung der Kommissionen

Aus der Textierung geht nicht hervor, in welcher Art und Weise auf den jeweils relevanten Frauenanteil Bedacht zu nehmen ist. Die in den Erläuterungen vorgeschlagene Vorgehensweise ist deshalb nicht praktikabel, weil nur der Dienstgeber durch das Bundesbedienstetengleichbehandlungsgesetz verpflichtet werden kann, geschlechtsparitätisch zu besetzen, nicht jedoch die Personalvertretungen bzw. Gewerkschaften.

§ 5 - Entschädigung

Auch im Falle einer festgestellten sexuellen Diskriminierung sollte - analog dem Novellenentwurf zum Gleichbehandlungsgesetz der/dem

./4

- 4 -

Betroffenen ein Schadenersatz (sowohl bezüglich des materiellen als auch des immateriellen Schadens) zustehen. In der Folge wäre auch dem Dienstgeber eine Regreßmöglichkeit gegenüber dem sexuell diskriminierenden Beamten bzw. Vertragsbediensteten einzuräumen.

Die Frage der Entschädigung ist in einem weiteren Kontext zu sehen:

- Stellt die Gleichbehandlungskommission fest, daß durch das Gutachten einer für Personalentscheidungen zuständigen Kommission (z. B. Aufnahmekommission) diskriminiert wurde, so soll damit auch eine Empfehlung über die Entschädigung verbunden werden.
- In ein schiefes Licht gerät in diesem Zusammenhang Abs. 3, der normiert, daß über die Gewährung einer Entschädigung der Bundesminister entscheidet.

Dazu wäre anzumerken:

Stellt die Gleichbehandlungskommission eine erfolgte Diskriminierung fest, so müßte damit ein Anspruch auf Entschädigung verbunden werden, der eventuell in seiner Höhe nach dem Ausmaß der Diskriminierung abgestuft sein könnte.

- Problematisch ist die Regelung des § 15 also auch im Hinblick auf die diskriminierende Personalkommission, der ja implizit mit dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission Amtsmißbrauch vorgeworfen wird.
- Es wäre also unbedingt die Wirkung der Feststellung der Gleichbehandlungskommission über die erfolgte Diskriminierung auf die Personalentscheidungskommission bzw. ihre Mitglieder zu klären.

./5

- 5 -

- Völlig un geregelt ist jener Fall, daß nicht die Personalkommissionsentscheidung gleichheitswidrig ist, sondern die vom dafür zuständigen Organ getroffene Personalentscheidung, wenn sie vom Gutachten abweicht.

§ 6 Abs. 1 - Berichtspflicht

Aus der jetzigen Textierung geht nicht hervor, welchen Zeitraum der Bericht umfassen soll.

Vorgeschlagen wird folgende Änderung:

Jede/r Bundesminister/in hat bis zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres im Wege über den Bundeskanzler dem Nationalrat ... zu berichten.

Der Bericht umfaßt einen Zeitraum von jeweils zwei Jahren und ist erstmals am 31. Dezember 1994 zu legen.

Zu klären wäre weiters, wer für die Erstellung des Ressort-Berichts zuständig ist.

2. Abschnitt - INSTITUTIONEN

Dieser Abschnitt erscheint in seinem gesamten Aufbau überarbeitungsbedürftig, um einerseits Unklarheiten zu beseitigen und andererseits die Lesbarkeit zu verbessern.

Daher wird sowohl eine Umstellung der Paragraphen als auch eine gleiche Strukturierung der Unterabschnitte nach dem Muster:

Organ - Bestellung - Aufgaben - und anderes - vorgeschlagen.

./6

- 6 -

§ 7 - Institutionen

Die Reihung sollte lauten:

1. Gleichbehandlungskommission für Bundesbedienstete (§ 8) und die Gleichbehandlungskommissionen der Länder für Landeslehrer /lehrerinnen (§ 12),
2. Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§ 13)
3. Gleichbehandlungsbeauftragte und Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (§§ 14 - 20),

Unterabschnitt A - Gleichbehandlungskommission

* Der Gleichbehandlungskommission kommt eine zentrale Bedeutung in allen Fragen der Gleichbehandlung zu, sofern sie in einem Konnex zum Bundesdienst stehen. Sie wird über Antrag oder von Amts wegen tätig, erstattet Gutachten bzw. Vorschläge und ist in das allgemeine Begutachtungsverfahren von Gesetzen und Verordnungen einzubinden.

§ 8 Abs. 3 wäre dementsprechend klar zu fassen.

* § 9 - Mitglieder der Gleichbehandlungskommission

- Abs. 1:

Die in Ziffer 1 genannten juristischen Mitglieder werden zwar - wie alle übrigen - vom Bundeskanzler/kanzlerin bestellt, es ist aber nicht geregelt, wem das Vorschlagsrecht zukommt.

./7

- 7 -

Anstelle der zwei Gewerkschaftsvertreter wäre zu überlegen, einen Vertreter der zuständigen Gewerkschaft und einen Vertreter der Personalvertretung des entsprechenden Ressorts zu bestellen.

Darüber hinaus sollte für die Besetzung der Gleichbehandlungskommission eine paritätische Besetzung hinsichtlich des Geschlechts vorgesehen sein.

- Abs. 2:

Im zweiten Satz wird entgegen der Norm in Abs. 1 Z. 3 nur von einem Mitglied aus dem Kreis der Interministeriellen Arbeitsgruppe und ihrem/seinem Stellvertreter gesprochen. Ebenso sieht § 20 Abs.3 Z. 4 als Aufgabe der Interministeriellen Arbeitsgruppe die Erstattung eines Vorschlags für nur eine Vertreterin in der Gleichbehandlungskommission vor. Eine Richtigstellung im Sinn Abs. 1 Z. 3 wäre vorzunehmen.

Der Abs. 2 sollte in seiner Textierung gestrafft werden:

- "(2) Der/Die Bundeskanzler(in) bestellt für jeweils 5 Jahre
- . die Mitglieder der Kommission,
 - . für jedes Mitglied einen Stellvertreter und
 - . aus dem Kreis der Mitglieder die(den) Vorsitzende(n), deren/dessen Stellvertreter und die/den Schriftführer(in).
- Weiterbestellungen sind zulässig.

Werden binnen 4 Wochen ab Aufforderung von der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen keine Vorschläge (§ 20 Abs. 3 Z. 4) erstattet, bestellt die/der Bundeskanzler/in die Mitglieder aus dem Kreis der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreter/innen ihrer/seiner Wahl."

./8

- 8 -

- Abs. 4:

Die Teilnahme der Stellvertreter/innen ohne Stimmrecht an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission aus dem Grunde der Einschulung wird begrüßt. Im Verhinderungsfall des Mitgliedes sollte jedoch die/der Stellvertreter/in mit einem Stimmrecht ausgestattet sein, was sich aus der derzeitigen Fassung des Gesetzentwurfes nicht eindeutig ergibt.

- * Im Anschluß an die Gleichbehandlungskommission wäre im folgenden Unterabschnitt die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu regeln.

Unterabschnitt B - Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

- * Dieser Unterabschnitt erhält die Notierung "C" mit folgendem Titel: "Gleichbehandlungsbeauftragte und Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen" und hätte somit mit den Normen über die Gleichbehandlungsbeauftragte(n) zu beginnen.

Die Normen über die Gleichbehandlungsbeauftragte(n) sollten umfassen: Das Organ, seine Bestellung, seine Aufgaben und zwar - im Sinn der eingangs vorgeschlagenen gleichen Strukturierung aller Institutionen - in dieser Reihenfolge.

Daher wäre mit den in § 15 des Entwurfes enthaltenen Normen, zu beginnen, daran müßten sich jene in § 16 - Bestellung bzw. § 14 - Aufgaben anschließen, und die entsprechende Umnummerierung erfolgen.

- * **§ 15 - Zusammensetzung der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

erhält die Bezeichnung § 14: "Gleichbehandlungsbeauftragte" und

./9

- 9 -

sollte zunächst § 15 Abs. 1, 1. Satz und Abs. 2 des Entwurfs als Abs. 1 und 2 umfassen; Abs. 1, 2. Satz wird sodann als Abs. 3 angefügt.

Der derzeitige § 15 Abs. 3 soll in die Normen über die Arbeitsgruppen übergeführt werden.

* § 16 - Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

Diese Bestimmung erhält - unter der Überschrift "Bestellung" - die Bezeichnung § 15 und wäre wie folgt zu gliedern:

Abs. 1 = § 16 (1) des Entwurfes

Abs. 2 = § 16 Abs. 5 des Entwurfes

§ 16 Abs. 2 und 3 werden als Abs. 3 und 4 angefügt.

§ 16 Abs. 4 und 6 sollen in die Normen über die Arbeitsgruppen übergeführt werden.

* § 14 Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten im Disziplinarverfahren

Diese Bestimmung sollte die Überschrift "Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten" erhalten, mit § 16 bezeichnet werden und außer der Stellung im Disziplinarverfahren auch bereits die nach dem Ausschreibungsgesetz zufallenden Aufgaben anführen.

./10

- 10 -

* § 13 Einrichtungen und Aufgaben

- Zunächst wird angeregt, die Einrichtung von Arbeitsgruppen auch beim Rechnungshof, der Volksanwaltschaft, dem Verfassungsgerichtshof und Verwaltungsgerichtshof zu prüfen.

- Weiters sollte entsprechend der vorgeschlagenen Neustrukturierung diese Norm die Überschrift "Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen" erhalten, mit § 17 bezeichnet werden und § 13 Abs. 1 des Entwurfes zum Inhalt haben.

Daran sollten sich auch hier die Normen über die Bestellung - (Erlöschen) der Mitgliedschaft und jene, die den Aufgabenkreis regeln, anschließen.

- Eine entsprechende Umnummerierung wäre vorzunehmen.

- * Die Bestimmungen über die Bestellung der Mitglieder der Arbeitsgruppe (§ 18 neu) sollte umfassen:

§ 15 Abs. 3 des Entwurfes als Abs. 1 sowie
§ 16 Abs. 6 des Entwurfes als Abs. 2, wobei noch zu regeln wäre, wie die einfachen Mitglieder der Arbeitsgruppen kreiert werden.

- * Die Bestimmungen über das Erlöschen der Mitgliedschaft (§ 19 neu) sollten umfassen:

§ 17 des Entwurfes als Abs. 1 - 3 sowie § 16 Abs. 4 des Entwurfes als Abs. 4.

./11

- 11 -

§ 17 Abs. 1 des Entwurfes regelt die Enthebungsmöglichkeit für die Funktionsträger der Arbeitsgruppen im Fall des Vorliegens schwerwiegender Gründe. Es wird vorgeschlagen, diese Möglichkeit auf alle Arbeitsgruppenmitglieder auszudehnen.

§ 17 Abs. 2 Z. 3 formuliert als Enthebungsgrund das Nichtbringen des jährlichen Tätigkeitsberichtes durch die/den Gleichbehandlungsbeauftragten.

In diesem Zusammenhang fällt auf, daß der Gesetzesentwurf keine weitere Regelung über diesen Tätigkeitsbericht enthält.

§ 19 neu sollte lauten:

"(1) Die Mitgliedschaft zur Arbeitsgruppe endet auf eigenen Antrag der/des Gleichbehandlungsbeauftragten oder mit Beendigung des Dienstverhältnisses im Planstellenbereich des Ressorts.

(2) = § 17 (1) des Entwurfes.

(3) = § 17 (2) des Entwurfes.

(4) = § 16 (4) des Entwurfes."

* § 13 Abs. 2 und § 19

In einer eigenen Bestimmung "Aufgaben" (§ 20 neu) sollten die Aufgaben zusammengefaßt werden. Diese Norm müßte § 13 Abs. 2 sowie § 19 des Entwurfes umfassen.

Unterabschnitt D - Kontaktfrauen

Da der Aufgabenbereich der Kontaktfrauen ein marginaler ist und die Übersichtlichkeit durch die Vielzahl der vorgesehenen Institutionen

./12

- 12 -

verloren geht, wird vorgeschlagen, die Einrichtung der Kontaktfrauen durch Gleichbehandlungsbeauftragte in allen Dienststellen zu ersetzen und diese mit den für die Kontaktfrauen vorgesehenen Agenden zu betrauen.

§ 24 Abs. 3 und 4 - Fördermaßnahmen

Im Rahmen der Fördermaßnahmen ist in Abs. 3 vorgesehen, daß Bewerberinnen bei der Aufnahme/beim beruflichen Aufstieg und bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung dann vorzuziehen sind, wenn sie gleichgeeignet wie die männlichen Bewerber sind. Abs. 4 definiert als gleiche Eignung das Vorliegen der für Aufnahme/Aufstieg/Aus- und Weiterbildung notwendigen Qualifikation.

Dazu wird folgender Textierungsvorschlag gemacht:

"(4) Eignung in gleicher Weise ist gegeben:

1. (Text wie bisher)
2. In allen anderen Fällen durch die Erbringung der für die Aufnahme, den beruflichen Aufstieg oder die Aus- und Weiterbildungsmaßnahme durch Gesetz vorgeschriebene und sachlich notwendigen Qualifikation.

* Artikel IV/2 - Übergangsbestimmungen

Aus dem vorliegenden Entwurf ist nicht genau zu entnehmen, wie der Übergang von den derzeit bestehenden Institutionen zu den neu zu schaffenden vor sich gehen soll.

./13

- 13 -

Diesbezüglich sollte eine eindeutige Vorgehensweise entweder im Gesetz selbst oder in den Erläuterungen festgeschrieben werden.

25. August 1992

Für die Bundesministerin:

Dr. Wohlmann

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

[Handwritten signature]