

1172/AE XX.GP

Entschließungsantrag**der Abgeordneten Klara Motter und PartnerInnen
betreffend die Ausweitung der Rechte von Gleichbehandlungsbeauftragten**

Rechtsstellung und Ressourcen der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sind zur wirkungsvollen Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung absolut unzureichend. Solcherart können sie keinen tatsächlichen Einfluß auf Personalentscheidungen nehmen und haben nur eine ex - post - Kontrolle zur Verfügung. Um tatsächlich eine Änderung der frauendiskriminierenden Personalpolitik in den diversen Ressorts (siehe Zweiter Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst) herbeizuführen, sind die Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Bereich der Dienstfreistellung denen der Personalvertretung anzugleichen (siehe § 25 Bundes - Personalvertretungsgesetz sowie die Personalvertreter - Freistellungsverordnung, BGBl. Nr. 379/1976 idgF sowie die Verordnungen über zusätzliche Dienstfreistellungen von Personalvertretern z.B. BGBl. Nr. 98/1989, oder BGBl. Nr. 199/1992). Die Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen von Personalentscheidungen haben zumindest zu umfassen:

- Recht auf Einbeziehung in die Erstellung von Ausschreibungstexten,
 - Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen,
 - Teilnahme am Auswahlverfahren mit beratender Stimme,
 - Einsichtnahme in die entsprechenden Akten und Unterlagen,
 - Einspruch mit aufschiebender Wirkung gegen eine diskriminierende Entscheidung.
- Vorbildcharakter kommt hierbei den Regelungen im Richterdienstgesetz, § 32b, § 33, § 47, § 49 RDG, sowie den §§ 39 und 40 UOG zu.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz wird aufgefordert, einen Gesetzesentwurf mit dem Ziel, die Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten in dem Sinne auszugestalten, daß eine tatsächliche Kontrolle hinsichtlich diskriminierungsfreier Personalentscheidungen möglich ist, vorzubereiten.“

Formell wird die Zuweisung unter Verzicht auf die erste Lesung, an den Gleichbehandlungsausschuß beantragt.