



BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

An das
Präsidium des
Nationalrates
in Wien

GZ: 12.201/6-4/99

Wien, am 16. April 1999

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz 1988, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelt als Beilage 25 Exemplare seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz 1988, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden.

Beilage

Mit freundlichen Grüßen
Für die Bundesministerin:
i.V. G a m a u f

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gamauf', is written over a horizontal line.



BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

An das
Bundesministerium
für Finanzen
Sektion VII
Ballhausplatz 2
1014 Wien

GZ: 12.201/6-4/99

Wien, am 16. April 1999

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten, das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz 1988, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales nimmt mit Bezug auf Ihr Schreiben vom 10. März 1999, GZ 920.635/5-VII/A/6/99, zum im Betreff genannten Entwurf wie folgt Stellung:

Allgemeines:

Grundsätzlich befürwortet das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales jede legislative Regelung, die Maßnahmen zur Frauenförderung vorsieht. Ressortintern werden bereits laufend Maßnahmen gesetzt, die über das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) hinausgehen - wie etwa die Ausschreibung der Leitungsfunktionen unter analoger Anwendung des Ausschreibungsgesetzes (AusG) oder auch die Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten als Sachverständige in den Begutachtungskommissionen.

In der vorliegenden Novelle sind jedoch Bestimmungen vorgesehen, für deren Umsetzung von den ohnehin knappen Personalressourcen weitere Kapazitäten gebunden werden müßten, die aber nicht unmittelbar die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Art. I Z 3 (§ 6 Abs. 1 B-GBG):

Die Festlegung einer Ausschreibungspflicht für jeden freien Arbeitsplatz im genannten Umfang bedeutet, daß u.a. auch jeder Ersatzarbeitsplatz und jeder intern aufgrund einer Verwendungsänderung oder einer Dienstzuteilung bzw. Versetzung frei werdende Arbeitsplatz ausgeschrieben werden müßte. Die Umsetzung einer derartigen Ausschreibungsverpflichtung würde den zusätzlichen Einsatz von Personalkapazitäten im Ausmaß von ca. 15 Planstellen für den Ressortbereich des Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales notwendig machen.

Es sollte vielmehr konkret überlegt werden, welche Arbeitsplätze auszuschreiben wären. Sinnvoll erscheint z.B. die Ausschreibung aller Leitungsfunktionen.

Zu Art. I Z 3 und Art. II Z 1 und Z 3 (§ 6 Abs. 3 B-GBG, §§ 5 Abs. 2b und 22 Abs. 4 AusG):

Im Sinne von übereinstimmenden Regelungen im B-GBG und AusG sollte eine einheitliche Prozentzahl von 40 % festgelegt werden.

Zu Art. I Z 5 (§ 9 B-GBG):

Im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) und im AusG werden das Enden der Funktionsperiode und die Gründe, die zu einem Enden der Mitgliedschaft bei den verschiedenen Kommissionen führen können, genau definiert. Die Bestimmung im § 9 Abs. 1 B-GBG kann daher nur für neu zu bestellende Kommissionen Rechtswirkungen entfalten. Zur Klarstellung sollte eine Übergangsregelung geschaffen werden.

Gemäß den Erläuterungen zu § 9 Abs. 1 B-GBG soll der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe oder einer von ihr namhaft gemachten Bediensteten ein Beratungsrecht bei den Kommissionssitzungen dann eingeräumt werden, wenn aufgrund der Proporzregelung keine Frau zu bestellen ist. Da der Gesetzeswortlaut des § 9 Abs. 1 B-GBG jedoch bezüglich der Anwendbarkeit des 2. Satzes des § 9 B-GBG mehrere Interpretationsmöglichkeiten offen läßt, wäre der § 9 Abs. 1 2. Satz B-GBG in diesem Sinne klarzustellen.

Grundsätzlich würde das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales jedoch eine Regelung befürworten, die mit weniger Verwaltungsaufwand (es müßten für jede Kommission bzw. jeden Senat die Proporzahlen ermittelt werden) verbunden ist. So sollte der Frauenanteil in den Kommissionen bzw. Senaten einheitlich mit 40 Prozent festgelegt werden. Wird dieser Vorgabe nicht entsprochen, so ist der

Gleichbehandlungsbeauftragten oder der von ihr namhaft gemachten Bediensteten das Teilnahmerecht mit beratender Stimme einzuräumen.

In § 9 Abs. 2 wäre nachstehender Schreibfehler zu korrigieren:
„Interessenvertretung“ statt „Interessensvertretung“.

Zu Art. I Z 6 bis 8 (§§ 10, 14 Abs. 2 und 3 sowie § 15 Abs. 2 und 3 B-GBG):

Durch die vorgesehene Neuregelung des § 10 wird festgelegt, daß bei Diskriminierung bei der Einstellung der/des Bestqualifizierten ein Anspruch auf Schadenersatz in einer nach oben nicht begrenzten Höhe und ein Mindestanspruch von fünf Monatsbezügen besteht. Für die anderen Diskriminierten wird eine Schadenersatzobergrenze in der Höhe von drei Monatsbezügen und keine Mindestgrenze festgelegt. Eine analoge Regelung ist für die Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vorgesehen.

Mit dieser Bestimmung soll offensichtlich, wenngleich in den Erläuterungen nicht angeführt, dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Draehmpaehl (EuGH Rs C 180/95 vom 22. April 1997) Rechnung getragen werden. Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht in Auslegung der Richtlinie 76/207/EWG entschieden, daß Schadenersatzobergrenzen für jenen Bewerber, der bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte (bestqualifizierter Bewerber), dem Gemeinschaftsrecht widersprechen. Bei den übrigen diskriminierten, aber nicht bestqualifizierten Bewerbern, sieht der Europäische Gerichtshof das Bestehen einer Schadenersatzobergrenze als zulässig an.

Bei der praktischen Durchführung der vorgesehenen Regelung könnten sich allerdings Probleme ergeben: Wenngleich im öffentlichen Dienst aufgrund der Ausschreibung die Bewerbungsverfahren objektiver als in der Privatwirtschaft ausgestaltet sind, wird sich in der Praxis - abgesehen vom Problem der Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes an sich - das Problem der Nachprüfung der Feststellung der bzw. des Bestqualifizierten ergeben. Die Beurteilung dieser Frage wird - wenn nicht das gesamte Bewerbungsverfahren vollständig nachvollziehbar ist - sicherlich einen hohen Zeitaufwand erfordern.

Weiters wird zu bedenken gegeben, daß bei den übrigen aufgrund des Geschlechtes Diskriminierten, für die keine Mindestgrenze festgesetzt ist, in der Praxis aufgrund des relativ hohen Schadenersatzanspruches der/des Bestqualifizierten wahrscheinlich nur der materielle Schaden (insbesondere Bewerbungskosten) abgegolten werden wird, nicht jedoch der mit der Diskriminierung verbundene ideelle Schaden, die/der Diskriminierte durch die mit der Diskriminierung verbundenen Kränkung hat. Ein solches Ergebnis würde aber der Anforderung des Gemeinschaftsrechts,

wonach die Schadenersatzregelung effektiv und abschreckend zu sein hat, zuwiderlaufen.

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales spricht sich daher für Schadenersatzmindestgrenzen in allen Fällen aus. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, daß solche Regelungen durchaus systemkonform sind, wie ein Blick auf § 18 B-GBG oder - im privaten Arbeitsrecht - auf § 29 Angestelltengesetz (Kündigungsschädigung) zeigt.

Zu Art. I Z 21 und 23 bis 25 (§§ 40 Abs. 2, 41 Abs. 3, 42 und 43 B-GBG):

Es ist nicht zielführend für die Besoldungsgruppe "Allgemeine Verwaltung" und für die Entlohnungsschemata VB I und VB II Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils vorzusehen, da sich der Anteil der Bediensteten, die dieser Besoldungsgruppe bzw. diesen Entlohnungsschemata angehören, durch das Besoldungsreformgesetz bzw. Vertragsbedienstetenreformgesetz sukzessive reduziert bzw. keine Neuaufnahmen in diesem Bereich erfolgen. Dieser Bereich wäre daher von den gegenständlichen Regelungen auszunehmen.

Zu Art. I Z 22 (§ 41 Abs. 1 B-GBG):

Gemäß § 54 Abs. 6 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) gilt das Arbeitsmarktservice als Ressort, die Bundesgeschäftsstelle als Zentralstelle und der Vorsitzende des Vorstandes als Leiter der Zentralstelle. Gemäß dem neu gefaßten § 41 Abs. 1 B-GBG müßte somit der Vorsitzende des Vorstandes des Arbeitsmarktservice den Frauenförderplan für den Bereich des Arbeitsmarktservice als Verordnung erlassen. Für das Arbeitsmarktservice bzw. andere ausgegliederte Bereiche wären diesbezügliche Ausnahmebestimmungen zu schaffen.

Zu Art. I Z 26 (§§ 46 und 47 B-GBG):

Bei den Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten sollte eine Differenzierung vorgenommen werden:

Die Einbeziehung der Lehrbeauftragten, Gastvortragenden und StudienassistentInnen in den Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erscheint rechtssystematisch vertretbar, da es sich zwar um keine Dienstverhältnisse, aber doch um Rechtsverhältnisse handelt, die einige Merkmale eines Dienstverhältnisses, insbesondere der Arbeitsleistung für einen anderen (Bund), enthalten.

Gegen die Normierung von Diskriminierungsverboten für StudienwerberInnen und Studierende ist an sich auch nichts einzuwenden, doch sollten derartige Regelungen aus rechtssystematischen Gründen in einem anderen Normenbereich getroffen wer-

den, da bei einem Universitätsstudium jeglicher Bezug zum Dienst- bzw. Arbeitsrecht fehlt.

Zu Art. I Z 31 (§ 52 Abs. 7 B-GBG):

Die Novellierung der Frauenförderungspläne hat mit Wirksamkeit 1. Jänner 2000 zu erfolgen, daher ist die Bestimmung des § 41 Abs. 3 hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgaben in der novellierten Fassung anzuwenden. Dies stellt insoweit eine Diskrepanz dar, da die den Zielvorgaben zugrundeliegenden Datenerhebungen noch aufgrund der Bestimmungen in der bis zum 31. Dezember 1999 geltenden Fassung durchzuführen sind.

Dem bisherigen § 54 wurde bereits durch die letzte Novelle, BGBl. I Nr. 30/1998, ein Abs. 7 angefügt. Die Novellierungsanordnung zum nunmehrigen § 52 hätte daher zu lauten:

„Dem § 52 wird folgender Abs. 8 angefügt.“

Zu Art. II (AusG):

In systematischer Hinsicht erscheint es zweckmäßig, auch die Funktionen der Leitungen der Bundestaatlichen bakteriologisch-serologischen Untersuchungsanstalten und der Leitung des Bundesinstituts für Arzneimittel gemäß § 3 Z 4 AusG auszu-schreiben. Es wird daher ersucht, im Rahmen des vorliegenden Gesetzesvorhabens den § 3 Z 4 AusG wie folgt zu ergänzen:

„c) Bundesinstitut für Arzneimittel und Bundesstaatliche bakteriologisch-serologische Untersuchungsanstalten“

Zu den Erläuterungen:

Zu Art. I Z 5 (§ 9 B-GBG):

Auf Seite 5 wären - wie im Gesetzestext - der nachstehende Schreibfehler zu korrigieren: „Interessenvertretungen“ statt „Interessensvertretungen“.

Zu Art. I Z 6 bis 8 (§ 10, § 14. Abs. 2 und 15 Abs. 2 B-GBG):

In den Erläuterungen zur vorgesehenen Schadenersatzregelung wird auf Seite 6 nur auf die aus dem Jahr 1976 stammende Richtlinie, nicht jedoch auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache Draehmpaehl aus dem Jahr 1997 Bezug genommen. Zum besseren Verständnis sollte in den Erläuterungen darauf hingewiesen werden, daß sich der unmittelbare Anpassungsbedarf des österreichischen Gleichbehandlungsrechts aus der neuen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes ergibt, dessen Hauptaufgabe darin liegt, durch seine Entscheidungen

für eine einheitliche Auslegung des Gemeinschaftsrechtes durch die Mitgliedstaaten zu sorgen.

Zu Art. I Z 18 (§34 Abs. 1 B-GBG):

Die Erläuterung auf Seite 7 wäre dahingehend zu korrigieren, daß in der bisherigen Textierung des § 34 Abs. 1 die weibliche Form, somit der Ausdruck „von der Vorsitzenden“, fehlt (nicht „der Vorsitzende“).

25 Exemplare dieser Stellungnahme werden unter einem dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen
Für die Bundesministerin:
i.V. G a m a u f

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Gamau', written over the text 'Für die Richtigkeit der Ausfertigung:'.