

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2002

**4. Bericht der
Bundesregierung zum Stand
der Verwirklichung der
Gleichbehandlung und
Frauenförderung im
Bundesdienst**

Teil 4

INHALTSVERZEICHNIS

<i>Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GBG</i>	3
<i>Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen</i>	31
Bundeskanzleramt	31
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	33
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	33
Bundesministerium für Finanzen	34
Bundesministerium für Inneres	34
Bundesministerium für Justiz	35
Bundesministerium für Landesverteidigung	35
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	36
Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport	37
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen	38
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	39
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	39
Parlamentsdirektion	40
Präsidentschaftskanzlei	40
Rechnungshof	40
Verfassungsgerichtshof	41
Verwaltungsgerichtshof	42
Volksanwaltschaft	42
Arbeitsmarktservice	43
<i>Verzeichnis der Vorsitzenden der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen</i>	45

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ – B-GBG

vom 12. FEBRUAR 1993, BGBl.Nr.100/1993

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GBG)

in der Fassung:

BGBl.Nr.16/1994
BGBl.Nr.43/1995
BGBl.Nr.522/1995
BGBl.Nr.375/1996
BGBl.I Nr.30/1998
BGBl.I Nr.132/1999
BGBl.I Nr.94/2000
BGBl.I Nr.142/2000
BGBl.I Nr. 87/2001
BGBl.I Nr. 119/2002

INHALTSVERZEICHNIS

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Anwendungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen

2. Teil: Gleichbehandlung

1. Abschnitt: Gleichbehandlungsgebot

- § 3. Allgemeine Bestimmungen
- § 4. Auswahlkriterien
- § 5. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 6. Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 7. Sexuelle Belästigung
- § 8. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 9. Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt: Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 10. Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 11. Festsetzung des Entgelts
- § 12. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 13. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 14. Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 15. Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 16. Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 17. Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses

§ 18. Sexuelle Belästigung

§ 19. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

3. Teil: Mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Personen und Institutionen

1. Abschnitt: Einteilung

§ 20.

2. Abschnitt: Gleichbehandlungskommission

§ 21. Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 22. Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 23. Gutachten der Gleichbehandlungskommission

§ 24. Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 25. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

3. Abschnitt: Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 26. Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

4. Abschnitt: Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

§ 28. Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 29. Aufgaben der Arbeitsgruppen

§ 30. Geschäftsführung der Arbeitsgruppen

§ 31. Tätigkeit der Arbeitsgruppen

5. Abschnitt: Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 32. Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 33. Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 34. Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

6. Abschnitt: Kontaktfrauen

§ 35. Bestellung der Kontaktfrauen

§ 36. Aufgaben der Kontaktfrauen

7. Abschnitt: Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen

§ 37. Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 38. Verschwiegenheitspflicht

§ 39. Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

4. Teil: Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

§ 40. Frauenförderungsgebot

§ 41. Frauenförderungspläne

§ 42. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst

§ 43. Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 44. Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

5. Teil: Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer

§ 45.

6. Teil: Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten

§ 46. Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis

§ 47. Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

7. Teil: Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Abschnitt: Übergangsbestimmungen

§ 48. Frauenförderung an Justizanstalten

2. Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 49. Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 50. Berichtswesen

§ 51. Inkrafttreten

§ 52. Vollziehung

1. TEIL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

§ 1.(1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
2. Lehrlinge des Bundes,
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung des Bundes,
- 3a. Frauen im Ausbildungsdienst und
4. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

(2) Der 2. und 4. Teil dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(3) Der 3. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 6. Abschnitt des 3. Teiles nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes.

Begriffsbestimmungen

§ 2.(1) Dienststellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Zentralstellen im Sinne dieses Bundesgesetzes sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien sowie jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(3) Ressorts im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen und die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

(4) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Bundesministerin, jeder Bundesminister, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(5) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Bedienstete, Lehrlinge des Bundes, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung des Bundes sowie Frauen im Ausbildungsdienst.

(6) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

2. TEIL

GLEICHBEHANDLUNG

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Allgemeine Bestimmungen

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs.1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Auswahlkriterien

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,

2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 5. Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

§ 6.(1) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Planstellen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen.

(2) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Unbeschadet des Abs.2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

1. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50 % liegt und
2. - wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind - den Hinweis auf diesen Umstand.

(4) Die Abs.2 und 3 gelten nicht für Planstellen für Verwendungen oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Sexuelle Belästigung

§ 7.(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder

3. durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 9.(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme.

(2) Von jeder Interessensvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen und ihrer Senate auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs.1 Bedacht genommen werden.

(3) Abs.1 und 2 sind nur auf die Neubestellung von Kommissions- und Senatsmitgliedern anzuwenden.

(4) Abs.1 und 2 gelten nicht für Kommissionen und ihre Senate, deren Zuständigkeitsbereich sich auf zwei oder mehrere Ressorts erstreckt.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 10.(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
 2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge
- des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

Festsetzung des Entgelts

§ 11. Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch den Bund für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter des anderen Geschlechtes, so hat sie oder er gegenüber dem Bund Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 14.(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund zum angemessenen Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 15.(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum angemessenen Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 16. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes.

Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses

§ 17. Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

Sexuelle Belästigung

§ 18.(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer sexuellen Belästigung nach § 7 Abs.1 Z 3 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 363,4 €.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 19.(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 14 und 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10 und 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 15 und nach § 18 gegenüber dem Bund sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl.Nr.29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs.1 bis 3.

3. TEIL

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG
BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

Einteilung

§ 20. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Bundes (§§ 21 bis 25),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 26 und 27),
3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen (§§ 28 bis 31),
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§§ 32 bis 34),
5. die Kontaktfrauen (§§ 35 und 36) und
6. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitskreise“ genannt) gemäß § 39 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl.Nr.805/1993, § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes (UOG), BGBl.Nr.258/1975, §§ 39 und 40 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG), BGBl.I Nr.130/1998, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl.Nr.54/1970, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes 1988, BGBl.Nr.25.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 21.(1) Beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes (in der Folge „Kommission“ genannt) zu errichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. eine Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport, die oder der über eine mindestens dreijährige einschlägige Tätigkeit in einer Dienstrechtsabteilung des Bundes verfügt,
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder

b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) nach Z 1 bis 3 müssen den Abschluss der rechtswissenschaftlichen Studien aufweisen.

(3) Für jedes der in Abs.2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die in Abs.2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs.2 Z 4 und 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

(5) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen hat je ein Mitglied der Kommission

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(6) Üben die in Abs.2 Z 4 und 5 genannten Institutionen ihr Beststellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) selbst zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(7) Im Bedarfsfall ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 22.(1) Die Kommission hat Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu erstatten.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

§ 23.(1) Auf Antrag einer der in Abs.2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, und
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 behauptet,
3. jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für ihren Ressortbereich,
4. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich,
5. die Arbeitskreise nach § 20 Z 6 für ihre Dienststelle.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs.2 Z 3, 4 oder 5 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller,
2. die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers, der der Diskriminierung beschuldigt wird.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller und
2. der Leiterin oder dem Leiter des zuständigen Ressorts zu erstatten.

(7) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie oder ihn aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 50 aufzunehmen.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 24.(1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

(6) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen näher zu regeln.

(7) Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat das Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen aufzukommen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25.(1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs.1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl.Nr.51/1991, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7, 46 und 47 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 40 und 42 bis 44 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass

1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder
2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

(5) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder
2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(6) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

3. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26.(1) Jede Ressortleiterin und jeder Ressortleiter hat unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen ihres oder seines Ressorts im Bundesgebiet mindestens drei Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen. Kann auf Grund des großen Arbeitsanfalles mit drei Vertretungsbereichen nicht das Auslangen gefunden werden, können bis zu insgesamt sieben Vertretungsbereiche festgelegt werden.

(2) Für jeden Vertretungsbereich hat die Ressortleiterin oder der Ressortleiter eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(3) Abweichend von Abs.1 haben jede Leiterin und jeder Leiter einer Dienststelle, die keinem Bundesministerium nachgeordnet ist, für ihre oder seine Dienststelle eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(5) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, dass die oder der Bedienstete

1. dem Personalstand des Ressorts angehört und
2. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist.

(6) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, der Ressortleiterin oder dem Ressortleiter für jeden Vertretungsbereich je drei Bedienstete als Gleichbehandlungsbeauftragte und als deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zur Bestellung vorzuschlagen.

(7) Bei der durch die Arbeitsgruppe vorzunehmenden Auswahl von Bediensteten für einen Dreivorschlag ist für die Dauer von Fördermaßnahmen im Bereich des Ressorts besonders Bedacht zu nehmen auf Erfahrung in:

1. Der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten,
2. der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personalvertretungsorganen oder in Gremien der Gewerkschaft.

(8) Die Abs.1 bis 7 sind nicht auf den Wirkungsbereich der Arbeitskreise nach § 20 Z 6 anzuwenden.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27.(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der sie angehören, weiterzugeben. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen ihres Vertretungsbereiches abzuhalten.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige auf Grund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs.4 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeuginnen oder Zeugen zu vernehmen.

(6) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(7) Die Abs.1, 2 und 4 bis 6 sind auf die Vorsitzenden der Arbeitskreise nach § 20 Z 6 anzuwenden.

4. Abschnitt

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 28.(1) Bei jeder Zentralstelle ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die gemäß § 26 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter und
2. die Vorsitzenden der Arbeitskreise nach § 20 Z 6.

(3) Die Leiterin oder der Leiter jeder Zentralstelle hat aus dem Kreis der Mitglieder der Arbeitsgruppe eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten.

Aufgaben der Arbeitsgruppen

§ 29.(1) Die Arbeitsgruppen haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,

1. die Leiterin oder den Leiter der Zentralstelle von einem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Gebotes für Frauenförderung zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln,
2. Anträge an die Kommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen,
3. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für das Ressort auszuarbeiten und der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle vorzulegen,
4. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren.

(3) Die Arbeitsgruppen können bei Bedarf der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorlegen.

Geschäftsführung der Arbeitsgruppen

§ 30.(1) Auf die Geschäftsführung der Arbeitsgruppen ist § 24 Abs.1 bis 4 anzuwenden.

(2) Die Geschäftsordnung der Arbeitsgruppen ist durch Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen näher zu regeln.

(3) Für die Sacherfordernisse der Arbeitsgruppen und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat die jeweils zuständige Zentralstelle aufzukommen.

Tätigkeit der Arbeitsgruppen

§ 31.(1) Die Arbeitsgruppen sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers im Ressort zu unterstützen.

(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5. Abschnitt

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 32.(1) Beim Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen ist eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Interministerielle Arbeitsgruppe“ genannt) einzurichten.

(2) Der Interministeriellen Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Vorsitzenden der bei den Zentralstellen eingerichteten Arbeitsgruppen **sowie**
2. je zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

(3) Die im Abs.2 Z 2 und 3 genannten Mitglieder werden von den genannten Institutionen für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Den Vorsitz in der Interministeriellen Arbeitsgruppe hat die Bundesministerin oder der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen zu führen.

Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 33. Die Interministerielle Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung im Bundesdienst,
2. Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst,
3. Koordination der Arbeitsgruppen und
4. Bestellung einer Vertreterin oder eines Vertreters der Interministeriellen Arbeitsgruppe in der Kommission.

Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

§ 34.(1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden einzuberufen.

(2) Auf die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist § 24 Abs.3, 4, 6 und 7 anzuwenden.

6. Abschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 35.(1) In jeder Dienststelle, in der mindestens fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellen, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 40 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht.

(2) In Dienststellen mit bis zu 300 Dienstnehmerinnen kann eine Kontaktfrau, in Dienststellen mit mehr als 300 Dienstnehmerinnen eine weitere Kontaktfrau bestellt werden.

(3) Die Kontaktfrauen sind auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 36.(1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen ihrer Dienststelle zu beraten und zu unterstützen.

(3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs.2 ist

1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Bundesgesetz und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Teil dieses Bundesgesetzes.

7. Abschnitt

Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 37.(1) (Verfassungsbestimmung) die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig.

(2) Die Tätigkeit als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
3. Organisationsrecht und
4. Reden und Verhandeln.

(6) Auf die Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder der Arbeitskreise nach § 20 Z 6 sind die Abs.3 und 5 anzuwenden. Die Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder dieser Arbeitskreise dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grunde auch nicht in ihrem beruflichen Fortkommen, insbesondere bei der Weiterbeschäftigung in einem befristeten Rechtsverhältnis oder bei der Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Dienstverhältnis, benachteiligt werden.

(7) Die Absicht des zuständigen Universitätsorgans, ein in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis oder befristeten Dienstverhältnis zum Bund stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiterbeschäftigen zu wollen, ist dem zuständigen Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor Ablauf der derzeitigen Beschäftigung schriftlich mitzuteilen. Die Absicht ist zu begründen, wenn die Weiterbeschäftigung gesetzlich zulässig wäre, Bedarf dafür besteht, die budgetäre Bedeckbarkeit gegeben ist und, wenn dafür eine Planstelle erforderlich ist, diese zur Verfügung steht.

(8) Wird eine Universitäts(Hochschul)assistentin oder ein Universitäts(Hochschul)assistent im zeitlich begrenzten Dienstverhältnis zur oder zum Vorsitzenden eines Arbeitskreises nach § 20 Z 6 gewählt und würde ihre oder seine Bestattungsdauer während der Funktionsdauer enden, so verlängert sich das Dienstverhältnis um die Zeit der Ausübung der Funktion als Vorsitzende oder Vorsitzender des Arbeitskreises, höchstens aber bis zu dem im § 175 Abs.2 und 5 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl.Nr.333, oder im § 189 Abs.1, Abs.2 Z 2 oder Abs.3 BDG 1979 angeführten Höchstausmaß der Gesamtverwendungsdauer.

(9) Abs.8 gilt für Vertragsassistentinnen und -assistenten mit der Maßgabe, dass die Gesamtverwendungsdauer das im § 52 Abs.4 und 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr.86, angeführte Höchstausmaß nicht überschreiten darf und § 51 Abs.3 Z 2 und 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 nicht entgegensteht.

Verschwiegenheitspflicht

§ 38.(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs.1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs.1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau fort.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

§ 39.(1) Die Mitgliedschaft zur Kommission, zu den Arbeitsgruppen und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Funktionen als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter und Kontaktfrau ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs.1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit der Versetzung ins Ausland,
4. mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
5. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts,
6. durch Verzicht und
7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich oder der betreffenden Dienststelle.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission, der Arbeitsgruppen und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

4. TEIL

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

Frauenförderungsgebot

§ 40.(1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(3) Die Abs.1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs.2 genannten Verwendungen anzuwenden.

Frauenförderungspläne

§ 41.(1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen, der im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

(2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 1. Juli jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder
3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 40 Abs.2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen.

Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst

§ 42. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 43. Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 40 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. § 40 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 42 Abs. 2 sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 44. Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

5. TEIL

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LANDESLEHRER

§ 45. Die §§ 1 bis 8 und 10 bis 19 dieses Bundesgesetzes sind auf Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (§ 1 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl.Nr.302, § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl.Nr.296, § 1 des Landesvertragslehrergesetzes 1966, BGBl.Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes, BGBl.Nr.244/1969) mit der Maßgabe anzuwenden, dass,

1. soweit darin den Dienstbehörden des Bundes Zuständigkeiten zukommen, an deren Stelle die landesgesetzlich berufenen Organe (Dienstbehörden) treten, und
2. soweit gemäß den §§ 10 bis 19 Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.

6. TEIL

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ANGEHÖRIGE VON UNIVERSITÄTEN UND
UNIVERSITÄTEN DER KÜNSTE

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis

§ 46. (1) Universitätslehrerinnen und -lehrer, die in dieser Funktion in keinem Dienstverhältnis zum Bund stehen, Studienassistentinnen und Studienassistenten gemäß § 34 UOG 1993, § 22 lit.b UOG und § 34 KUOG, Gastvortragende sowie Wissenschaftliche (Künstlerische) Mitarbeiter in Ausbildung dürfen im Zusammenhang mit ihrem einer Universität oder einer Universität der Künste (im folgenden einheitlich „Universität“) zugeordneten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis bei der Entscheidung über dessen Begründung, Fortbestand oder Beendigung nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden. § 2 Abs.6 und § 4 sind anzuwenden.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn diese Personen im Zusammenhang mit ihrem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis

1. durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Universität, der dieses Rechtsverhältnis zugeordnet ist, sexuell belästigt werden, oder
2. durch Dritte sexuell belästigt werden, oder
3. durch Dritte sexuell belästigt werden und die Vertreterin oder der Vertreter dieser Universität es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Universität, der das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis zugeordnet ist, oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder

stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung in dem dieser Universität zugeordneten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis gemacht wird.

(4) Eine durch Bedienstete der Universität erfolgende Diskriminierung gemäß Abs.1 und 2 verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Erfolgt eine Diskriminierung durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Universität, die oder der in keinem Dienstverhältnis steht, darf deren oder dessen zeitlich begrenztes Rechtsverhältnis nicht verlängert werden.

(5) Gemäß Abs.2 diskriminierte Personen haben gegenüber dem Belästiger und im Fall des Abs.2 Z 3 auch gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zur Universität diskriminiert worden sind. § 18 Abs.3 ist anzuwenden.

(6) Ansprüche nach Abs.5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(7) Im Abs.1 angeführte Personen, die eine ihnen zugefügte Diskriminierung gemäß Abs.1 oder 2 behaupten, sind zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission des Bundes berechtigt. Die §§ 23 und 25 sind anzuwenden.

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

§ 47. (1) Studienwerberinnen, Studienwerber und Studierende an Universitäten dürfen im Zusammenhang mit ihrem Studium, insbesondere bei

1. der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium,
2. dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnehmerzahl,
3. der Anmeldung zu Prüfungen,
4. der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen,
5. der Beurteilung des Studienerfolges,
6. der Festlegung des Themas und der Betreuung der Diplomarbeit oder Dissertation und
7. der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der facheinschlägigen Lehr- und Forschungseinrichtungen der Universität

nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden. § 2 Abs.6 und § 4 sind anzuwenden.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß Abs.1 liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium

1. durch eine Vertreterin oder einen Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht, sexuell belästigt werden oder
2. durch Dritte sexuell belästigt werden oder
3. durch Dritte sexuell belästigt werden und die Vertreterin oder der Vertreter der Universität es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3. a) das ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Studiumfeld für die betroffene Person schafft oder
- b) bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Universität zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität gemacht wird.
- (4) § 46 Abs.4 bis 7 ist auf Diskriminierungen gemäß Abs.1 und 2 anzuwenden.

7. TEIL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Abschnitt

Übergangsbestimmungen

Frauenförderung an Justizanstalten

§ 48. Die Justizanstalten gelten als eigener Wirkungsbereich einer Dienstbehörde im Sinne des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes.

2. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 49. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Berichtswesen

§ 50. (1) Jede Leiterin oder jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. März des auf den Ablauf jedes zweijährigen Geltungszeitraumes der Frauenförderungspläne folgenden Jahres, erstmals bis zum 31. März 1996, der Bundesministerin oder dem Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem oder seinem Ressort im jeweils letzten Geltungszeitraum des Frauenförderungsplanes für das Ressort zu berichten.

(2) Diese Berichte haben nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten. Die Bundesministerin oder der Bundesminister für

soziale Sicherheit und Generationen hat durch Verordnung festzulegen, welche statistische und anonymisierte Daten in diese Berichte aufzunehmen sind und welche dieser Daten automationsunterstützt ermittelt, verarbeitet, übermittelt sowie veröffentlicht werden dürfen.

(3) Der von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen der Bundesregierung vorzulegende Bericht hat auch anonymisierte Angaben über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, insbesondere über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, sowie Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bundesdienst zu enthalten.

(4) Die Bundesregierung hat dem Nationalrat bis zum 1. Oktober jedes zweiten Jahres, erstmalig zum 1. Oktober 1996, unter Bedachtnahme auf die Berichte nach Abs.1 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Inkrafttreten

§ 51. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag, § 21 mit 1. März 1993 in Kraft.

(2) Dieses Bundesgesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag verwirklicht wurden.

(3) Die Überschrift nach § 49 im Inhaltsverzeichnis, § 2 Abs.3a, § 4 erster Satz, § 18 Abs.1, § 19 Abs.1 erster Satz, § 20 Z 6, § 21 Abs.2 Z 4, § 23 Abs.4, § 32 Abs.2 Z 2, § 41 Abs.2, § 53 Abs.1 und § 53 Abs.4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr.16/1994 treten mit 1. Jänner 1994 in Kraft.

(4) § 20 Z 6, § 23 Abs.2 Z 5, § 27 Abs.7 und § 28 Abs.2 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr.43/1995 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft.

(5) § 26 Abs.8 und § 37 Abs.6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr.522/1995 treten mit 1. Jänner 1995 in Kraft.

(6) § 2 Abs.3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr.375/1996 tritt mit 1. Mai 1996 in Kraft.

(7) § 1 Abs.1 Z 3 und 3a, § 2 Abs.5 und § 39 Abs.1 Z 2 lit.d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 30/1998 treten mit 1. Jänner 1998 in Kraft.

(8) Das Inhaltsverzeichnis, § 6, § 7 Abs.1, § 9, § 10, § 14, § 15, § 18 Abs.2, § 20 Z 6, § 21 Abs.2 bis 4 und 6, § 23 Abs.8, § 25 Abs.3, § 27 Abs.4, § 29 Abs.2 Z 4 und Abs.3, § 31 Abs.2, § 34 Abs.1, § 37 Abs.4 bis 9, § 40 Abs.2, § 41 Abs.1 und 3 zweiter Satz, § 42, § 43, die Überschriften vor § 46, § 46 samt Überschrift, § 47 samt Überschrift, die Überschrift 7. Teil in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.I Nr. 132/1999 und die §§ 48 bis 52 sowie die Aufhebung des § 2 Abs.3a, des § 29 Abs.2 Z 5 und der §§ 46 bis 48, 50 und 51 samt Überschriften durch das Bundesgesetz BGBl.I Nr. 132/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

(9) § 21 Abs. 1, Abs. 2 Z 1 und 3 und Abs. 4 bis 6, § 24 Abs. 7, § 32 Abs. 1 und 4 und § 50 Abs. 1, 2 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2000 treten mit 1. April 2000 in Kraft.

(10) § 18 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 142/2000 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(11) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2001 treten in Kraft:

1. das Inhaltsverzeichnis und die §§ 42 bis 44 samt Überschriften mit 1. September 2001,
2. § 46 Abs. 1 mit 30. September 2001.

Vollziehung

§ 52. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 45 die Länder,
2. hinsichtlich der Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich einer Bundesministerin oder eines Bundesministers betreffen, diese Bundesministerin oder dieser Bundesminister,
3. hinsichtlich der übrigen Angelegenheiten die Bundesregierung.

VORSCHLÄGE ZUM ABBAU DER BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN

BUNDESKANZLERAMT

aus dem vorgelegten Bericht:

„Da sich das Bundeskanzleramt zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik bekennt, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, verfolgt es insbesondere folgende Ziele:

- 1. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen*
- 2. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen*
- 3. die Förderung des Konsenses über Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern*
- 4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer*
- 5. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung*
- 6. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen*
- 7. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen, sowie*
- 8. den Leitgedanken des „Gender Mainstreamings“ in sämtlichen Maßnahmen und Politiken des Bundeskanzleramtes zu integrieren.*

Dementsprechend werden im Bundeskanzleramt bei allen jenen Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen bzw. bei Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 40 Abs. 2 B-GBG besteht, Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufgenommen.

Erfolgt keine Bewerbung von Frauen für Leitungsfunktionen, werden Maßnahmen (z.B. Führungskräftebildungen) gesetzt, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

1. Bereich der Aus- und Fortbildung

Mitarbeiterinnen werden über zur Auswahl stehende Bildungsangebote möglichst zeitgerecht informiert und zur Teilnahme ermutigt.

Bei Seminaren am Dienort werden nach Möglichkeit die Kurszeiten so angesetzt, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, z.B. das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuchs durchgeführt werden können.

Die Erhöhung des Frauenanteils als Mitglieder in Prüfungskommissionen und bei Vortragenden wird angestrebt.

2. Beruflicher Aufstieg

Das Bundeskanzleramt vertritt die Ansicht, dass Frauenförderung nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen hat, sondern auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv von Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten gefördert werden muss.

Daher werden Mitarbeiterinnen auch zur Übernahme von Führungspositionen bzw. zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren motiviert.

Inbesondere ist die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind, ein wichtiger Aspekt, der seitens des Bundeskanzleramtes speziell forciert wird.

3. Förderung des Wiedereinstiegs

Im Bundeskanzleramt wurde und wird immer versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit allenfalls begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereichs zu ermöglichen.

4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebs werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen (wie z.B. flexiblere Arbeitszeiten oder Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen) durchgeführt.

Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben werden unter dementsprechender Würdigung der Situation der Betroffenen genauestens geprüft und wenn möglich positiv erledigt.

Darüber hinaus werden seitens der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten jene Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, unterstützt und gefördert.

In diesem Zusammenhang darf darauf hingewiesen werden, dass speziell in Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte des Verwaltungs-Innovations-Programms viele Frauen mitwirken.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN

aus dem vorgelegten Bericht:

„Diesbezüglich wird auf die Verordnung der Bundesministerin für auswärtige Angelegenheiten betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten verwiesen, welcher im BGBl. II Nr.242/2001, ausgegeben am 13. Juli 2001, nachgelesen werden kann.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR

aus dem vorgelegten Bericht:

„Ziel des Berichts für den gesamten Bereich des BMBWK ist die Evaluierung der Einhaltung der zu erreichenden Frauenquoten. Im Wirkungsbereich jener Dienstbehörden des Ressorts, in denen der Frauenanteil von 40 % noch nicht erreicht ist, sind die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen anzuwenden. Für den Bereich Wissenschaft wurde bereits ein Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung¹ übermittelt. Für den Bereich Bildung und Kultur wäre anzuführen:

1. Rechtliches/Frauenförderungsplan

Der allgemeine Teil des Frauenförderungsplans gilt für das gesamte Ressort.

Auch für den Bereich Bildung und Kultur wurden einige spezielle Maßnahmen (§§ 17 bis 19) erlassen.

- Bei Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Schulmanagementseminaren der Pädagogischen Institute, haben Direktor/innen sowie Beamtinnen und Beamte der Schulaufsicht bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen.*
- Im schulautonomen Bereich haben die Direktor/innen bei der Verteilung der ihnen im Rahmen der Budgetautonomie zugewiesenen Mittel die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die im Frauenförderplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.*
- Bei der Betrauung mit Funktionen haben die Direktor/innen im Zusammenwirken mit den Schulaufsichtsorganen bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote Frauen mit Funktionen (z.B. Direktorstellvertreterin, Administratorin, Fachvorstand, Klassenvorstand, Kustodin, Schulbibliothekarin, Sicherheitstechnikerin) zu betrauen.*

2. Frauenfördernde Maßnahmen

Im Berichtszeitraum wurde zur Förderung von Frauen eine Reihe von Maßnahmen gesetzt um die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen nachhaltig zu verändern. Es wurden spezielle Frauenseminare wie z.B.:

- *„Power in der Sprache“ Teil 1 und Teil 2*
- *„Karriereentwicklung für Frauen im Schulbereich“*
- *„Frauenförderung, Dienst- und Besoldungsrecht“*
- *„Ja, ich will Schulleiterin werden“*

organisiert und mitfinanziert“.

¹ Der siebzehn Seiten umfassende „Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Wissenschaftsbereich 2002“ liegt auf und kann eingesehen werden.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN

aus dem vorgelegten Bericht:

„Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan 2000 für das Bundesministerium für Finanzen verwiesen, welcher im BGBl. II Nr.340/2000, Verordnung, ausgegeben am 20. Feber 2000, nachgelesen werden kann. Ein aktueller Frauenförderungsplan ist derzeit in Arbeit.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES

aus dem vorgelegten Bericht:

„Das Bundesministerium für Inneres teilt folgende Vorhaben im Bereich des ho. Ressorts, die dem Abbau der Benachteiligung von Frauen dienen, mit:

- *Frauenförderprojekt „KIRE 66“. In diesem Projekt wird grundsätzlich der Frage nachgegangen, wie, wo und wodurch es zu einer Benachteiligung von Frauen kommt. Hierbei bleibt kein Bereich des Ressorts unberührt bzw. unberücksichtigt (sachlich und örtlich). Dabei soll es auch zu einer Fülle von Verbesserungsvorschlägen kommen. Weiters wird geplant, nach der Präsentation die Umsetzungsmaßnahmen in Angriff zu nehmen.*

- *Im Sommer 2002 wird das Projekt 'Gender Mainstreaming' als praxisorientierter Versuch anlaufen. Aufgrund der Komplexität der Thematik werden mehrere „Miniprojekte“ an einzelnen Bundesdienststellen in Österreich gestartet, welche dann nach Abschluss eine Gesamtschau über das Ressort ergeben und die Umsetzung für das Bundesministerium für Inneres erleichtern. Geplant sind diese Projekte in den verschiedensten Bereichen, z.B. Wirtschafts-, Personalabteilung u.v.a.m.*
- *Weiters laufen Projekte über 'Mentoring', 'Kinderbetreuung' und 'Teleworking', die im Sinne des Gleichbehandlungsgedankens auf Männer und Frauen abzielen.*
- *Im Herbst 2002 wird ein Pilotprojekt mit Mitarbeiterinnen gestartet, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.“*

BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

aus dem vorgelegten Bericht:

„Bezüglich der Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Justizressort wird auf den im Bundesgesetzblatt BGBl. Nr. 378/II/2001 kundgemachten Frauenförderungsplan für das Justizressort für den Zeitraum bis 1. Jänner 2006 verwiesen.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

aus dem vorgelegten Bericht:

„In Vollzug der Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GBG war das BMLV stets bestrebt, die Benachteiligung von Frauen abzubauen. Bis zur Öffnung des Bundesheeres für Frauen war dies allerdings nur im zivilen Bereich möglich.

Mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer – GAFB, BGBl. I Nr. 30/1998 wurde zwar ein wichtiger Schritt dahingehend gesetzt, dass auch Frauen die Möglichkeit zu einer gleichberechtigten Berufslaufbahn im militärischen Bereich geboten wurde, eine Milizlaufbahn für Frauen war jedoch nicht vorgesehen. Darüber hinaus war der Ausbildungsdienst für Frauen für die Dauer von zwölf Monaten zeitlich begrenzt.

Um dieser Benachteiligung von Frauen entgegen zu wirken, wurde mit der Wehrgesetznovelle, BGBl. I Nr. 140/2000 sowohl die Verlängerung des Ausbildungsdienstes für Frauen um bis zu sechs Monate als auch die 'Öffnung der Miliz' für Frauen erfolgreich umgesetzt.

Dabei wurde sichergestellt, dass auch weibliche Soldaten bis zur Übernahme in ein Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit eine Gesamtwehrdienstzeit von bis zu 18 Monaten leisten und nach Beendigung des Ausbildungsdienstes bzw. des Dienstverhältnisses als Militärperson auf Zeit an Miliztätigkeiten teilnehmen könne.

Mit diesen Bestimmungen wurde die Chancengleichheit der Frauen auch im militärischen Bereich sichergestellt.

Trotz dieser getroffenen Maßnahmen, die bereits wesentlich zum Abbau der Benachteiligung von Frauen – sowohl auf militärischer als auch auf ziviler Ebene – beigetragen haben, wird das BMLV bestrebt sein, in allen Bereichen die Gleichbehandlung von Frauen weiterhin zu gewährleisten.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, UMWELT UND WASSERWIRTSCHAFT

aus dem vorgelegten Bericht:

„Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft bekennt sich in seinem Frauenförderplan unter anderem zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Förderung einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an den Entscheidungs- und Beratungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung, der Anhebung des Frauenanteils, vor allem auch in Führungspositionen und der Strategie des Gender Mainstreamings.

Als Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung wurden im internen Bildungsprogramm des Ressorts eigene Kurse für Frauen (zB powertalking) angeboten.

Im Bereich der Vereinbarkeit Beruf - Familie wurde das Ressort auditiert, zudem wurden Teleworkingarbeitsplätze vor allem für Personen mit Betreuungspflichten und weiten Anfahrwegen eingerichtet. Weiters werden Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Schwangerschaft, wie die Einbindung in Fortbildungsveranstaltungen und die Übermittlung aktueller Informationen werden vom Ressort angeboten. Bei der Besetzung von Kommissionen und Projektgruppen wird auf die ausgewogene Besetzung von Männern und Frauen Bedacht genommen; ebenso wurde im Frauenförderplan des Ressorts die Entwicklung eines Nachwuchsführungspools verankert.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR ÖFFENTLICHE LEISTUNG UND SPORT

aus dem vorgelegten Bericht:

„1. Wesentliche Grundsätze des Frauenförderungsplanes

Das BMÖLS bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik und möchte dies durch einige wesentliche Grundsätze seines Frauenförderungsplans belegen:

- **Leitlinien**

Ressortleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter/innen des Ressorts bekennen sich gemeinsam zur Sicherung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben.

Die Mitarbeiter/innen in unserem Ressort nutzen ihre Interessen, Neigungen und Stärken selbstbewusst und fördern dadurch die Qualität unserer Arbeit.

Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sowie Männer und Frauen begegnen einander mit Wertschätzung und Respekt.

- **Beruflicher Ein- und Aufstieg**

Die objektive Personalsuche und -auswahl wird durch die Definition von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen und die interne Bekanntmachung gemäß § 6 Abs. 1 B-GBG umgesetzt. Auf die Geschlechtergleichverteilung wird bei Nachbesetzungen geachtet.

In Aufnahmegesprächen unterbleiben selbstverständlich diskriminierende Fragestellungen wie solche nach der Familienplanung. Bei der Beurteilung der Eignung werden keine Bewertungskriterien herangezogen, die sich an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Bei der Besetzung von höherwertigen Funktionen werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, soweit nicht ohnehin ein Frauenanteil von 40 % oder mehr bereits erreicht ist.

Zur Förderung des Nachwuchspotenzials von weiblichen Führungskräften werden Mitarbeiterinnen bevorzugt

- mit Projektleitungen beauftragt,
- zu selbstständigen Führung der Geschäfte ermächtigt,
- als Mentorinnen eingesetzt, zu Führungskräftebildungen und
- Praktika in der Wirtschaft oder im Ausland zugelassen.

- **Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien**

Bei der Bestellung zu Kommissionsmitgliedern und bei der Nominierung in Beiräte und vergleichbare Gremien werden Frauen, soweit nicht ohnehin ein Frauenanteil von 50 % oder mehr erreicht ist, solange bevorzugt berücksichtigt, bis die Geschlechterparität erreicht ist.

- **Aus- und Weiterbildung**

Entsprechend den Anforderungs- und Qualifikationsprofilen werden die Mitarbeiter/innen ermutigt, Qualifikationsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Mitarbeiterinnen werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gezielt durch Weiterbildung gefördert.

Bildungsangebote stehen auch Mitarbeiter/innen während eines Karenzurlaubes wegen Kinderbetreuung offen. Der Karenzurlaub wird dadurch nicht unterbrochen.

- ***Vereinbarkeit von Beruf und Familie***

Mitarbeiter/innen mit (Kinder-)Betreuungspflichten werden im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und nach Maßgabe dienstlicher Notwendigkeiten bei den individuellen Dienstzeitregelungen unterstützt.

Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, ein Blocken der Dienstzeit zu vereinbaren. Teilbeschäftigung ist kein Hinderungsgrund bei Aufnahmen oder Bestellung, einschließlich Führungspositionen.

- ***Wiedereinstieg***

Mitarbeiter/innen werden beim Wiedereinstieg nach einem Karenzurlaub in der Bewältigung der neuen Situation unterstützt,

2. Maßnahmen, um den Frauenanteil in den ressortübergreifenden Kommissionen zu erhöhen:

Zur Verbesserung der Frauenquote in den ressortübergreifenden Kommissionen (Disziplinaroberkommission, Berufungskommission) werden bei der Neubestellung der Kommissionen für die nächste Funktionsperiode die einzelnen Ressorts ausdrücklich aufgefordert, Frauen bevorzugt zu nominieren.

Bei Nachnominierungen während der laufenden Funktionsperiode wird ein entsprechender Hinweis aufgenommen werden.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN

aus dem vorgelegten Bericht:

„Folgende besondere Maßnahmen zur Frauenförderung wurden und werden im Bereich des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen gesetzt:

- *Der Frauenförderplan des BMSG wurde in Form einer Verordnung (BGBl. II Nr. 39/2000) erlassen.*
- *Das Programm Mentoring für Frauen wurde implementiert: Dabei betreuen weibliche Führungskräfte (Mentorinnen) über einen gewissen Zeitraum weibliche Nachwuchsführungskräfte (Mentees) mit den Zielen einer verstärkten Netzwetkbildung, Erfahrungswetbergabe und Persönlichkeitsentwicklung.*
- *Die jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte wird als nicht stimmberechtigte Sachverständige zu den Sitzungen der Begutachtungskommission beigezogen.*
- *Wiedereinsteiger/innen nach Karenzurlauben werden besonders unterstützt.*
- *Im Hinblick auf die Förderung der Teilzeitbeschäftigung im Ressort wird Anträgen von Bediensteten auf Änderung des Beschäftigungsausmaßes grundsätzlich stattgegeben, sofern dies aufgrund des Stellenplanes und der mit Ersatzkräften abgeschlossenen Dienstverträge zulässig ist. Die Teilzeitbeschäftigung stellt*

grundsätzlich keinen Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionen dar.

- *Das Audit Familie und Beruf soll entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (etwa: flexible Arbeitszeitgestaltung, Rücksichtnahme auf Teilzeitkräfte bei Terminvereinbarungen, Kinderbetreuung bei Seminaren, Urlaubsplanung in den Ferien) im Ressort fix verankern.“*

BUNDESMINISTERIUM FÜR VERKEHR, INNOVATION UND TECHNOLOGIE

aus dem vorgelegten Bericht:

„Diese hier angesprochenen ‘Vorschläge’ sind bereits im ho. Frauenförderungsplan BGBl. Teil II Nr. 131/98 enthalten. Darüber hinausgehende gesonderte Vorschläge erübrigen sich daher, nicht zuletzt auch deshalb, da es primär gilt die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderungsplans umzusetzen.“

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT

aus dem vorgelegten Bericht:

„Die Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort ergeben sich aus den Maßnahmen, die im BMWA gesetzt werden. Im Jänner 2002 wurden im Rahmen des Frauenförderplans die Ziele und Maßnahmen definiert, die eine Erhöhung des Frauenanteils, Chancengleichheit und Gender Mainstreaming als durchgängige Prinzipien in allen Tätigkeitsbereichen des BMWA verankern, ebenso wie die Bewusstseinsbildung verbessern. Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

Ein weiteres Anliegen ist es, die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ressorts zu fördern. Zudem ist es notwendig, die Information und Kommunikation der Frauen untereinander über ihre spezifischen Probleme zu fördern; dies geschieht durch den Aufbau von Informationsnetzwerken (so z.B. die Ausgabe von Broschüren und Abrufbarkeit im Intranet).

Das BMWA hat sich bereits im vergangenen Jahr zur Teilnahme am Audit Familie & Beruf – das „Check-up“ wurde bereits abgeschlossen – entschlossen, um seine Familienfreundlichkeit (durch einen externen Berater) zu prüfen und gezielt weiterentwickeln zu können. Die dabei ermittelten familienbezogenen Angebote haben gezeigt, dass bereits jetzt eine familienbewusste Personalpolitik existiert, die es freilich weiterhin zu fördern und optimieren, insbesondere aber deutlicher zur Kenntnis der Bediensteten zu bringen, gilt. Die von der Projektgruppe erarbeiteten Vorschläge werden in Kürze dem Herrn Bundesminister präsentiert, bevor sie näher ausgestaltet und umgesetzt werden.“

Es wird auf den Frauenförderungsplan 2002 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit verwiesen, welcher im BGBl. II Nr. 245/2002, Verordnung, ausgegeben am 20. Juni 2002, nachgelesen werden kann.

PARLAMENTS DIREKTION

aus dem vorgelegten Bericht:

„Während des Berichtszeitraums liegt beispielsweise bei Neueintritten der Frauenanteil mit über 76 % sehr hoch und überdies wurden Frauen überproportional sowohl zur Grundausbildung als auch zur berufsbegleitenden Fortbildung zugelassen.

Weiters wird, um auch die Interessen der Frauen in bestmöglicher Weise berücksichtigen zu können, die Gleichbehandlungsbeauftragte zu Beratungen mit dem Dienststellenausschuss beigezogen.

Darüber hinausgehende Vorschläge können nicht vorgelegt werden, zumal auch seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten derartige Vorschläge nicht erfolgten.“

PRÄSIDENTSCHAFTSKANZLEI

Es wurde, trotz mehrmaliger Urgenz, seitens der Präsidentschaftskanzlei kein Vorschlag zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Ressort gemacht.

RECHNUNGSHOF

aus dem vorgelegten Bericht:

„Frauen sind im Rechnungshof in den Verwendungsgruppen A1 und A2, sowie in allen Funktionen der Verwendungsgruppe A1 gemäß § 40 B-GBG unterrepräsentiert. Daher wurden die bisher verfügbaren verbindlichen Förderungsmaßnahmen in dem für die Jahre 2002 und 2003 erlassenen Frauenförderungsplan fortgeführt, sondern erweitert.

- 1. Der Rechnungshof bemüht sich bereits bei der Stellenausschreibung um eine vermehrte Bewerbung von Frauen und lädt Frauen bei öffentlichen Ausschreibungen um höherwertige Funktionen in besonderer Weise ein, sich zu bewerben.*
- 2. Aufgenommene Mitarbeiterinnen werden im Zuge von Integrationsmodulen unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Organisation des Rechnungshofs eingeführt.*
- 3. Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen wird durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, gefördert.*

4. *Der Rechnungshof hat für Frauen, die zumindest gleich geeignet sind, wie der bestgeeignete männliche Bewerber, verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in der Verwendungsgruppe A1 (Abteilungsleitung, Abteilungsleitungsstellvertretung, Prüfungs- und Fachbereichsleitung) erlassen.*
5. *Die Erfüllung der verfassungsmäßig aufgetragenen Aufgaben des Rechnungshofes erfordert die Durchführung von Prüfungen an Ort und Stelle, die mehrwöchige Abwesenheiten von der Familie bedingen. Auf die familiären Bedürfnisse wird bei der Gewährung von Karenzurlauben gemäß § 75 BDG 1979 sowie bei Anträgen auf Herabsetzung der Wochendienstzeit gemäß § 50a BDG 1979 besonders Rücksicht genommen. Der Rechnungshof ist bemüht, die Verwendung von Prüfbeamtinnen und -beamten möglichst flexibel zu gestalten, um auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Prüftätigkeit zu ermöglichen“.*
6. *Nach Beendigung eines Karenzurlaubes wird den Mitarbeiterinnen der Wiedereinstieg in den Beruf durch die Möglichkeit zur Teilnahme an ausgewählten Integrationsmodulen erleichtert.*

VERFASSUNGSGERICHTSHOF

aus dem vorgelegten Bericht (wie im letzten Berichtszeitraum):

„Es sei angemerkt, dass die entscheidenden Leitungsfunktionen im Verfassungsgerichtshof auf Beamtenebene (Generalsekretärin und ihr Stellvertreterin, beamtete Leiterin des Evidenzbüros, Leiterin der Geschäftsstelle, Leiterin der Amtswirtschaftsstelle) mit Frauen besetzt sind.

Der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, dass die richterlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder als solche keine Dienstnehmer/innen sind und ihre Bestellungen in der Bundesverfassung abschließend geregelt ist.

Erwähnt sei auch, dass sich der Verfassungsgerichtshof zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, die die Chancengleichheit für Männer und Frauen gewährleistet, bekennt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gerichtshofes erfahren jede Unterstützung im Hinblick auf berufsbegleitende Fortbildung bzw. der Absolvierung von Grundausbildungslehrgängen.

Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. Benachteiligung von Frauen sind weder an den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes noch an die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin herangetragen worden.

Es wird daher Ziel des Verfassungsgerichtshofes sein, die erreichte Frauenquote weiterhin - besonders im Bereich der Führungspositionen - zu halten und auch künftig hohe Maßstäbe an die Frauenförderung zu setzen.“

VERWALTUNGSGERICHTSHOF

aus dem vorgelegtem Bericht:

„Das Präsidium des Verwaltungsgerichtshofs nimmt stets darauf Bedacht, Benachteiligung von Frauen auszuschließen und diese Bemühungen werden vom Personal des Gerichtshofs auch sehr positiv aufgenommen. Vorschläge zum Abbau von nicht vorhandenen Benachteiligungen von Frauen sind somit für den Gerichtshof nicht erforderlich.“

VOLKSANWALTSCHAFT

aus dem vorgelegten Bericht:

„Zufolge der deutlichen Überfüllung der laut Gesetz anzustrebenden Frauenquote von 40 % können, im Zusammenhang mit den übrigen Berichtsdaten, Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für entbehrlich erachtet werden. Bereits im ersten gemäß § 50 B-GBG, BGBl.Nr. 100/1993, erstatteten Bericht vom 11. April 1996, VA 1510/3/96, brachte die Volksanwaltschaft ihr Bemühen zum Ausdruck zukünftig nach Maßgabe der Möglichkeiten einen angemessenen Frauenanteil auch in Leitungsfunktionen der Volksanwaltschaft zu erreichen. Weiters wurde darauf hingewiesen, dass weibliche Bedienstete, sofern dies nur irgendwie mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist, ermuntert werden, berufsbegleitende Fortbildungskurse und sonstige Ausbildungen im Rahmen der Ausbildungsstätten des Bundes in Anspruch zu nehmen.

Gesonderte Maßnahmen zur Frauenförderung wurden daher in keinen der bisher erstatteten Berichte aufgenommen.

Ergänzend darf auf den in BGBl II Nr. 160/2000 publizierten Frauenförderungsplan der Volksanwaltschaft, insbesondere auf dessen § 6 verwiesen werden. Die Volksanwaltschaft ist nach wie vor darum bemüht, bei Freiwerden der entsprechenden Planstellen eine Erhöhung des Frauenanteils auch im A2/v2-Bereich zu erwirken.“

ARBEITSMARKTSERVICE

aus dem vorgelegtem Bericht:

PROJEKTE UND SCHWERPUNKTSETZUNGEN

„Mit Beschluss des Managements wurden zwei Pilotprojekte gestartet:

- *Teilzeitführung
In einem Projektteam wurden Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren analysiert und eine Empfehlung/Checklist erarbeitet, wie der Wunsch von Führungskräften nach Arbeitszeitreduktion erfolgreich umgesetzt werden kann. Ende 2001 waren 6 weibliche und 4 männliche Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt. Mittels Interviews wurden Modellbeispiele erfasst und allen Mitarbeiter/innen zugänglich gemacht.*
- *Mentoring und Networking
Zur Unterstützung des weiblichen Nachwuchses wird in überregionalen Veranstaltungen die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches zwischen Mitarbeiterinnen und weiblichen Führungskräften bzw. erfolgreichen Frauen geboten.*
- *Information
Die interne Informationsarbeit für alle Mitarbeiter/innen wurde durch Einbeziehung der neuen Medien (Intranet) verbessert.*

ERGEBNISSE DER MITARBEITERINNENBEFRAGUNG ZUR GLEICHSTELLUNG

Es wurde mittels „Noten“ von 1 (gar nicht) bis 9 (trifft sehr zu) bewertet. Insgesamt stufen die Mitarbeiter/innen die Chancengleichheit als 'ziemlich' gegeben ein (Note 7). Männer beurteilen die Chancengleichheit durchwegs etwas höher als Frauen. Am kritischsten wird die Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen gesehen (Frauen: 6,6; Männer 6,7).

ZUSAMMENFASSEND

Insgesamt können die Ergebnisse des ersten AMS-spezifischen Frauenförderungsplans (1996 – 2001) positiv gesehen werden. Es ist gelungen, sowohl im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem als auch in der Laufbahnförderung von Frauen eine Veränderung der Unternehmenskultur zu initiieren. Im neuen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2002 – 2007 soll dieser Weg fortgesetzt werden und an der Sicherung einer einheitlichen Qualität im AMS Österreich gearbeitet werden. Dabei soll vor allem die Unterstützung und Verantwortung der Führungskräfte gestärkt werden.“

VERZEICHNIS DER VORSITZENDEN DER ARBEITSGRUPPEN FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

(Stand: März 2003)

Die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Ressort betreffenden Fragen zu befassen

Die unten angeführten Vorsitzenden gehören als Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen an und stehen für Auskünfte zur Verfügung.

Ressort	Name	Adresse
Bundeskanzleramt	Brigitte Pfeiffer	Bundeskanzleramt Herrengasse 23 1014 Wien Tel: 01/53115/2581 brigitte.pfeiffer@bka.gv.at
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	Dr. Margit Wästfelt	Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten Leiterin des Referates II/7a Ballhausplatz 2 1014 Wien Tel: 01/53115/3255 margit.waestfelt@bmaa.gv.at
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Dr. Gabriele Trattner	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Leiterin der Abteilung IV/8 Freyung 1 1010 Wien Tel: 01/53120/2565 gabriele.trattner@bmbwk.gv.at

Ressort	Name	Adresse
Bundesministerium für Finanzen	Dr. Elfriede Fritz	Bundesministerium für Finanzen Leiterin der Abteilung IV/26 Himmelpfortgasse 4-8 1010 Wien Tel: 01/51433/1762 elfriede.fritz@bmf.gv.at
Bundesministerium für Inneres	Sibylle Geißler	Bundesministerium für Inneres Abteilung II/7 Minoritenplatz 9 1010 Wien Tel: 01/53126/4357 sibylle.geissler@bmi.gv.at
Bundesministerium für Justiz	Dr. Lilian Hofmeister	Bezirksgericht Donaustadt Dr. Adolf Schärf-Platz 3 1220 Wien Tel: 01/20135/361 od. 01/51528/299 lilian.hofmeister@justiz.gv.at
Bundesministerium für Landesverteidigung	vakant	
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Dr. Silvia Baldinger	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft Stubenbastei 5 1010 Wien Tel: 01/51522/1750 silvia.baldinger@bmlfuw.gv.at

Ressort	Name	Adresse
Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport	Dr. Christa Voigt	Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport Abteilung II/5 Wollzeile 1-3 1010 Wien Tel: 01/50190/7132 christa.voigt@bmols.gv.at
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen	Dr. Hilde Jarc	Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen Leiterin der Abt. VII/14 Radetzkystraße 2 1030 Wien Tel: 01/71172/4827 hilde.jarc@bmsg.gv.at
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	Dr. Elisabeth Pösel	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie Radetzkystraße 2 1030 Wien Tel: 01/71162/1200 elisabeth.poesel@bmvit.gv.at
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	Christine Geyer-Gschladt	BA für Eich- und Vermessungswesen Schiffamtsgasse 1-3 1025 Wien Tel: 01/21176/2600 christine.geyer-gschladt@bev.gv.at
Parlamentsdirektion	Susanna Wagner	Parlamentsdirektion Dr. Karl Renner-Ring 3 1017 Wien Tel: 01/40110/2705 susanna.wagner@parlament.gv.at

Ressort	Name	Adresse
Präsidentenkanzlei	Erika Schohaj	Präsidentenkanzlei Ballhausplatz Hofburg, Bellariator 1010 Wien Tel: 01/53422/301 erika.schohaj@hofburg.at
Rechnungshof	Andrea Hruby	Rechnungshof Dampfschiffstraße 2 1033 Wien Tel: 01/71171/8154 hruby@rechnungshof.gv.at
Verfassungsgerichtshof	Claudia Kerbl	Verfassungsgerichtshof Judenplatz 11 Postfach 147 1010 Wien Tel: 01/53122/487 c.kerbl@vfgg.at
Verwaltungsgerichtshof	Dr. Sylvia Forster	Verwaltungsgerichtshof Judenplatz 11 1010 Wien Tel: 01/53111/223 sylvia.forster@vwgh.gv.at
Volksanwaltschaft	Christa Satzinger	Volksanwaltschaft Singerstraße 17 1015 Wien Tel: 01/51505/230 christa.satzinger@volksanw.gv.at

Ressort	Name	Adresse
Arbeitsmarktservice Österreich	Mag. Hilde Stockhammer	Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle Treustraße 35-43 1200 Wien Tel: 01/33178/615 hilde.stockhammer@001.ams.or.at
Österreichische Post AG	Elisabeth Werthan-Friedl	Österreichische Post AG Direktion Graz Neutorgasse 46 8010 Graz Tel: 0316/880/2585 elisabeth.werthan-friedl@post.at
Telekom Austria Arbeitsstiftung	Christine Scheibltreiter	Telekom Austria Arbeitsstiftung Barthgasse 1 1030 Wien Tel: 0590591/13600 christine.scheibltreiter@telekom.at

