



**GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**  
im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

An das  
Bundeskanzleramt  
Abt. III1  
Minoritenplatz 3  
1014 Wien

Wien, am 21.09.2018

**Betrifft: Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes -Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Am 9.10.2009 wurden die Unterlagen zum Entwurf der 2. Dienstrechtsnovelle 2009, mit der auch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden soll mit der Einladung zur Stellungnahme übermittelt.

**Verjährungsfrist:**

Begrüßt wird die Verlängerung der Verjährungsfrist in § 20 zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller Belästigung auf 3 Jahre, womit einem langjährigen Wunsch vieler Arbeitsgruppen bzw. derer Vorsitzenden endlich entsprochen wird.

Gleichzeitig sollte aber auch die Verjährungsfrist für Ansprüche aufgrund Belästigung gem. §§ 8a. und 16 auf drei Jahre ausgedehnt werden, da die Hemmungen und inneren Widerstände Ausmaße wie im Fall sexueller Belästigung erreichen können und die Tatbestände oft gemeinsam verwirklicht werden, sodass eine Harmonisierung der längeren Frist zu empfehlen wäre.

**Quoten:**

Ebenfalls heftig zugestimmt wird einer Erhöhung der in den §§ 11 (2), 11 b(1) und 11c. (1) genannten Quote von bisher 40%, erwünscht wäre aber eine Anhebung auf 50%, da dieser Anteil die realen Geschlechterrelationen am Arbeitsmarkt, insbesondere im öffentlichen Dienst besser abbildet.

Vermisst wird eine Anhebung der für Besondere Fördermaßnahmen für Frauen (2. Abschnitt) und insbesondere für die Bestellung von Kontaktfrauen (5. Abschnitt, § 35 Abs.1) maßgeblichen Quote auf mindestens 50%, sofern die Quoten in den §§ 11ff

nicht auf eben dieses Ausmaß angehoben werden.. Dies vollzöge nur eine notwendige Korrektur der aufgrund historisch bedingter und durch die tatsächlich angestiegene Frauenbeschäftigungsquote überholter Umstände gewählte Regelung nach.

### **Stichtag:**

Hinsichtlich der Abänderung des Stichtags vom 1.7. auf 31.12. ist festzustellen, dass aufgrund der Entstehungsgeschichte des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Geltungsbegins und auch der Novellen und der Lauffristen der Frauenförderungspläne (FFP) der Großteil der FFPs jeweils mit Beginn der Kalenderjahre in Kraft getreten sind und alle zwei Jahre zu verlängern sind. Der Vorteil der größeren Zeitnähe zum Laufzeitbeginn der sechs- bzw. zweijährigen Frauenförderungspläne müsste mit einer Phase ohne FFP, nämlich zwischen Erhebung und Auswertung der Daten und Ermittlung der Zielvorgaben sowie der Verordnung und Veröffentlichung, erkauf werden. Alternativ müssten die Zahlen des Vorjahres herangezogen werden, eine angesichts der häufig wechselnden Ressortenteilungen noch schlechtere Variante.

### **Benachteiligungsverbot:**

§ 37 Abs.4 verbietet den LeiterInnen und Leitern der Dienststellen zwar die Einschränkung der Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten in ihrer Tätigkeit und normiert, dass aus dieser Tätigkeit kein Nachteil bei der Leistungsfeststellung und dem beruflichen Fortkommen erwachsen darf, bei Verstößen fehlt aber die entsprechende Norm zur Geltendmachung von Ansprüchen daraus. Das einzig zur Verfügung stehende rechtliche Instrument einer Disziplinaranzeige ist nicht geeignet, den Schaden gutzumachen, und eine allzu massive Maßnahme. Angeregt wird daher, einen, wie dem in § 20b) (Benachteiligungsverbot) angefügten, Passus mit dem Hinweis auf die Anwendbarkeit des § 20a ergänzend zu schaffen oder Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte in den § 20b. ausdrücklich aufzunehmen.

### **Stimmrecht:**

Zusätzlich erwünscht – und mit der Arbeitsgruppe bereits anlässlich der Novelle 2008 abgestimmt -wäre ein über die beratende Funktion hinaus gehendes Stimmrecht der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen bzw. einer von ihr namhaft gemachten (weiblichen) Bediensteten in allen beschlussfähigen Kommissionen und Gremien nach § 10.

### **selbständiges Antragsrecht der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlung:**

wird gefordert, um Diskriminierung bei der Besetzung einer Führungsposition zu überprüfen. Derzeit schrecken betroffene Frauen häufig vor der Anrufung der Gleichbehandlungskommission (GBK) zurück, weil sie das Risiko (weiterer) Konflikte

angesichts der nicht revidierbaren Besetzung scheuen. Um die Gefahr eines befürchteten Missbrauchs dieses Instruments oder die indirekte Preisgabe vertraulicher Informationen und damit der InformantInnen zu vermeiden, könnte dieses Antragsrecht auf bestimmte – sozusagen offenkundigen und eindeutigen – Fälle beschränkt werden, um eine Beurteilung durch die Kommission zu erhalten, und zumindest pro futura als diskriminierend erkannte Vorgehensweisen im Besetzungsverfahren leichter verändert werden könnten.

Die Möglichkeit der AG für Gleichbehandlungsfragen bei einer offensichtlich bzw. objektiven Diskriminierung (d.h. Umstände, die nicht durch vertrauliche Schilderung und somit mit rückverfolgbarer Information durch Dritte) ohne Zustimmung der Betroffenen, einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zu stellen (z.B. Arbeitsplatzbewertung) könnte durch folgende Formulierung entsprechend eingeschränkt werden.

„Die Arbeitsgruppe kann aufgrund offensichtlicher wahrnehmbarer Diskriminierung, die ihr nicht nur aufgrund von einer persönlichen Mitteilung bekannt geworden ist, in Ausnahmefällen einen Antrag über die Feststellung der Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission stellen.“

### **Aufschiebende Wirkung auf Besetzungen (Funktionsbetrauungen) eines Antrags bei der GBK**

Zusätzlich oder alternativ könnte die aufschiebende Wirkung bzw. die Befristung bis zur Erstellung eines Gutachtens eines Antrags bei der GBK wegen (behaupteter) diskriminierender Bestellungs- und Besetzungsverfahren die Bereitschaft der übergangenen BewerberInnen zur Anrufung der GBK erhöhen. Selbstverständlich müsste ins Ausschreibungsgesetz eine entsprechende Regelung einfließen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Kutschera  
Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMASK