

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
GESUNDHEIT UND FRAUEN



# **Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004**

**Anhang zum 5. Bericht der  
Bundesregierung zum Stand  
der Verwirklichung der  
Gleichbehandlung und  
Frauenförderung im  
Bundesdienst**

**Teil 3**

## Inhaltsverzeichnis

<i>Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG</i>	3
<i>Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen</i>	41
Bundeskanzleramt	41
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	43
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	43
Bundesministerium für Finanzen	44
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	44
Bundesministerium für Inneres	44
Bundesministerium für Justiz	45
Bundesministerium für Landesverteidigung	45
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	46
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen und Konsumentenschutz	46
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	47
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	47
Parlamentsdirektion	50
Präsidentschaftskanzlei	50
Rechnungshof	51
Verfassungsgerichtshof	52
Verwaltungsgerichtshof	52
Volksanwaltschaft	52
Arbeitsmarktservice	53
<i>Verzeichnis der Vorsitzenden der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen</i>	55



# Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG

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

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG)

Unter Berücksichtigung der Gesetze, die zur Abänderung erlassen wurden, und zwar:

- Gesetz BGBl.Nr.16/1994
- Gesetz BGBl.Nr.43/1995
- Gesetz BGBl.Nr.522/1995
- Gesetz BGBl.Nr.375/1996
- Gesetz BGBl.I Nr. 30/1998
- Gesetz BGBl.I Nr.132/1999
- Gesetz BGBl.I Nr. 94/2000
- Gesetz BGBl.I Nr.142/2000
- Gesetz BGBl.I Nr. 87/2001
- Gesetz BGBl.I Nr.119/2002
- Gesetz BGBl.I Nr. 65/2004

## INHALTSVERZEICHNIS

### I. Teil

#### Gleichbehandlung

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Begriffsbestimmungen

#### 1. Hauptstück

##### Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

- § 3. Gleichstellung

#### 1. Abschnitt

##### Gleichbehandlungsgebot

- § 4. Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 4a. Begriffsbestimmungen
- § 5. Auswahlkriterien
- § 6. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 7. Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen
- § 8. Sexuelle Belästigung
- § 8a. Belästigung
- § 9. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 10. Vertretung von Frauen in Kommissionen

## 2. Abschnitt

### Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

- § 11. Frauenförderungsgebot
- § 11a. Frauenförderungspläne
- § 11b. Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst
- § 11c. Vorrang beim beruflichen Aufstieg
- § 11d. Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

## 3. Abschnitt

### Berichtswesen

- § 12. Bericht an die Bundesministerin oder den Bundesminister für Gesundheit und Frauen
- § 12a. Bericht an den Nationalrat

## 2. Hauptstück

### Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

- § 13. Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 13a. Begriffsbestimmungen
- § 13b. Ausnahmestimmungen
- § 14. Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 15. Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen
- § 16. Belästigung
- § 16a. Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

## 3. Hauptstück

### Gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück

## 1. Abschnitt

### Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 17. Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 17a. Festsetzung des Entgelts
- § 17b. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 17c. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 18. Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 18a. Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 18b. Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 18c. Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 19. Sexuelle Belästigung und Belästigung

## 2. Abschnitt

### Geltendmachung von Ansprüchen

- § 20. Fristen
- § 20a. Beweislast
- § 20b. Benachteiligungsverbot

## II. Teil

### Institutionen und Verfahren

## 1. Hauptstück

### Institutionen

- § 21. Einteilung

## **1. Abschnitt**

### **Gleichbehandlungskommission**

- § 22. Einrichtung
- § 22a. Senate
- § 22b. Zusammensetzung der Senate
- § 23. Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 23a. Gutachten
- § 24. Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

## **2. Abschnitt**

### **Gleichbehandlungsbeauftragte**

- § 26. Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 27. Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

## **3. Abschnitt**

### **Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

- § 28. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 29. Aufgaben der Arbeitsgruppen
- § 30. Geschäftsführung der Arbeitsgruppen
- § 31. Tätigkeit der Arbeitsgruppen

## **4. Abschnitt**

### **Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

- § 32. Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 33. Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe
- § 34. Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe

## **5. Abschnitt**

### **Kontaktfrauen**

- § 35. Bestellung der Kontaktfrauen
- § 36. Aufgaben der Kontaktfrauen

## **2. Hauptstück**

### **Verfahren**

- § 37. Rechtsstellung
- § 38. Verschwiegenheitspflicht
- § 39. Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

## **III. Teil**

### **Sonderbestimmungen**

#### **1. Abschnitt**

##### **Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer**

- § 40. Anwendungsbereich

#### **2. Abschnitt**

##### **Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten**

- § 41. Anwendungsbereich
- § 42. Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

#### **3. Abschnitt**

- § 43. Verweisungen

## IV. Teil

### Übergangs- und Schlussbestimmungen

#### 1. Abschnitt

##### Übergangsbestimmungen

- § 44. Frauenförderung an Justizanstalten
- § 45. Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen

#### 2. Abschnitt

##### Schlussbestimmungen

- § 46. Verweisungen auf andere Bundesgesetze
- § 47. In-Kraft-Treten
- § 48. Vollziehung

### **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG)**

## I. Teil

### Gleichbehandlung

#### Geltungsbereich

§ 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. Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund,
3. Lehrlinge des Bundes,
4. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86,
5. Frauen im Ausbildungsdienst und
6. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben.

(2) Das 1. bis 3. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Merkmal unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(3) Der II. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 5. Abschnitt des II. 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, Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund, Lehrlinge des Bundes, Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 sowie Frauen im Ausbildungsdienst.

### **1. Hauptstück**

#### **Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

##### **Gleichstellung**

§ 3. Ziel dieses Hauptstückes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

##### **1. Abschnitt**

##### **Gleichbehandlungsgebot**

##### **Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - 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.

### **Begriffsbestimmungen**

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Auswahlkriterien**

§ 5. 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**

§ 6. 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 Arbeitsplätzen und Funktionen**

§ 7. (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 Arbeitsplätzen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen.

(2) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder 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 Arbeitsplätze 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 §§ 11b und 11c geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.

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

### **Sexuelle Belästigung**

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

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterläßt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

2. 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 Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

### **Belästigung**

**§ 8a.** (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterläßt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise 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 Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

### **Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

**§ 9.** Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4 und 5 bis 8a 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**

§ 10. (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 oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte (weibliche) 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**

### **Besondere Fördermaßnahmen für Frauen**

#### **Frauenförderungsgebot**

§ 11. (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 mit einzu beziehen. 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**

**§ 11a.** (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 § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

### **Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst**

**§ 11b.** (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**

**§ 11c.** 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 § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. § 11 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 11b Abs. 2 sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

### **Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung**

**§ 11d.** Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

## **3. Abschnitt**

### **Berichtswesen**

#### **Bericht an die Bundesministerin oder den Bundesminister für Gesundheit und Frauen**

**§ 12.** (1) Jede Leiterin oder jeder Leiter einer Zentralstelle hat bis zum 31. März des auf den Ablauf jedes zweijährigen Geltungszeitraumes der Frauenförderungspläne folgenden Jahres der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Gesundheit und Frauen 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 Gesundheit und Frauen 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 Gesundheit und Frauen der Bundesregierung vorzulegende Bericht hat auch anonymisierte Angaben über die das 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes betreffende 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 nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes im Bundesdienst zu enthalten.

### **Bericht an den Nationalrat**

§ 12a. Die Bundesregierung hat dem Nationalrat bis zum 1. Oktober jedes zweiten Jahres unter Bedachtnahme auf die Berichte nach § 12 einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

## **2. Hauptstück**

### **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

### **Begriffsbestimmungen**

§ 13a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

### **Ausnahmebestimmungen**

§ 13b. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 12 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von öffentlichen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,



2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

#### **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen**

§ 14. 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 zu verwenden, die zu einer Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

#### **Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen**

§ 15. (1) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen einer im § 13 genannten Gründe führen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die das Vorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 13 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

#### **Belästigung**

§ 16. (1) Eine Diskriminierung nach § 13 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 belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterläßt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

### **Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

**§ 16a.** Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung nach den §§ 13 Abs. 1 und 14 bis 16 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.

## **3. Hauptstück**

### **Gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück**

#### **1. Abschnitt**

### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

#### **Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

**§ 17.** (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 oder § 13 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund der Bewerberin oder dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl 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 der aufgenommenen Bewerberin oder 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**

**§ 17a.** Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 2 oder § 13 Abs. 1 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, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber dem Bund Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

#### **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**

**§ 17b.** Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 3 oder § 13 Abs. 1 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

#### **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung**

**§ 17c.** Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 4 oder § 13 Abs. 1 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

#### **Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter**

**§ 18.** (1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl 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 der oder 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 beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

#### **Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten**

**§ 18a.** (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl 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 der oder 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**

**§ 18b.** Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittenen persönliche Beeinträchtigung.

### **Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

**§ 18c.** Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen einer der im § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründe gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 4 Z 7 oder § 13 Abs. 1 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 und Belästigung**

**§ 19.** (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 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 der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

## 2. Abschnitt

### Geltendmachung von Ansprüchen

#### Fristen

**§ 20.** (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 17 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 18 und 19 infolge Belästigung nach § 16 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 17 und 18 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. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 18c ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 17a bis 17c gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach den §§ 18a und 19 infolge Belästigung nach § 16 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a binnen eines Jahres mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 infolge Belästigung nach § 16 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 18a 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 § 18c 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.

#### Beweislast

**§ 20a.** Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 4, 8, 8a, 13 Abs. 1 oder 16 beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller

Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 4a Abs. 2, 13a Abs. 2 oder 13b vorliegt. Bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### **Benachteiligungsverbot**

**§ 20b.** Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 20a ist anzuwenden.

## **II. Teil**

### **Institutionen und Verfahren**

#### **1. Hauptstück**

#### **Institutionen**

#### **Einteilung**

**§ 21.** Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Bundes,
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten,
3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen,
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und
5. die Kontaktfrauen.

## 1. Abschnitt

### Gleichbehandlungskommission

#### Einrichtung

§ 22. (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes (in der Folge „Kommission“ genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. zwei Personen, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben haben,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes, die oder der über eine mindestens dreijährige einschlägige Tätigkeit in einer Dienstrechtsabteilung des Bundes verfügt,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. je vier 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 Gesundheit und Frauen, 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) Üben die in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen ihr Beststellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Bundesministerin oder der Bundesminister für Gesundheit und Frauen die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) selbst zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

(7) Die oder der Vorsitzende des Senates I hat die Tätigkeit der Kommission zu koordinieren und insbesondere die Senate zu bilden.

### **Senate**

**§ 22a.** (1) Die Kommission hat in Senaten zu entscheiden. Die beiden einzurichtenden Senate sind für folgende Bereiche zuständig:

1. Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern (I. Teil, 1. Hauptstück),
2. Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I. Teil, 2. Hauptstück).

(2) Betrifft ein von der Kommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, so ist Senat I zuständig. Er hat dabei auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I. Teil I, 2. Hauptstück) anzuwenden.

### **Zusammensetzung der Senate**

**§ 22b.** (1) Jeder Senat hat aus der oder dem Vorsitzenden oder deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter und weiteren Mitgliedern zu bestehen. Ein Mitglied kann auch beiden Senaten angehören.

(2) Jedem Senat gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, 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 Bundeskanzleramtes, 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.



(3) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Gesundheit und Frauen hat je ein Mitglied jedes Senates

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

### **Aufgaben der Gleichbehandlungskommission**

§ 23. (1) Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich (§ 22a) mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

### **Gutachten**

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

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d 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 §§ 4 und 5 bis 8a, 13 und 14 bis 16 oder
  - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet,
3. jede Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für ihren Ressortbereich,
4. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

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

(4) Betrifft ein Antrag nach Abs. 2 Z 1 oder 2 lit. a eine Diskriminierung im Sinne des 2. Hauptstückes des I. Teiles, hat die Antragstellerin oder der Antragsteller das Recht, sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, im Verfahren vor der Kommission vertreten zu lassen. Der Senat hat auf Antrag der von der Diskriminierung im Sinne des 2. Hauptstückes des I. Teiles betroffenen Person eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 24 Abs. 4a beizuziehen.

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

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

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

(7) Der befasste Senat hat sein 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.

(8) Ist der befasste Senat der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat er

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.

(9) Betreffen die Vorschläge nach Abs. 7 eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes und 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 § 11a aufzunehmen.

(10) Der befasste Senat hat Gutachten im Sinne des Abs. 1, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen kostenlos zu veröffentlichen.

### **Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission**

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

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

(3) Der Senat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Der Senat hat seine 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.

(4a) Die oder der Senatsvorsitzende kann den Sitzungen des Senates auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat die oder der Vorsitzende zu entsprechen.

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

(6) Die Geschäftsordnung der Senate der Kommission ist durch Verordnung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Gesundheit und Frauen näher zu regeln.

(7) Für die Sacherfordernisse der Kommission und für die Besorgung ihrer Kanzleigeschäfte hat das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen aufzukommen.

### **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

§ 25. (1) Auf das Verfahren vor den Senaten 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. Für die Beiziehung von Dolmetschern und Übersetzern gelten die Bestimmungen der §§ 39a, 52 Abs. 3 und 4 sowie 53 AVG, wobei die Kosten von Amts wegen zu tragen sind.

(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 §§ 4, 4a, 6 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b bis 11d behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 4 oder § 13 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 13b vorliegt,

2. bei Berufung auf § 8, § 8a oder § 16 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

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

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist den Senaten 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 eines Senates der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

## **2. 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 Dreiervorschlag ist für die Dauer von Fördermaßnahmen im Bereich des Ressorts nach dem 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles 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.

### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

§ 27. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne 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 nach den §§ 4 und 5 bis 8a, 13 Abs. 1 und 14 bis 16 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 sexu-

ellen 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.

### **3. 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 die gemäß § 26 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und im Falle ihrer Verhinderung ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter an.

(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 von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Ressort betreffenden Fragen im Sinne 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 nach § 11a 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 der Bundesministerin oder des Bundesministers für Gesundheit und Frauen 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.

### **4. Abschnitt**

#### **Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

##### **Einrichtung und Mitgliedschaft**

**§ 32.** (1) Beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 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 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 Gesundheit und Frauen zu führen.

### **Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe**

§ 33. Die Interministerielle Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst im Sinne des 1. und 2. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes,
2. Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung nach dem 2. Abschnitt des 1. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes,
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.

## **5. 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 § 11 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 nach dem 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes 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 1. Hauptstück des I. 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 1. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes.

## **2. Hauptstück**

### **Verfahren**

### **Rechtsstellung**

§ 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. Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung,
2. Menschenrechte,
3. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
4. Organisationsrecht und
5. Reden und Verhandeln.

### **Verschwiegenheitspflicht**

§ 38. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen 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.

### **III. Teil**

#### **Sonderbestimmungen**

##### **1. Abschnitt**

#### **Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer**

##### **Anwendungsbereich**

**§ 40.** Die §§ 1 bis 9 und 13 bis 20b 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 Landesvertragslehrgesetzes 1966, BGBl. Nr. 172 und § 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrgesetzes, 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 §§ 17 bis 20b Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind.

##### **2. Abschnitt**

#### **Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten**

##### **Anwendungsbereich**

**§ 41.** (1) Dieses Bundesgesetz ist auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes für eine der in § 94 Abs. 1 Z 2 bis 6 des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, genannten Funktionen bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende, mit Ausnahme des 3. Abschnittes des 1. Hauptstückes des I. Teiles und des 3. und 4. Abschnittes des 1. Hauptstückes des II. Teiles mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 17 Abs. 1 trifft.

(2) Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen (§ 27) steht dem gemäß § 42 des Universitätsgesetzes 2002 an jeder Universität einzurichtenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ihm obliegt insbesondere

1. die Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1) und

2. die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Kommission (§ 23a).

(3) Auf die Mitglieder der Arbeitskreise ist § 37 Abs. 3 und 5 anzuwenden. Die Mitglieder der Arbeitskreise haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reise(Fahrt)auslagen nach Maßgabe der Reisegebührevorschrift des Bundes.

(4) Hat die Universität die Absicht, ein in einem zeitlich befristeten Dienst-, Arbeits- oder anderen Rechtsverhältnis zum Bund oder zur Universität stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiter zu beschäftigen, obwohl eine Weiterverwendung rechtlich zulässig wäre, hat der Rektor diese Absicht dem Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor dem Zeitablauf des Dienst-, Arbeits- oder Rechtsverhältnisses unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

### **Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium**

§ 42. (1) Für Studienwerberinnen, Studienwerber und Studierende an Universitäten gilt ferner, dass sie auch 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 Bakkalaureats-, (künstlerischen) Magister- oder Diplomarbeit oder Dissertation und
7. der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der facheinschlägigen Einrichtungen der Universität

nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden dürfen.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden. Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Ausdrucks „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers“ der Ausdruck „Vertreterin oder Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht oder beantragt wird“,
2. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und

3. an die Stelle des Ausdrucks „zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität“

tritt.

### **3. Abschnitt**

#### **Verweisungen**

§ 43. Wird in anderen Bundesgesetzen auf dieses Bundesgesetz in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung verwiesen, sind diese Verweisungen auf dieses Bundesgesetz in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung und die neuen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung zu beziehen. Sehen diese Verweisungen die Anwendung von Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung auf Arbeitnehmer einer ausgegliederten Einrichtung, auf die dieser zur dauernden Dienstleistung zugewiesenen Beamten oder auf Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder sonstiges Rechtsverhältnis zu dieser Einrichtung vor, finden auf den durch die Verweisung erfaßten Personenkreis dieser Einrichtung auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung dieses Bundesgesetzes in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung Anwendung.

## **IV. Teil**

### **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

#### **1. Abschnitt**

##### **Übergangsbestimmungen**

##### **Frauenförderung an Justizanstalten**

§ 44. Die Justizanstalten gelten als eigener Wirkungsbereich einer Dienstbehörde im Sinne des 2. Abschnittes des I. Hauptstückes des I. Teiles dieses Bundesgesetzes.

##### **Übergangsbestimmungen für Frauenförderungspläne, Berichte, Personen und Institutionen**

§ 45. (1) Frauenförderungspläne, die gemäß § 41 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung erlassen wurden, gelten bis zum Ablauf ihres Zeitraumes von sechs Jahren weiter und sind weiterhin nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Auf die Berichte, die nach Abs. 1 über den am 30. Juni 2004 laufenden zweijährigen Geltungszeitraum zu erstellen sind, ist § 50 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Die nach § 21 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten für die Zeit ab 1. Juli 2004 als nach §§ 22 und 22a Abs. 1 Z 1 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Mitglieder der Kommission und des Senates I mit einer ab 1. Juli 2004 beginnenden Funktionsdauer von fünf Jahren.

(4) Die oder der nach § 21 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellte Vorsitzende der Bundes-Gleichbehandlungskommission gilt für die Zeit ab 1. Juli 2004 als nach § 22a Abs. 1 Z 1 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte oder bestellter Vorsitzende des Senates I.

(5) Die nach § 26 Abs. 4 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 26 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte und Stellvertreterinnen und Stellvertreter.

(6) Die nach § 32 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 32 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Mitglieder der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

(7) Die nach § 35 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2004 geltenden Fassung bestellten Kontaktfrauen gelten ab 1. Juli 2004 bis zum Ablauf ihrer Funktionsdauer als nach § 35 in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung bestellte Kontaktfrauen.

## **2. Abschnitt**

### **Schlussbestimmungen**

#### **Verweisung auf andere Bundesgesetze**

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

#### **Inkrafttreten**

§ 47. (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.

(12) Das Inhaltsverzeichnis, der Titel, §§ 1 bis § 23a, § 24 Abs. 1 bis 4a, 6 und 7, §§ 25 bis 36, die Überschriften vor § 37, § 37 Abs. 5 und §§ 38 bis 48 sowie die Aufhebung des § 37 Abs. 6 bis 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft.

### **Vollziehung**

**§ 48.** Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 40 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:

*Im Bundeskanzleramt bekennt man sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik und um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, verfolgt es insbesondere folgende Ziele:*

- 1. Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebene und die Behandlung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen*
- 2. Förderung des Selbstbewusstseins und der beruflichen Identität von Frauen*
- 3. Förderung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern*
- 4. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie*
- 5. entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert*
- 6. das ständige Streben nach Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen*
- 7. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen, sowie*
- 8. der Leitgedanken des „gender mainstreamings“, in sämtliche Maßnahmen des Bundeskanzleramts wurde integriert. Eine Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming wurde eingerichtet und hat ihre Arbeit aufgenommen*

*Vorrangig 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, aufgenommen.*

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

*Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:*

#### 1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung

*Mitarbeiterinnen werden über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht über den elektronischen Weg informiert und zur Teilnahme ermutigt.*

*Bei Seminaren am Dienstort wird nach Möglichkeit bei den Kurszeiten auf unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, wie z.B. das Abholen der Kinder vom Kindergarten, geachtet.*

*Die Erhöhung des Frauenanteils bei Vortragenden wird angestrebt und regelmäßig evaluiert.*

## 2. Beruflicher Aufstieg

*Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv vom unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden.*

*Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit-, wie auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird speziell gefördert.*

*Durch die Einführung der Ausbildung zu TeamassistentInnen wurde eine Möglichkeit geschaffen, gerade Mitarbeiterinnen berufliche Aufstiegschancen anzubieten.*

## 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 Aufgabenbereiches zu ermöglichen.*

*Begleitende Maßnahmen können (und werden auch schon im Einzelfall) der "Remote-Zugriff" von zu Hause auf den eigenen elektronischen Arbeitsplatz darstellen.*

## 4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes 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 möglichst positiv erledigt.*

*Nach der flächendeckenden Einführung des elektronischen Aktes im Bundeskanzleramt wird ein Pilotprojekt "Telearbeit in einzelnen Fällen" für sechs Monate angedacht. Nach Evaluierung der Erfahrungen aus diesem Pilotprojekt wird über eine weitergehende Einführung von Telearbeit entschieden.*

*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 Verwaltungsreformaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte des Verwaltungs-Innovations-Programms viele Frauen mitwirken.*

## **Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan - BGBl. II Nr. 630/2003 – verwiesen.

## **Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

aus dem vorgelegten Bericht:

*„Ziel des Berichtes 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 Bildung und Kultur wäre anzuführen:*

### *1. Rechtliches/Frauenförderungsplan*

*Der allgemeine Teil des Frauenförderungsplanes 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 Direktorinnen und Direktoren sowie Beamtinnen und Beamte der Schulaufsicht bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen.*
- Im schulautonomen Bereich haben die Direktorinnen und Direktoren 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 Direktorinnen und Direktoren im Zusammenwirken mit den Schulaufsichtsorganen bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote Frauen mit Funktionen (z.B. Direktorstellvertreterin, Administratorin, Fachvorständin, Klassenvorständin, 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 Schulungen sowie auch Informationen wie zB Dienstrecht (insbesondere das Pensionsrecht), Leitungsbestellungen, Gewichtung/Bedeutung der Schulautonomie für Frauen, Auswirkungen der Stundekürzungen für Lehrerinnen, usw, organisiert und auch mitfinanziert.*

### **Bundesministerium für Finanzen**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan – BGBl. II Nr. 340/2000 – verwiesen.

### **Bundesministerium für Gesundheit und Frauen**

aus dem vorgelegten Bericht:

*Der Entwurf eines Frauenförderungsplans liegt auf und sieht folgende Maßnahmen vor:*

*Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
Kinderbetreuungseinrichtungen  
Erhöhung des Frauenanteils an den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen  
Basiseinführung  
Schulung von Führungskräften  
Vortragende und Unterrichtsmaterialien  
Laufbahn- und Karriereplanung  
Besetzung von Führungspositionen  
Spezielle Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger*

### **Bundesministerium für Inneres**

aus dem vorgelegten Bericht:

*Für den Bereich der Exekutive ist das seit 1.1.2002 geltende Jahresarbeitszeitmodell des BMI zu erwähnen:  
Durch ein flexibles Dienstsysteem im Wechseldienst soll jenen Exekutivangehörigen, die Versorgungspflichten haben, die weitere Ausübung eines tatsächlichen Exekutivdienstes im Außendienst ohne Schichtdienst ermöglicht werden.  
Ziel ist es, Exekutivbeamte/innen dem familiären Anlass entsprechend auf deren Wunsch befristet ein flexibles Dienstsysteem im Wechseldienst (etwa in den Wachzimmern und Gendarmerieposten) zur Verfügung zu stellen.*

*Es wird generell versucht, die Anregungen der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI auch, etwa in Form von Projekten, tatsächlich umzusetzen:*

*Das Projekt „Kinderbetreuung“, das eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten soll, wird im ganzen Ressort durchgeführt.*

*Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch eine der Zielvorgaben für „Teleworking im BMI“, wobei bereits ein „Pilotprojekt Teleworking“ – allerdings nur in der Zentralstelle - erfolgreich abgeschlossen wurde.*

*Im Bereich Gender Mainstreaming werden Projekte, wie etwa „Gender Mainstreaming, Aufnahmekriterien bei Sondereinheiten – geschlechtergetrenntes Auswahlverfahren“ durchgeführt.*

## **Bundesministerium für Justiz**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan – BGBl. II Nr. 281/2003 - verwiesen.

## **Bundesministerium für Landesverteidigung**

aus dem vorgelegten Bericht:

*In diesem Sinne wurde in den letzten Jahren – insbesondere im Rahmen des Projekts „Soldatinnen im Bundesheer“ – durch die Sensibilisierung der Führungskräfte und durch das „Mentoring“ – eine intensive Personalbegleitung aller Soldatinnen – durch speziell geschulte Wehrdienstberaterinnen und –berater eine Reihe von Maßnahmen zur Hintanhaltung von Ungleichbehandlungen gesetzt.*

*Im Teilbereich „sprachliche Gleichbehandlung“ wurden in alle relevanten Wehrrechtsnormen (Wehrgesetz 2001, Heeresdisziplingesetz 2002, Heeresgebührengesetz 2001, Auslandseinsatzgesetz 2001, Militärauszeichnungsgesetz 2002, Militärbefugnisgesetz, Sperrgebietsgesetz 2002 und Munitionslagergesetz) entsprechende Bestimmungen eingearbeitet; zur ressortinternen Umsetzung und Vertiefung wurden im Erlassweg Durchführungsbestimmungen zur sprachlichen Gleichbehandlung verfügt.*

*Weiters wurde im Bundesministerium für Landesverteidigung eine Arbeitsgruppe eingesetzt, deren Aufgabe es ist, Gender Mainstreaming-Projekte zu erarbeiten und umzusetzen.*

*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**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan des BMLFUW –  
BGBl. II Nr. 115/2003 - verwiesen

## **Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen und Konsumentenschutz**

aus dem vorgelegten Bericht:

*Das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik; dies zeigt sich vor allem durch folgende, in der Vergangenheit bereits gesetzte bzw. zukünftig zu setzende Maßnahmen:*

### **Adaptierung des Frauenförderplans des Ressorts**

*Der am 1. Juli 2002 in Kraft getretene, für sechs Jahre gültige Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, kundgemacht mit BGBl. II Nr. 337/2002, wurde auf Grund des Gesetzes nach Ablauf von zwei Jahren hinsichtlich des Datenteils an die aktuelle Entwicklung angepasst und mit Geltung für die nächsten zwei Jahre am 27. Februar 2004 per Verordnung im BGBl II Nr. 95/2004 kundgemacht.*

*Neben der Festlegung der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde wurde erstmals ein aktuellerer und unabhängig von besoldungsrechtlichen Besonderheiten rein nach Funktionen gegliederter Ist-Zustand der Aufteilung nach Geschlechtern abgebildet, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren.*

### **Fortsetzung bzw. Ausweitung von Mentoring für Frauen**

*Im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz wurden bereits zwei Mentoring-Projekte für Frauen erfolgreich durchgeführt. Die Ergebnisse und Erfahrungen wurden in einem Leitfaden "Mentoring - eine Strategie zur Frauenförderung im Öffentlichen Dienst" publiziert.*

*Diese bewährte Strategie soll im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz als innovative Personalentwicklungsmaßnahme zur Frauenförderung implementiert werden.*

*Nach Maßgabe der personellen und finanziellen Ressourcen sowie der Kooperationsbereitschaft externer Institutionen soll Cross-Mentoring auch bei einzelnen Landesstellen des Bundessozialamts unter Leitung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen als Pilotprojekt(e) eingeführt werden.*

### **Weiterbildungsmaßnahmen**

*Im Rahmen der ressortinternen Weiterbildung sollen die speziell für Frauen konzipierte Seminare eine Fortführung erfahren. Daneben sind Kurse mit dem Inhalt*

*Sprachkenntnisse, Kommunikation und Teamarbeit verstärkt für Dienstnehmerinnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten.*

### **Audit Familie und Beruf, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstieg**

*Der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sowohl das fix implementierte Audit Familie und Beruf als auch die Förderung der Teilzeitbeschäftigung auch durch Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen und die Tatsache, dass (vorübergehende) Teilzeitbeschäftigung kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionen darstellt. Der Wiedereinstieg nach Karenzurlauben wird durch Informationen und spezielle Bildungsmaßnahmen besonders unterstützt.*

## **Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan BGBl. II Nr. 131/1998 (BMWV) verwiesen.

## **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**

aus dem vorgelegten Bericht:

*Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit steht für eine frauen- und familienfreundliche Umsetzung der bestehenden dienstrechtlichen Bestimmungen. Die folgenden Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen wurden zum Teil im Zuge der Teilnahme am Audit Familie & Beruf erarbeitet und bereits umgesetzt.*

*Am 24. September 2002 wurde dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit das Grundzertifikat des Audits FAMILIE & BERUF verliehen, im Dezember 2003 wurde ein Zwischenbericht erstellt und in der Folge das Zertifikat verlängert. Neben der Vorbildwirkung des BMWA für die österreichische Wirtschaft, die u.a. auf eine Teilnahme privater wie öffentlicher Unternehmen an diesem Projekt abzielt, soll mit der Auditierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil der Unternehmenskultur des BMWA bewusst gemacht, gefördert und verankert werden.*

*1. Die im Frauenförderungsplan definierten Ziele und Maßnahmen, die regelmäßig adaptiert und im Bundesgesetzblatt als Verordnung veröffentlicht werden und eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Funktionen und Besoldungsgruppen, sowie Chancengleichheit (Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen in allen Hierarchieebenen) und Gender Mainstreaming als durchgängige Prinzipien in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit verankern, bilden die Rahmenbedingungen und sind ein wichtiger Bestandteil der „Unternehmenskultur“ des BMWA.*

*2. Es gilt, das Selbstbewusstsein von Frauen nachhaltig zu stärken sowie ihre berufliche Identität zu fördern, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, gestaltend und*



verantwortungsvoll mitzuwirken. Das kann zum einen durch die Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungskursen (sei es im Zentrum für Management Schloss Laudon oder ressortintern organisiert) unterstützt werden, zB Führungskräftelehrgänge, Personalmanagement Lehrgänge, Leadership und Mitarbeiterführung, Mediation, Human Resource Management im öffentlichen Dienst, Medientraining, Zeit- und Selbstmanagement, .... Zudem kann bei der Übertragung einer Projektleitung auf eine Frau die Möglichkeit geboten werden, Erfahrungen zu sammeln, die zum einen die Fähigkeit zur Teamführung als auch die Entscheidungsfähigkeit und die Übernahme von Verantwortung unter Beweis stellen hilft. Bei der Bewerbung für eine höherwertige Verwendung wird eine solche Erfahrung positiven Einfluß auf den Ausgang der Entscheidung haben.

3. Die Übertragung von Verantwortung, zB durch Einräumung einer Zeichnungsbefugnis für bestimmte Angelegenheiten, kann dabei helfen, Selbständigkeit und Entscheidungsfähigkeit von Frauen zu fördern und damit ihr Selbstbewusstsein stärken.

4. Letztlich wird bei jedem Weiterbildungskurs eine Motivationssteigerung der Bediensteten festzustellen sein, mag es sich auch um einen Sprachkurs handeln, der nicht direkt die tägliche Arbeit im Büro erleichtert, sondern in einem gewissen Sinn die Wertschätzung des Dienstgebers zum Ausdruck bringt.

5. Die Einbindung von in Karenz Befindlichen - etwa Einladung zu informellen Treffen zwecks Informationsaustausch, Informationsveranstaltungen, Berücksichtigung bei der Schulungseinteilung - sowie die Servicierung von Informationsnetzwerken erleichtern Frauen den Wiedereinstieg ins Berufsleben.

6. Darüber hinaus werden alle Bediensteten des Ressorts regelmäßig zu Veranstaltungen eingeladen, die Themen wie Mutterschutz, Elternkarenzurlaub, Teilzeit, Wiedereinstieg ins Berufsleben, etc. zum Gegenstand haben und neben dem Informationscharakter auch eine Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen bewirken sollen. Damit in Zusammenhang steht die Bewusstseinsbildung, dass etwa auch Väter den Elternkarenzurlaub tatsächlich in Anspruch nehmen und dies vom Umfeld Akzeptanz und Anerkennung findet.

7. Auch die Betrauung teilzeitbeschäftigter Frauen mit Leitungsfunktionen zeigt auf, dass Familie kein Karrierehindernis ist.

8. Ein weiterer Aspekt ist die Empfehlung einer familienorientierten Terminvereinbarung, die vor allem Teilzeitbeschäftigte (vorwiegend am Vormittag Tätige) betrifft und vom Verständnis des Vorgesetzten getragen sein muß, Sitzungen auf eben diese Zeiten der Verfügbarkeit des Bediensteten zu verlagern. Auch die Vereinbarung von Arbeitsergebnissen und damit die Übertragung der zeitlichen Souveränität auf die MitarbeiterInnen trägt diesem Gedanken Rechnung.

9. Auch bietet die Intranet-Seite des BMWA jedem Bediensteten aktuelle Einblicke in Vorhaben, Entwicklungen und gesetzliche Rahmenbedingungen betreffend Frauenförderung und Gleichbehandlung und nennt die jeweiligen Ansprechpartner. Diese Maßnahmen sind mitunter auf längere Zeit angelegt und verlangen ein „Umdenken“ und „Überdenken“ bisheriger Abläufe. Zielführend dabei wären freilich auch österreichweite Medienkampagnen.

Familienrelevante Leistungen:

- + Es werden Folder (zB "Ein Baby kommt") erstellt und Infoveranstaltungen abgehalten, um insgesamt das Bewusstsein zu fördern, dass familienbewusste Personalpolitik passiert (stärkere Kommunikation über bestehende Maßnahmen). Diese fördert unmittelbar die Motivation und Arbeitszufriedenheit aller MitarbeiterInnen im Ministerium. Der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit gebührt viel Respekt, zeigt sie doch ein hohes Maß an Managementfähigkeit.
- + Eine familienorientierte Terminvereinbarung (etwa die Verlagerung von Sitzungsterminen auf den Vormittag) oder die zeitgerechte Aufgabenübertragung bzw nach der zeitlichen Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen; kommt besonders Teilzeitbeschäftigten zugute
- + Vereinbarung von Arbeitsergebnissen - die zeitliche Souveränität liegt bei den MitarbeiterInnen + mobile Gestaltung des Arbeitsortes, zB Handy, Modem, Notebook (Übernahme der Anschaffungs- und der laufenden Kosten durch das BMWA)
- + Betrauung teilzeitbeschäftigter Frauen mit Leitungsfunktionen - Aufzeigen, dass Familie kein Karrierehindernis ist.
- + Ergänzung des bestehenden Mitarbeitergespräch-Leitfadens um "familienorientiertes Führungsverhalten", um die Bedeutung und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen bei allen Führungskräften und MitarbeiterInnen bewusst zu machen
- + Mitarbeitergespräche bieten Feedback-Möglichkeiten hinsichtlich familienbewussten Führungsverhaltens
- + bei Führungskräfte-Seminaren werden Inhalte zum Thema Familie behandelt
- + Fortbildungsangebote des BMWA (zB. EDV-Kurse, RIS-Schulungen) werden zu familienfreundlichen Zeiten (Vormittag) abgehalten
- + Es wurde eine Intranet-Seite betr. Familienservice eingerichtet (zB zu den Themen  
Kinderbetreuungsgeld, Elternkarenz, Teilzeitbeschäftigung, Leistungen nach dem Karenzurlaubsgeldgesetz)
- + Familienhospizfreistellung (§ 78d BDG 1979)
- + Einladung von karenzierten MitarbeiterInnen zu Veranstaltungen des BMWA
- + den Besuch von Seminaren zum Thema "Zeitmanagement" oä. wird ermöglicht
- + Aktuelle Informationen über Betreuungsmöglichkeiten (freie Kindergartenplätze, insbes. in der Nähe des BMWA) werden im Intranet veröffentlicht. Damit in Zusammenhang steht die Bewusstseinsbildung, dass etwa auch Väter den Elternkarenzurlaub tatsächlich in Anspruch nehmen und dies vom Umfeld Akzeptanz und Anerkennung findet.

Als Feedback-Möglichkeit zur Überprüfung familienfreundlicher Maßnahmen ließe sich das Mitarbeitergespräch heranziehen, das mittlerweile institutionalisiert ist und jährlich stattfindet.

Am 24. September 2002 wurde dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit das Grundzertifikat des Audits FAMILIE & BERUF verliehen, bei dem die Maßnahmen des Ressorts zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genau untersucht und von externen Stellen geprüft wurden. Im Dezember 2003 wurde ein Zwischenbericht erstellt und in der Folge das Zertifikat verlängert.

Neben der Vorbildwirkung des BMWA für die österreichische Wirtschaft, die ua. auf eine Teilnahme privater wie öffentlicher Unternehmen an diesem Projekt abzielt, soll mit der Auditierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Teil der Unternehmenskultur des BMWA bewusst gemacht, gefördert und verankert werden.

*Zugegebenermaßen ging es in diesem Projekt dem Wortlaut nach zwar primär um die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf, die entwickelten Maßnahmen zur Unterstützung von Bediensteten mit Kindern lassen sich aber gleichermaßen bei der Betreuung Älterer, chronisch Kranker oder Behinderter anwenden, sei es durch Frauen oder Männer. Die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, sei es durch Gesetze oder eine entsprechende Unternehmenskultur, die es dem Einzelnen letztlich ermöglicht, diese Möglichkeiten auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen und Unterstützung dabei zu bekommen, ist ein wesentlicher und wichtiger Schritt in Richtung Zukunft.*

### **Parlamentsdirektion**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan - BGBl. II Nr. 162/2003 - verwiesen.

### **Präsidenschaftskanzlei**

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan verwiesen.

## 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 Rechnungshofes 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 (die Generalsekretärin und ihr Stellvertreterin, beamtete Leiterin der verfassungsrechtlichen Grundsatzabteilung und Koordinatorin des wissenschaftlichen Dienstes, die beamtete Leiterin des Evidenzbüros, sowie auch die Leiterinnen der Geschäftsstelle und 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.*

## **Verwaltungsgerichtshof**

Leermeldung

## **Volksanwaltschaft**

aus dem vorgelegten Bericht:

*„Die Volksanwaltschaft teilt mit, dass zu Folge der deutlichen Überfüllung der laut Gesetz anzustrebenden Frauenquote von 40%, im Zusammenhang mit den übrigen Berichtsdaten, „Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Ressort“ für entbehrlich erachtet werden konnten. Bereits in ihren früheren gemäß § 50 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erstatten Berichten 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. Da der gegebene Bericht immer nur über eine bereits zurückliegende Periode Daten enthält, darf berichtet werden, dass zum jetzigen Zeitpunkt bereits der Frauenanteil in dieser Bewertungsgruppe gesteigert werden konnte."*

## **Arbeitsmarktservice**

aus dem vorgelegtem Bericht:

### **Der Equality Check**

*Einmal pro Jahr wird in jeder Geschäftsstelle im Rahmen eines Equality Check Bilanz über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans gezogen. An diesem Gespräch nehmen auf Einladung der Geschäftsstellenleitung und der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau ausgewählte Führungskräfte und MitarbeiterInnen teil.*

*Ziel dabei ist*

*die Überprüfung, ob und inwieweit in den einzelnen Geschäftsstellen Gleichstellung erreicht und bzw Förderungsmaßnahmen umgesetzt werden, die Möglichkeit des Vergleichs und Austausches zwischen einzelnen Geschäftsstellen einer Landesorganisation sowie die Förderung von good practice regionale Verbesserungspotenziale auffinden und konkrete Ziele setzen.*

### **Maßnahmen zur Karriereförderung für Frauen**

*Zur Vorbereitung auf Bewerbungssituationen wurden von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen schriftliche Informationsmaterialien zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen entwickelt.*

*Mitarbeiterinnen können zur Vorbereitung auf ein Hearing Coaching in Anspruch nehmen.*

*Die Vernetzung zwischen Führungsfrauen und Mitarbeiterinnen, die sich mit ihren Karrieremöglichkeiten auseinandersetzen wollen, soll ausgebaut werden.*



## Verzeichnis der Vorsitzenden der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

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 Herrngasse 23 1014 Wien Tel: 01/53115/2581 brigitte.pfeiffer@bka.gv.at
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	Dr. Margit Wästfelt	Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten Ballhausplatz 2 1014 Wien Tel: 01/0501150/3585 margit.waestfelt@bmaa.gv.at
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Dr. Gabriele Trattner	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 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 Himmelpfortgasse 4-8 1010 Wien Tel: 01/51433/1762 elfriede.fritz@bmf.gv.at
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	Dr. Hilde Jarc	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen Radetzkystraße 2 1030 Wien Tel: 01/71100/4827 hilde.jarc@bmgf.gv.at
Bundesministerium für Inneres	Sibylle Geißler	Bundesministerium für Inneres Herrengasse 7 1010 Wien Tel: 01/53126/4357 sibylle.geissler@bmi.gv.at
Bundesministerium für Justiz	Dr. Margarete Schweizer	Richterin des LG Salzburg Rudolfsplatz 2 5020 Salzburg Tel: 0662/8043/1256 margarete.schweizer@justiz.gv.at
Bundesministerium für Landesverteidigung	Dr. Sylvia Sperandio	Bundesministerium für Landesverteidigung Militärkommando OÖ, FIH Vogler Fliegerhorst 4063 Hörsching Tel: 07221/700/4200

Ressort	Name	Adresse
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
Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz	Dr. Elisabeth Kutschera	Bundessozialamt, Landesstelle OÖ Gruberstraße 63 4021 Linz Tel. 0732/7604/314 elisabeth.kutschera@basb.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	Manuela Felkl-Nemeth	Verfassungsgerichtshof Judenplatz 11 1010 Wien Tel: 01/53122/493 m.nemeth@vfgh.gv.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
Arbeitsmarktservice Österreich	Mag. Hilde Stockhammer	Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle Treustraße 35-43 1200 Wien Tel: 01/33178/615 hilde.stockhammer@001.ams.or.at

Ressort	Name	Adresse
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

