

Bures: Frauen im Bundesdienst werden gestärkt

Utl.: Ministerrat beschließt Novelle des
Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes =

Wien (OTS) - "Frauen im Öffentlichen Dienst erfahren jetzt eine deutliche Stärkung - vom wirksameren Schutz gegen Diskriminierung über die stärkere Vertretung in Kommissionen bis hin zur sprachlichen Gleichbehandlung", freut sich Frauen- und Beamtenministerin Doris Bures über die heute im Ministerrat beschlossene Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

"Mit dem Bundesgleichbehandlungsgesetz haben wir ein wirksames Instrument zur Frauenförderung im Öffentlichen Dienst. Es liegt an uns, das Gesetz ständig zu verbessern, um den Frauen zu ihren Rechten zu verhelfen", so Bures. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sei auch ein wichtiger Beitrag bei der Vorbildwirkung des Bundes, wenn es um die ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Berufsleben geht. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft beinhalte das Gleichbehandlungsgesetz im Bundesdienst explizite Frauenförderungsmaßnahmen, so Bures.

Die wichtigsten Inhalte der Novelle des
Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes:

+ Diskriminierungsschutz gilt auch bei befristeten
Arbeitsverhältnissen

Im Gleichbehandlungsgesetz für den Bund wird künftig klargestellt, dass der Diskriminierungsschutz auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt. Wird etwa eine im Probendienstverhältnis befindliche Arbeitnehmerin auf Grund ihrer Schwangerschaft gekündigt oder entlassen, so stellt dies eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

+ Verpflichtende Vertretung von Frauen in Kommissionen

Die Novelle ändert die Zusammensetzung von Kommissionen und Senaten, die für Entscheidungen in Personalangelegenheiten zuständig sind. Um die berufliche Erfahrungswelt von Frauen in diesen

Kommissionen entsprechend zu berücksichtigen, muss künftig unter zwei vom Dienstgeber zu nominierenden Mitgliedern mindestens eine Frau mit Stimmrecht vertreten sein.

+ Erweiterung der Definition von (sexueller) Belästigung

In Zukunft reicht schon die Absicht einer (sexuellen) Belästigung für eine Diskriminierung aus. Vom Bundesgleichbehandlungsgesetz werden also künftig alle Verhaltensweisen erfasst, die eine Belästigung bezwecken bzw. beabsichtigen und nicht erst solche, die von der belästigten Person subjektiv auch als solche erlebt werden. Bisher musste eine Belästigung vom Opfer als solche empfunden werden. Es kommt aber auch vor, dass eine Belästigung vom Opfer zum Zeitpunkt der Belästigung gar nicht als solche erkannt wird. So können etwa auch KollegInnen oder Gleichbehandlungsbeauftragte auf eine Belästigung hinweisen.

+ Möglichkeit eines Schadenersatzes

Wird ein Dienstverhältnis diskriminierend beendet, etwa weil sich eine Bedienstete wegen sexueller Belästigung beschwert, so haben die Betroffenen in Zukunft die Wahl zwischen der Anfechtung der Beendigung des Dienstverhältnisses oder einem Schadenersatzanspruch, wenn das Dienstverhältnis beendet wird.

+ Berücksichtigung einer Mehrfachdiskriminierung bei der Schadensbemessung

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für eine erlittene persönliche Beeinträchtigung ist in Zukunft auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Rücksicht zu nehmen. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn eine Frau mit dunkler Hautfarbe nicht eingestellt wird, weil sie eine Frau und noch dazu dunkelhäutig ist.

+ Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung

Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen müssen Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form enthalten. Das gilt nicht für Ausschreibungen, bei denen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorhergesehenen Tätigkeit ist. Bei Schriftstücken, die direkt an Bedienstete des Bundes gerichtet sind, ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht

entspricht.

Zwtl.: Hintergrund: Bundesgleichbehandlungsgesetz

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gibt es seit 1993. Es enthält eine Frauenförderquote von 40 Prozent. Das bedeutet, dass solange der Frauenanteil im Bundesdienst unter 40 Prozent liegt, Frauenförderungsmaßnahmen gesetzt werden.

Diese Maßnahmen sind:

+ Frauenförderpläne

Jedes Ressort muss einen Frauenförderplan erstellen, der für sechs Jahre gilt und alle zwei Jahre an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden muss. In diesem Plan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden kann.

Beispiele für Frauenförderungsmaßnahmen sind: Bewusstseinsbildende Maßnahmen, Förderung des Wiedereinstiegs, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Förderung von Nachwuchsführungskräften, etc.

+ Vorrangregeln bei Aufnahme, Aufstieg und Weiterbildung

Solange im Bundesdienst der Frauenanteil nicht 40 Prozent beträgt, sind Frauen bei Aufnahmen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung gegenüber den gleichgeeigneten Bewerbern zu bevorzugen.

Der letzte Bundesgleichbehandlungsbericht stammt aus dem Jahr 2006. Darin enthalten sind Berichte aller Ressorts über die Gleichbehandlungssituation sowie anonymisierte Beispiele von Fällen vor der Gleichbehandlungskommission. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt eingerichtet und kann wegen Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Bund angerufen werden.

Die meisten Fälle von Diskriminierung im Bundesdienst betreffen den beruflichen Aufstieg. Von März 2004 bis März 2006 wurden vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission 34 Anträge behandelt (29 davon von

Frauen). In der Hälfte der Fälle wurde eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beim beruflichen Aufstieg festgestellt. Fast ein Viertel aller Fälle betraf (sexuelle) Belästigungen.

Rückfragehinweis:

Susanna Enk

Pressesprecherin der Bundesministerin für Frauen, Medien
und Öffentlichen Dienst

Tel.: (+43 1) 53115/2132

E-Mail: susanna.enk@bka.gv.at

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLIESSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0132 2008-04-30/11:00

301100 Apr 08

Link zur Aussendung:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20080430_OTS0132