


*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz  
Materiell. Verlag: pro Libris, 2008*

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

## Grundlagenseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte)

März/April 2009

Mag. Beatrix Gojakovich

Geschäftsführerin der Bundesgleichbehandlungskommission  
Bundeskanzleramt /Abteilung II/3

*Dr<sup>in</sup> Maria Wais  
BMJ*

### Gleichbehandlung

In Österreich gibt es Gleichbehandlungsgesetze für den Bundesdienst, für den Landes- bzw. Gemeindedienst und für die Privatwirtschaft.

#### **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl. Nr. 100/1993 idgF**

Seit 1993 gibt es das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (kurz: B-GIBG) – und es gilt  
- mit Ausnahme des Frauenförderungsteiles – für Frauen und Männer im  
Bundesdienst.

Mit 1. Juli 2004 wurden 2 EU-AntidiskriminierungsRichtlinien ins B-GIBG integriert,  
seither ist das Gesetz folgendermaßen aufgebaut:

- ❖ Gleichbehandlung von Frauen und Männern (§§ 4 bis 12a)
- ❖ Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§§ 13 bis 16b)
- ❖ Gemeinsame Bestimmungen - Rechtsfolgen und Geltendmachung von Ansprüchen (§§17 bis 20b)
- ❖ Institutionen und Personen (§§ 21 bis 39)
- ❖ Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (§ 40) sowie für Angehörige der Universitäten (§§ 41, 42)
- ❖ Übergangs- und Schlussbestimmungen

## Geltungsbereich

### § 1

#### **Für wen gilt das Gesetz konkret?**

Für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen

Für Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund

Für Lehrlinge des Bundes

Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum

Für Frauen im Ausbildungsdienst („Frauen im Bundesheer“)

Für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben

Die Gleichbehandlungsgebote gelten nicht bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, für die in bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Merkmal (zB Tragen einer Uniform) Voraussetzung ist.

## Begriffsbestimmungen

### § 2

Was versteht man unter einer Dienststelle?

Was versteht man unter Zentralstellen?

Was versteht man unter Ressorts?

Was versteht man unter Dienstgebervertreter/in?

Was versteht man unter Dienstnehmer/in?

## Gleichbehandlung von Frauen und Männern

### § 3

Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern

## Gleichbehandlungsgebot

### § 4

Aufgrund des Geschlechtes darf niemand – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- und Familienstand – unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden und zwar insb. nicht

- ✓ bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- ✓ bei der Festsetzung des Entgelts
- ✓ bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- ✓ bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung
- ✓ beim beruflichen Aufstieg
- ✓ bei sonstigen Arbeitsbedingungen
- ✓ bei der Beendigung des Dienstverhältnisses

## Begriffsbestimmungen

### § 4a

#### **Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?**

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.

#### **Was ist eine mittelbare Diskriminierung?**

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 denn, dass die Vorschriften durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel angemessen und erforderlich sind).

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

## Auswahlkriterien

### § 5

Bei einer Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen bestimmte Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden: **zB Karenzurlaub, Teilzeitbeschäftigung, Einkünfte von Lebenspartner/innen**

## Einreihung von Arbeitsplätzen

### § 6

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit von Frauen einerseits und der von Männern andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

## Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

### § 7

Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen – sofern nicht ohnedies nach dem Ausschreibungsgesetz auszuschreiben ist.

Dabei sind die Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es dürfen keine Anmerkungen aufgenommen werden, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Sollte für einen Arbeitsplatz ein bestimmtes Geschlecht eine „unverzichtbare Voraussetzung“ für eine Tätigkeit sein, so ist bei der Beurteilung ein sehr strenger Maßstab anzulegen.

## Sexuelle Belästigung

### § 8

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, 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 dies bezweckt 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.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

#### Von wem kann man diskriminiert werden:

Von der/dem Dienstgebervertreter/in selbst

Von der/dem Dienstgebervertreter/in dadurch, dass sie/er es schuldhaft unterlässt – im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte - angemessene Abhilfe zu schaffen

Von Dritten

## Belästigung

### § 8a

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, 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 dies bezweckt 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.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

### **Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

#### § 9

Jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist eine Verletzung der Dienstpflichten und ist nach den Dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Damit soll eine Präventivwirkung erreicht werden.

### **Vertretung von Frauen in Kommissionen**

#### §10

Bei der Zusammensetzung jener Dienstrechtskommissionen, Senate, Kollegialorgane und Beiräte, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zu Entscheidungen in Personalangelegenheiten berufen sind, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens eines weiblich und eines männlich zu sein.

Die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder ein/e von ihr/ihm namhaft gemachte/r Bedienstete/r hat das Recht, an der Sitzung des jeweiligen Gremiums mit beratender Stimme teilzunehmen.

### **Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung**

#### § 10a

In Ausschreibungen und in Schriftstücken an Bedienstete, die Personalangelegenheiten betreffen, sind die Personen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu bezeichnen.

### **Besondere Fördermaßnahmen für Frauen**

#### **Frauenförderungsgebot**

#### § 11

Die Dienstgebervertreter/innen sind verpflichtet, nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen (40-%-Frauenquote) sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

## **Frauenförderungspläne**

### § 11a

Der Frauenförderungsplan wird nach einem Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die es in jedem Ressort gibt, von der Leiter/dem Leiter einer Zentralstelle erlassen und im Bundesgesetzblatt II verlautbart. Er wird für einen Zeitraum von 6 Jahren erstellt und alle 2 Jahre an die aktuelle Entwicklung angepasst, mit verbindlichen Vorgaben.

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

#### § 11b

Bewerberinnen sind bei gleicher Eignung wie der beste Mitwerber vorrangig aufzunehmen, sofern keine 40% im jeweiligen Bereich an Frauen vorhanden ist und sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen – sog. Öffnungsklausel (eingeführt nach einem EuGH-Urteil).

### **Vorrang beim beruflichen Aufstieg**

#### § 11c

Bewerberinnen sind bei gleicher Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber solange vorrangig zu bestellen bis 40% erreicht sind, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, und immer abgestellt auf die Vorgaben des FFP.

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

#### § 11d

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren vorrangig zuzulassen.

## **Berichtswesen**

### **Bericht an die Frau Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst**

#### § 12

Nach bestimmten im Gesetz angeführten Kriterien hat jedes Ressort alle 2 Jahre einen Bericht vorzulegen; mit gegliederten statistischen und anonymisierten Daten sowie Vorschlägen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen.

## **Bericht an den Nationalrat**

### § 12a

Die Bundesregierung hat dem Nationalrat alle 2 Jahre einen Gleichbehandlungsbericht vorzulegen.

### **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder des sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung; seit 1.7.2004)**

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

### § 13

Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sex. Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Die folgenden §§ 13a- 16b sind der Struktur nach dem Teil der Geschlechtergleichbehandlung nachgebildet. Bei Bedarf nachzulesen.

#### **Gemeinsame Bestimmungen**

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

#### **Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

### § 17

Wird ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht begründet, so ist der Bund Schadenersatz verpflichtet – Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

2 Möglichkeiten:

1. Hätte die/der Bewerberin bei diskriminierungsfreie Auswahl die Planstelle erhalten, mindestens 3 Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamt/innen der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages  
oder
2. Ist die/der Bewerber zwar im Auswahlverfahren diskriminiert worden, hätte aber wegen der besseren Eignung einer/eines Mitbewerber/in die Planstelle nicht bekommen, so gebührt einen Schadenersatz bis zu 3 Monatsbezügen.

## **Festsetzung des Entgelts**

### §17a

Erhält ein/e VB wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch den Bund für gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit ein geringeres Entgelt als eine/ein nicht diskriminierte/r Bedienstete/r, so gebührt die Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

## **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**

### § 17b

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes besteht ein Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

### §17c

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes besteht ein Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

## **Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter**

### § 18

Ist ein/e VB wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beruflich nicht aufgestiegen gebührt Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beim Ersatzanspruch gibt es wieder die bereits in § 17 normierten 2 Möglichkeiten:

1. Entgeltdifferenz für mindestens 3 Monate
2. Entgeltdifferenz bis zu 3 Monaten

zwischen dem Entgelt, das die/der VB bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte und dem tatsächlichen Entgelt.

## **Beruflicher Aufstieg von Beamt/innen**

### § 18a

Analog zu § 18



## **Gleiche Arbeitsbedingungen**

### § 18b

Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

### § 18c

Ist ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden, so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Antrag oder Klage der/des Betroffenen für rechtsunwirksam zu erklären. Ist ein befristetes Dienstverhältnis, das auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, auf Grund des Geschlechtes oder wegen eines der Gründe nach § 13 nicht verlängert worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Dienstverhältnisses geklagt werden.

## **Sexuelle Belästigung und Belästigung**

### § 19

Die/der Betroffene hat gegenüber der/dem Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Hat der/die Dienstgebervertreter/in es schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe zu schaffen, so wird auch der Bund schadenersatzpflichtig. Der Anspruch auf angemessenen Schadenersatz beträgt mindesten € 720.

### § 19a

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, ist dies bei der Bemessung des Schadenersatzes zu berücksichtigen.

## **Geltendmachung von Ansprüchen**

### **Fristen**

### § 20

Detaillierte Regelungen; großteils sind die Ansprüche binnen 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen; bei sexueller Belästigung und Belästigung binnen 1 Jahres. Beamte/innen haben die Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen, VB bei Gericht.

Wird ein Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission eingebracht, werden die Fristen gehemmt.

### **Beweislast**

#### § 20a

Vor Gericht muss eine betroffene Person den Diskriminierungsgrund glaubhaft machen, den Beklagten obliegt beim Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes der Beweis, dass bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war, oder dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit war, oder dass in gesetzlicher Ausnahmegrund vorlag.

Beim Vorwurf der sexuellen Belästigung und der Belästigung obliegt es dem Beklagten, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### **Benachteiligungsverbot**

#### § 20b

Die/der Dienstgebervertreter/in darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes die/den Dienstnehmer/in nicht entlassen, kündigen oder anders benachteiligen. Gilt auch für Zeug/innen, die als Auskunftspersonen herangezogen werden.

### **Institutionen und Verfahren**

#### § 21

Gleichbehandlungskommission des Bundes  
Gleichbehandlungsbeauftragten  
Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen  
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen  
Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte)

### **Gleichbehandlungskommission**

#### **Einrichtung**

#### § 22

Im Bundeskanzleramt ist die Gleichbehandlungskommission des Bundes eingerichtet.

## **Senate**

### § 22a

Die Kommission hat in Senaten zu entscheiden:

Senat I ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Senat II ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

## **Zusammensetzung der Senate**

### § 22b

Die Senate bestehen aus 6 Mitgliedern; die Frauenministerin bestellt aus deren Kreis die/ den Vorsitzenden.

## **Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission**

### § 23

Die Senate haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen.

## **Gutachten**

### § 23a

Auf Antrag oder von Amts wegen hat der befassende Senat Gutachten zu erstellen, ob

1. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder
2. Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliegt.

#### Antragsberechtigt:

- Betroffene Personen
- Gleichbehandlungsbeauftragte im eigenen Vertretungsbereich (betrifft die Diskriminierung eine Einzelperson muss diese zustimmen)
- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Ressortbereich
- Arbeitskreise für Universitäten

Der Antrag ist binnen 6 Monaten, bei sex. Belästigung oder Belästigung binnen 1 Jahres ab Kenntnis der Diskriminierung zulässig.

Der befassende Senat hat binnen 6 Monaten ab Antragseinbringung ein Gutachten zu erstatten, ob eine Diskriminierung vorliegt und bejahendenfalls der/dem Ressortleiter/in Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und sie /ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

## **Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission**

### § 24

Dabei geht es um die Beschlussfähigkeit und die Entscheidungsfindung der Kommission.

Die Mitglieder sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

## **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

### § 25

Bestimmte AVG-Regelungen sind anzuwenden (zB betreffend die Zuständigkeit, die Einbringung der Anträge, die Berechnung der Fristen, das Parteiengehör).

Antragsteller/innen müssen das Vorliegen der Diskriminierung glaubhaft machen, Dienstgeber müssen beweisen, dass ein anderer als der behauptete Grund für seine Entscheidung/Vorgangsweise vorliegt.

Die Dienstgebervertreter/innen sind verpflichtet dem befassten Senat die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Einsichtnahme in den Personalakt ist nur mit Zustimmung der betroffenen Person zulässig.

## **Gleichbehandlungsbeauftragte**

### **Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

### § 26

Jede/r Ressortleiter/in hat unter Bedachtnahme auf die personelle Struktur und die regionale Verteilung der Dienststellen mindestens 3 und höchsten 7 Vertretungsbereich für Gleichbehandlungsbeauftragte festzulegen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Stellvertreter/innen werden von der/dem Ressortleiter/in für 5 Jahre bestellt. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat ein Vorschlagsrecht.

### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

### § 27

- Sie haben sich mit allen Fragen der Gleichbehandlung (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung) und der Frauenförderung zu befassen.
- Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, ... der Dienstnehmer/innen entgegenzunehmen und zu beantworten oder der AG f. Gleichbehandlungsfragen weiterzugeben.

- Sie sind berechtigt, beim begründeten Verdacht einer Diskriminierung, Disziplinaranzeige bei der Dienstbehörde zu erstatten, dafür ist die Zustimmung der/des Betroffenen nötig. Wird die Disziplinaranzeige wegen sex. Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde die Anzeige an die Disziplinarkommission und den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.
- Sie sind berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen.

## **Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

### **Einrichtung und Mitgliedschaft**

#### **§ 28**

Ist bei jeder Zentralstelle eingerichtet; als Mitglieder gehören ihr alle Gleichbehandlungsbeauftragten an

### **Aufgaben der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen**

#### **§ 29**

- Haben sich auch mit allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen.
- Sie haben die Ressortleitung auf Diskriminierungsfälle hinzuweisen und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln.
- Sie können Gutachtenanträge an die Kommission stellen.
- Sie haben die Bediensteten über ihre Rechte nach dem B-GIBG zu informieren.
- Sie haben einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan vorzulegen, mit den Zielvorgaben für das Ressort.

### **Geschäftsführung der Arbeitsgruppen**

§ 30: Bestimmung über Einberufung und Beschlussfassung

### **Tätigkeit der Arbeitsgruppen**

#### **§ 31**

Die Dienstgebervertreter/innen müssen die Arbeitsgruppen unterstützen und ihnen die erforderlichen Auskünfte erteilen.

## **Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

### **Einrichtung und Mitgliedschaft**

#### § 32

Eingerichtet im Bundeskanzleramt; Mitglieder sind die Vorsitzenden der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und Vertreter/innen der GÖD

Vorsitz hat die Frauenministerin

### **Aufgaben der Interministeriellen Arbeitsgruppe**

#### § 33

- Beratung der Bundesregierung in allen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung
- Ausarbeitung von Vorschlägen für Frauenförderung
- Koordination der Arbeitsgruppen
- Bestellung einer/s Vertreter/in in die Bundes-Gleichbehandlungskommission

### **Geschäftsführung der IMAG**

#### § 34

Die IMAG ist mindestens einmal jährlich von der Frauenministerin einzuberufen.

### **Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte)**

#### **Bestellung der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten)**

#### § 35

Die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann an jeder Dienststelle mit mehr als 5 weiblichen Dienstnehmerinnen eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau (Frauenbeauftragten) bestellen.

#### **Aufgaben der Kontaktfrau (Frauenbeauftragten)**

#### § 36

Sie haben sich nur mit den Fragen der Geschlechtergleichbehandlung und der Frauenförderung zu befassen; sie sind nur für Dienstnehmerinnen zuständig, sie haben Anfragen usw zu beantworten und Auskünfte zu geben (im Wesentlichen wie die GBB)

## **Rechtsstellung**

### § 37

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) sind mit Verfassungsbestimmung in Ausübung ihrer Tätigkeit selbstständig und unabhängig. Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist die für die Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren.

Das Ehrenamt der Kontaktfrau (Frauenbeauftragten) ist möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben, Dienstgebervorteiler/innen haben aber die Belastung aus dieser Tätigkeit zu berücksichtigen.

## **Verschwiegenheitspflicht**

### § 38

Über Dienst- und Betriebsgeheimnisse, die den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) ausschließlich durch die Ausübung dieser Tätigkeit bekannt geworden sind, ist strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Außerdem sind die Mitteilungen der Bediensteten vertraulich zu behandeln.

## **Ruhen und Enden der Mitgliedschaften und Funktionen**

### § 39

#### Ruhen:

- Bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss
- während der Zeit der Suspendierung, der Außerdienststellung, einesurlaubes von mehr als 3 Monaten
- während des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes

#### Ende:

- Mit Ablauf der Funktionsdauer
- mit der rechtskräftigen Verhängung eines Disziplinarstrafe
- mit der Versetzung ins Ausland
- mit dem Wechsel der Dienstbehörde (bei GBB und KF: durch Ausscheiden aus dem Vertretungsbereich)
- durch Verzicht

## **Sonderbestimmungen für Landeslehrer/innen**

### § 40

Legt fest, dass die Bestimmungen des B-GIBG über die Gleichbehandlung und Frauenförderung gelten, dass aber Organe der Länder für die Wahrnehmung der Aufgaben der GBB und der AG f. Gleichbehandlungsfragen und der Gleichbehandlungskommission zuständig sind (mittlerweile haben alle Bundesländer in ihren Landesgleichbehandlungsgesetzen die entsprechenden Institutionen eingesetzt)

## **Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten**

### §§ 41 und 42

Das B-GIBG gilt auch für die Angehörigen der Universitäten, inklusive Studierende, und für Personen, die sich um die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis bzw um die Aufnahme als Studierende/r bewerben.

An jeder Uni ist ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. Dieser bzw dessen Mitglieder hat/haben im Wesentlichen die selben Aufgaben wie die AG für Gleichbehandlungsfragen und die GBB.