

AUSZUG AUS DEM STENOGRAPHISCHEN PROTOKOLL

**der 31. Sitzung der
XVIII. Gesetzgebungsperiode
des
Burgenländischen Landtages**

Donnerstag, 20. März 2003

10.12 Uhr - 20.02 Uhr

Tagesordnung

1.

2.

3.

4.

5. *Landes-Gleichbehandlungsgesetz, Änderung*

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

Bericht des Rechtsausschusses über den Gesetzentwurf (Beilage 497), mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (Zahl 18 - 316) (Beilage 509)

Berichterstatter: Mag. M e z g o l i t s (S. 4032)

Redner: Mag^a. Margarethe K r o j e r (S. 4033), Ilse B e n k ö (S. 4038), Mag. Helga B r a u n r a t h (S. 4040), Gertrude S p i e ß (S. 4041) und Landesrätin Verena D u n s t (S. 4044)

Annahme des Gesetzentwurfes (S. 4045)

5. Punkt: Bericht des Rechtsausschusses über den Gesetzentwurf (Beilage 497), mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (Zahl 18 - 316) (Beilage 509)

Präsident: Der 5. Punkt der Tagesordnung ist der Bericht des Rechtsausschusses über den Gesetzentwurf, Beilage 497, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, Zahl 18 - 316, Beilage 509.

Berichterstatte ist Herr Landtagsabgeordneter Mag. Mezgolits.

General- und Spezialdebatte werden unter einem durchgeführt.

Bitte Herr Berichterstatte.

Berichterstatte **Mag. Mezgolits:** Herr Präsident! Hohes Haus! Der Rechtsausschuss hat den Gesetzentwurf mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, in seiner 23. Sitzung am Mittwoch, dem 12. März 2003, beraten.

Vor Behandlung des Tagesordnungspunktes wurde beschlossen, dass alle anwesenden Landtagsabgeordneten, die nicht dem Rechtsausschuss angehören, gem. § 42 Abs. 1 GeOLT mit beratender Stimme der Verhandlung beigezogen werden.

Ich wurde zum Berichterstatte gewählt.

Nach meinem Bericht stellte ich den Antrag, dem Landtag zu empfehlen, dem gegenständlichen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung zu erteilen.

Bei der anschließenden Abstimmung wurde mein Antrag ohne Wortmeldung einstimmig angenommen.

Ich stelle somit namens des Rechtsausschusses den Antrag, der Landtag wolle dem Gesetzentwurf, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Präsident: Danke Herr Abgeordneter.

Als erster Rednerin erteile ich der Frau Abgeordneten Mag^a. Margarethe Krojer das Wort.

Bitte Frau Abgeordnete.

Abgeordnete **Mag^a. Margarethe Krojer** (Grüne): Ja, heute ist offensichtlich Frauentag im Landtag. Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz liegt auf. Ich habe heute schon gehört, dass niemand irgendwelche Änderungsvorschläge eingebracht hat.

Ich möchte sagen, dass das Landes-Gleichbehandlungsgesetz in Ordnung ist. Da gibt es überhaupt gar nichts irgendwie daran zu zweifeln. Die Frage ist nur, wie man damit umgeht und was dann damit in der Realität passiert.

Zwei Punkte liegen heute zur Novellierung vor. Das eine ist die Beweislastumkehr im gerichtlichen Verfahren. Das heißt, wenn jemand in einem gerichtlichen Verfahren eine Diskriminierung oder eine Verletzung des Frauenfördergebotes behauptet, so ist jetzt, aufgrund dieser EU-Richtlinie, die hier nachvollzogen wird, lediglich glaubhaft zu machen, dass es eben diese Verletzung gibt. Den Beweis zu führen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, ist Aufgabe des Dienstgebers, der Dienstgeberin.

Zweitens, und das war Aufforderung des Bundes, ist es das Bevorzugungsgebot, Frau Kollegin Spieß, das wir nicht im Gesetz hatten, sondern lediglich im Frauenförderprogramm, jetzt auch dezidiert in das Gesetz hineinzuschreiben, damit somit klarer zum Ausdruck gebracht wird, was an den Tatsachen jedoch nichts ändern wird. So, wie dies in den Erläuterungen steht: „Die praktische Bedeutung dieser Neuformulierung der Vorrangregel wird allerdings gering sein.“ Alleine das in die Erläuterungen hineinzuschreiben ist bitte wirklich ein Witz. Ich muss sagen, ich weiß nicht auf wessen Mist das gewachsen ist, aber es ist nichts anderes.

Ich meine, wir sehen doch, dass in der Realität etliches nicht funktioniert. Die Realität bei der Bestellung des Umweltanwalts möchte ich hier nicht im Detail auslegen.

Tatsache ist, dass in der Objektivierungskommission das erste Verfahren stattfindet. Dort sitzen nur Männer. Eine Frau sitzt dort, die jedoch kein Stimmrecht und auch kein Vertretungsrecht hat. Ja. Diese Dame war damals, als der Umweltanwalt objektiviert wurde, auf Urlaub - was ihr auch zustehen soll. Ich kritisiere nicht, dass sie auf Urlaub war, ich kritisiere lediglich, dass es hier keine Vertretung für sie gibt. *(Zwiegespräche der Abgeordneten)*

Es gibt Kommissionen und Gremien, wo die Entscheidungen über Aufnahme, über Beförderung von Bediensteten getroffen werden. Dort sind weder die Frauenbeauftragten, noch die Gleichbehandlungskommission noch sonst jemand involviert. Wie sollen sie also feststellen, ob das dort rechtmäßig im Sinne der Frauenförderung abgelaufen ist oder nicht?

Und eines möchte ich auch sagen, wir haben an dem Bericht der Gleichbehandlungskommission wirklich kein gutes Haar gelassen, wir werden das heute auch noch ausführen. Aber, dass die Frauenförderung im Land nicht funktioniert, auf die Gleichbehandlungskommission abzuschieben, das ist ein Witz.

Das heißt, die Gleichbehandlungskommission hat schon ihre Funktion, nur es geht niemand zu ihr, weil sich natürlich niemand etwas erwartet. Dort sitzen zwar Frauen, aber das werde ich dann bei der Gleichbehandlungskommission noch ausführen.

Es gibt dann das Auswahlverfahren, ich zitiere jetzt das Beispiel Umweltschutzanwalt: Der Unternehmensberater - auch ein Mann, gut, gar keine Frage, ein Mann kann gut arbeiten, hier ist nicht die Qualität in Frage zu stellen, aber es ist eine männliche Sichtweise, die ich schon bei Bewerbungen erfahren habe, sie ist anders, als die Sichtweise von Frauen. Dazu möchte ich noch anmerken, die schriftlichen Bewertungen, die der Unternehmensberater gemacht hat, sowohl diese als auch die Bewerbungsunterlagen sind von keinem einzigen Hearingsmitglied eingesehen worden, auf Rückfragen von mir wurde das bestätigt. Von keinem einzigen Mitglied des Umweltausschusses wurden diese eingesehen, außer es gab Kopien im Klub, dieses Privileg hatten wir nicht. Ich habe offiziell nachgefragt, es wurde von niemandem Einsicht genommen.

Im Hearing, wie gesagt, sind die KandidatInnen so eng beieinander gelegen, dass niemand sagen kann, die Frau war schlechter qualifiziert als der Mann. Und auch die Entscheidung in der Regierung, Frau Landesrätin, ich habe Dich vorher mehrmals darauf aufmerksam gemacht, stand schon seit einem halben Jahr fest. Ich habe Dich gebeten, Dich um diesen Fall ganz speziell zu kümmern. Du selbst weißt, wenn sozusagen die Unterlagen nicht eingesehen werden und eine Anfragebeantwortung Deinerseits hat hier leider Gottes die Vermutung bestätigt, dass Du die Bewerbungsunterlagen und die schriftlichen Bewertungen nicht explizit angeschaut hast, denn sonst hättest Du hellhörig werden müssen und hättest Dir vielleicht ein anderes Bild gemacht.

Ich habe es heute schon ausgeführt, bei uns scheitert die Gleichbehandlung schon bei der sprachlichen Gleichbehandlung.

Schauen wir uns an, was dieses Gesetz und seine Verordnungen gebracht hat. Sind sie imstande gewesen ihr Ziel zu erfüllen, nämlich die Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen, oder die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu verkleinern?

Da haben wir auch noch heute einen Tagesordnungspunkt, wo das ganz deutlich im Rechnungshofbericht gezeigt wird, dass die Schere in Österreich so groß ist, wie in keinem anderen Land der Europäischen Union. Den Erläuterungen des Frauenförderprogramms ist zumindest zu entnehmen, man glaubt, die darin enthaltenen Zielvorgaben, sowie ein objektives Bewertungsverfahren, wie es für Neuaufnahmen und Leiterbestellungen im Objektivierungsgesetz vorgesehen ist, sind dafür geeignet, die Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen. Was ich nicht glaube, und ich werde das auch belegen.

Bei den Akademikerinnen und Akademikern betrug der Frauenanteil im Jahr 1999 18,54 Prozent, dieser konnte auf 21,9 Prozent gesteigert werden. Das sehe ich mit Wohlwollen. Ich möchte jetzt keine Hochrechnung anstellen, wie viele Jahre es dauern wird, bis wir 50 Prozent haben. Bei den b-Bediensteten wurde der Anteil aus dem Jahre 1999 von 31 Prozent auf 33 Prozent erhöht. Bei den c-Bediensteten ist der Frauenanteil mit 53,89 größer als der, der Männer und dieser hat sich noch weiter erhöht. Bei Putzfrauen ist er 100 Prozent, das war auch schon 1999 so.

Wenn wir uns die Zahlen der Frauen in den Führungspositionen anschauen, dann kann ich nur sagen, dass dieses Gleichbehandlungsgesetz, und dieses Frauenförderprogramm für null war, absolut nichts gebracht hat. Im Gegenteil, wir hatten vor kurzem noch fünf Frauen in diesen Leitungspositionen, jetzt ist die Frau Dr. Stippl in

Pension gegangen, ein Mann wurde an ihre Stelle gesetzt, somit sind es nur noch vier Frauen.

Die 27 Führungspositionen, die im Gesetz definiert sind, hätte man vielleicht noch erweitern können. Nachdem ich aber nicht glaube, dass das irgendetwas bringt, egal ob jetzt die Funktionen definiert sind oder nicht, ob sie evaluiert sind oder nicht, haben wir auch nicht beantragt diese auf Stabsstellenleiterin, Hauptreferatsleiterin oder zumindest Abteilungsleiterin zu erweitern. Aber auch das sind aus unserer Sicht Führungspositionen.

Was haben wir für Instrumente gewählt in dem Gleichbehandlungsgesetz, um die Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen? Wir haben eine Gleichbehandlungskommission eingeführt, zu der wir heute noch kommen. Wir haben die Zusammensetzung von Kommissionen dort geregelt, dass sie männlich und weiblich sind. Sie sind es nicht, sie werden in der Praxis einfach nicht ausgeführt. Das Gesetz ist super, ganz klar, nur die Ausführung ist schlecht.

Die Zielvorgaben, und damit bin ich bei dem wundesten Punkt, der müsste jetzt schleunigst geändert werden, Frau Landesrätin, und ich würde Ihnen das wirklich sehr ans Herz legen, ich weiß es ist nicht Ihr Kompetenzbereich, fällt unter Personal, Kompetenz des Herrn Landeshauptmann. Aber nachdem der Landeshauptmann heute gesagt hat, die Gleichbehandlungskommission ist sozusagen das einzige Gremium, welches dafür zuständig ist, und er sich nicht weiter zuständig fühlt, auch wenn die Damen hier nichts erreichen. (*Landesrat Bieler: Er will sich nicht einmischen.*) Er will sich nicht einmischen.

Zu den Förderquoten, das habe ich heute bereits ausgeführt. Die Zielvorgabe für 2006 war, den weiblichen Anteil von einer auf zwei Personen zu erhöhen. Nachdem man 2003 diesen Anteil schon erreicht hat, wurde gesagt, da braucht man für 2006 keine zusätzliche Frau, da wir diese tolle Zielvorgabe schon erfüllt haben.

Ich war in der Personalabteilung und habe gefragt: Bitte wie kann man so etwas hinschreiben, das ist ein Witz. Darauf wurde mir gesagt: Die Männer sind da, die können jetzt nicht in Pension geschickt werden. Sie können jetzt nicht durch Frauen überall ersetzt werden. Es geht in den nächsten drei Jahren niemand in Pension und daher haben wir als Zielvorgabe, eine Frau. Eine Frau in einer Führungsposition, das hatten wir 1999 schon. 2003 haben wir zwei.

Was geschah in Wirklichkeit, wir haben es heute gehört, der Herr Landeshauptmann hat es gesagt. Es wurden seit 1999 zehn Führungspositionen neu und nachbesetzt, davon eine mit einer Frau und neun mit Männern. Jetzt sagt mir noch einer, wir können keine Zielvorgabe machen, da niemand in Pension geht, das stimmt doch alles nicht. Tatsächlich ist die Situation ganz anders. Wir haben jetzt die Gleichbehandlungskommission, das Gleichbehandlungsgesetz, das Frauenförderprogramm, Frauenbeauftragte, das heißt, die rechtlichen strukturellen Rahmenbedingungen sind da und es funktioniert trotzdem nicht.

Es macht sich niemand die Mühe, das zu analysieren. Das gehört doch analysiert, dann gehören Strategien und Maßnahmen entwickelt und der Missstand beendet. Was fehlt ist eine offensive Umsetzungspolitik, zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst. Fakt ist, dass sich der hohe Frauenanteil im öffentlichen Dienst nicht auf der

Führungsebene widerspiegelt. Frauen haben einfach kein Gewicht im öffentlichen Dienst, wenn es darum geht, in Führungspositionen vertreten zu sein.

Ich bringe jetzt einige konstruktive Vorschläge, wo ich mir vorstellen kann, sie sind noch beliebig erweiterbar. Ein Punkt ist der, dass nicht einzig und alleine die Gleichbehandlungskommission zuständig sein kann für die Erarbeitung von Vorschlägen, wie es anders gehen soll. Die politischen EntscheidungsträgerInnen, und das sind Sie, meine Damen und Herren von der Regierungsbank, Sie alleine sind dafür verantwortlich, damit die Gleichstellung, die per Gesetz definiert ist, im öffentlichen Dienst auch umgesetzt wird, und niemand anderer.

Es kann nicht sein, die Verantwortung auf irgendjemanden abzuschieben, das ist eine Querschnittsmaterie und hat nichts mit Personalhoheit vom Landeshauptmann explizit zu tun. Sondern, es hat der politische Referent, die politische Referentin und in seinem/ihrer Auftrag der Abteilungsleiter, die Abteilungsleiterin die Verpflichtung, die möglichen Zielvereinbarungen zu erreichen. Die aber nicht heißen, eine Frau jetzt, und in drei Jahren wieder eine Frau, sondern man sagt, in einem bestimmten Zeitraum, zumindest in einem Generationswechsel von zwanzig Jahren, kann man die 50 Prozent erreichen. Und unter 50 Prozent werden wir uns sicher nicht zufrieden geben.

Das heißt die politischen EntscheidungsträgerInnen sind verantwortlich für die Durchführung von Gesetzen und auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Abhängigkeiten von Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission zu ihren eigenen politischen verantwortlichen EntscheidungsträgerInnen, beziehungsweise haben sie ein Abhängigkeitsverhältnis nicht in Ausübung ihrer Kommissionstätigkeit, sondern wenn sie außerhalb der Kommission sind, in ihrem Job hier im Haus, sind sie einem Regierungsmitglied unterstellt.

Jetzt kann ich mir nicht vorstellen, Frau Landesrätin Dunst, dass eine Mitarbeiterin aus Ihrem Ressort oder aus Ihrem Büro, nicht in einen Loyalitätskonflikt kommt, wenn sie zum Beispiel ein Gutachten in der Gleichbehandlungskommission erstellen müsste, das möglicherweise ein anderes Ergebnis hat, als ihre Chefin jetzt beschlossen hat. *(Landesrätin Verena Dunst: Das ist eine Unterstellung.)*

Keine Unterstellung. Es ist nur für mich einfach die Ist-Situation, daher ist auch unser Vorschlag, die Gleichbehandlungskommissionen so einzurichten, das wäre landesweit möglich, dass sie sowohl für die Privatwirtschaft, als auch für den öffentlichen Dienst außerhalb der Gebietskörperschaft stehen. Die Mitglieder, die in der Kommission sind, stehen dann in ihrem Job in keinem Abhängigkeitsverhältnis. Das ist das Mindeste, was man sich vorstellen kann, so eine Art Schiedsgericht oder Ähnliches. Das wäre sinnvoll.

Es gibt auch eine EU-Richtlinie die bis 2005 umgesetzt werden muss, wo für Kommissionen, die Derartiges, vor allem im Frauenbereich, entscheiden, die Unabhängigkeit gewährleistet werden muss. Wenn sie als Kommission weisungsfrei ist, dann sind ihre Mitglieder aber trotzdem in ihrem normalen Alltagsleben in einem Abhängigkeitsverhältnis, und das widerspricht auch dieser EU-Richtlinie. Die muss noch umgesetzt werden. Wenn die Frauenförderung nicht funktioniert, muss man sich fragen, warum sie nicht funktioniert und dann ändern wir sie, oder wir wollen nicht, dass sie funktioniert.

Im Rahmen des Frauenförderprogramms müssten aus unserer Sicht Ziele und Quoten definiert werden, auf deren Basis tatsächlich eine Verbesserung der Frauenquote erreicht wird. Das kann ja nicht sein, dass hier so argumentiert wird, es haben sich keine Frauen gemeldet. Es wird einen Grund haben, warum das so ist. Und wenn man das nicht analysiert, und Maßnahmen entwickelt, dann werden wir in hundert Jahren noch immer dort sein, wo wir jetzt sind.

Das wünschen sich vielleicht manche Männer. Die Führungskräfte im öffentlichen Dienst, und das ist unsere zentrale Forderung, müssen die Verantwortung zu Umsetzung der Gleichstellungsziele übernehmen. Dieses Modell „Gender Mainstreaming“, heißt ja, die Ungleichheiten zu verändern. Gleiche Startbedingungen, gleiche Rahmenbedingungen, ist ein „top down Model“ - von oben herab. Ich bin sonst nicht für „von oben herab“, aber es kann nur so funktionieren, dass vom Landesamtsdirektor über alle AbteilungsleiterInnen, alle „Gender Mainstreaming“ geschult werden, und sie verantwortlich sind für die Umsetzung.

Das ist das Einzige, was es möglich macht, und dann muss es auch eine Erfolgskontrolle geben. Ich könnte mir durchaus vorstellen (es gibt so viele Prämien und Zulagen), dass man den AbteilungsleiterInnen sagt: Wenn ihr innerhalb einer bestimmten Zeit einen bestimmten Frauenanteil in Führungspositionen habt, dann erhält ihr eine Prämie. Also auch das ist ein durchaus legitimer Anreiz und ich würde vorschlagen, sich das zu überlegen.

Die Führungskräfte im öffentlichen Dienst müssen „Gender Mainstreaming“ geschult werden. Das ist eine ganz klare Forderung, und das ist bitte nicht ein Wunschdenken von mir, sondern das ist das Gender Mainstreaming-Prinzip, das wir in der Bundesverfassung verankert haben und zudem sich Österreich, und ich nehme an Burgenland gehört auch zu Österreich, verpflichtet hat. Das heißt, dazu ist es notwendig Grundlagenforschung zu betreiben und vielfach fehlt einfach statistisches Material zur Überprüfung von Gleichbehandlungsmaßnahmen.

Ich habe in einem Projekt mitgearbeitet, wo das Frauenbüro gesagt hat, es wird die männlich/weiblichen Daten des Landes zur nächsten Sitzung mitbringen. Es konnte nicht mitgebracht werden, weil sie die Daten nicht bekommen haben. Ich habe mich dann dahintergeklemmt, und es hat dann in guter Zusammenarbeit funktioniert, da man vier Frauen händisch herauszählen kann, da braucht man niemanden.

Anderes Beispiel: Das „Equal-Pay-Projekt“, Frau Landesrätin. Die Damen, die in diesen Modulen arbeiten, kommen vielfach an das statistische Material gar nicht heran, weil es das einfach nicht gibt. Ich habe jetzt die Zusage von der WiBAG, die sich persönlich darum bemüht hat, diese Zahlen aufzutreiben. Ich habe sie noch nicht in der Hand, ich hoffe aber, ich bekomme sie noch bis zu diesem Wochenende, zur Zeit gibt es dieses Zahlenmaterial nicht.

Man kann gar nicht überprüfen, was mit den EU-Fördergeldern passiert. Wie viele Frauen haben davon einen Vorteil, wie viele Männer haben davon profitiert? Das Land, muss ich sagen, geht mit dem schlechtesten Beispiel voran. Wie dieses Beispiel, das ich hier angeführt habe beweist, ist wie gesagt die Chancengleichheit von Frauen und Männern keine Realität. In diesem Sinne werden wir natürlich dem vorliegenden Gleichbehandlungsgesetz zustimmen. Wie schon gesagt theoretisch, gesetzlich ist alles

oder vieles in Ordnung, da haben wir kaum mehr Nachholbedarf, diesen haben wir im Umsetzen und vor allem im Wollen. *(Beifall des Abg. Mag. Vlasich)*

Präsident: Als nächster Rednerin erteile ich der Frau Abgeordneten Ilse Benkö das Wort.

Bitte Frau Abgeordnete.

Abgeordnete **Ilse Benkö** (FPÖ): Sehr geehrter Herr Präsident! Hohes Haus! Geschätzte Damen und Herren Abgeordnete! Werte Kollegin Krojer! Ich glaube, die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft, und speziell im Beruf und im öffentlichen Dienst, ist im Großen und Ganzen unbestritten. Ich gebe Ihnen Recht, wenn Sie sagen in Führungspositionen krankt es, da sind Frauen zu wenig. Aber auch ich war einmal in der Gleichbehandlungskommission in der Justiz.

Ich glaube, im Großen und Ganzen ist das ein Bewusstseinsproblem, beziehungsweise ein Generationsproblem, viele Frauen wollen in Wahrheit nicht mehr. Viele Frauen wollen in Wirklichkeit nicht mehr als bis halb vier ihren Schreibdienst verrichten und haben oft nicht die Zeit, weil sie die Familie bevorzugen. Deshalb sind sie gar nicht daran interessiert in „c“ zu kommen. Und wenn es um Führungspositionen geht, das wissen Sie genauso gut wie ich, dann ist es eben so, da kann man nicht immer zu Dienstschluss sein Büro verlassen.

Darum glaube ich, dass es wesentlich und wichtig ist, und das muss auch die Aufgabe von uns sein auf diese Frauen einzuwirken, mit diesen Frauen zu sprechen und ihnen auch die Vorteile aufzuzählen. Und wenn Sie die nachfolgenden und die jüngeren Generationen aus der Sicht der Justiz verfolgen, es wird Gott sei Dank immer besser.

Aber jetzt zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz: Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz welches am 1.10.1997 in Kraft getreten ist, ist eine wichtige gesetzliche Grundlage für die Gleichberechtigung beider Geschlechter in all jenen Angelegenheiten welche unmittelbar und nun mittelbar mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen. Einen ergänzenden Schritt auf diesem Weg stellt natürlich wie heute schon erwähnt wurde, die Frauenförderung dar.

Mit konkreten Vorschlägen und Vorgaben zur Umsetzung der Gleichbehandlung wollen diese vorantreiben wo das weibliche Geschlecht, wie wir auch heute schon zimal gehört haben, benachteiligt wird. Zur Verwirklichung dieser Ziele wurde auch beim Amt der Burgenländischen Landesregierung im März 1998 die Gleichbehandlungskommission eingerichtet.

Geschätzte Damen und Herren! Heute liegt dem Hohen Haus der Entwurf des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes vor und dieser Entwurf ist allen Fraktionen zugegangen. Im Wesentlichen sieht dieser Entwurf folgende Änderungen vor, die schon von der Kollegin Krojer genannt wurden, nämlich die Festlegung der Beweisumkehr im gerichtlichen Verfahren und die Definition der mittelbaren Diskriminierung. Ziel ist dabei die Herbeiführung eines richtlinienkonformen Rechtszustandes, hinsichtlich der Beweislast bei geschlechtsbezogener Diskriminierung.

Meine sehr geehrten Damen und Herren! Die Gleichheit zwischen Mann und Frau wurde in den Gründungsakten der Europäischen Gemeinschaft bereits 1957 ausdrücklich

festgeschrieben. Die Gleichheit zwischen den Geschlechtern bezog sich zum damaligen Zeitpunkt jedoch ausschließlich auf die Frage der Entlohnung. In den vergangenen 40 Jahren hat sich die Gleichberechtigung der Frau in einer gesamteuropäischen Dimension entwickelt und in der Folge die Geschlechtsdiskriminierung am Arbeitsplatz durch eine europäische Gesetzgebung ist diese sanktioniert worden.

Richtig ist, dass diese Entwicklung langwierig und sehr konfliktreich war. Einen maßgeblichen Anteil am Erfolg hatte der Europäische Gerichtshof, dieser hat durch die Rechtssprechung zur Verbesserung des Schutzes der Frauen wesentlich dazu beigetragen. In der Folge wurden allmählich Richtlinien erlassen, die einen möglichst konkreten Rahmen für eine Chancengleichheit schaffen sollen. Sie alle wissen, im Zuge von Maastricht und des unterzeichneten Amsterdamer Abkommens, wurden weitere Schritte auf dem Weg zur gesetzlich geregelten Gleichberechtigung der Geschlechter gemacht.

Hohes Haus! Der formale Grundsatz der Gleichberechtigung sagt aus, dass Frauen auf Grund ihres Geschlechtes nicht benachteiligt werden dürfen. Dieser Grundsatz wurde auf europäischer Ebene erstmals 1975 bereits formuliert und im folgenden Jahr vom Rat als Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung, zum besseren beruflichen Aufstieg, sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen verabschiedet.

Gleicher Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit war eine der Hauptforderungen der Frauenorganisation. Der Amsterdamer Vertrag setzt rechtlich den Grundsatz der Gleichwertigkeit weiblicher und männlicher Arbeitskraft fest.

Das ist auch im Artikel 141 geregelt, laut diesem Artikel muss Frauen und Männern ein gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit bezahlt werden. Faktisch ist es aber noch so, dass noch keine gleiche Lohnzahlung für gleichwertige Arbeit erfolgt. In den Berufen in denen Frauen arbeiten wird durchschnittlich um ein Drittel weniger bezahlt und selbst bei gleicher Qualifikation erhalten Frauen durchschnittlich 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, nur im öffentlichen Dienst ist das nicht der Fall.

Fazit ist, es zeigt sich, dass es in der EU noch immer strukturelle Diskriminierungen der Frauen gibt. Es ist daher wichtig nicht nur die ökonomische Gleichstellung der Frau, sondern auch die soziale und die politische Gleichstellung voranzutreiben. Dazu gehört die Erhöhung wie es die Kollegin Krojer fordert, fordere ich es natürlich auch, des Frauenanteiles in Führungspositionen, konkrete arbeitsmarktpolitische Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine individuelle soziale Absicherung.

In den letzten Jahren sind durch den Einsatz der Frauenbewegungen ohnehin Gott sei Dank viele Verbesserungen bereits erreicht worden, die auch teilweise wie von mir schon erwähnt, in der EU-Gesetzgebung aufgenommen wurden. Jetzt gilt es für uns alle die erkämpften Rechte anzuwenden, durchzusetzen und auszuweiten. Entschlossenes politisches Handeln ist wichtiger denn je, nur so kann vermieden werden, dass weiterhin wegweisende frauenpolitische Entscheidungen, an die in der Regel von Männern dominierten Gerichte, verwiesen wird. Auf allen Ebenen regional und international ist Engagement gefragt. Nur, Frau Kollegin Krojer, wer laut Forderungen stellt kann auch gehört werden.

Hohes Haus! Wir Freiheitliche haben in unserem politischen Wirken der Familie und den Frauen immer eine große Bedeutung zugemessen. Wir haben auch in allen Phasen der letzten Jahre unsere Politik zentral auf die Anliegen der Frauen und der Familien ausgerichtet. Wir Freiheitliche wollen das auch in Zukunft tun. *(Beifall bei der FPÖ)*

Präsident: Als nächste Rednerin ist Frau Landtagsabgeordnete Mag. Helga Braunrath zu Wort gemeldet.

Bitte Frau Abgeordnete.

Abgeordnete **Mag. Helga Braunrath** (ÖVP): Herr Präsident! Hohes Haus! Ich möchte mich auf die Ausführungen zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz beschränken, weil ich der Meinung bin, dass die politischen Überlegungen die schon von der Kollegin Krojer in Aussicht gestellt wurden, eher beim Bericht der Gleichbehandlungskommission angebracht sind. Auch wenn die Frau Kollegin Krojer schon angekündigt hat, dass sie das im Voraus als Mist bezeichnen wird, bleibt Ihnen dann unbenommen Ihre Beurteilung dazu vorzunehmen.

Ich beschränke mich auf das Gleichbehandlungsgesetz, das beide Vorrednerinnen als gut dargestellt haben und sogar den strengen Maßstäben der Frau Klubobfrau offenbar entspricht. Es steht folgende Änderung heute zur Debatte und zum Durchführen. Und zwar die Umsetzung der Richtlinie 9780 EG des Rates über die Beweislast der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, sowie der neuen EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 20273 EG.

Das heißt also, ausschließlich Maßnahmen zu denen das Land auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts verpflichtet ist. Wie meine Vorrednerinnen schon erwähnt haben, sieht der vorliegende Entwurf im Wesentlichen nur folgende Änderungen vor: Die Beweislastumkehr im Falle von Diskriminierung, das heißt Bewerber und Bewerberinnen oder Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen eine von ihnen behauptete Diskriminierung, wenn sie Schadenersatz einfordern, in einem gerichtlichen Verfahren lediglich glaubhaft machen. Der Beweis dass eine solche behauptete Diskriminierung nicht vorliegt wird vom Vertreter des Dienstgebers zu führen sein, das ist die erste Änderung.

Die zweite Änderung betrifft die Definition des Begriffes „mittelbare Diskriminierung“; eine eher schwierige Definition, welche mit dieser Änderung nun klargestellt sein wird.

Und drittens enthält die Änderung eine klarere Formulierung der Vorrangregel für Frauen; das heißt also, eine rechtliche Klarstellung in welchen Fällen eine Bevorzugung gerechtfertigt sein kann.

Meine Fraktion wird diesen Änderungen die Zustimmung erteilen. *(Beifall bei der ÖVP)*

Präsident: Die nächste Rednerin zu diesem Thema ist die Frau Abgeordnete Gertrude Spieß.

Bitte Frau Abgeordnete.

Abgeordnete **Gertrude Spieß** (SPÖ): Herr Präsident! Liebe Kolleginnen! Liebe Kollegen! Es ist symptomatisch, dass zum Gleichbehandlungsgesetz nur Frauen sprechen. Ich denke eine der Maßnahmen, die die Kollegin Krojer angeführt hat als Strategie für die Umsetzung dieses Gleichbehandlungsgesetzes wird vielleicht sein, dass beim nächsten Mal dann männliche Kollegen diese Berichte zum Gleichbehandlungsgesetz und zur Kommission dann kommentieren und auch darüber diskutieren dürfen, vielleicht schaut dann der Bericht auch etwas anders aus.

Angesichts des heutigen Tages und des begonnenen Krieges und der sehr globalen Maßnahmen die wir hier heute diskutiert haben, relativiert sich die Diskussion über dieses Gesetz. Aber trotzdem glaube ich, es ist ein ganz wichtiger Teil unserer Gesellschaft. Lassen Sie mich mit einem Zitat beginnen, ein Zitat das wir zum heurigen Frauentag an die Spitze unserer politischen Überlegungen gestellt haben und ich glaube es passt auch zu dem Thema und hat ursächlich damit zu tun.

„Es gibt keinen größeren Garanten für den Frieden als die Emanzipation und Gleichberechtigung der Geschlechter. Sie ist der erste Schritt zum Weltfrieden.“ Ein Zitat von Alice Schwarzer und sie hat Recht. Denn die gerechte Verteilung der Güter des Wissens und der Macht ist eine Voraussetzung Ungleichheiten abzubauen. Und Ungleichheiten in dieser Verteilung schafft Ungerechtigkeit, Unzufriedenheit in der Folge davon Elend, Hunger letztendlich sind dann diese Unzufriedenheiten und Ungerechtigkeiten der Nährboden für Gewalt, für Terror, für diktatorische Regimes und letztendlich Krieg.

Dieses Gesetz ist von seiner Materie her vielleicht kein großes Gesetz, was immer man jetzt unter groß dann bezeichnen will oder von großer Bedeutung, aber es ist ein wichtiger Baustein zur sozialen Gerechtigkeit. Und wie jeder Baustein hat es auch wichtige Aufgaben und Funktionen. Aber und da stimme ich vielleicht jetzt nicht ganz überein, letztendlich sind wir zur selben Überlegung gekommen, muss auch jeder Baustein von Zeit zu Zeit ausgebessert, ergänzt, neu gestaltet und renoviert werden.

Und ich denke schon, auch für dieses Gesetz müssen neue Strategien und Maßnahmen überlegt werden und ich kann den Katalog den sie hier unterbreitet haben durchaus zustimmen, aber dann in einem anderen Zusammenhang.

Lassen Sie mich nur ganz kurz noch auf die Änderung dieses Gesetzes zurückkommen. Mit der heutigen Beschlussfassung zur Umsetzung der Richtlinie 9780 EG vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes wird ein richtlinienkonformer Rechtszustand herbeigeführt.

Also es ist praktisch eine Anpassung an diese Richtlinie. Für mich ist auch eines der wichtigsten Verbesserungen dieses Gesetzes die Beweislastumkehr im gerichtlichen Verfahren das sicher auch einmalig ist, das heißt dass eine Bewerberin oder ein Bewerber die von ihm behauptete Diskriminierung nicht mehr selbst zu beweisen hat und diesen Beweis anzutreten braucht, sondern dass er ihn nur mehr geltend machen muss.

Auch die zweite Änderung, hier wird im Paragraph zwei ein Absatz eingefügt und es geht um die Definition der mittelbaren Diskriminierung und die Erklärung ist schon auch wirklich eigenartig, wenn zuerst einmal erklärt wird, eine mittelbare Diskriminierung ist schwer zu erklären, aber dann letztendlich definiert werden muss. Ich bin bei diesem ganzen Gesetz und bei der Formulierung nicht ganz der Meinung, dass das Gesetz

wirklich in Ordnung ist. Ich denke mir, man sollte von Zeit zu Zeit und das habe ich schon vorhin erwähnt, ein Gesetz wirklich neu überdenken.

Ich borge mir jetzt die Formulierungen vom Kollegen Mezgolits aus. Denn ich denke, wir sollten so mutig sein zu sagen, dass wir dieses Gesetz jetzt einmal modern und klar nachvollziehbar gestalten. Mutig, nachvollziehbar und mit Regelungen und Erfordernissen einer modernen und geschlechtergerechten Umsetzung. Ich denke mir, dieses Gesetz klingt sehr kompliziert. Wenn man nicht wirklich rechtskundig ist und einen Juristen zur Hand hat, muss man sehr lange daran arbeiten um zu seinem Recht zu finden. Ich möchte jetzt nicht zynisch oder ungerecht sein, vielleicht ist das beabsichtigt oder es steckt eine Verschleierungstaktik dahinter.

Es kommt auch nicht von ungefähr, dass viele Frauen keinen Zugang zu diesem Gesetz finden oder sich auf dieses Gesetz berufen. Also muss ich es überdenken. Gestalten wir es einfacher, machen wir es klarer, machen wir es moderner aber machen wir es dafür mutiger. So schaffen wir einen Zugang für alle Frauen.

Vielleicht noch ein Gedanke, weil immer wieder die leidige Frage, dieser Diskussionspunkt auftaucht. Ist solch ein Gesetz überhaupt noch notwendig? Ich denke, solange die Wirtschaft, die Politik und die Gesellschaft noch unter vorwiegend männlichen Rahmenbedingungen organisiert sind, solange noch die Wirtschaft in einen weiblichen und in einen männlichen Arbeitsmarkt auseinander fällt, solange noch die Löhne in diesem Ausmaß auseinander klaffen, solange noch Berufe mit wenig sozialem Prestige vor allem im Frauenbereich und den Frauen zugeteilt werden, was sich auch hier in der Landesregierung widerspiegelt, solange ist dieses Gesetz durchwegs notwendig.

Lassen Sie mich hier drei Beispiele anfügen und zwar sehr persönliche Beispiele, die mich sehr betroffen gemacht haben und die für mich persönlich wirklich ausschlaggebend sind, dass wir noch immer solche Gesetze zur Gleichbehandlung brauchen. Bei einer Bestellung im Bezirksschulrat ging es darum, zwei Leiterfunktionen zu besetzen. Bei der ersten Leiterfunktion haben sich ein Mann und eine Frau beworben, auch bei der zweiten Leiterfunktion.

Die Argumentation für den Mann hat gelautet: Für den Mann, abgesehen von Dienstalter, Leistung und Beurteilung - er ist Alleinverdiener und hat drei Kinder zu versorgen - sprachen alle Kriterien. Bei der zweiten Funktion hatte die Frau dieselben Leistungen. Auch das Dienstalter hat gestimmt. Dann kam die Bemerkung: „Aber sie ist Alleinerzieherin und hat drei Kinder zu versorgen. Das wird sich mit einer Leiterfunktion schwer vereinbaren lassen. Das liegt zwar schon einige Jahre zurück, ist für mich aber schon ein Grund, dass hier mit ungleichgewichtigen oder mit ungerechten Argumenten argumentiert wird.“

Der zweite Fall betrifft eine Aussage der Objektivierungskommissionen; es soll nicht im Burgenland gewesen sein; dass bei jeder Bewerbung von Frauen, die Frage nach Kindern, Anzahl der Kinder und nach Betreuungspflichten gekommen ist. Also ich denke gerade darum geht es jetzt in der mittelbaren Diskriminierung.

Das sind grundsätzlich neutrale Formulierungen und man kann sagen: „Na was ist daran schlecht, es trifft ja alle“, es kommt nur darauf an in welchem Zusammenhang man sie stellt und wer sie stellt und an wen sie gestellt werden. Das letzte Beispiel, das mich bestärkt hat, dass es noch viel Arbeit und vor allem viel Bewusstseinsarbeit geben muss,

ist, und die Diskussion habe ich vor wenigen Monaten hier bei uns geführt, dass mir ein HTL-Professor, der noch immer unterrichtet, erklärt hat, Mädchen können und werden nie technische Leistungen erbringen. Er hat schon ein paar Mädchen unterrichtet und es hat sich bewiesen, dass sie geistig dazu nie in der Lage sein werden. Jetzt kommt noch der Nachsatz dazu.

Hitler hat schon Recht gehabt, wenn er behauptet hat, die Frauen hätten keine technischen Gene. Ja, dieser Professor unterrichtet noch immer. Ich denke, (*Allgemeine Unruhe*) dass wir hier noch viel Arbeit an Bewusstseinsprozessen, aber auch an gesetzlichen Maßnahmen haben werden in der nächsten Zeit, auch wenn wir manchmal denken, wir haben sehr viel geschafft.

Die EU hat einen Prozess eingeleitet, diesen Bewusstseinsprozess um Abbau von Ungleichgewichten. Die Kollegin Krojer hat dies schon angeführt, das Gender Mainstreaming. Gleichbehandlungsgesetze haben Beobachtungs- und Kontrollfunktion und müssen gemeinsam mit diesen begleitenden Maßnahmen, die Sie angeführt haben und die ich unterstreiche und die ich nicht noch einmal anführen will, die Aufgabe der Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen, forcieren und weitertreiben. Insofern werden wir auch weiterhin so ein Gleichbehandlungsgesetz brauchen.

Ich sehe es nicht so negativ wie sie es sehen Frau Kollegin Krojer. Ich denke, dass sich in den letzten Jahren sehr viel getan hat und das kann man auch hier in diesem Haus beobachten. Wenn auch noch nicht alle Leiterfunktionen gerecht verteilt sind, ist es eine Frage der Zeit. Denn ich habe mir die Akademikerposten angeschaut. Ich sehe es sehr optimistisch, sehr viele tüchtige junge Juristinnen wurden nachbesetzt.

Es gibt sehr viele tüchtige junge Beamtinnen, die hier arbeiten. Also hier gibt es wirklich einen Wandel. Es gibt wirklich beste Voraussetzungen, ich will die Zahlen jetzt nicht noch einmal anführen. In der KRAGES gibt es 138 männliche Ärzte und 120 weibliche Ärzte. Es ist eine Frage der Zeit bis hier ein gerechter Ausgleich auch in den Spitzenfunktionen geschaffen wird.

Wenn ich an die guten Mitarbeiterinnen in den Regierungsbüros denke, die wirklich hervorragende Arbeit leisten, dann lässt mich das durchaus sehr optimistisch in die Zukunft schauen. Natürlich ist es ein junges Gesetz. Wenn wir daran denken, dass wir es erst 1999 beschlossen haben und jetzt haben wir Anfang 2003 dann denke ich mir, ist schon einiges weiter fortgeschritten und schon einiges umgesetzt worden. Ich weiß schon, dass wir nicht zufrieden sind, dass wir begleitende Maßnahmen setzen müssen, das werden wir heute noch diskutieren.

Ich glaube, dass wir Gesetze, wie dieses Gleichbehandlungsgesetz als einen Mosaikstein sehen sollten, dass wir daran arbeiten müssen, aber dass es ein ganz ein wichtiger Mosaikstein auf dem Weg zur Gleichstellung ist. In diesem Sinne werden wir dieser Änderung, die diesen Weg zur Gleichstellung wieder unterstützt, zustimmen. (*Beifall bei der SPÖ*)

Zweiter Präsident **DDr. Schranz** (*der den Vorsitz übernommen hat*): Zu Wort gemeldet hat sich nun die Frau Landesrätin Verena Dunst.

Bitte Frau Landesrätin.

Landesrätin **Verena Dunst**: Herr Präsident! Hohes Haus! Meine Damen und Herren Abgeordneten! Ich möchte auf zwei oder drei Bemerkungen der Vorrednerinnen eingehen. Ich denke auch, dass ich das müsste. Frau Klubobfrau, bezüglich einer Bewertung, die Sie bezüglich einer Mitarbeiterin von mir, der Frau Iris Peck, vorgenommen haben:

Frau Peck war schon in der Gleichbehandlungskommission bevor sie bei mir im Büro begann. Sie ist deswegen in dieser Kommission, weil sie sozusagen die oberste Gewerkschaftsvertreterin ist. Es gibt zwei Möglichkeiten, damit sie dort weiter bleiben kann. Entweder sie hört bei mir auf zu arbeiten, was ich eigentlich nicht möchte oder sie stellt ihre Gewerkschaftsfunktion zur Verfügung. Das wird sicher auch nicht der richtige Weg sein. Ich weiß aber, ich wollte dies nur sozusagen erklärend dazufügen, worum es Ihnen geht. Es geht um die Kommissionszusammensetzung. Hier werden wir sicher alle gefordert sein, gewisse Dinge noch ins richtige Lot zu bringen.

Zum Zweiten, es ist sehr oft angesprochen worden: Was macht das Land bezüglich Frauenförderung, Gender Mainstreaming? Das ist auch, und das möchte ich betonen, es hat fast jede meiner weiblichen Vorrednerinnen gesagt, keine Spielwiese von uns Frauen hier im Landtag, sondern das ist ganz einfach seit dem Amsterdamer Protokoll eine Aufgabe. Dieser Aufgabe kann sich das Land und darf sich das Land laut EU nicht entziehen. Wir haben hier natürlich dementsprechende Vorsorge getroffen. Ich versuche schon seit eineinhalb Jahren, teilweise wird das bekannt sein, über Equal, schon sozusagen bevor der Auftrag an das Land geht, etwas umzusetzen.

Wir haben hier eine Entwicklungspartnerschaft, wo wir als Land nicht einmal etwas dazuzahlen müssen. Es kommen 1,7 Millionen Euro von der EU. Diese Partnerschaft wird sich vor allem mit Gender Mainstreaming und Frauenförderung befassen. Angesprochen wurde auch die Bewusstseinsänderung. Frau Abgeordnete Benkö, Sie haben das eingebracht. Das ist noch eine Frage und wird es noch länger sein, das mangelnde Bewusstsein, auch Selbstbewusstsein der Frauen. Das müssen wir eingestehen. Wir als Vertreterinnen können dafür sicherlich einiges dazu tun.

Zum Abschluss ist für mich als Frauenlandesrätin auch Optimismus angesagt. Ich bin mit dem was bis jetzt passiert ist nicht zufrieden, da wäre ich auch hier fehl am Platze, wenn ich sagen würde, okay alles ist erreicht. Ich bin überzeugt, dass Sie werte Abgeordnete beziehungsweise Abgeordneten genauso der Meinung sind, dass wir in diesem Bereich noch Handlungsbedarf haben. Ich bin optimistisch, aber was das anbelangt darf ich mich an die Kollegin Spieß anlehnen, die gemeint hat, heute ist ein anderer Zugang zur Bildung, heute haben wir im Haus sehr viele Akademikerinnen. Wir haben viele junge engagierte gut ausgebildete qualifizierte Frauen in allen Bereichen auch in der Wirtschaft.

Ich bin überzeugt, dass diese Frauen, diese jungen Damen sich hier in ihrer Berufswelt durchsetzen können. Nur eines ist auch klar, ohne Partnerschaft zu Hause wird auch das für diese jungen Frauen sehr sehr schwierig sein. Hier sind also beide Teile, Männer und Frauen gefordert, um das in Angriff zu nehmen. Mit dem Beschluss des Gleichbehandlungsgesetzes sind für mich aus Frauensicht zwei Dinge, die auch schon gesagt worden sind, sehr sehr wichtig. Erstens, die Vorrangigkeit bei gleicher Qualifizierung. Hier steht es im Gesetz fest: auf Gemeindeebene, auf Landesebene und zum Zweiten auch die Beweislastumkehr.

Es ist müßig für Frauen, sich hinzustellen und zu sagen, ich bin diskriminiert worden, jetzt muss der, der ablehnt auch diese Diskriminierung beweisen. Ich denke das ist schon ein sehr sehr wichtiger Schritt. Ich bin überzeugt, dass wir für Frauen in den nächsten Jahren noch vieles weiterbringen müssen und auch weiterbringen werden.
(Beifall bei der SPÖ)

Zweiter Präsident **DDr. Schranz**: Es liegt jetzt keine Wortmeldung mehr vor, der Herr Berichterstatter hat daher das Schlusswort. (Abg. Mag. Mezgolits: *Ich verzichte!*)

Der Herr Berichterstatter verzichtet auf das Schlusswort, wir kommen daher zur Abstimmung.

Ich ersuche jene Damen und Herren Landtagsabgeordneten, die dem Gesetzentwurf zustimmen wollen, sich von den Plätzen zu erheben. -

Der Gesetzentwurf, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, ist somit in zweiter Lesung einstimmig angenommen.

Da keine andere Vorgangsweise beantragt ist, kommen wir zur dritten Lesung.

Ich ersuche jene Damen und Herren Landtagsabgeordneten, die dem Gesetzentwurf auch in dritter Lesung zustimmen wollen, sich von den Plätzen zu erheben. -

Der Gesetzentwurf, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird, ist somit auch in dritter Lesung einstimmig angenommen.