

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
an der Universität für Bodenkultur
Kontaktadresse: Ao.Univ.Prof.Dr. S. Tschegg
1180 Wien, Türkenschanzstr. 18

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament
Dr. Karl-Renner Ring 3
1010 Wien

BETRIFF GESETZENTWURF	
65	GE/9 P2
Datum: 13. AUG. 1992	
Verteilt: 17. Aug. 1992 Wien	

1992-08-06/bau

St. Tschegg

Betrifft: Novellen zum UOG, KHOG und AOG
(Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)

Die Gleichbehandlungskommission an der Universität für Bodenkultur begrüßt hiermit die Novellierungsentwürfe zum

1. Universitäts-Organisationsgesetz (UOG)
2. Kunsthochschul-Organisationsgesetz (KHOG)
3. Akademie-Organisationsgesetz (AOG)

betreffend Neuregelung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und stimmt dem vorgelegten Entwurf zu.

Im Namen der Gleichbehandlungskommission:

S. Tschegg
Ao.Univ.Prof.Dr. Stefanie Tschegg
(Kontaktperson)

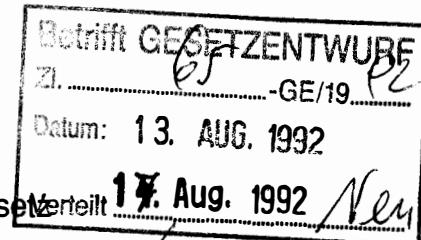
REPUBLIK ÖSTERREICH

**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES**
Zl. 39.500/5-III/AMS/12a/92

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: 141.210/1-11/92

1010 Wien, den 27.7.92
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 1111780
Telefax 7137995 oder 7139311
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004
Auskunft Mag. Stockhammer
Klappe 6131 **Durchwahl**



Betrifft: Bundesbediensteten - Gleichbehandlungsgesetz
In der Beilage wird im Rahmen des Begutachtungsverfahrens die Stellungnahme der Ministeriellen AG zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in 25-facher Ausfertigung übermittelt.

Anlage

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Hilde STOCKHAMMER
(Vorsitzende der MAG-ÖD)

der Arbeitsgruppe:
Heidlmayr

Anlage zu Zl. 39.000/5-III/12a/92

Betrifft: Stellungnahme der Ministeriellen Arbeitsgruppe zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im BMAS zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst

Die Ministerielle Arbeitsgruppe begrüßt insgesamt den vorliegenden Entwurf. Vor allem die im Abschnitt 3 angeführten vorübergehenden Förderungsmaßnahmen für Frauen bilden einen unverzichtbaren Bestandteil eines Gleichbehandlungsgesetzes, da nur so die in § 3 angesprochenen mittelbaren Diskriminierungen abgebaut werden können und damit die Grundlagen für faktische Gleichbehandlung geschaffen werden.

Zentrale Punkte dabei sind die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation, sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildungschancen von Frauen mittels Verpflichtung des Dienstgebers.

Die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen bilden eine wichtige strukturelle Voraussetzung für die Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und sind daher mit klaren Aufgaben und Rechten abzusichern.

Im einzelnen wird wie folgt Stellung genommen:

§ 2:

Bei Ausgliederung von Bereichen aus dem Bundesdienst, wie z. B. der geplanten Ausgliederung der AMV sollte sichergestellt werden, daß dieses Gesetz Geltung, bzw. entsprechende Regelungen über die vorübergehende Förderung von Frauen gemäß dem 3. Abschnitt des vorliegenden Entwurfs getroffen werden. Damit würde einerseits die Vorbildwirkung des Öffentlichen Diensts auch für die Privatwirtschaft verstärkt, andererseits vermieden, daß zumindest in der Übergangsphase unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen über die Gleichbehandlung weiblicher und männlicher Bediensterter zur Anwendung kommen.

§ 3:

Abs.2: Hier sollte klar zum Ausdruck kommen, worauf sich das Gleichbehandlungsgebot insbesondere bezieht. Der Abs. 2 sollte daher um die in den Erläuternden Bemerkungen dazu angeführten Punkte 1 - 11 ergänzt werden.

Abs. 3: soll geändert werden: "Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn 1.....

2. ...eine Regelung erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechts oder diese nachteiligen....."

Die nachteilige Wirkung basiert eben nicht auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle, sondern auf den unterschiedlichen Voraussetzungen und Chancen, die Frauen gesellschaftlich eingeräumt werden.

Abs. 4: Der Punkt 2. läßt völlig offen, was eine "angemessene" Abhilfe ist.

Vorgeschlagen wird: "... und der Dienstgeber eine Abhilfe, die keine Benachteiligung der betroffenen Frau darstellt, unterläßt."

Damit soll verhindert werden, daß z.B. anstelle des Belästigers die Frau gegen ihren Willen versetzt werden kann.

Abs.5: Die Formulierung "...liegt vor, wenn ein sexuell intendiertes Verhalten gesetzt wird..." widerspricht der Intention, sexuelle Belästigung als allgemeinen Diskriminierungstatbestand zu verdeutlichen, wenn nachgewiesen werden müßte, daß die von der Frau als sexuell diskriminierend empfundene Handlung vom Mann in eindeutig sexueller Absicht gesetzt wurde. Das gesetzliche Verbot will aber, wie in den EB ausgeführt, klarstellen, daß z.B. gerade auch durch das Anbringen von Pin-ups oder undifferenzierte sexuelle Anzüglichkeiten Frauen in ihrer persönlichen und beruflichen Integrität diskriminiert werden, ohne daß im einzelnen eindeutig sexuelle Absichten bestehen.

Abs. 5 soll daher lauten: "Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn körperliche, verbale oder non- verbale, die sexuelle Sphäre betreffende, Verhaltensweisen gesetzt werden, die der betroffenen Frau unerwünscht sind oder von anderen Frauen in dieser Weise erlebt werden und geeignet sind....."

Durch die Formulierung "oder" (statt "und" wie im Entwurf) bleibt klar gestellt, daß für die Beurteilung eines als sexuell belästigend empfundenen Verhaltens nicht eine "Mehrheitsmeinung" ausschlaggebend ist.

Abs.7: Da für Vertragsbedienstete Disziplinarverfahren im Dienstrecht nicht vorgesehen sind, ist zu klären, welche Sanktionen im Arbeitsrecht möglich wären. Möglich wäre bei Verstößen gegen das Gesetz einen Pragmatisierungsantrag des/r Vertragsbediensteten nicht bzw. erst zu einem späteren Zeitpunkt zu berücksichtigen. Auch eine Hemmung der Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe wäre denkbar.

Abs.8: Die Erfahrungen mit dem GBG für die Privatwirtschaft zeigen, daß ohne wirksame Sanktionsmöglichkeiten das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung kaum beachtet wird.

Als Sanktion wird daher vorgeschlagen, daß Ausschreibungen zu wiederholen sind, wenn der Ausschreibungstext dem § 3 Abs. 8 widerspricht.

Abs. 9: Es wird angeregt, eine positive Formulierung zu wählen, die klarstellt, daß neue Kriterien gefunden werden müssen und nur solche anzuwenden sind, die sicherstellen, daß keine Diskriminierung im Sinne des Entwurfs stattfindet.

§ 4:

Die Beschickung von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen mit Frauen wird als ein zentraler Punkt zur Durchsetzung der Gleichbehandlung erachtet. Die derzeitige Formulierung würde bedeuten, daß gerade in den Bereichen, in denen der Frauenanteil derzeit noch gering ist, wenig Bedacht darauf genommen werden müßte, Frauen in Kommissionen zu entsenden, obwohl es gerade hier am notwendigsten scheint.

Sinngemäß sollte dieser Punkt daher einen Teil der besonderen Förderungsmaßnahmen darstellen und im Abschnitt 3 angesiedelt werden.

Zielvorstellung ist eine paritätische Besetzung der Kommissionen mit Frauen und Männern. Wenn es aufgrund des geringen Frauenanteils schwierig ist, geeignete Frauen zu finden, ist 1. die Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren und 2. sind in Absprache mit dieser entsprechende Förderungsmaßnahmen zu setzen, die die Voraussetzungen dafür schaffen sollen, daß innerhalb einer bestimmten Frist geeignete Frauen für die Tätigkeit in den Kommissionen herangezogen werden können.

Darüber hinaus soll die Gleichbehandlungsbauftagte oder Kontaktfrau bereits bei der Ausschreibungsformulierung, zumindest mit beratender Stimme, beigezogen werden.

§ 5:

Abs.2: Darüber hinaus soll nach erwiesener Diskriminierung eine Informationspflicht über freiwerdende Planstellen bzw. Funktionsvergabe eine bevorzugte Bewerbung der/s Diskriminierten ermöglichen.

Abs.3: Die einmalige Geldleistung darf das Budget für freiwillige Sozialleistungen der Ressorts nicht belasten.

Insgesamt werden Sanktionen für jene Diskriminierungen vermißt, die nicht Aufnahmen oder Betrauung mit einer Funktion betreffen.

Abs.4: Es muß sichergestellt werden, daß die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission auch Beachtung finden. Als Ergänzung wird daher vorgeschlagen: "Binnen einer von der GBK gesetzten Frist ist zum Vorschlag der GBK Stellung zu nehmen, bzw. über die Bemühungen zur Umsetzung vom Ressort zu berichten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist zu informieren und hat die Möglichkeit, in einem eigenen Publikationsorgan über die Entscheidungen und Vorschläge der GBK und die dementsprechend im Ressort gesetzten Maßnahmen zu berichten.

§ 6:

Abs.1: Ergänzung: "Der Bericht hat auch den Stand der Umsetzung der von der GBK in Zusammenhang mit erkannten Diskriminierungen gemachten Vorschläge zu enthalten."

Abs.2: Ergänzung: Die Verordnung soll zumindest enthalten:

Jeweils Gesamtbeschäftigte (Frauen/Männer) aller Verwendungsgruppen

- * Aufnahme
- * Beförderung
- * Funktionszuteilung
- * welche besonderen Förderungsmaßnahmen gesetzt wurden;
- * Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Außerdem wird eine jährliche Berichtspflicht angeregt.

§ 9:

Problematisch erscheint, daß in der GBK ein/e Dienstgebervertreter/in des Ressorts, das der Ungleichbehandlung beschuldigt wird, Mitglied ist, andererseits keine Vertrauensperson der Antragstellerin.

Vorgeschlagen wird, daß ein/e Verteter/in des jeweiligen Ressorts, sowie der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine Vertrauensperson der Antragstellerin vor der GBK ein Anhörungsrecht haben, nicht aber Mitglieder der GBK sind.

Abs.5: Außer der/dem Vorsitzenden sollten mindestens 2 weitere Mitglieder anwesend sein, sonst entscheidet jedenfalls die/der Vorsitzende (gemäß Abs. 6)

§ 11:

Hier wird eine Änderung des Entwurfs dahingehend vorgeschlagen, daß die Diskriminierung lediglich behauptet werden muß, damit ein Verfahren bei der Kommission anhängig gemacht werden kann.

Aufgrund der geltenden Datenschutzbestimmungen ist es z.B. einer Frau kaum möglich, eine Lohndiskriminierung "glaublich" zu machen.

Als Alternative wäre denkbar, daß die Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen die entsprechenden Unterlagen einsehen kann und Auskunft, nicht über die Höhe des Gehalts, sondern lediglich die Tatsache einer unterschiedlichen Entlohnung geben kann.

Begrüßt wird die Beweislastumkehr als notwendige Bedingung dafür, daß Diskriminierungen wirksam vorbeugegt wird. Diese sollte gerade auch in Fällen sexueller Belästigung gelten, wobei in diesem Fall davon auszugehen ist, daß die Frau den Tatbestand glaubhaft zu machen hat.

§ 13:

Im Namen der Arbeitsgruppe sollte wie bereits bisher auch zum Ausdruck kommen, daß sie sich vorerst vornehmlich auch mit der Durchführung von Fördermaßnahmen für Frauen befaßt. Vorgeschlagen wird: "Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung und Frauenförderung"

Abs. 2: Zur Wahrnehmung der Aufgaben ist im Einzelfall auch ein Recht auf Akteneinsicht vorzusehen, sowie die verpflichtende Einbeziehung der AG in die Begutachtungsverfahren des Ressorts.

Als 5. Punkt der Aufgaben soll ergänzt werden: "(Der AG obliegt es insbesondere...) 5. auf die sprachliche Gleichbehandlung in allen internen und externen Schriftstücken des Ressorts zu achten."

§ 15:

In handwerklichen Verwendungen sind häufig ausschließlich Männer beschäftigt. Da es sich um ein Gleichbehandlungsgesetz handelt, ist prinzipiell verständlich, daß es Gleichbehandlungsbeauftragte beiderlei Geschlechts geben kann.

Solange allerdings die Notwendigkeit von Frauenfördermaßnahmen nach Abschnitt 3 besteht, sind weibliche Gleichbehandlungsbeauftragte zu bevorzugen, v.a. da es auch seitens der bisherigen Arbeitsgruppen diesen Wunsch gibt.

Es sollte daher die Möglichkeit eingeräumt werden, auch für Verwendungsgruppen

eine Mitvertretung vorzusehen. Diesbezüglich, sowie in bezug auf die Mindestbeschäftigenanzahl in Bundesländerdienststellen, die eine eigene Gleichbehandlungsbeauftragte rechtfertigt, soll die jeweilige AG einen ressortspezifischen Vorschlag erarbeiten.

§ 16:

Als neuer Absatz 3 wird zur Klarstellung im Sinne des vorher Gesagten vorgeschlagen:

(3) " Als Gleichbehandlungsbeauftragte werden ausschließlich Frauen bestellt, solange die Fördermaßnahmen nach Abschnitt 3 in Kraft sind."

§ 17:

regelt nur die Enthebung der/des Vorsitzenden, Stellvertreter/in, Schriftführer/in. Abs.2 und 3 sollten für alle Gleichbehandlungsbeauftragten gelten.

Für den Fall einer Karenzierung einer Gleichbehandlungsbeauftragten müßte eine einfache Vertretungsregel (ohne Ausschreibung) ermöglicht werden.

§ 18:

soll lauten: "...in der GE gesondert auszuweisen und auch sonst in geeigneter Form..."

§ 19:

Einfügung eines Abs. 4: "Der AG ist ein eigenes Publikationsorgan zu ermöglichen".

§ 21:

Abs. 5 soll ergänzt werden: "...Sie berät weibliche Bedienstete bei der Bewerbung um Funktionen."

§ 22:

Hinzufügung eines Abs. 3: "Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in ihrer Tätigkeit inhaltlich der AG für Gleichbehandlungsfragen verantwortlich".

§ 24:

Abs. 1: Eine Betrachtungsweise des Frauenanteils innerhalb der Verwendungsgruppen ist notwendig, weil sonst das Bild verzerrt wird. Die derzeitige Formulierung des Abs. 1 würde aber dazu führen, daß in vielen Fällen gerade Frauen in den unteren Verwendungsgruppen, die bisher eine wichtige Zielgruppe des Förderungsprogramms waren, in Zukunft von spezifischer Förderung (Weiterbildung, Aufstieg etc) ausgeschlossen wären. Förderungsmaßnahmen für Frauen im Interesse der beschleunigten Herbeiführung gesellschaftlicher und beruflicher Gleichbehandlung müssen neben der quantitativen (Erhöhung des Frauenanteils) auch qualitative Komponenten aufweisen, die allen Frauen zugute kommen.

Abs. 2 soll ergänzt werden: "Innerhalb der Ressorts sollen Frauen bevorzugt über freie Planstellen, bzw. zur Besetzung gelangende Funktionen informiert werden:"

§ 25:

Die Verpflichtung des Dienstgebers, weiblichen Bediensteten auf Empfehlung der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrauen die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, wird begrüßt. Sie stellt einen wesentlichen Beitrag für die faktische Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen dar.

Abs. 1: Aus den bei § 24 (1) angeführten Überlegungen soll der Satzteil " "Sofern die Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 zutreffen" gestrichen werden.

Als Abs. 3 soll eingefügt werden: "Dienstnehmer/innen die aus einem Karenzurlaub.... zurückkehren, sind bei FB- Veranstaltungen, die geeignet sind, den Wiedereinstieg zu erleichtern, besonders zu berücksichtigen."

Artikel II/ Änderung des AusG:

§ 15:

Abs. 3: Diese Bestimmung wird als unverzichtbar erachtet und soll noch dadurch ergänzt werden, daß die Mitteilung auch die Angabe der Zahl der weiblichen und männlichen Bewerber/innen enthält (wichtig für die Glaubhaftmachung einer vermuteten Diskriminierung). Außerdem soll ein Hinweis auf die Möglichkeit der Anrufung der GBK gegeben werden.

Artikel III/ Änderung des Verwaltungsakademiegesetzes:

Die Verwaltungsakademie soll von sich aus verpflichtet sein, Bemühungen zu setzen, um den Frauenanteil in Fortbildungsveranstaltungen zu erhöhen. Das heißt z.B. im Falle zu vieler Anmeldungen, Frauen besonders zu berücksichtigen oder bei der Definition der Zielgruppen darauf Bedacht zu nehmen, daß Frauen seltener leitende Positionen einnehmen.

Eine wichtige Maßnahme ist auch die Erhöhung des Frauenanteils unter den Vortragenden.

§ 2 Abs 2a soll wie folgt geändert werden: "...2. Bei Bedarf ist auch bei sonstigen Kursen vorzusehen, daß Kinder organisiert betreut werden.

3. Kurse sollen verstärkt auch dezentral in den Bundesländern angeboten werden."

Abschließend wird positiv hervorgehoben, daß im Entwurf bei Personenbezeichnungen die weibliche und männliche Form gleichberechtigt nebeneinander stehen.

Zu ergänzen ist noch:

im § 4 Abs. 2: "Dienstnehmer/in"

im § 11 Abs. 3: "Zeugen/ Zeuginnen" und "Mitarbeiter/innen"