

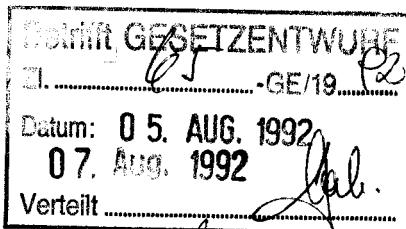


BUNDESKONFERENZ DES
WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN
PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTEN UND
KUNSTHOCHSCHULEN

DVR: 0661716

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament

Dr. Karl-Renner Ring 3
1017 Wien



Wien, 1992 07 31
A-237-70/511-92

Si. Atzwalger

Betreff: **Stellungnahme der Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungskademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBG, GZ 141.210/1-I/11/92 vom 10. Juni 1992).**

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Anlage übersendet die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ihre Stellungnahme in 25facher Ausfertigung zum oben genannten Entwurf.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.DDr. R. Denzel e.h.
(Generalsekretärin)

F.d.R.d.A.: Mag. M. Sturm

D. Sturm

Anlage

**Bundeskonferenz des wissenschaftlichen
und künstlerischen Personals
der österreichischen Universitäten und Kunsthochschulen**



Liechtensteinstraße 22a, A-1090 Wien; Telefon (0222) 31 99 315-0; 31 99 316-0; Telefax 31 99 317

Vorsitzender: Ass.-Prof. Mag. Dr. N. Frei
Generalsekretärin: Mag. DDr. R. Denzel

**Stellungnahme
der
Bundeskonferenz
des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals**

**zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und
Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des
Ausschreibungsgesetzes und Verwaltungskademiegesetzes
(Bundesbediensteten - Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG);
Aussendung zur Begutachtung**

GZ 141.210/1-I/11/92



Vorbemerkung

Zunächst protestiert die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit aller Deutlichkeit gegen die viel zu kurze Fristsetzung für die Begutachtung. Es ist unzumutbar bzw. unmöglich, innerhalb dieser Begutachtungsfrist eine ausgewogene Meinungsbildung herbeizuführen.

Stellungnahme generell

Die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals begrüßt grundsätzlich den vorliegenden Gesetzesentwurf zur Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst. Insbesondere wird die Unterscheidung von Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Maßnahmen zur Förderung von Frauen für sinnvoll erachtet. Die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist der Meinung, daß erst nach dem Inkrafttreten gezielter Förderungsmaßnahmen eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Bundesdienst erreichbar sein wird.

Zur Problematik BBedGBG - UOG:

Prinzipiell wird darauf hingewiesen, daß die Besonderheiten des UOG und des Hochschullehrerdienstrechtes nur ansatzweise berücksichtigt wurden. Um Widerspruchsfreiheit zwischen dem UOG und dem BBedGBG herzustellen, müssen zahlreiche Anpassungen am vorliegenden Entwurf vorgenommen werden. Die im Begleitschreiben zum BBedGBG angeführten Überlegungen, von einer Sonderregelung in Form einer lex fugitiva zum UOG abzusehen, können nicht nachvollzogen werden; gilt nun das BBedGBG im Bereich der Universitäten, gilt es teilweise oder überhaupt nicht? Angesichts der Komplexität der Materie schlägt die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals vor, eine ExpertenInnen-Arbeitsgruppe zu dieser speziellen Thematik einzusetzen. Weiters sind die im Vorblatt zu den Erläuterungen angeführten Überlegungen geradezu kontraproduktiv; werden verstärkte Gleichbehandlungsbestrebungen offensichtlich nur unter dem Druck eines möglichen EWR-Vertrages und eines beabsichtigten EG-Beitrittes Österreichs verfolgt?

Exemplarisch sei in diesem Zusammenhang lediglich auf ein Problem hingewiesen:

Die gemäß § 106a UOG an den Universitäten (und Kunsthochschulen) eingerichteten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind im Entwurf ausschließlich im § 10 Abs 2 Z 4 erwähnt.

Stellungnahme im Detail

ad § 2:

Befürwortet wird, daß das Gesetz auch auf jene Personengruppen angewendet werden soll, die über Werkvertrag beim Bund bzw. bei Fonds, Stiftungen usw. beschäftigt sind.

ad § 3 :

Im Gegensatz zu dem im Gesetzesentwurf angeführten "Diskriminierungsverbot" scheint die Aufnahme einer positiv formulierten Generalklausel "Gleichbehandlungsgebot" sinnvoller zu sein, wodurch unter einem auch eine etwaige Stigmatisierung von männlichen Vorgesetzten und Kollegen vermieden werden könnte. In diesem Sinne wäre es auch gesetzestechisch konsequenter, in Absatz 4 und 5 eine geschlechtsneutrale Terminologie zu wählen und nicht wie im Absatz 6 des Entwurfes eine sinngemäße Anwendung der Absätze 4 und 5 bei sexueller Belästigung von Männern zu statuieren. Wünschenswert wäre ferner eine demonstrative Aufzählung jener Bereiche im Gesetzestext, in denen das Gleichbehandlungsgebot ausdrücklich gelten und angewendet werden soll.

ad § 3 Abs 4:

Die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hält eine Ergänzung in dem Sinne für angebracht, daß ausdrücklich betont wird, daß eine angemessene Abhilfe keine nachteiligen Konsequenzen für die betroffene Frau haben darf.

ad § 4:

Die im § 4 monierte Besetzungsparität von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen ist unklar formuliert. Was ist unter Bedachtnahme auf den im betreffenden Entscheidungsbereich jeweils relevanten Frauenanteil zu verstehen? Im Bereich der Universitäten ergeben sich durch die kurienmäßige Zusammensetzung der Kommissionen (Professoren, Mittelbau, Studenten, Allgemeine Universitätsbedienstete) zusätzliche Probleme mit der Umsetzung einer Geschlechterparität, forciert durch den der Besetzung zugrundeliegenden Wahlmodus. Die Bestimmung müßte so abgefaßt werden, daß sie mit den für die Universitäten (Hochschulen, Akademie) relevanten Organisationsgesetzen im Einklang steht.

ad § 5:

Die vorgeschlagenen Regelungen stehen mit denen des UOG nicht im Einklang, insbesondere wenn hier von Gutachten die Rede ist, während nach dem im Universitätsbereich geltenden Dienstrecht lediglich Stellungnahmen durch die zuständigen Kommissionen (§§ 176 Abs 3 und 178 Abs 2 BDG) abgegeben werden und die Letztentscheidung dem BMWF in Form eines Bescheides obliegt. Ähnliches gilt für das Aufnahmeverfahren (siehe § 40 Abs 2 und 3 UOG). Die im § 5 Abs 1 und 2 vorgesehenen Sanktionsmöglichkeiten wären damit im Universitäts-(Hochschul-)bereich wirkungslos. Die Möglichkeit, die Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes sanktionierbar zu machen, wird grundsätzlich befürwortet. Die vorgesehene einmalige Entschädigung führt aber nicht zu der gewünschten Erhöhung des Frauenanteils im Bundesdienst und wird keinesfalls als ausreichender Rechtsschutzmechanismus angesehen, zumal die Entscheidung über die Gewährung und die Höhe der Entschädigung beim zuständigen Bundesminister liegt. Besser wäre es daher, einen Rechtsanspruch dahingehend festzuschreiben, daß Diskriminierte bei der nächsten für die entsprechende Verwendung sich ergebenden Gelegenheit bevorzugt aufzunehmen bzw. zu befördern sind, wodurch eine als diskriminierend erkannte Entscheidung saniert würde. Dies würde neben den besonderen Schadenersatzansprüchen (vgl. Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft) auch dem Grundsatz einer Ersatzvornahme eher Rechnung tragen.

ad § 8:

Die im Absatz 3 enthaltene Formulierung scheint unklar. Es sollte klargestellt sein (wie in den Erläuterungen), daß es sich einerseits hier um Gesetzesbegutachtungen handelt und daß andererseits die Gleichbehandlungskommission immer dann anzuhören ist, wenn die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung besteht (siehe dazu auch die Formulierung des § 106 a UOG).

ad § 9:

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission fällt auf, daß in Abs 1 Z 4 zwar Vertreter einschlägiger Gewerkschaften, nicht aber solche der Personalvertretung als Mitglieder vorgesehen sind. Dies verwundert umso mehr, als die Aufgabenstellung der Kommission nicht nur die eines politischen Beratungs- und Begutachtungsorganes umfaßt, sondern diese auch Gutachten in konkreten Diskriminierungsverfahren zu erstellen hat. Außerdem sind gemäß § 16 Abs 3 dieses Gesetzes weibliche Mitglieder der Personalvertretung bevorzugt zur Bewerbung als Gleichbehandlungsbeauftragte einzuladen. Die Organisationsvorschriften des Abs. 2 muten undemokratisch an. Nicht nur, daß der Bundeskanzler die Mitglieder der Kommission bestellt, so werden auch Vorsitzender und Schriftführer dieser Kommission vom Bundeskanzler bestellt und nicht aus den Reihen der Kommissionsmitglieder gewählt. Dies wiegt um so schwerer, als Weiterbestellungen



unbeschränkt zulässig sind. Ähnliches gilt für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 15 und 16).

Im Abs. 5 erscheint es unlogisch, daß ein Beschußfähigkeitserfordernis der Gleichbehandlungskommission von zwei Dritteln der Mitglieder festgeschrieben wird, bei einer neuerlich einzuberufenden Sitzung aber alle erscheinen müßten (warum ist nicht auch in diesem Fall die Anwesenheit von zwei Dritteln der Mitglieder ausreichend?).

ad § 10:

Ein Widerspruch ergibt sich zwischen den Absätzen 2 Z 4 und 4. Während in Abs 2 Z 4 Mitglieder eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ausdrücklich zur Antragstellung für berechtigt erklärt werden, nimmt Abs 4 auf die Besonderheiten universitärer Personalrekrutierung nicht Rücksicht, sondern behält offensichtlich nur das Ausschreibungsgesetz im Auge. Würden im § 15 Abs 3 die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 106a UOG ex lege in der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vorgesehen werden, so wäre § 10 Abs 2 Z 4 ersatzlos zu streichen, da die Antragslegitimation dann schon nach Z 3 gegeben wäre.

ad § 11:

Selbst aus den Erläuterungen geht nicht schlüssig hervor, warum eine Beweislastumkehr nicht auch in den Fällen sexueller Belästigung sinnvoll sein sollte.

ad § 12:

Die Textierung scheint unlogisch, wenn der § 10 einerseits als Vorbild für Landesgleichbehandlungskommissionen zu dienen, andererseits sinngemäß zu gelten hat.

Hinsichtlich der Unterabschnitte B und E ist die mangelnde Systematik zu beanstanden. So befaßt sich § 13 grundlegend mit Einrichtung und Aufgaben der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, enthält § 14 plötzlich spezielle Regelungen über die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten im Disziplinarverfahren, und schließlich wird im § 15 festgehalten, daß die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen aus den (bereits vorher erwähnten) Gleichbehandlungsbeauftragten bestehen.

ad § 15 Abs 1:

Bei der hier in Aussicht genommenen Regelung über die Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten scheinen auf der Basis der Bundesländerenteilung Disparitäten und Verzerrungen in der Repräsentation vorprogrammiert.

ad § 16 Abs 1 und Abs 6:

Während in Abs 1 von Wiederbestellungen die Rede ist, hat Abs 6 Weiterbestellungen im Auge. Eine textliche Vereinheitlichung wäre wünschenswert.

ad § 16 Abs 2:

Aus der Sicht einer geforderten Gleichbehandlung erscheint es besonders widersprüchlich, daß laut Erläuterungen offensichtlich nur Männer einen "besonderen Einsatz für gleichbehandlungs- und frauenförderungsspezifische Anliegen glaubhaft zu machen" haben, um Gleichbehandlungsbeauftragte werden zu können. Eine solche Unterscheidung geht aus dem Text des § 16 Abs 2 nicht hervor.

ad § 16 Abs 3:

Es wird begrüßt, daß bevorzugt weibliche Mitglieder der Personalvertretung zur Bewerbung eingeladen werden sollen. Diese werden wohl über entsprechende Erfahrungen an der betreffenden Dienststelle verfügen, was für Gewerkschaftsfunktionäre wohl nur sehr eingeschränkt gelten kann, so keine Doppelfunktion vorliegt.

ad § 17:

Irreführend ist die Textierung in § 17, aus der nicht schlüssig hervorgeht, ob sich das Erlöschen der Mitgliedschaft auf alle Angehörigen der Arbeitsgruppe bezieht, oder ob von den Bestimmungen nur der Vorsitzende, dessen Stellvertreter und der Schriftführer erfaßt sind.

ad § 20:

Auch hier treffen die bereits zu § 9 geäußerten Bedenken zu. Außerdem nimmt diese Bestimmung abermals nicht auf die Sonderregelung des § 106a UOG Bezug.

ad § 21:

Sollte den aus den Erläuterungen ersichtlichen Intentionen Rechnung getragen werden, müßte die Textierung in Abs 3 wie folgt geändert werden: "... Treffen mit den bzw. der Kontaktfrauen einzuberufen".

ad § 24 Abs 3:

Den Intentionen des § 186 Abs 2 BDG folgend, Wissenschaftern einen Um- oder Wiedereinstieg in den Bundesdienst zu ermöglichen, ergibt sich in Verbindung mit den genannten Bestimmungen eine Konkurrenz von Schutznormen. Beide Regelungen zielen in gleicher Weise auf den Abbau möglicher Diskriminierungen ab, und sollten daher nach Ansicht der Bundeskonferenz gleichrangig nebeneinander gestellt werden. Eine Abwägung hätte dann im Einzelfall unter möglichster Vermeidung von Härten zu erfolgen.

ad § 24 Abs 4:

Da der vorliegende Gesetzesentwurf nicht auf formale Qualifikationen, sondern auf den Abbau von Diskriminierungen abstellen sollte, ist der Text in Abs 4 Z 2 folgendermaßen zu ergänzen: "..., den beruflichen Aufstieg oder die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen notwendigen gleichwertigen Qualifikation."

Weiters scheint die in den Erläuterungen erkennbare Überbetonung von "sozialen Erfahrungen und Familienarbeit" die Gefahr einer Diskriminierung einer anderen Gruppe von Frauen in sich zu bergen.

ad Artikel II:

Da das Ausschreibungsgesetz gemäß § 82 auf den Universitäts- und Hochschulbereich nicht anzuwenden ist - für diese Institutionen bestehen Sonderbestimmungen - ist auch Art. II des BBedGBG auf den Universitäts- (Hochschul)bereich nicht anzuwenden. Darüber hinaus erscheint eine Teilnahme von Gleichbehandlungsbeauftragten an den Sitzungen von Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen mit lediglich beratender Stimme als zu schwach. Ihre Aufgabe sollte es sein, bereits in diesem frühen Stadium Diskriminierungen zu verhindern, und nicht erst im nachhinein den in diesem Gesetz vorgesehenen - auch nicht zur Gänze befriedigenden - Rechtsschutzmechanismus in Gang zu setzen (siehe Anmerkungen zu § 5). In diesem Zusammenhang darf auf die Beratungen der ministeriellen "Arbeitsgruppe zur Novellierung des § 106a UOG" verwiesen werden, in denen Möglichkeiten des Einspruchsrechtes und der Sistierung der Vollziehung von Beschlüssen diskutiert wurden.



Schlußbemerkung

Dem Gegenstand des Gesetzesentwurfes entsprechend ist im Gesamttext auf die Verwendung geschlechtsspezifischer Suffixe zu achten. Dies gilt insbesondere im § 22 Abs 2 bei Gleichbehandlungsbeauftragte/r. Auf Rechtschreib- und Tippfehler wurde keine Rücksicht genommen, weiters konnten aus Zeitgründen für manche unzulängliche Formulierungen keine Verbesserungsvorschläge beigebracht werden.

Für die Bundeskonferenz
des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals

Renate Denzel e.h.
Norbert Frei e.h.
Anneliese Legat e.h.
Armin Stolz e.h.
Margit Sturm e.h.

Wien, am 31. Juli 1992