

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN
MAG. GLORIA WITHALM (VORSITZENDE)

11/SN-183/ME

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament

A—1017 Wien

Betrifft	Gesetzentwurf
Zl.	-GEG/19
Datum:	29. Okt. 1992
Verteilt	30. Okt. 1992

Di. 1.11.92

Betreff: Stellungnahme zum Novellierungsentwurf des KHOG;
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
GZ 68.153/112-I/B/5B/92 (15. Juni 1992)

Wien 1992 10 23

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Beilage übermitteln wir Ihnen die Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Hochschule für angewandte Kunst, Wien, zum Novellierungsentwurf des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes betreffend Neuregelung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in 25 Ausfertigungen .

Mit vorzüglicher Hochachtung

Gloria Withalm
Mag. Gloria Withalm (Vorsitzende)

Beilagen

**STELLUNGNAHME DES ARBEITSKREISES FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN DER
HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE KUNST
BETREFFEND DIE NOVELLE ZU
§ 106a UOG
(in der Folge KHOG § 14b)**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Hochschule für angewandte Kunst begrüßt ausdrücklich, die in Aussicht gestellte Novellierung des §106a UOG beziehungsweise die Integration der Gesetzesvorlage in das KHOG. Die bisherigen Aktivitäten und Möglichkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben gezeigt, daß nur durch eine Neuregelung, die sich auf eine Stärkung und vor allem Erweiterung der Rechte des Arbeitskreises bezieht, die Gestaltungsmöglichkeiten, Arbeitsfähigkeit und Effektivität des Arbeitskreises zu erlangen sind.

Stellungnahme zu einzelnen Bestimmungen

ad Ziffer 1) (§5 Abs 4 KHOG)

Die ausdrückliche Verankerung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund des Geschlechts ist uneingeschränkt zu begrüßen

ad Ziffer 2) (§14b KHOG)

ad Abs (1)

Die Forderung der Gleichbehandlungsbeauftragten nach obligatorischen Frauen-Förderplänen wurden in vorliegendem Entwurf leider nicht berücksichtigt. Die vom obersten Kollegialorgan zu beschließenden Frauen-Förderpläne sollten verbindlichen Charakter haben, was nach sich zieht, daß eine Nichteinhaltung der Frauen-Förderpläne sanktioniert wird. Darüber hinaus müßten die Frauen-Förderpläne durch Maßnahmen von seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung ergänzt werden. Gedacht ist dabei an die Bereitstellung von Planstellensorderkontingenten für Frauen auf allen Ebenen der Hochschulhierarchie, von Forschungsmitteln, Forschungseinrichtungen, Stipendien, die Finanzierung von Auslandsaufenthalten etc.

Weiters ist die gewählte Formulierung *ausgewogenes Zahlenverhältnis* in den erläuterten Bemerkungen zu konkretisieren. Unklar ist nämlich, welcher Parameter für das herzustellende Verhältnis als Grundlage herangezogen wird.

ad Abs (2)

Die Situation und die eklatante Unterrepräsentanz der Wissenschafterinnen und Künstlerinnen an Österreichs Universitäten und Kunsthochschulen belegt eindrucksvoll die Notwendigkeit dieser Verfassungsbestimmung. So gibt es weder an der Hochschule für

angewandte Kunst noch an der Akademie der bildenden Künste eine weibliche ordentliche Hochschulprofessorin.

In Absatz 2 wird durch eine Bestimmung im Verfassungsrang geklärt, daß *vorübergehende Sondermaßnahmen*, wie sie die von Österreich ratifizierte UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl. 443/1982) vorsieht, nicht dem Gleichheitsgebot von Art 7 Abs 1B-VG widersprechen.

Völlig verfehlt wäre es, die Verfassungsbestimmung als einen frauenprivilegierenden Verzicht auf fachliche Qualifikation zu sehen. Hier ist bloß der bevorzugte Erwerb von Qualifikationen angesprochen. gerade der systematische Kontext mit den Frauen-Förderplänen zeigt klar, daß es nicht darum geht, in Fällen, wo fachliche Eignung verlangt ist, von diesem Erfordernis bei Frauen abzusehen, sondern für Frauen vermehrt Mittel und Möglichkeiten der fachlichen Ausbildung bereitzustellen zu können.

Die Einführung von Frauen-Förderplänen, noch dazu nicht verpflichtenden in der Durchführung, sind bloß eine zaghafte Annäherung an die in Europa und den USA vielfach weit höheren Standards der Frauenförderung.

ad Abs (3)

Es ist sicherzustellen, daß auch Hochschulangehörige, die nicht dem wissenschaftlichen Personal angehören, wie bisher durch den Arbeitskreis vertreten werden.

ad Abs (4)

Geschlechtsspezifische Diskriminierung ist nicht als reine Personalangelegenheit zu betrachten. Wie durch zahlreiche Untersuchungen und Studien belegt, ist Frauendiskriminierung vor allem ein strukturelles Problem. Daher ist es notwendig die Agenden des Arbeitskreises dahingehend auszudehnen, daß der Arbeitskreis das Recht hat auch an Sitzungen der Budget- und Stellenplankommission teilzunehmen.

Die Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten in den Kollegialorgansitzungen werden erweitert. Sie haben nicht bloß beratende Stimme wie bisher, sondern auch das Recht Anträge zu stellen. Erst dieses Antragsrecht gewährleistet, daß die Gleichbehandlungsanliegen nicht auf Diskussionsbeiträge beschränkt bleiben, sondern von den Gleichbehandlungsbeauftragten mit dem Anspruch auf eine Entscheidung des Kollegialorgans thematisiert werden können.

Schließlich ist in diesem Absatz noch das Recht der Gleichbehandlungsbeauftragten vorgesehen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese Bestimmung wird dem Beweisnotstand abhelfen, der sich ergibt, wenn in einem Kollegialorgan eine Ungleichbehandlung geschieht, diese aber im Beschußprotokoll nicht Niederschlag findet, und eine Beschwerde dann mangels Dokumentation der Ungleichbehandlung scheitert. (Vgl. Abg. NR o.Prof. Dr. Christian Brünner in: *Der Standard* 12. August 1992, S. 23)

Dennoch ist trotz dieser Verbesserung darauf hinzuweisen, daß die ursprüngliche Forderung der Arbeitskreise nach einem Stimmrecht in den Kollegialorganen nicht berücksichtigt wurde. Ziel muß weiterhin das Stimmrecht für Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in den Kollegialorganen sein.

ad Abs (5)

Auch in diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß die Aufgabengebiete des Arbeitskreises auf Budget und Stellenplan auszudehnen sind, da dann im obersten Kollegialorgan ein weiterreichendes Wirkungsfeld gegeben ist.

ad Abs (6)

Hier wird ausführlich auf den Fall eingegangen, daß die Gleichbehandlungsbeauftragten zu einer Kollegialorgansitzung nicht ordnungsgemäß geladen werden. Dann hat das Kollegialorgan unter ordnungsgemäßer Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten die Beratung und Beschußfassung neuerlich durchzuführen. Die einschneidende Sanktion der neuerlichen Beratung und Beschußfassung bei mangelhafter Ladung der Gleichbehandlungsbeauftragten ist notwendig, um den derzeit häufig auftretenden Mißstand abzustellen, daß die Gleichbehandlungsbeauftragte aus Vergeßlichkeit übergegangen – oder gar bewußt ignoriert werden, weil das Kollegialorganen unbehelligt von Gleichbehandlungsanliegen agieren will. Sicherzustellen ist auch, daß im Falle eines Dringlichkeitsantrages, der Personalangelegenheiten betrifft dieser nur insoweit behandelt werden kann, als die Gleichbehandlungsbeauftragten ordnungsgemäß geladen waren. Ansonsten ist die Gefahr gegeben, daß Personalangelegenheiten lediglich über Dringlichkeitsanträge behandelt werden.

ad Abs (7) bis (9)

Ist mit der quasi aufschiebenden Wirkung einem dringenden Erfordernis des Gleichbehandlungsverfahren Rechnung getragen, so hat in einem anderen Punkt die Abweichung des Ministerialentwurfs vom Konzept der Gleichbehandlungsbeauftragten zu einem fragwürdigen Kompromiß geführt: Für die Erhebung des „Vetos“ wie der Aufsichtsbeschwerde wird den Gleichbehandlungsbeauftragten jeweils eine Frist von 3 Wochen eingeräumt; da die „aufschiebende Wirkung“ aber erst bei Geltendmachung dieser Rechtsbehelfe einsetzt, werden die Gleichbehandlungsbeauftragten automatisch dazu gedrängt, den Rechtsbehelf gleichsam prophylaktisch zu erheben, um das Risiko zu vermeiden, daß der problematisch erscheinende Beschuß schon vollzogen wird während die Gleichbehandlungsbeauftragten das Geltendmachen eines „Vetos“ oder eine Aufsichtsbeschwerde noch überlegen.

Im Vergleich damit erscheint der Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten wesentlich ökonomischer, den Gleichbehandlungsbeauftragten nach der Beschußfassung eine Überlegungsfrist von einer Woche einzuräumen, innerhalb derer die Vollziehung unzulässig ist; bringen die Gleichbehandlungsbeauftragten dann kein "Veto" ein, so ist der Beschuß vollziehbar und das Verfahren erfährt keine weitere Verzögerung; erheben die Gleichbehandlungsbeauftragten einen Rechtsbehelf, so setzt sich damit auch die aufschiebende Wirkung fort. Eine analoge Vorgangsweise ist gemäß dem Novellierungskonzept

der Gleichbehandlungsbeauftragten für den Fall eines Beharrungsbeschlusses einzuhalten; allerdings sollte diesfalls angesichts des ungleich größeren Aufwands, den die Entscheidung und Vorarbeit für eine Aufsichtsbeschwerde mit sich bringt, die Frist 3 Wochen ab Beharrungsbeschuß betragen Trotz dieser Kautelen würde es freilich in vielen Fällen zur unverzüglichen Ausführung der Beschlüsse kommen. Nach dem Konzept der Gleichbehandlungsbeauftragten steht es ihnen offen bei Kollegialorgans entscheiden, die den Gleichbehandlungsbeauftragten unproblematisch erscheinen, jederzeit auf das Geltendmachen des Rechtsbehelfs zu verzichten und damit die sofortige Abwicklung des Verfahrens zu ermöglichen.

ad Abs (10)

Auch hier haben die Erfahrungen gezeigt, daß Gleichbehandlungsbeauftragte Diskriminierungen aufgrund ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Es wäre daher sinnvoll, daß die Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten dem Schutzniveau von Personalvertretungen angepaßt werden. Es ist auch daran zu denken, Freisemester nach der Tätigkeit im Arbeitskreis zu gewähren.



für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Mag. Gloria Withalm (Vorsitzende)

Wien 1992 10 23