

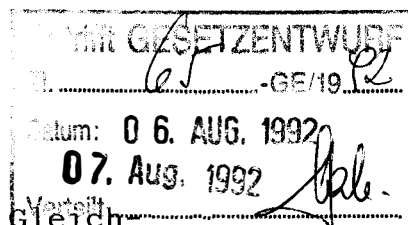
REPUBLIK ÖSTERREICH  
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Zl. 10.243/8-4/92

An das  
Präsidium des Nationalrates

in W i e n

1010 Wien, den - 5. Aug. 1992  
Stubenring 1  
DVR: 0017001  
Telefon: (0222) 711 00  
Telex 111145 oder 111780  
Telefax 7137995 oder 7139311  
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004  
Auskunft: Kreißl  
Klappe: 6532 DW



Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes über  
behandlung und Förderung von Frauen im  
Bundesdienst und über Änderungen des Aus-  
schreibungsgesetzes und des Verwaltungs-  
akademiegesetzes (Bundesbediensteten-  
Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG);  
Aussendung zur Begutachtung.

*St. Anzeigen*

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich als  
Beilage 25 Exemplare seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Bun-  
desgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im  
Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und  
des Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbe-  
handlungsgesetz - BBedGBG) zu übermitteln.

Für den Bundesminister:

B r a n d l

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Brandl*

**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
**Bundesministerium**  
**für Arbeit und Soziales**

1010 Wien, den - 5. Aug. 1992  
Stubenring 1  
DVR: 0017001  
Telefon: (0222) 711 00  
Telex 111145 oder 111780  
Telefax 7137995 oder 7139311  
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004  
Auskunft: Kreißl  
Klappe: 6532 DW

Zl. 10.243/8-4/92

An das  
Bundeskanzleramt

in W i e n

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und des Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG);  
Aussendung zur Begutachtung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nimmt mit Bezug auf das Schreiben vom 10. Juni 1992, GZ. 141.210/1-I/11/92, zum Entwurf eines Bundesgesetzes über Gleichbehandlung und Förderung von Frauen im Bundesdienst und über Änderungen des Ausschreibungsgesetzes und des Verwaltungsakademiegesetzes (Bundesbediensteten-Gleichbehandlungsgesetz - BBedGBG) wie folgt Stellung:

Die Übernahme der wesentlichen Grundsätze des für den privaten Bereich geltenden Gleichbehandlungsgesetzes, die nicht allein im Hinblick auf den EWR-Vertrag und den geplanten EG-Beitritt Österreichs geboten erscheint, sowie die gleichzeitig beabsichtigte EG/EWR-Rechtsanpassung der Gleichbehandlungsregelungen auch im öffentlichen Sektor wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sehr begrüßt. Es wird auch positiv festgestellt, daß mit Bezug auf die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau analog zum Gleichbehandlungsgesetz für den privaten Bereich eine weitere Rechtsgrundlage für besondere Fördermaßnahmen für Frauen geschaffen wird.

- 2 -

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales liegt hinsichtlich des Frauenanteiles an den Bediensteten und an den Leitungsfunktionen im Vorderfeld der Ressorts.

Grundsätzlich wird eine ausdrückliche Aufnahme eines Diskriminierungsverbotes durch Vorgesetzte in das BDG (§ 45 Abs. 1) angeregt.

Es fehlt im Entwurf ein Hinweis auf eine Organisationsform der Gleichbehandlung-Institutionen in den Obersten Organen. Denkbar wäre es, daß die Obersten Organe eine solche und den Inhalt der Tätigkeit selbst vorschlagen.

Weiters fehlt nach Meinung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Aufnahme der entsprechenden Bestimmungen der Legistischen Richtlinien in das Gleichbehandlungsgesetz (um eine gesetzliche Basis für die gleichbehandelnde Gesetzessprache zu schaffen).

Zu den einzelnen Bestimmungen wird ausgeführt:

Zu Artikel I:

Zu § 1:

Es wird angeregt, die Wortfolge "sichert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern" zu überdenken.

Nach den Legistischen Richtlinien (Pkt. I.3.) sind Motive für eine Bestimmung in die Rechtsvorschrift nur dann aufzunehmen, wenn dies zur Übermittlung des Sinnes der Bestimmung erforderlich ist.

Weiters sollte anstelle der Worte "Beziehung zum Bund" besser die Wortfolge "sonstigen Rechtsverhältnis zum Bund" verwendet werden.

Zu § 2 Abs. 2 Z. 3:

Vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 108/1979 idGF (GBG), sind gemäß § 1 Abs. 2 Z. 3 auf privatrechtlichem Vertrag beruhende Arbeitsverhältnisse zum Bund ausgenommen.

Dieser Ausnahmetatbestand liegt nur dann vor, wenn der Bund selbst der Arbeitgeber ist.

Auf privatrechtlichem Vertrag beruhende Arbeitsverhältnisse zu vom Bund verwaltete Fonds, Stiftungen oder Anstalten unterliegen demnach - soweit es sich um juristisch selbständige, mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattete Einrichtungen handelt - dem Gleichbehandlungsgesetz.

Die Frage des Geltungsbereiches des BBedGBG wäre demgemäß einer grundsätzlichen Klärung zuzuführen.

Zu § 2 Abs. 2 Z 4:

Es erscheint nicht einsichtig, daß Lehrer im Sinne des Art. 14a Abs. 3 lit. b Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) nicht angeführt sind.

Zu § 2 Abs. 3:

In dieser "Gleichstellungsbestimmung" ist nicht berücksichtigt, daß der Bund - aufgrund des umfassenden Geltungsbereiches - nicht nur als "Dienstgeber" sondern auch als "Auftraggeber" bzw. "Werkbesteller" auftreten kann. Abs. 3 wäre daher in diesem Sinne zu ergänzen.

Zu § 3 Abs. 1 und 2:

Methodische Einwände ergeben sich zunächst daraus, daß § 3 Abs. 1 keinen Hinweis auf die Unterscheidung zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung enthält, Abs. 3 aber in der Folge den Begriff der mittelbaren Diskriminierung definiert.

Aus Gründen der Rechtssicherheit wäre es weiters erforderlich, die demonstrative Aufzählung der Diskriminierungstatbestände in

den Gesetzestext aufzunehmen und diese nicht bloß in den Erläuterungen anzuführen (vgl. § 2 Abs. 1 GBG).

Es wird daher folgende Formulierung vorgeschlagen:

"§ 3 (1) Jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist verboten und stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

(2) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird, insbesondere bei

1. - 11."

(Erl. Seite 38 und 39)

Zu § 3 Abs. 3:

Zu dieser Bestimmung, die eine an der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) orientierte demonstrative Beschreibung des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung enthält, wird angemerkt, daß eine derartige gesetzliche Determinierung die Möglichkeit einer Änderung der Rechtsprechungspraxis des Europäischen Gerichtshofes nicht berücksichtigt.

Zu § 3 Abs. 3 Z. 2:

Es wird folgende Abänderung angeregt:

"..... erheblich nachteiligere Wirkungen entfaltet als bei Personen des anderen Geschlechts und/oder diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der antizipierten Geschlechterrolle basieren. Dazu gehört auch die Diskriminierung aufgrund des Ehe- und Familienstandes."

Zu § 3 Abs. 4:

Es wird vorgeschlagen, nicht bloß auf das "Dienstverhältnis" abzustellen, sondern alle im § 2 aufgezählten Rechtsverhältnisse zu erfassen.

Die Formulierung wäre dahingehend zu ergänzen, daß eine angemessene Abhilfe nicht zu Last der betroffenen Frauen gehen darf. Z.B.: "angemessene Abhilfe, die keine Benachteiligung der betroffenen Frau darstellt."

Zu § 3 Abs. 5:

Bei der Definition der sexuellen Belästigung sollte auf ein der Betroffenen unerwünschtes Verhalten abgestellt werden, "das auch von anderen Frauen im allgemeinen (normalerweise) ..... erlebt würde .....

In den **Erläuterungen zu § 3 Abs. 1 und 7** sollten die Folgen einer Dienstpflichtverletzung sowie die dem Dienstgeber für Vertragsbedienstete bzw. Beamte zur Verfügung stehenden Maßnahmen zur Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bzw. von Verstößen gegen das Verbot der sexuellen Belästigung angeführt werden.

Zu § 3 Abs. 7:

Es wäre zu überlegen, welche Sanktionen gegen Vertragsbedienstete bzw. andere Beschäftigte, für die es keine disziplinarrechtlichen Vorschriften gibt (alle im § 2 aufgezählten Rechtsverhältnisse), arbeitsrechtlich möglich wären.

Zu § 3 Abs. 8:

Als Sanktion bei Verletzung dieser Bestimmung wird vorgeschlagen, daß Ausschreibungen zu wiederholen sind, wenn im Ausschreibungstext nicht beide geschlechterumfassende Formulierungen verwendet wurden.

Zu § 3 Abs. 9:

Es wird angeregt, eine positive Formulierung zu wählen und Kriterien anzuwenden, die sicherstellen, daß keine Diskriminierung stattfindet.

Zu § 4 Abs. 1:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist der Ansicht, daß diese Bestimmung unter dem 3. Abschnitt "Besondere Fördermaßnahmen für Frauen" geregelt werden sollte.

Es wird folgende Formulierung vorgeschlagen:

"Die Besetzung von für Personalentscheidungen zuständigen Kommissionen sind geschlechterparitätisch zu besetzen. Wo dies noch nicht möglich ist, ist entsprechend den §§ 24 ff auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken".

Bei der Formulierung des Entwurfes besteht nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Gefahr, daß der Status quo beibehalten bleibt und Frauen, wo sie wenig vertreten sind, auch in Gremien entsprechend schlecht vertreten werden. Gerade hier scheint es am notwendigsten, Frauen vermehrt - sofern genügend geeignete weibliche Bedienstete zur Verfügung stehen - in Kommissionen zu entsenden.

Weiters wird zur Erhöhung des Frauenanteils vorgeschlagen, daß eine Berichtspflicht eingeführt wird, wo jene Gremien, die keine Erhöhung des Frauenanteils vorweisen können, dies zu begründen haben.

Darüberhinaus soll die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau bereits bei der Ausschreibungsformulierung zumindest mit beratender Stimme den Entscheidungsgremien beigezogen werden.

Zu § 4 Abs. 2:

Entsprechend der Diktion des vorliegenden Entwurfes wäre die Formulierung "Dienstnehmer/in" zu wählen.

Zu § 5:

Es wird vorgeschlagen, bei der erstmaligen Erwähnung der Gleichbehandlungskommission § 8, der die Gleichbehandlungskommission näher regelt, zu zitieren.

Die Sanktionen für Diskriminierungen, insbesondere bei der Aufnahme bzw. im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg, erscheinen nicht EG-konform.

Nach der Judikatur des EuGH setzt die Richtlinie 76/207/EWG voraus, daß die angeordnete Sanktion geeignet sein muß, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten. Darüberhinaus soll sie eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben (EuGH, Urt. v. 10.4.1984 - Rs 14/83).

In diesem Zusammenhang erscheint insbesondere die Bestimmung des Abs. 3 problematisch, wonach die/der Bundesminister/in, deren/dessen Ressort die diskriminierende Entscheidung getroffen hat, entscheidet, ob und in welcher Höhe die einmalige Geldleistung gewährt wird. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach der budgetmäßigen Deckung bzw. der Verpflichtung zur vorherigen Budgetierung der einmaligen Geldleistungen.

Zu § 5 Abs. 4:

Es wird angeregt, eine Regelung anzuschließen, wonach Vorschläge der Kommission binnen einer von der Gleichbehandlungskommission gesetzten Frist durchzuführen sind. Falls dem Vorschlag nicht entsprochen werden kann, ist dies begründet in dem Bericht an den Nationalrat aufzunehmen. Der Vorschlag der Kommission soll dabei im Bericht konkret abgedruckt werden und ist weiters in



den Aushängen bzw. Personalvertretungszeitungen zu veröffentlichen.

Zu § 6 Abs. 1:

Eine jährliche Berichtspflicht wird dringend angeregt. Gerade für den Anfang ist es wichtig durch die Veröffentlichung der zur Kenntnis gebrachten Verstöße sowie der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission und der Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung aufmerksam zu machen und eine Effizienz des Gesetzes zu ermöglichen.

Die vorgesehene Regelung wäre entsprechend zu ergänzen: Der Bericht hat auch den Stand der Umsetzung der von der Gleichbehandlungskommission in Zusammenhang mit erkannten Diskriminierungen gemachten Vorschläge zu enthalten. Ein Nichtentsprechen muß begründet sein.

Zu § 6 Abs. 2:

Hiezu wird angeregt, die Daten, die in den Berichten veröffentlicht werden müssen, gleich im Gesetz festzuschreiben oder zumindest der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten ein Vorschlagsrecht einzuräumen.

Zu § 6 Abs. 3:

Es wird angeregt, daß die Vorlage an den Nationalrat durch die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten oder eine ähnliche Institution zu erstatten ist.

Zu § 8 Abs. 3:

Es wird vorgeschlagen, anstelle des Wortes "anzuhören" die Wortfolge "zur Stellungnahme einzuladen" zu wählen und weiters nach "Im Begutachtungsverfahren" die Worte "zu Gesetzesvorhaben" einzufügen.

Zu § 9 Abs. 1:

Aus dem Gesetzestext geht nicht klar hervor, daß die Gleichbehandlungskommission unterschiedlich zusammengesetzt ist, je nach dem Ressort, aus dem der Anlaßfall kommt.

Insbesondere wäre auch klarzustellen, wie die Kommission bei allgemeinen Aufgaben (z.B. im Gesetzesbegutachtungsverfahren nach § 8 Abs. 3) zusammengesetzt sein muß.

Es wird als äußerst wichtig erachtet, daß eine von der betroffenen Frau beauftragte Vertreterin bzw. eine Person des Vertrauens an der Kommissionssitzung teilnimmt. Es wird daher vorgeschlagen, sowohl den/die Dienstgebervertreter/in als auch die Vertreterin der betroffenen Frau als anhörungsberechtigte, aber nicht als stimmberechtigte Mitglieder der Kommission an den Sitzungen teilnehmen zu lassen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht davon aus, daß die Kommission - sofern genügend geeignete weibliche Bedienstete zur Verfügung stehen - geschlechterparitätisch besetzt ist. Es wäre daher dem Abs. 1 eine Regelung anzuschließen, daß der Frauenanteil in der Besetzung ebenso wie in der Beschlussfassung der Kommission mindestens 50 % betragen soll.

Zu § 9 Abs. 1 Z. 2:

Hiebei sollte es sich jedenfalls um Vertreter/innen der Dienstrechtssektion sowie der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten handeln.

Zu § 9 Abs. 1 Z. 4:

Durch Einfügen des Wortes "oder" sollte klargestellt werden, daß die Vertreter/innen der zuständigen Gewerkschaften nur alternativ Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind.

Es erscheint unklar, warum z.B. den Gewerkschaften im Gegensatz zum § 20 Abs. 2 (interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen) kein Vorschlagsrecht für ihre Vertreter/innen in der Gleichbehandlungskommission eingeräumt wird.

Zu § 9 Abs. 3:

Grundsätzlich als problematisch wird es aber angesehen, daß der Gleichbehandlungskommission auch ein/e Dienstgebervertreter/in des Ressorts angehört, das der Ungleichbehandlung beschuldigt wird. Die in Abs. 3 festgeschriebene Selbständigkeit und Unabhängigkeit der Mitglieder scheint hier nur schwer möglich.

Zu § 9 Abs. 5:

Die Bestimmung, wonach bei einer dritten Sitzung bzw. den folgenden Sitzungen die Gleichbehandlungskommission beschlußfähig sein soll, auch wenn nur die/der Vorsitzende und ein weiteres Mitglied anwesend sind, erscheint bedenklich.

Zu § 10 Abs. 2 Z. 1:

Nach dieser Bestimmung ist jede/r Bundesbedienstete und jede/r Aufnahmewerber/in, die eine Diskriminierung behaupten, zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission berechtigt. Vom Anwendungsbereich des Gesetzes sind jedoch auch Lehraufträge und Werkverträge (§ 2 Abs. 2 Z 1 und 2) erfaßt und damit Personen, die nicht Bundesbedienstete sind. Es sollten daher auch Personen, die in einem sonstigen Rechtsverhältnis zum Bund stehen, zur Antragstellung berechtigt sein.

Geht man davon aus, daß diese Personen gemäß § 2 Abs. 3 erfaßt sind, sollte zur terminologischen Klarstellung und Vereinheitlichung anstelle "Bundesbedienstete/r" besser "Dienstnehmer/in" - wie in § 2 Abs. 3 - verwendet werden.

Zu § 10 Abs. 2 Z. 4:

Es wird positiv bemerkt, daß die - vor allem in Hinblick auf die zu erwartenden Reformen durch das neue UOG - bereits bestehenden Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen aufgenommen wurden.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, daß diese Arbeitskreise erst mit der Novelle zum UOG 1990 eingerichtet worden sind, weshalb das zitierte BGBl. zu ergänzen wäre mit: ".... i.d.F. BGBl. Nr. 364/1990" (siehe Beilage).

Zu § 10 Abs. 4:

Im ersten Satz sollte es statt "zuständigen" besser "betroffenen" Bundesminister/in heißen.

Der zweite Satz sollte besser lauten: "ist der/dem Vorsitzenden dieser Kommission ...."

In dieser Bestimmung wird normiert, daß bei Überprüfung der Personalentscheidung einer Begutachtungskommission die Gleichbehandlungskommission binnen 14 Tagen bekanntzugeben hat, daß ein Verfahren nach § 11 anhängig ist. Dies indiziert, daß mit dieser Bekanntgabe eine Wirkung für das Verfahren vor der Begutachtungskommission verbunden ist; es ist jedoch nicht klar, worin diese bestehen soll und es wäre jedenfalls ausdrücklich zu normieren, ob und welchen Einfluß die Bekanntgabe des anhängigen Verfahrens hat.

- 12 -

Zu § 11 Abs. 1 und § 12:

Es wird darauf hingewiesen, daß es sich bei der Zitierung des AVG um eine Erstzitierung handelt, und daher der Gesetzestitel nach den Legistischen Richtlinien im vollen Wortlaut anzuführen wäre.

Nach den Legistischen Richtlinien ist entweder uneingeschränkt auf andere Rechtsvorschriften in ihrer bestehenden Fassung zu verweisen oder aber anzugeben, mit welcher Maßgabe sie angewendet werden sollen.

Im Hinblick darauf wäre jeweils das Wort "sinngemäß" in § 11 Abs. 1 erster Satz sowie § 12 zweiter Satz zu streichen und im letzteren Fall anzugeben, mit welcher Maßgabe die genannten Bestimmungen angewendet werden sollen.

Weiters wird eine Änderung des Entwurfes 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 unmöglich, eine bestehende Lohndiskriminierung "glaubhaft" zu machen. Da müßte die bloße Behauptung ausreichen, damit die Kommission damit befaßt werden kann.

Zu § 11 Abs. 3:

"Zeugen" wären durch "Zeugen/innen" und "Mitarbeiter" durch "Mitarbeiter/innen" zu ersetzen.

Zu § 12:

Siehe Anmerkungen zu § 2 Abs. 2 Z. 4.

Zu Unterabschnitt B:

Die Reihenfolge der Bestimmungen sollte neu geordnet werden, so daß z.B. die Regelungen über die Gleichbehandlungsbeauftragten (derzeit §§ 14, 16, 18) unmittelbar nacheinander gereiht wären.

Zu § 13:

Da die Arbeitsgruppe sich vornehmlich auch mit der Durchführung von Fördermaßnahmen für Frauen befaßt, wird entsprechend folgender Name vorgeschlagen:

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Zu § 13 Abs. 2:

Als 5. Punkt der Aufgabe sollte ergänzt werden: "(Der Arbeitsgruppe obliegt es insbesondere ..... ) 5. auf die sprachliche Gleichbehandlung in allen Schriftstücken des Ressorts zu achten."

Zu § 13 Abs. 2 Z. 4:

Es wäre zu ergänzen: auch zu Gesetzesentwürfen, die im Ressort erarbeitet werden.

Zu § 14 Abs. 1:

Wenn in dieser Bestimmung von der für die Einleitung des Disziplinarverfahrens notwendigen "Zustimmung des Betroffenen" die Rede ist, so könnte man darunter den Belästiger verstehen, gegen den das Disziplinarverfahren eingeleitet werden soll.

Wie aus den Erläuterungen hervorgeht, ist damit jedoch die diskriminierte Frau (bzw. der diskriminierte Mann) gemeint; dies sollte klargestellt werden.

Zu § 16 Abs. 1:

Es wird vorgeschlagen, die Bestellung für jeweils 6 Jahre vorzusehen, um die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten von eventuellen politischen Einflußnahmen unabhängig halten zu können. Weiters wird als Ergänzung von Abs. 1 vorgeschlagen:

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

Die Regelung, wonach die Gleichbehandlungsbeauftragten auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bestellt werden, ist insofern widersprüchlich, als diese Arbeitsgruppe sich wiederum aus den Gleichbehandlungsbeauftragten zusammensetzt. Damit die Arbeitsgruppe einen Vorschlag erstatten kann, muß sie bestehen; dafür ist jedoch die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten notwendig, dies bedarf jedoch eines Vorschlages der Arbeitsgruppe.

Zu § 16 Abs. 3:

Es ist nicht einsehbar, wieso Mitglieder der Personalvertretung bevorzugt zur Bewerbung eingeladen werden sollen.

Zu § 18 Abs. 1:

Es wird folgende Änderung angeregt:

"..... in der Geschäftseinteilung gesondert auszuweisen, und/oder sonst in geeigneter Form öffentlich bekanntzugeben.

Zu § 19:

Um den Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsbeauftragten zu erhöhen und über den Tätigkeitsbereich zu informieren, wird vorgeschlagen, ein Publikationsorgan für regelmäßige Aussendungen über die Tätigkeiten der Arbeitsgruppe einzurichten.

Zu § 20 Abs. 3:

Die Aufgaben der interministeriellen Arbeitsgruppe könnten ergänzt werden mit:

- "Z. 1 Erstellung, Überwachung und periodische Überprüfung eines Frauenförderungsprogrammes;
- Erarbeitung von ressortübergreifenden Vorschlägen zur Verbesserung der Situation der Frauen im öffentlichen Dienst;
  - Vorbereitung der Öffentlichkeitsarbeit über das Frauenförderungsprogramm sowie Informationen für die weiblichen Bediensteten."

Zu § 20 Abs. 3 Z. 4:

Gemäß dem § 9 Abs. 1 Z. 3 sind zwei Vertreter/innen der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen als Mitglieder der Kommission vorgesehen.

Zu § 21:

Es wäre zu überlegen, analog zu der Gleichbehandlungsbeauftragten auch eine Stellvertreterin der Kontaktfrau zu nominieren.

Zu § 21 Abs. 1 Z. 2:

Die Verwendung des Wortes "dokumentierte" in Abs. 1 Z. 2 sollte überdacht werden.

Zu § 21 Abs. 5:

Ergänzt sollte werden: "..... Sie berät weibliche Bedienstete bei der Bewerbung um Funktionen."



Zu § 22:

Es wäre hinzuzufügen, daß die Gleichbehandlungsbeauftragten sich in ihrer Tätigkeit inhaltlich mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung und Frauenförderung abstimmen.

Zu § 24 Abs. 1:

Im Hinblick auf den verfassungsmäßig verankerten Gleichheitsgrundsatz sollten die besonderen Fördermaßnahmen entweder zeitlich begrenzt oder der Anteil der sich um eine Planstelle bewerbenden Frauen und Männer mitberücksichtigt werden. Eine starre Prozentgrenze, wie sie derzeit vorgesehen ist, nimmt nicht genügend auf die Fluktuation Bedacht und würde auch nicht dem Charakter einer bloß vorübergehenden Maßnahme entsprechen.

Weiters wird darauf hingewiesen, daß durch die Evidenzhaltung des jeweiligen Prozentanteils an Frauen den Ressorts ein erheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht.

Zu § 24 Abs. 2:

Diese Bestimmung sollte folgendermaßen ergänzt werden:

"Innerhalb des Ressorts sollen Frauen bevorzugt über freie Planstellen bzw. zur Besetzung gelangender Funktionen informiert werden."

Zu § 24 Abs. 4 Z. 2:

Begrüßt wird, daß die notwendige Qualifikation für das Vorliegen einer Eignung maßgeblich ist.

Zu § 25:

Als Abs. 3 sollte eingefügt werden:

"Dienstnehmer/innen, die aus dem Karenzurlaub zurückkehren, sind bei Fortbildungsveranstaltungen, die geeignet sind, den Wiedereinstieg zu erleichtern, besonders zu berücksichtigen".

Zu § 25 Abs. 2:

Die Möglichkeit, auch während eines Eltern-Karenzurlaubes berufsbegleitende Kurse an der Verwaltungsakademie besuchen zu können, wird begrüßt. Sie entspricht auch den Intentionen des MSchG und EKUG, daß durch die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung während des Karenzurlaubes der Kontakt zum Beruf aufrecht erhalten werden kann.

Anstelle von "... denen ein Karenzurlaub nach ... gewährt wurde" sollte es besser lauten: "... die sich in Karenzurlaub nach ... befinden", da Dienstnehmer/innen nach MSchG bzw. EKUG Anspruch auf Karenzurlaub haben.

Zu Artikel II Z. 1 und 2:

Eine gesetzliche Feststellung, ob die/der Gleichbehandlungsbeauftragte Mitglied der Begutachtungs- bzw. Aufnahmekommissionen ist und somit den in § 14 Ausschreibungsgesetz genannten Pflichten unterliegt, erscheint notwendig.

Es ist auch auf das in Art. I § 1 Abs. 1 des Datenschutzgesetzes, BGBl.Nr. 565/1978, normierte Grundrecht auf Datenschutz zu achten, da ansonsten in den Anspruch jedes Einzelnen auf Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten eingegriffen würde. Nach Abs. 2 der zuletzt angeführten Gesetzesbestimmung sind Beschränkungen des Rechtes auf Datenschutz nur zur Wahrung berechtigter Interessen eines anderen oder auf Grund von Gesetzen zulässig, die aus den in Art. 8 Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention genannten Gründen notwendig sind. Auch im Falle solcher Beschränkungen ist der vertraulichen Behandlung der personenbezogenen Daten Vorrang zu geben.

Zu Artikel II Z. 3:

Es wird angeregt, die Mitteilung auch um die Zahlenangaben der jeweils weiblichen und männlichen Bewerber/innen zu erweitern, um die Glaubhaftmachung einer vermutlichen Diskriminierung zu erleichtern. Außerdem sollte ein Hinweis auf die Möglichkeit der Anrufung der Gleichbehandlungskommission gegeben sein.

Zu Artikel III:Zu Z. 2 (§ 28 Abs. 2 und 3):

Die Gleichbehandlungs/Weiterbildungsseminare und Informationsveranstaltungen über die Rechte der Frauen sollten den männlichen Bediensteten nicht vorenthalten werden (z. B. männliche Vorgesetzte), sofern Interesse besteht.

In Abs. 3 wären die Worte "und Kontaktfrauen" zu ergänzen.

Zu Z. 3 (§ 34 Abs. 2):

Als Gegenstand der Führungskräftebildung sollte aufgenommen werden " .... sowie die in internationalen Rechtsinstrumenten verankerten Rechte der Frau."

In den Erläuterungen sollte dazu angemerkt werden, daß damit die von Österreich ratifizierten Rechtsinstrumente sowie - in Hinblick auf den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs - das EG-Recht umfaßt sind.

Zu Artikel IV:Abs. 3:

Es wird angeregt, eine Frist für die Erlassung der Ausführungsgesetze (§ 12) vorzusehen.

Zu den Erläuterungen:Allgemeiner Teil, letzter Absatz:

Es wird darauf hingewiesen, daß sich die Zuständigkeit des Bundeskanzleramtes für die Regelungen des Entwurfes nicht nur auf Artikel 10 Abs. 1 Z. 16 B-VG stützt.

Die auf den Seiten 34 und 55 zitierte UN-Konvention wäre richtigzustellen: " .... zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau." Auf Seite 35 hat es nicht UNO-, sondern UN-Konvention zu lauten.


Auf Seite 34, Punkt 3, 2. Absatz, sollte zum Ausdruck kommen, daß es sich hier um eine weitere Transformation der UN-Konvention handelt, da das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, in § 2 Abs. 3 bereits Art. 4 dieser Konvention explizit anführt.

Von dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates 25 Exemplare übermittelt.

Für den Bundesminister:

B r a n d l

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:



Zu § 10 Abs. 2 Z. 4

P. b. b. Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1030 Wien am 3. Juli 1990 — Nr. 364

2755

# BUNDESGESETZ FÜR DIE REPUBLIK

Jahrgang 1990

Ausgegeben am 3. Juli 1990

364. Bundesgesetz: Änderung des Universitäts-Organisationsgesetzes (NR: GP XVII RV 1238 AB 1)
365. Bundesgesetz: Änderung des Akademie-Organisationsgesetzes (NR: GP XVII RV 1240 AB 1)
366. Bundesgesetz: Änderung des Kunsthochschulgesetzes (NR: GP XVII RV 1241 AB 1)
367. Bundesgesetz: Änderung des Bundesgesetzes über die Hochschulen (NR: GP XVII RV 1239 AB 1)
368. Bundesgesetz: Änderung des Bundeshaushalts (NR: GP XVII AB 1374 S. 14)

setz) und § 76 Abs. 1 lit. e, f und g (§ 27 Abs. 1 Z 5 AOG) gewählten Personen an der jeweiligen Universität bzw. Hochschule künstlerischer Richtung unter sinngemäßer Anwendung von § 19 Abs. 9 für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu wählen. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu wählen, das im Falle der zeitweiligen Verhinderung des Mitgliedes an dessen Stelle in die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nachrückt.

(4) Die beiden Bundeskonferenzen wählen jeweils einen Vorsitzenden und die erforderliche Zahl von Stellvertretern für eine Funktionsperiode von zwei Jahren. Sie beschließen ferner jeweils eine Geschäftsordnung, die der Genehmigung des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung bedarf. § 15 Abs. 1 bis 8, 10 und 11 gelten sinngemäß. Für die Funktion als Vorsitzender oder Stellvertreter gilt § 16 Abs. 9 sinngemäß.

(5) Den beiden Bundeskonferenzen obliegt neben den in Abs. 1 genannten Aufgaben die Erstellung von Gutachten und die Erstattung von Vorschlägen über alle Gegenstände des Universitäts- und Hochschulwesens. Ihnen obliegt ferner die Beratung und Erstattung von Gutachten über diejenigen Gegenstände, die vom Bundesminister für Wissenschaft und Forschung bezeichnet werden. Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten des Universitäts- und Hochschulwesens unmittelbar betreffen, sind den beiden Bundeskonferenzen zur Abgabe einer Stellungnahme innerhalb angemessener Frist zuzuleiten. Schließlich obliegt den beiden Bundeskonferenzen die Beratung ihrer Vertreter in den Kollegialorganen in Ausübung ihrer Funktion.

364. Bundesgesetz vom 7. Juni 1990, mit dem das Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

## Artikel I

Das Bundesgesetz vom 11. April 1975, BGBl. Nr. 258, über die Organisation der Universitäten (Universitäts-Organisationsgesetz — UOG) in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 443/1978, 341/1981, 654/1987 und 745/1988 wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 erster Satz lautet:

„Den Universitäten, Fakultäten, Instituten, Kliniken sowie besonderen Universitätseinrichtungen kommt insofern Rechtspersönlichkeit zu, als sie berechtigt sind.“

2. § 4 Abs. 5 lautet:

„(5) Soweit die Universitäten und ihre Einrichtungen im Rahmen des § 2 Abs. 2 tätig werden, haben sie nach den Grundsätzen eines ordentlichen Kaufmannes zu gebaren. Sie haben jährlich dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung einen Rechnungsabschluß in der von diesem festzusetzenden Form im Wege des Fakultätskollegiums (Universitätskollegiums) bzw. des Akademischen Senates vorzulegen und dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung jederzeit Einsicht in die Gebarungunterlagen zu gewähren. Die

61. Der XVI a. Abschnitt lautet:

## XVI a. ABSCHNITT

### ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

§ 106 a. (1) An allen Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung ist vom obersten Kollegialorgan je ein Arbeitskreis einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes durch Kollegialorgane der Universität bzw. Hochschule künstlerischer Richtung entgegenzuwirken. Nach Maßgabe der vom obersten Kollegialorgan festgesetzten Zahl ist von jedem Fakultätskollegium (Abteilungskollegium) aus dem Kreis aller Angehörigen der betreffenden Fakultät (Abteilung) die erforderliche Anzahl von Mitgliedern in diesen Arbeitskreis zu entsenden. An Universitäten ohne Fakultätsgliederung und an der Akademie der bildenden Künste in Wien bestellt das oberste Kollegialorgan selbst die Mitglieder des Arbeitskreises.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen der Kollegialor-

ganc, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen. Sie haben die Universitäts- (Hochschul-) angehörigen in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Universitäts- bzw. Hochschulangehörigen entgegenzunehmen. Im Falle von Diskriminierungen von Universitäts- bzw. Hochschulangehörigen auf Grund ihres Geschlechts durch Kollegialorgane der Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung um Ausübung seines Aufsichtsrechtes anzurufen."

62. § 107 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Rektoren, Prärektoren und Prorektoren der Universitäten und der Akademie der bildenden Künste in Wien sowie die Rektoren der Kunsthochschulen und ihre Stellvertreter versammeln sich wenigstens einmal in jedem Studienjahr zur gemeinsamen Beratung. Der Vorsitzende der Rektorenkonferenz ist für die Dauer von zwei Studienjahren zu wählen. Die Rechtfähigkeit der Rektorenkonferenz richtet sich nach § 2 Abs. 2 lit. a und c; § 4 Abs. 7 gilt sinngemäß.“

63. § 108 Abs. 1 lit. f lautet:

„f) je ein Vertreter der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und des Forschungsförderungsrates;“

64. § 111 Abs. 9 ist zu streichen, der bisherige Abs. 10 erhält die Bezeichnung „Abs. 9.“

#### Artikel II

(1) In den §§ 15 Abs. 7 Z 2, 18 Abs. 6, 19 Abs. 1, 22 lit. d, 23 Abs. 4, 24 Abs. 3, 50 Abs. 3 lit. d, 51 Abs. 3, 60 Abs. 1, 63 Abs. 1 lit. c, 63 Abs. 4, 65 Abs. 1 lit. c, 70 lit. b, 79 Abs. 2 lit. a, 91 Abs. 6 lit. c und 108 Abs. 1 lit. c werden jeweils die Worte „sonstige Bedienstete“ bzw. „sonstigen Bediensteten“ durch die Worte „allgemeine Universitätsbedienstete“ bzw. „allgemeinen Universitätsbediensteten“ ersetzt.

(2) In § 16 Abs. 3 lit. d und § 105 Abs. 2 werden die Worte „für Bedienstete sonstiger Dienstzweige“, im § 50 Abs. 6, § 72 Abs. 1 Z 2 lit. b, § 76 Abs. 1 lit. c, § 108 Abs. 1 lit. d und lit. i die Worte „für die Bediensteten sonstiger Dienstzweige“ sowie in § 63 Abs. 4 die Worte „für Bedienstete der sonstigen Dienstzweige“ jeweils durch die Worte „für die sonstigen Bediensteten“ ersetzt.

#### Artikel III

Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

(1) Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen und besondere Habilitationskommissionen,

die vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes konstituiert wurden und ihre Tätigkeit bereits aufgenommen haben, haben das Verfahren in ihrer bisherigen Zusammensetzung und nach den bisherigen Bestimmungen durchzuführen.

(2) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Oktober 1990 in Kraft; Art. I Z 10 tritt jedoch erst mit dem Wirksamwerden einer Regelung über die Abgelung der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen eines Universitätsassistenten in Kraft.

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Verfassungsbestimmung des Art. I Z 8 tritt mit 1. Oktober 1990 in Kraft.

#### Artikel IV

##### Vollziehung

Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wissenschaft und Forschung betraut.

Waldheim

Vranitzky

365. Bundesgesetz vom 7. Juni 1990, mit dem das Akademie-Organisationsgesetz 1988 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

#### Artikel I

Das Akademie-Organisationsgesetz 1988, BGBl. Nr. 25, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 erster Satz und Z 1 lautet:

„(3) Der Akademie, ihren Instituten, Meisterschulen und besonderen Einrichtungen (§ 58) kommt insofern Rechtspersönlichkeit zu, als sie berechtigt sind:

1. durch unentgeltliche Rechtsgeschäfte Vermögen und Rechte zu erwerben und hievon mit Ausnahme von Sammlungsobjekten im eigenen Namen zur Erfüllung ihrer Zwecke Gebrauch zu machen;“

2. Dem § 1 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Dem Kupferstichkabinett und der Gemäldegalerie kommt ferner Rechtspersönlichkeit zu, als sie berechtigt sind, Druckwerke, Ton- und Bildträger, Repliken, Andenkenartikel und ähnliche Gegenstände, die mit der Tätigkeit dieser Einrichtungen in unmittelbarem Zusammenhang stehen, beispielsweise durch Beteiligung an Gesellschaften und