

356/ME



**BUNDESMINISTERIUM
FÜR FINANZEN**

Sektion VII/A/6

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz 1988, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden

GZ. 920.635/5-VII/A/6/99

Ballhausplatz 2
A-1014 Wien
Telefax: +43 (01) 53 115/2461
Sachbearbeiterin: Dr. Pleyer
Telefon: +43 (01) 53 115/2457

An

die Österreichische Präsidentschaftskanzlei, Parlamentsdirektion, den Rechnungshof, die Volksanwaltschaft, den Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, das Präsidium der Finanzprokurator, Bundeskanzleramt und alle übrigen Bundesministerien, Bundeskanzleramt - Sektion V, Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr - Zentrale Verkehrssektion, Büro von Herrn Bundeskanzler Dr. KLIMA, Büro von Herrn Vizekanzler Dr. SCHÜSSEL, Büro von Frau Bundesministerin Mag. PRAMMER, Büro von Herrn StS Dr. WITTMANN, Büro von Frau Staatssekretärin Dr. FERRER-WALDNER, die Sektionen I bis VI des Bundesministeriums für Finanzen, Bundes-Gleichbehandlungskommission, Abteilung I/12 des Bundeskanzleramtes, Post und Telekom Austria AG, alle Ämter der Landesregierungen, die Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, den Datenschutzrat, die Geschäftsführung des Familienpolitischen Beirates beim Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, den Österreichischen Städtebund, Österreichischen Gemeindebund, die Wirtschaftskammer Österreichs, Bundesarbeitskammer, Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, den Österreichischen Landarbeiterkammertag, Österreichischen Rechtsanwaltskammertag, alle Rechtsanwaltskammern, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, den Verhandlungsausschuß der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Österreichischen Bundestheaterverband, die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, Bundeskonferenz der Universitäts- und Hochschulprofessoren, Österreichische Rektorenkonferenz, Österreichische Gesellschaft für Gesetzgebungslehre, Vereinigung der österreichischen Richter, Bundessektion Richter und Staatsanwälte in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

- 2 -

Das Bundesministerium für Finanzen übermittelt in der Anlage den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz 1988, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden sowie den Entwurf von Erläuterungen hiezu und ersucht um Abgabe einer Stellungnahme bis

20. April 1999

in zweifacher Ausfertigung. Sollte bis zum angegebenen Termin keine Stellungnahme einlangen, darf eine Zustimmung zum vorliegenden Entwurf angenommen werden.

Dem Präsidium des Nationalrates werden 25 Ausfertigungen dieses Entwurfes sowie des Entwurfes der Erläuterungen hiezu übermittelt. Die begutachtenden Stellen werden ersucht, 25 Ausfertigungen ihrer allfälligen Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates zuzuleiten und das Bundesministerium für Finanzen hievon in Kenntnis zu setzen.

10. März 1999

Für den Bundesminister:

Bachmayer

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. J.', written over the text 'Für die Richtigkeit der Ausfertigung:'.

Entwurf

Bundesgesetz, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), das Universitäts-Organisationsgesetz, das Kunsthochschul-Organisationsgesetz, das Akademie-Organisationsgesetz 1988, das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Artikel	Gegenstand
I	Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes
II	Änderung des Ausschreibungsgesetzes 1989
III	Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993)
IV	Änderung des Universitäts-Organisationsgesetzes - UOG
V	Änderung des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes
VI	Änderung des Akademie-Organisationsgesetzes 1988 - AOG
VII	Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG)
VIII	Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979
IX	Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

Artikel I Änderung des B-GBG

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1998, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird der 6. Teil durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„6. Teil: Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten

§ 46. Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis

§ 47. Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

7. Teil: Übergangs- und Schlußbestimmungen

1. Abschnitt: Übergangsbestimmungen

§ 48. Frauenförderung an Justizanstalten

§ 49. Frauenförderung im Exekutivdienst

2. Abschnitt: Schlußbestimmungen

§ 50. Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 51. Berichtswesen

§ 52. Inkrafttreten

§ 53. Vollziehung“

2. § 2 Abs. 3a entfällt.

3. § 6 lautet:

„§ 6. (1) Jeder freie Arbeitsplatz, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktions- oder Bewertungsgruppe zugeordnet ist und besetzt werden soll und nicht bereits aufgrund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Planstellen auszuschreiben ist, ist von der ausschreibenden Dienststelle in ihrem Wirkungsbereich auf geeignete Weise auszuschreiben.

(2) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Unbeschadet des Abs. 2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

1. den Hinweis, daß Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt und
2. - wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind - den Hinweis auf diesen Umstand.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Planstellen für Verwendungen oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.“

4. Im § 7 Abs. 1 wird am Ende der Z 1 das Wort „oder“ durch einen Beistrich ersetzt. Die bisherige Z 2 erhält die Ziffernbezeichnung „3.“. Folgende Z 2 wird eingefügt:

„2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder“

5. § 9 lautet:

„§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, sind Frauen in der Anzahl zu bestellen, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis entspricht. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme.

(2) Von jeder Interessensvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für Kommissionen, deren Zuständigkeitsbereich sich auf zwei oder mehrere Ressorts erstreckt.“

6. § 10 lautet:

„§ 10. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet

- 3 -

worden, so ist der Bund gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadenersatz verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens fünf Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.“

7. § 14 Abs. 2 und 3 wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

„(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens fünf Monate oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.“

8. § 15 Abs. 2 und 3 wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

„(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens fünf Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte.“

9. § 18 Abs. 2 lautet:

„(2) Im Fall einer sexuellen Belästigung nach § 7 Abs. 1 Z 3 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.“

10. § 20 Z 6 lautet:

„6. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitskreise“ genannt) gemäß § 39 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl. Nr. 805/1993, § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes (UOG), BGBl. Nr. 258/1975, §§ 39 und 40 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG), BGBl. I Nr. 130/1998, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1970, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes 1988, BGBl. Nr. 25.“

11. § 21 Abs. 2 bis 4 lautet:

„(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes, die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. eine Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und

- Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für Finanzen, die oder der über eine mindestens dreijährige Tätigkeit in einer Dienstrechtsabteilung des Bundes verfügt,
 4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
 5. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
 - b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) nach Z 1 bis 3 müssen den Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien aufweisen.

(3) Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.“

12. Im § 21 Abs. 6 wird das Zitat „Abs. 2 Z 3 und 4“ durch das Zitat „Abs. 2 Z 4 und 5“ ersetzt.

13. Im § 23 Abs. 8 wird das Zitat „§ 53“ durch das Zitat „§ 51“ ersetzt.

14. § 25 Abs. 3 lautet:

„(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

15. Dem § 27 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„Wurde eine Disziplinaranzeige aufgrund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.“

16. Im § 29 Abs. 2 entfällt die Z 5 und wird das Wort „und“ am Ende der Z 4 durch einen Punkt ersetzt. Folgender Abs. 3 wird angefügt:

„(3) Die Arbeitsgruppen haben das Recht, der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorzulegen.“

17. § 31 Abs. 2 lautet:

„(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.“

18. § 34 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden einzuberufen.“

19. § 37 Abs. 4 letzter Satz lautet:

„Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen

- 5 -

Fortkommen kein Nachteil erwachsen.“

20. An die Stelle des § 37 Abs. 5 und 6 treten folgende Bestimmungen:

„(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
3. Organisationsrecht und
4. Reden und Verhandeln.

(6) Auf die Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder der Arbeitskreise nach § 20 Z 6 sind die Abs. 3 und 5 anzuwenden. Die Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder dieser Arbeitskreise dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grunde auch nicht in ihrem beruflichen Fortkommen, insbesondere bei der Weiterbeschäftigung in einem befristeten Rechtsverhältnis oder bei der Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Dienstverhältnis, benachteiligt werden.

(7) Die Absicht des zuständigen Universitätsorgans, ein in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis oder befristeten Dienstverhältnis zum Bund stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiterbeschäftigen zu wollen, ist dem zuständigen Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor Ablauf der derzeitigen Beschäftigung schriftlich mitzuteilen. Die Absicht ist zu begründen, wenn die Weiterbeschäftigung gesetzlich zulässig wäre, Bedarf dafür besteht, die budgetäre Bedeckbarkeit gegeben ist und, wenn dafür eine Planstelle erforderlich ist, diese zur Verfügung steht.

(8) Wird eine Universitäts(Hochschul)assistentin oder ein Universitäts(Hochschul)assistent im zeitlich begrenzten Dienstverhältnis zur oder zum Vorsitzenden eines Arbeitskreises nach § 20 Abs 6 gewählt und würde ihre oder seine Bestattungsdauer während der Funktionsdauer enden, so verlängert sich das Dienstverhältnis um die Zeit der Ausübung der Funktion als Vorsitzende oder Vorsitzender des Arbeitskreises, höchstens aber bis zu dem im § 175 Abs. 2 und 5 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, oder im § 189 Abs. 1, Abs. 2 Z 2 oder Abs. 3 BDG 1979 angeführten Höchstausmaß der Gesamtverwendungsdauer.

(9) Abs. 8 gilt für Vertragsassistentinnen und -assistenten mit der Maßgabe, daß die Gesamtverwendungsdauer das im § 52 Abs. 4 und 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, angeführte Höchstausmaß nicht überschreiten darf und § 51 Abs. 3 Z 2 und 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 nicht entgegensteht.“

21. § 40 Abs. 2 lautet:

„(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der

ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.“

22. § 41 Abs. 1 lautet:

„(1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle durch Verordnung einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen.“

23. § 41 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder
3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 40 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen.“

24. § 42 lautet:

„§ 42. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.“

25. § 43 lautet:

„§ 43. Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind, als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 40 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. § 40 Abs. 2 zweiter und dritter Satz ist anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.“

26. Nach § 45 werden folgende §§ 46 und 47 samt Überschriften eingefügt:

„6. TEIL SONDERBESTIMMUNGEN FÜR ANGEHÖRIGE VON UNIVERSITÄTEN

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis

§ 46. (1) Universitäts(Hochschul)Lehrerinnen und -lehrer, die in dieser Funktion in

- 7 -

keinem Dienstverhältnis zum Bund stehen, Studienassistentinnen und Studienassistenten gemäß § 34 UOG 1993, § 22 lit. b UOG und § 34 KUOG sowie Gastvortragende dürfen im Zusammenhang mit ihrem einer Universität zugeordneten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis bei der Entscheidung über dessen Begründung, Fortbestand oder Beendigung nicht unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechtes diskriminiert werden. § 2 Abs. 6 und § 4 sind anzuwenden.

(2) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn diese Personen im Zusammenhang mit ihrem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis

1. durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Universität, der dieses Rechtsverhältnis zugeordnet ist, sexuell belästigt werden, oder
2. durch Dritte sexuell belästigt werden, oder
3. durch Dritte sexuell belästigt werden und die Vertreterin oder der Vertreter dieser Universität es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Universität, der das öffentlich-rechtliche Rechtsverhältnis zugeordnet ist, oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung in dem dieser Universität zugeordneten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis gemacht wird.

(4) Eine durch Bedienstete der Universität erfolgende Diskriminierung gemäß Abs. 1 und 2 verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Erfolgt eine Diskriminierung durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Universität, die oder der in keinem Dienstverhältnis steht, darf deren oder dessen zeitlich begrenztes Rechtsverhältnis nicht verlängert werden.

(5) Gemäß Abs. 2 diskriminierte Personen haben gegenüber dem Belästiger und im Fall des Abs. 2 Z 3 auch gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zur Universität diskriminiert worden sind. § 18 Abs. 3 ist anzuwenden.

(6) Ansprüche nach Abs. 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(7) Im Abs. 1 angeführte Personen, die eine ihnen zugefügte Diskriminierung gemäß Abs. 1 oder 2 behaupten, sind zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission des Bundes berechtigt. Die §§ 23 und 25 sind anzuwenden.

Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

§ 47. (1) Studienwerberinnen, Studienwerber und Studierende an Universitäten dürfen im Zusammenhang mit ihrem Studium, insbesondere bei

1. der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium,
2. dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnehmerzahl,

3. der Anmeldung zu Prüfungen,
4. der Durchführung von Lehranstaltungen oder Prüfungen,
5. der Beurteilung des Studienerfolges,
6. der Festlegung des Themas und der Betreuung der Diplomarbeit oder Dissertation und
7. der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der facheinschlägigen Lehr- und Forschungseinrichtungen der Universität

nicht unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechtes diskriminiert werden. § 2 Abs. 6 und § 4 sind anzuwenden.

(2) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß Abs. 1 liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium

1. durch eine Vertreterin oder einen Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht, sexuell belästigt werden oder
2. durch Dritte sexuell belästigt werden oder
3. durch Dritte sexuell belästigt werden und die Vertreterin oder der Vertreter der Universität es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Studenumfeld für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Universität zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität gemacht wird.

(4) § 46 Abs. 4 bis 7 ist auf Diskriminierungen gemäß Abs. 1 und 2 anzuwenden.“

27. Der bisherige 6. Teil erhält die Bezeichnung „7. TEIL“.

28. Die bisherigen §§ 46 bis 48 und 50 samt Überschriften entfallen.

29. Der bisherige § 49 erhält die Bezeichnung „§ 48.“.

30. Die bisherigen §§ 51 bis 55 erhalten die Bezeichnung „§ 49.“ bis „§ 53.“.

31. Dem § 52 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Das Inhaltsverzeichnis, § 6, § 7 Abs. 1, § 9, § 10, § 14 Abs. 2, § 15 Abs. 2, § 18 Abs. 2, § 20 Z 6, § 21 Abs. 2 bis 4 und 6, § 23 Abs. 8, § 25 Abs. 3, § 27 Abs. 4, § 29 Abs. 2 Z 4 und Abs. 3, § 31 Abs. 2, § 34 Abs. 1, § 37 Abs. 4 bis 9, § 40 Abs. 2, § 41 Abs. 1 und 3 zweiter Satz, § 42, § 43, die Überschriften vor § 46, § 46 samt Überschrift, § 47 samt Überschrift, die Überschrift 7. Teil in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 und die §§ 48 bis 53 sowie die Aufhebung des § 2 Abs. 3a, des § 29 Abs. 2 Z 5 und der §§ 46 bis 48 und 50 samt Überschriften durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

32. § 53 lautet:

- „§ 53. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:
1. hinsichtlich des § 45 die Länder,

- 9 -

2. hinsichtlich der Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich einer Bundesministerin oder eines Bundesministers betreffen, diese Bundesministerin oder dieser Bundesminister,
3. hinsichtlich der übrigen Angelegenheiten die Bundesregierung.“

Artikel II Änderung des AusG

Das Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. .../1998, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 5 Abs. 2a wird folgender Abs. 2b eingefügt:

„(2b) Liegt in einer bestimmten Funktion oder Verwendung gemäß § 4 der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50%, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, daß Bewerbungen von Frauen für die zu besetzende Funktion (Arbeitsplatz) besonders erwünscht sind. Dies gilt nicht für Funktionen (Arbeitsplätze), für die ausschließlich Männer aufgenommen werden können.“

2. § 22 Abs. 2 lautet:

„(2) Soweit es für die Erfüllung der Aufgaben des vorgesehenen Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung ist, ist in der Ausschreibung die Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse vorzuschreiben (Anforderungsprofil). Bei jedem zusätzlichen Erfordernis ist ausdrücklich anzuführen,

1. ob es unbedingt zu erfüllen ist oder
2. ob von seiner Erfüllung abgesehen wird, wenn sich weder ein geeigneter Bewerber noch eine geeignete Bewerberin meldet, der oder die dieses Erfordernis erfüllt.“

3. § 22 Abs. 4 lautet:

„(4) Liegt in einer bestimmten Verwendung der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50%, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, daß Bewerbungen von Frauen für den zu besetzenden Arbeitsplatz besonders erwünscht sind. Dies gilt nicht für Arbeitsplätze, für die ausschließlich Männer aufgenommen werden können.“

4. Am Ende des § 90 Abs. 2 wird der Punkt durch einen Beistrich ersetzt. Folgende Z 20 wird angefügt:

„20. § 5 Abs. 2a, § 22 Abs. 2 und § 22 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 mit 1. Jänner 2000.“

Artikel III Änderung des UOG 1993

Das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl. Nr. 805/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 99/1997, wird wie folgt geändert:

1. § 40 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete

Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnigte Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universität herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde."

2. Nach § 40 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.“

3. § 40 Abs. 2 lautet:

„(2) Wird die Entscheidung über eine Personalangelegenheit von einem Kollegialorgan getroffen, haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans zu laden, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlußfassung in der diesem Beschluß zugrundeliegenden Personalangelegenheit neuerlich durchzuführen.“

4. Nach § 40 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Entscheidungen einer Rektorin, eines Rektors, einer Dekanin, eines Dekans, einer Studiendekanin, eines Studiendekans, einer Leiterin oder eines Leiters einer Universitätseinrichtung über Personalaufnahmen sowie Anträge einer Rektorin oder eines Rektors auf Personalaufnahmen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (§§ 29, 32, 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluß einer Liste der Bewerberinnen und Bewerber und unter Angabe der Gründe für die Auswahl zur Kenntnis zu bringen. Beabsichtigte Entscheidungen des zuständigen Organs über den Fortbestand oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses oder eines besonderen öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses (§§ 25, 26, 27, 30, 33 und 34) sowie beabsichtigte Anträge der Rektorin oder des Rektors an die Bundesministerin oder den Bundesminister auf Entscheidung über die Aufnahme, den Fortbestand oder die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (§§ 29, 32 und 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Angabe der Gründe für die Entscheidung zur Kenntnis zu bringen.“

5. Im § 40 Abs. 3 werden die Worte „Abs. 2 letzter Satz“ durch die Worte „im Abs. 2a“ ersetzt.

6. Dem § 89 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) § 40 Abs. 1, 1a, 2, 2a und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel IV Änderung des UOG

Das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (Universitäts-

- 11 -

Organisationsgesetz - UOG), BGBl. Nr. 258/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 109/1997, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 106a Abs. 4 entfallen die Worte „Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen,“.*

2. *Nach § 106a Abs. 4 werden folgende Abs. 4a und 4b eingefügt:*

„(4a) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der (des) betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnigte Interessen einer(eines) Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universität herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.“

(4b) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen (Experten) sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen (Experten) die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen (Experten) sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.“

3. *Dem § 116 wird folgender Abs. 7 angefügt:*

„(7) § 106a Abs. 4, 4a und 4b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel V **Änderung des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes**

Das Bundesgesetz über die Organisation von Kunsthochschulen (Kunsthochschul-Organisationsgesetz), BGBl. Nr. 54/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 510/1995, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 14b Abs. 4 entfallen die Worte „Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen,“.*

2. *Nach § 14b Abs. 4 werden folgende Abs. 4a und 4b eingefügt:*

„(4a) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnigte Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universität der Künste herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.“

(4b) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet."

3. Dem § 41 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(7) § 14b Abs. 4, 4a und 4b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel VI Änderung des AOG

Das Bundesgesetz über die Organisation der Akademie der bildenden Künste in Wien (Akademie-Organisationsgesetz 1988 - AOG), BGBl. Nr.25/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 511/1995, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 25a Abs. 4, 1.Satz entfallen die Worte „Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen,“.*

2. *Nach § 25a Abs. 4 werden folgende Abs. 4a und 4b eingefügt:*

„(4a) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnigte Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Akademie der bildenden Künste herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(4b) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet."

3. *Dem § 72 wird folgender Abs. 4 angefügt:*

„(7) § 25a Abs. 4, 4a und 4b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel VII Änderung des KUOG

Das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG), BGBl. I Nr. 130/1998, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 3 Abs. 1 Z 7 wird das Klammerzitat „(§ 17 Abs. 4 BHG)“ durch das Klammerzitat*

„(§ 17 Abs. 5 BHG)“ ersetzt.

2. Im § 20 Abs. 4 werden vor dem Wort „Universitätsdozentinnen“ die Worte „in einem Bundesdienstverhältnis (§ 170 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, oder § 55 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86) stehenden“ eingefügt.

3. § 28 Abs. 3 lautet:

„(3) Steht eine Universitätsdozentin oder ein Universitätsdozent auch in einem Bundesdienstverhältnis gemäß § 170 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 oder § 55 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, ist bezüglich ihrer Aufgaben § 22 Abs. 6 anzuwenden.“

4. § 40 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnigte Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universität der Künste herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.“

5. Nach § 40 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.“

6. § 40 Abs. 2 lautet:

„(2) Wird die Entscheidung über eine Personalangelegenheit von einem Kollegialorgan getroffen, haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans zu laden, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlußfassung in der diesem Beschluß zugrundeliegenden Personalangelegenheit neuerlich durchzuführen.“

7. Nach § 40 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Entscheidungen einer Rektorin, eines Rektors, einer Dekanin, eines Dekans, einer Studiendekanin, eines Studiendekans oder einer Leiterin oder eines Leiters einer Universitätseinrichtung über Personalaufnahmen sowie Anträge einer Rektorin oder eines Rektors auf Personalaufnahmen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (§§ 30, 33, 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluß einer Liste der Bewerberinnen und Bewerber und unter Angabe der Gründe für die Auswahl zur Kenntnis zu bringen. Beabsichtigte Entscheidungen des zuständigen Organs über den Fortbestand oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses oder eines besonderen öffentlich-

rechtlichen Rechtsverhältnisses (§§ 26, 27, 28, 31 und 34) sowie beabsichtigte Anträge der Rektorin oder des Rektors an die Bundesministerin oder den Bundesminister auf Entscheidung über die Aufnahme, den Fortbestand oder die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (§§ 30, 33 und 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Angabe der Gründe für die Entscheidung zur Kenntnis zu bringen."

8. Im § 40 Abs. 3 wird das Zitat „Abs. 2 dritter Satz“ durch das Zitat „im Abs. 2a“ ersetzt.

9. Im § 41 Abs. 9 wird das Zitat „Abs. 5 Z 1 und 2“ durch das Zitat „Abs. 4 Z 1 und 2“ und im Abs. 12 das Zitat „Abs. 5“ durch das Zitat „Abs. 4“ ersetzt.

10. Im § 75 Abs. 4 wird das Zitat „§ 8 Abs. 2 Z 16“ durch das Zitat „§ 8 Abs. 2 Z 18“ ersetzt.

11. Im § 75 Abs. 11 wird das Zitat „§ 57“ durch das Zitat „§ 62“ ersetzt.

12. § 76 Abs. 2 Z 4 lautet:

„4. mit dem Zeitpunkt des vollständigen Wirksamwerdens dieses Bundesgesetzes an der betreffenden Universität der Künste werden diese organisationsrechtlich als Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren geltenden Gastprofessorinnen und Gastprofessoren mit ihrer Zustimmung in ein Dienstverhältnis als Vertragsprofessorin (Vertragsprofessor) gemäß § 57 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr.86, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr.109/1997, übergeleitet, sofern sie zu diesem Zeitpunkt das 65.Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ihre Funktionsperiode (§ 57 Abs. 2, 1. Satz des Vertragsbedienstetengesetzes 1948) dauert fünf Jahre, längstens jedoch bis zum Ablauf des Studienjahres, in dem sie das 68. Lebensjahr vollenden. Die Befristung gemäß § 57 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 gilt nicht, wenn die oder der Betreffende ohne zeitliche Begrenzung zur Gastprofessorin oder zum Gastprofessor bestellt worden ist. Auf die diesen Vertragsprofessorinnen und Vertragsprofessoren bisher zuerkannte Vergütung gemäß § 3 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen, BGBl. Nr. 463/1974, ist bei der Bemessung des Entgelts gemäß § 58 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 Bedacht zu nehmen;“

13. Im § 76 Abs. 2 werden in Z 6 das Zitat „§ 27“ durch das Zitat „§ 28“, in Z 11 das Zitat „§ 35“ durch das Zitat „§ 34“ und in Z 13 das Zitat „§ 35 Abs. 2 Z 1 und 3“ durch das Zitat „§ 35 Abs. 2 Z 1 bis 3“ ersetzt.

14. § 77 Abs. 1 lautet:

„(1) Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes in einem der Hochschule künstlerischer Richtung zugeordneten unbefristeten aktiven Bundesdienstverhältnis stehen und im vorangegangenen Semester an der Hochschule selbständige Lehr- und Prüfungstätigkeit aus einem Zentralen künstlerischen Fach gemäß § 19 Abs. 2 KHStG ausgeübt haben, ohne zum Kreis der Hochschulprofessorinnen und Hochschulprofessoren oder Gastprofessorinnen und Gastprofessoren zu gehören, sind berechtigt, auch nach dem vollständigen Wirksamwerden dieses Bundesgesetzes an der betreffenden Universität der Künste (sobald alle Organe nach diesem Bundesgesetz konstituiert sind bzw. ihr Amt angetreten haben) selbständige Lehr- und Prüfungstätigkeit aus diesem Zentralen künstlerischen Fach gemäß § 4 Z 24 letzter Satz des Universitäts-Studiengesetzes auszuüben. Die Rektorin oder der Rektor hat auf Antrag der oder des Betroffenen darüber einen Bescheid auszustellen.“

- 15 -

15. § 78 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Mit gleicher Wirksamkeit tritt der zweite Satz des § 43 Abs. 6 außer Kraft.“

16. (**Verfassungsbestimmung**) Im § 78 Abs. 3 entfällt in der Klammer das Zitat "§ 78 Abs. 3 und 5".

17. Dem § 78 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

„(6) § 3 Abs. 1 Z 7, § 20 Abs. 4, § 28 Abs. 3, § 40 Abs. 1, 1a, 2, 2a und 3, § 41 Abs. 9 und 12, § 75 Abs. 4 und 11, § 76 Abs. 2, § 77 Abs. 1 und § 78 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

(7) (**Verfassungsbestimmung**) § 78 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel VIII Änderung des BDG 1979

Das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. .../1999, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 176 Abs. 2 Z 3 wird folgender Satz angefügt:

„Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.“

2. In Anlage 1 wird der Z 21.4 folgender Satz angefügt:

„Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.“

3. Dem § 278 wird folgender Abs. 34 angefügt:

„(34) § 176 Abs. 2 Z 3 und Anlage 1 Z 21.4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

Artikel IX Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. .../1999, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 52a Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.“

2. Dem § 52b Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.“

3. Dem § 100 wird folgender Abs. 26 angefügt:

„(26) § 52a Abs. 3 und § 52b Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.“

VORBLATT

Problem:

1. Da nicht bei allen Funktionen und höherwertigen Arbeitsplätzen vor deren Vergabe eine Ausschreibungspflicht besteht, läßt sich in diesen Bereichen auch das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot nur schwer verwirklichen.
2. Eine gezielte Bewerbungsaufforderung an Frauen haben derzeit nur jene Ausschreibungen zu enthalten, die dem Ausschreibungsgesetz 1989 unterliegen.
3. Für den Fall einer sexuellen Belästigung durch einen Dritten ohne Verschulden des Dienstgebers kann derzeit eine Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission nur auf interpretatorischem Weg erfolgen.
4. Die bisherige Formulierung, daß bei der Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der Frauen Bedacht zu nehmen ist, kann eine entsprechende Vertretung der Frauen nicht sichern.
5. Der Anspruch auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg ist derzeit durch eine Schadenersatzobergrenze limitiert und widerspricht damit der EU-Richtlinie.
6. Nach den Bestimmungen des Disziplinarrechtes kann die Dienstbehörde unter bestimmten Voraussetzungen von der Weiterleitung einer Disziplinaranzeige absehen und damit eine rechtliche Auseinandersetzung mit der behaupteten sexuellen Belästigung vermeiden.

Ziel:

1. Flächendeckende Ausschreibungspflicht für alle Funktionen und Arbeitsplätze, mit denen ein beruflicher Aufstieg verbunden ist.
2. Gezielte Bewerbungsaufforderung an Frauen auch bei Arbeitsplätzen, die nicht nach dem Ausschreibungsgesetz auszuschreiben sind.
3. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und eine damit verbundene Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission soll eindeutig auch dann vorliegen, wenn ein Dienstnehmer ohne Verschulden des Dienstgebers im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird.
4. Bei der Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen sollen Frauen in der Anzahl vertreten sein, die dem zahlenmäßigen Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Dienstnehmern im Zuständigkeitsbereich der Kommission entspricht. Für den Fall, daß auf Grund dieser Regelung keine Frau zu bestellen ist, soll zumindest der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe ein Beratungsrecht bei den Kommissionssitzungen eingeräumt werden.
5. Einräumung eines Schadenersatzanspruches der geeignet ist, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten.
6. Beseitigung der Möglichkeit, daß die Dienstbehörde im Falle einer sexuellen Belästigung von der Weiterleitung der Disziplinaranzeige absehen kann.

- 2 -

Inhalt:

1. Ausschreibungspflicht für alle Funktionen und höherwertigen Arbeitsplätze, die nicht bereits einem Ausschreibungsverfahren unterliegen.
2. Frauen sind in jeder Ausschreibung dann besonders zur Bewerbung aufzufordern, wenn ihr bisheriger Anteil an der ausgeschriebenen Verwendung unter 50% liegt.
3. Klarstellung, daß eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts auch im Falle einer sexuellen Belästigung durch einen Dritten vorliegt.
4. Festlegung, daß bei der Zusammensetzung von Dienstrechtskommissionen die dem Frauenanteil entsprechende Zahl von Frauen verbindlich zu bestellen ist bzw. - für den Fall, daß trotz Proporzregelung keine Frau zu bestellen ist - Teilnahme von Frauenvertretern mit beratender Stimme.
5. Herstellung des EU-konformen Rechtsschutzes durch Beseitigung der Obergrenzen beim Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechtes.
6. Verpflichtende Weiterleitung einer Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission im Falle einer sexuellen Belästigung.

Alternative:

Belassung des derzeitigen unbefriedigenden Zustandes.

Finanzielle Auswirkungen:

Die finanziellen Auswirkungen der einzelnen Maßnahmen sind dem Allgemeinen Teil der Erläuterungen zu entnehmen.

EU-Konformität:

Gegeben.

Erläuterungen

ALLGEMEINER TEIL

A. Erweiterung des Anwendungsbereiches des B-GBG

Lehrbeauftragte, Gastprofessoren, Gastvortragende, Studienassistenten, Demonstratoren und Tutoren stehen in keinem Dienstverhältnis, sondern in einem Rechtsverhältnis eigener Art zum Bund. Honorarprofessoren und Universitäts(Hochschul)dozenten ohne Dienstverhältnis gehören zwar der Gruppe der Universitäts(Hochschul)lehrer an, werden aber derzeit nicht vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erfaßt. Sie fallen aber auch nicht unter den Anwendungsbereich des für die Privatwirtschaft geltenden Gleichbehandlungsgesetzes. Damit ist eine große Zahl der Universitäts(Hochschul)lehrer und des wissenschaftlichen Hilfspersonals weder gegen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts noch gegen sexuelle Belästigung geschützt und auch als potentieller Personenkreis, von dem eine Belästigung ausgehen kann, vom B-GBG nicht erfaßt. Eine Erweiterung des Anwendungsbereiches um diesen Personenkreis erscheint daher unbedingt erforderlich. Bei dieser Gelegenheit wären auch die Studierenden

in den Anwendungsbereich des B-GBG aufzunehmen, wobei selbstverständlich die im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis stehenden Vorschriften des B-GBG auf Studierende nicht anwendbar sein sollen.

B. Sonstige Maßnahmen

Im übrigen sieht der Entwurf neben formalen Anpassungen und Zitierungsanpassungen noch folgende Maßnahmen vor:

1. Anpassung der Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission aufgrund von Änderungen des Bundesministeriengesetzes.
2. Umwandlung der die Arbeitsgruppen treffenden Berichtspflicht in ein Berichtsrecht.
3. Entfall der Einschränkung, daß Amtsverschwiegenheit der Auskunftspflicht entgegen steht.
4. Erweiterung der Weiterbildungsmöglichkeit für Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitskreismitglieder und Kontaktfrauen.
5. Spezifische Benachteiligungsverbote für die Mitglieder der Arbeitskreise an den Universitäten und den Universitäten der Künste.
6. Engmaschigere Ausrichtung des Fördergebotes auf die Arbeitsplatzwertigkeit entsprechend der Besoldungsreform für Beamte und Vertragsbedienstete.
7. Präzisierung, daß der Frauenförderungsplan für das Ressort durch Verordnung zu erlassen ist.
8. Gezielte Bewerbungsaufforderung an Frauen, wenn ihr Anteil im Wirkungsbereich der Dienstbehörde unter 50% liegt.
9. Verpflichtende Anführung aller Erfordernisse in der Ausschreibung, die für die Erfüllung der Aufgaben von wesentlicher Bedeutung sind.
10. Klarstellung, daß den Mitgliedern der Arbeitskreise an den Universitäten und den Universitäten der Künste ein Recht auf Akteneinsicht in Anlehnung an § 17 AVG sowie auf Einholung von Expertengutachten zusteht.
11. Erweiterung der Mitwirkungsbefugnisse für die Mitglieder der Arbeitskreise an den Universitäten und den Universitäten der Künste bei Entscheidungen von monokratischen Organen auf Entscheidungen über den Fortbestand bzw. über die Nichtverlängerung eines Dienst- oder sonstigen Rechtsverhältnisses.
12. Ausdrückliche Regelung, daß Universitäts(Hochschul)assistenten und Vertragsassistenten wegen ihrer Tätigkeit als Mitglieder der Arbeitskreise an den Universitäten und den Universitäten der Künste in bestimmten, ihr Dienstverhältnis betreffende Verfahren kein Nachteil erwachsen darf.

- 4 -

C. Finanzielle Auswirkungen

Soweit die in den Abschnitten A und B angeführten Maßnahmen finanzielle Auswirkungen nach sich ziehen, wird im Besonderen Teil der Erläuterungen darauf hingewiesen.

Soweit ein Mehraufwand auftritt, ist er aus den budgetierten Ansätzen zu bedecken.

D. Zuständigkeit

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieses Bundesgesetzes ergibt sich hinsichtlich

1. der Art. I, II, VIII und IX (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, AusG, BDG 1979 und VBG 1948) aus Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG und
2. der Art. III bis VII (UOG 1993, UOG, Kunsthochschul-Organisationsgesetz, AOG und KUOG) aus Art. 14 Abs. 1 B-VG.

E. Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 (Inhaltsverzeichnis zum B-GBG):

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an erfolgte Umnumerierungen sowie an geänderte Teils- und Paragraphenbezeichnungen.

Zu Art. I Z 2 (§ 2 Abs. 3a B-GBG):

Diese Bestimmung wurde durch die Ausgliederung der Österreichischen Bundesforste obsolet und gehört daher aufgehoben.

Zu Art. I Z 3 (§ 6 B-GBG):

Da sich das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot nur bei einer in einem geordneten Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren erfolgenden Besetzung von Arbeitsplätzen (Funktionen) verwirklichen läßt, sieht die Bestimmung des **Abs. 1** eine verpflichtende Ausschreibung auch von all denjenigen Funktionen und Planstellen vor, die nicht bereits einem Ausschreibungsverfahren unterliegen, mit deren Vergabe jedoch ein gewisser beruflicher Aufstieg verbunden ist.

Finanzielle Auswirkungen:

Obwohl bisher die Kundmachungen solcher Nachbesetzungen im örtlichen Bereich nicht verpflichtend waren, wurden sie dennoch weitgehend durchgeführt. Durch die Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung solcher Kundmachungen ergibt sich somit keine wesentliche Änderung der Sachlage und daher auch keine Kostensteigerung.

Abs. 2 faßt die bisherige Rechtslage zusammen und ordnet an, daß das Anforderungsprofil keine Anforderungen enthalten darf, die unmittelbar oder mittelbar zu Diskriminierungen führen.

Durch **Abs. 3** wird bestimmt, daß - entsprechend dem § 22 Abs. 4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 - in der Ausschreibung Frauen dann besonders zur Bewerbung für höhere Verwendungen (Funktionen) aufzufordern sind, wenn ihr Anteil in der entsprechenden Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 % liegt.

Die ebenfalls mit Abs. 3 getroffene Anordnung, daß auf Fördermaßnahmen nach §§ 42 und 43 jedenfalls in der Ausschreibung hinzuweisen ist, entspricht der bisher im § 6 enthaltenen Regelung.

Abs. 4 entspricht ebenfalls der bisher im § 6 enthaltenen Rechtslage.

Zu Art. I Z 4 (§ 7 Abs. 1 Z 2 B-GBG):

Das für die Privatwirtschaft geltende Gleichbehandlungsgesetz 1979 sieht ebenso wie das B-GBG für den Fall, daß ein Arbeitnehmer von Dritten sexuell belästigt wurde, jedoch aus bestimmten, im Einzelfall gelegenen Umständen kein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt, zwar einen beim Arbeitsgericht einzuklagenden Schadenersatz vor, für die Gleichbehandlungskommission kann eine Zuständigkeit zur Feststellung einer sexuellen Belästigung jedoch lediglich auf interpretatorischem Weg begründet werden.

Da für das Gleichbehandlungsgesetz 1979 eine gesetzliche Klarstellung bereits mit BGBl. I Nr. 44/1998 erfolgt ist, soll im Sinne eines Gleichklangs mit diesem Gesetz die gegenständliche Bestimmung entsprechend ergänzt werden.

Zu Art. I Z 5 (§ 9 B-GBG):

Abweichend vom bisherigen § 9, der vorschreibt, daß bei der Zusammensetzung von Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen ist, wird nunmehr zur Sicherung des Frauenanteils in Kommissionen durch **Abs. 1** verbindlich festgelegt, daß Frauen in der Anzahl zu bestellen sind, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer entspricht. Bemerkt wird jedoch, daß diese Regelung über die geschlechterbezogene Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen nicht für die im Organisationsrecht geregelten Kollegialorgane (zB. Kollegialorgane der Universitäten und der Universitäten der Künste im Hinblick auf das dort geregelte Teilnahmerecht von Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Personalsenate für Richter) gilt.

Für den Fall, daß auch auf Grund dieser Proporzregelung keine Frau zu bestellen ist, soll der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe oder einer von ihr namhaft gemachten Bediensteten ein Beratungsrecht bei den Kommissionssitzungen eingeräumt werden. Zudem wird klargestellt, daß die für die Mitglieder dieser Kommissionen geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Zulässigkeit der Bestellung, der Abberufung bzw. des Ruhens der Funktion und der besonderen Verschwiegenheitsverpflichtung auch für die mit beratender Stimme teilnehmenden Frauen gelten.

Die durch **Abs. 2** erfolgte Ausnahme von einer ebenso verbindlichen Festlegung des Frauenanteils, der durch Interessensvertretungen entsendet wird, erscheint insofern geboten, da die Interessensvertretungen jeweils nur zur Entsendung eines Vertreters berechtigt sind und daher die Verpflichtung, in jedem Fall eine Frau zu entsenden, gleichheitswidrig erscheint.

Da bei den ressortübergreifend zuständigen Kommissionen eine Bestellung nach dem Verhältnis von Frauen und Männern auf große administrative Schwierigkeiten stößt, wird für diese Fälle durch **Abs. 3** von der ausdrücklichen Verpflichtung, die Zusammensetzung entsprechend dem Frauen- und Männerproporz vorzunehmen, abgesehen.

Zu Art. I Z 6 bis 8 (§ 10, § 14 Abs. 2 und § 15 Abs. 2 B-GBG):

Die geltenden Schadenersatzobergrenzen sowie die Teilung des Schadenersatzes nach Köpfen, wenn der Anspruch auf Schadenersatz von mehreren Bewerbern geltend gemacht

- 6 -

wird, widersprechen der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976. Diese Richtlinie setzt nämlich voraus, daß die Sanktion des Schadenersatzes geeignet ist, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber hat und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden steht.

Mit den gegenständlichen Änderungen wird dieser Richtlinie nunmehr dadurch entsprochen, als einer Person, die bei der Aufnahme oder beim beruflichen Aufstieg einen Schaden erlitten hat, der sich daraus ergibt, daß ihre Einstellung oder ihr beruflicher Aufstieg deshalb unterblieben ist, weil der Dienstgeber wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ihre Bewerbungsunterlagen objektiv fehlerhaft beurteilt hat, ein Anspruch auf Schadenersatz in einer nach oben nicht begrenzten Mindesthöhe eingeräumt wird. Für eine Person, die nur einen Schaden erlitten hat, der aus der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung im Aufnahmeverfahren bzw. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts folgt, wird als Schadenersatz der in den einzelnen Bestimmungen angeführte Betrag als Höchstgrenze festgelegt. Diese Differenzierung erscheint insofern gerechtfertigt, weil diese Person die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des Aufgenommenen oder des beruflich Aufgestiegenen auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Finanzielle Auswirkungen:

Da in den bisher bei den Zentralstellen anhängig gewordenen Verfahren kein Schadenersatz rechtskräftig zugesprochen worden ist, ist eine Aussage über zu erwartende Mehrkosten nicht möglich.

Zu Art. I Z 9 (§ 18 Abs. 2 B-GBG):

Diese Bestimmung enthält eine Zitierungsanpassung, die im Hinblick auf die im § 7 Abs. 1 erfolgte Änderung erforderlich ist.

Zu Art. I Z 10 (§ 20 Z 6 B-GBG):

Im Zuge der durch die Schaffung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste erforderlichen Änderung dieser Bestimmung wurden auch die in dieser Bestimmung bereits genannten Organisationsvorschriften mit ihrem entsprechenden Kurztitel versehen.

Zu Art. I Z 11 (§ 21 Abs. 2 bis 4 B-GBG):

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 21/1997 zum Bundesministeriengesetz wurde die Zuständigkeit für allgemeine Personalangelegenheiten von öffentlich Bediensteten und damit auch für den Aufgabenbereich des Dienstrechtes mit Wirkung vom 15. Februar 1997 vom Bundeskanzleramt auf das Bundesministerium für Finanzen übertragen. Diesem Zuständigkeitsübergang ist nun durch die entsprechende Änderung der Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission des Bundes Rechnung zu tragen.

Zu Art. I Z 12 (§ 21 Abs. 6 B-GBG):

Zitierungsanpassung, die aufgrund der Änderung des § 21 Abs. 2 erforderlich ist.

Zu Art. I Z 13 (§ 23 Abs. 8 B-GBG):

Zitierungsanpassung.

Zu Art. I Z 14 und 17 (§ 25 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 B-GBG):

Die derzeit in diesen Bestimmungen enthaltene, auf die Amtsverschwiegenheit hinweisende Einschränkung der Auskunftspflicht erwies sich als mißverständlich, weil die Amtsverschwiegenheit weder gemäß Art. 20 Abs. 3 B-VG noch gemäß

§ 1 Datenschutzgesetz eine absolute Schranke für die Informationspflicht gegenüber der Bundes-Gleichbehandlungskommission darstellt. Wenn der Bundes-Gesetzgeber eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet und sie mit der Überprüfung von Fällen behaupteter geschlechtsspezifischer Diskriminierung betraut hat, könnte diese ihrem gesetzlichen Auftrag unmöglich entsprechen, wenn die Bewerbungsakten zur Gänze der Geheimhaltung gegenüber der Gleichbehandlungskommission unterlägen und nur mit Zustimmung des Betroffenen zur Einsicht zur Verfügung stünden. Aus der Existenz und den Zuständigkeiten der Gleichbehandlungskommission muß daher gefolgert werden, daß an den Daten, die zur Beurteilung der behaupteten Diskriminierung notwendig sind, kein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse behauptet werden darf. Aus Gründen der Klarstellung soll daher diese Einschränkung entfallen.

Zu Art. I Z 15 (§ 27 Abs. 4 letzter Satz B-GBG):

Durch diese Bestimmung soll sichergestellt werden, daß im Falle einer Disziplinaranzeige wegen sexueller Belästigung die Disziplinaranzeige von der Dienstbehörde in jedem Fall an den Vorsitzenden der Disziplinarkommission weiterzuleiten ist und nicht, wie sonst möglich, von der Weiterleitung an die Disziplinarkommission abgesehen wird.

Finanzielle Auswirkungen:

Die verpflichtende Weiterleitung jeder Disziplinaranzeige wegen sexueller Belästigung wird einen Mehraufwand von 0,0096 Mio pro Jahr und Mehrkosten von 0,0109 Mio pro Jahr verursachen.

Ausgangsbasis für diese Berechnung ist, daß von den an die Gleichbehandlungskommission pro Jahr durchschnittlich herangetragenen 12 Fällen, in denen sexuelle Belästigung behauptet wird, das Gutachten in maximal sechs Fällen auf das Vorliegen sexueller Belästigung lautet. Bei erfolgter Disziplinaranzeige in diesen sechs Fällen wird davon ausgegangen, daß derzeit zwei Fälle mit einem Verweis enden. Die Mehraufwendungen für diese zwei nun weiterzuleitenden Fälle errechnen sich aus der dafür erforderlichen Befassung der Disziplinarkommission, bestehend aus drei Mitgliedern und einem Schriftführer sowie der Inanspruchnahme eines C-Bediensteten (angenommene Sitzungsdauer und administrative Vor- und Nachbereitung pro Fall acht Stunden A1/A/wertige Tätigkeit sowie zwei Stunden A3/C/c-wertige Tätigkeit).

Zu Art. I Z 16 (§ 29 Abs. 3 B-GBG):

Da es nicht in jedem Jahr und in jedem Ressort ausreichend Anlaß zur Berichtslegung gibt, erscheint es zur Reduktion des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes sinnvoll, die Verpflichtung der Arbeitsgruppen, dem Leiter der Zentralstelle jährlich einen Bericht vorzulegen, in ein Berichtsrecht umzuwandeln.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Umwandlung der Berichtspflicht in ein im freien Ermessen stehendes Berichtsrecht wird es zu einer Verringerung des Aufwandes in einem nicht abschätzbaren Umfang kommen.

Zu Art. I Z 17 (§ 31 Abs. 2 B-GBG):

Auf die Erläuterungen zu § 25 Abs. 3 wird verwiesen.

Zu Art. I Z 18 (§ 34 Abs. 1 B-GBG):

In der bisherigen Textierung des § 34 Abs. 1 fehlt der Ausdruck „der Vorsitzende“. Mit der gegenständlichen Änderung soll dieses redaktionelle Versehen beseitigt werden.

- 8 -

Zu Art. I Z 19 (§ 37 Abs. 4 letzter Satz B-GBG):

Durch die gegenständliche Änderung soll dem Umstand, daß es in den von der Besoldungsreform erfaßten Bereichen keine „dienstliche Laufbahn“ mehr gibt, sprachlich Rechnung getragen werden.

Zu Art. I Z 20 (§ 37 Abs. 5 bis 9 B-GBG):

Derzeit gewährt **Abs. 5** eine Fortbildungsmöglichkeit nur auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Frauenförderung. Wesentlich wäre aber auch die Weiterbildungsmöglichkeit im Bereich des Dienstrechtes und der einschlägigen Organisationsgesetze. Mit der Neufassung dieser Bestimmung soll daher die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitskreismitglieder und Kontaktfrauen analog dem § 25 Abs. 6 PVG erweitert werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Regelung des **Abs. 5** dient in erster Linie der besseren Absicherung der Inanspruchnahme von Fortbildungsmöglichkeiten für die derzeit 234 Mitglieder der 18 Arbeitskreise an den Universitäten und Universitäten der Künste. Es ist davon auszugehen, daß in Hinkunft die bereits bestehenden Kursangebote an der Verwaltungsakademie des Bundes verstärkt durch Arbeitskreismitglieder genutzt werden, sodaß es durch die vorgesehene Neuregelung zu keinem Mehraufwand kommt.

Alle Mitglieder der Arbeitskreise an den Universitäten und Universitäten der Künste haben Aufgaben, die über jene der Kontaktfrauen hinausgehen und eher mit jenen der Gleichbehandlungsbeauftragten vergleichbar sind. Daher wird mit **Abs. 6** bezüglich der zeitlichen Inanspruchnahme nicht nur für die Vorsitzenden, sondern auch für die übrigen Mitglieder der Arbeitskreise die Parallele zu den Gleichbehandlungsbeauftragten gezogen. Auch die übrigen Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind bezüglich der zeitlichen Inanspruchnahme für die Tätigkeit im Arbeitskreis von der Notwendigkeit der Einholung der Zustimmung des Dienstvorgesetzten zu befreien.

Darüberhinaus ordnet **Abs. 6** an, daß einem Universitätsassistenten aus der Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Verfahren zur Umwandlung des zeitlich begrenzten in ein provisorisches Dienstverhältnis gemäß § 176 BDG 1979 und im Definitivstellungsverfahren gemäß § 178 BDG 1979 sowie in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen darf. Gleiches gilt für einen Vertragsassistenten bei der Beurteilung des Verwendungserfolges in den Verfahren zur Verlängerung des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses gemäß § 52a VBG und zur Verlängerung des Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit gemäß § 52b VBG.

Finanzielle Auswirkungen:

Im Hinblick auf das Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrer (Forschungszulage gemäß § 49a Gehaltsgesetz 1956 bzw. Einrechnungsbestimmung des § 194 Abs. 4 BDG 1979) ist durch die Bestimmung des **Abs. 6** für diese Gruppe mit Mehrkosten nicht zu rechnen, da Universitäts(Hochschul)lehrer keinen Anspruch auf Überstundenvergütungen haben.

Lehrbeauftragte und Gastprofessoren, die die Funktion eines Mitgliedes eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ausgeübt haben, werden nach Ablauf der Funktionsperiode oft nicht mehr zum Lehrbeauftragten oder zum Gastprofessor bestellt, ohne daß dafür sachliche, nachvollziehbare Gründe vorliegen. Die nunmehr mit **Abs. 7** vorgesehene Begründungspflicht dieser Vorgangsweise gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen soll dies verhindern.

Die Tätigkeit als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist mit hohem Zeitaufwand verbunden, sodaß Assistenten, die diese Funktion ausüben, die für die Überleistungsverfahren ins provisorische (§ 176 BDG 1979) bzw. definitive Dienstverhältnis (§178 BDG 1979) bzw. für die analogen Laufbahnabschnitte der Vertragsassistenten (§§ 52a und 52b VBG 1948) erforderlichen Qualifikationsnachweise unter Umständen nicht in der erforderlichen Zeit erbringen können. Aus diesem Grund sowie zur Vermeidung eines eventuell zwangsweisen Ausscheidens vor Ende der Funktionsperiode sollen durch die **Abs. 8 und 9** dem § 27 Abs. 4 PVG analoge Bestimmungen vorgesehen werden. Für die Schaffung des § 27 Abs. 4 PVG stand zwar ursprünglich das Bestreben im Vordergrund, ein Ausscheiden eines Assistenten während der Funktionsperiode als Personalvertreter zu vermeiden, die Bestimmung dient aber auch dazu, auf die Belastung durch die Personalvertreterstätigkeit und die dadurch mögliche Verzögerung der Erbringung der wissenschaftlichen (künstlerischen) Qualifikation Bedacht zu nehmen.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Abs. 7 bis 9 entstehen keine Zusatzkosten.

Zu Art. I Z 21 (§ 40 Abs. 2 B-GBG):

Derzeit stellt das Frauenförderungsgebot auf den Frauenanteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungs(Entlohnungs)gruppe und der Funktionen, welche auf die in dieser Verwendungs(Entlohnungs)gruppe dauernd Beschäftigten entfallen, ab.

Entsprechend der Besoldungsreform soll nunmehr das Fördergebot engmaschiger auf die Arbeitsplatzwertigkeiten (insbesondere Grundlaufbahn und Funktionsgruppen im A, E und M-Schema) ausgerichtet werden.

Zu Art. I Z 22 (§ 41 Abs. 1 B-GBG):

Aus Publizitätsgründen und zur Herstellung einer bundesweit einheitlichen Vorgangsweise soll präzisiert werden, daß der Frauenförderungsplan für das Ressort vom Leiter der Zentralstelle durch Verordnung zu erlassen ist.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch diese Präzisierung entstehen keine Zusatzkosten, da einerseits auch bisher schon von vielen Ressorts der Frauenförderungsplan durch Verordnung erlassen wurde, andererseits auch andere gewählte Kundmachungsarten Kosten in annähernd gleicher Höhe verursachten.

Zu Art. I Z 23 bis 25 (§ 41 Abs. 3 zweiter Satz § 42 und § 43 B-GBG):

Diese Bestimmungen dienen - unter Bedachtnahme auf die Besoldungsreform - der Präzisierung des Fördergebotes.

Zu Art. I Z 26 (§ 46 und § 47 B-GBG):

Auf die Ausführungen zu Punkt A im Allgemeinen Teil der Erläuterungen wird verwiesen.

Finanzielle Auswirkungen:

Da es für Universitätsangehörige ohne Dienstverhältnis bisher keine Möglichkeit gab, sich gegen Diskriminierungen bei der Entscheidung über die Begründung, den Fortbestand oder die Beendigung ihres öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses zu schützen und im Fall einer Diskriminierung Schadenersatzansprüche zu stellen, ist eine Angabe über die Zahl der zu erwartenden Anlaßfälle und die Kosten solcher Verfahren nur schwer möglich. Dies gilt auch für die Verfahren aufgrund von Diskriminierungen von Studierenden.

- 10 -

Allerdings ist zu berücksichtigen, daß Fälle von Diskriminierungen in Personalangelegenheiten an Universitäten und Universitäten der Künste zunächst weiterhin gemäß § 106a UOG und § 39 und § 40 UOG 1993 bzw. § 14b KHOG bzw. § 25a AOG bzw. § 39 und § 40 KUOG zu behandeln sind.

Aufgrund der bisherigen Informationen und Erfahrungen ist voraussichtlich mit insgesamt 12 Fällen vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission jährlich zu rechnen, die einen Mehraufwand von 0,1702 Mio pro Jahr und Mehrkosten von 0,1938 Mio pro Jahr verursachen werden.

Die Mehraufwendungen für diese 12 Fälle, in denen die Bundes-Gleichbehandlungskommission zusätzlich befaßt werden wird, errechnen sich daraus, daß die Kommission aus fünf Mitgliedern und einem Schriftführer besteht und darüberhinaus ein D-Bediensteter in Anspruch genommen werden wird (angenommene Sitzungsdauer und administrative Vor- und Nachbereitung pro Fall 24 Stunden A1/A/a-wertige Tätigkeit sowie sechs Stunden A4/D/d-wertige Tätigkeit).

Zu Art. I Z 27 (7. Teil B-GBG):

Umnummerierung

Zu Art. I Z 28 (Entfall der bisherigen §§ 46 bis 48 und 50 B-GBG):

Die in diesen Bestimmungen enthaltenen Übergangsregelungen wurden durch Zeitablauf obsolet und gehören aufgehoben.

Über die im bisherigen § 46 aufgetragene Erlassung einer Wahlordnung für Kontaktfrauen konnte weder mit der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen noch mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Frauenreferat) eine Einigung erzielt werden, weshalb davon Abstand genommen wird.

Zu Art. I Z 29 und 30 (§§ 48 bis 53):

Umnummerierungen

Zu Art. II Z 1 und 3 (§ 5 Abs. 2b und § 22 Abs. 4 AusG):

Die bisher im § 22 Abs. 4 enthaltene gezielte Bewerbungsaufforderung an Frauen stellte auf die 50%-Quote im Ressort ab. Nunmehr sollen Frauen in der Ausschreibung zur Bewerbung dann aufzufordern sein, wenn ihr Anteil in der entsprechenden Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50% liegt. Darüber hinaus wird in analoger Weise diese Vorgangsweise auch für die Ausschreibung von Funktionen und Arbeitsplätzen nach Abschnitt I vorgesehen.

Zu Art. II Z 2 (§ 22 Abs. 2 AusG):

An der mangelnden Detailliertheit der Anforderungsprofile ausgeschriebener Arbeitsplätze wurde wiederholt Kritik geübt, weil diese ermöglichte, bei der Auswahlentscheidung für einen bestimmten Bewerber ein beliebiges, in der Ausschreibung nicht enthaltenes Auswahlkriterium heranzuziehen. Dieser Kritik soll nun dadurch begegnet werden, daß die in diesem Paragraph enthaltene Bestimmung "Soweit es für die Erfüllung der Aufgaben des vorgesehenen Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung ist, kann in der Ausschreibung die Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse vorgeschrieben werden" (Kann-Bestimmung) in eine Muß-Bestimmung umgewandelt wird. Nunmehr sind in der Ausschreibung verpflichtend alle jene zusätzlichen Erfordernisse vorzuschreiben, die für die Erfüllung der Aufgaben des vorgesehenen Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung sind.

Zu Art. III Z 1 und 2, Art. IV Z 1 und 2, Art. V Z 1 und 2, Art. VI Z 1 und 2 und Art. VII Z 4 und 5 (§ 40 Abs. 1 und 1a UOG 1993, § 106a Abs. 4 bis 4b UOG, § 14b Abs. 4 bis 4b KH-OG, § 25a Abs. 4 bis 4b AOG sowie § 40 Abs. 1 und 1a KUOG):

Die §§ 40 Abs. 1 UOG 1993, § 106a Abs. 4 UOG, § 14b Abs. 4 KH-OG, § 25a Abs. 4 AOG und § 40 Abs. 1 KUOG räumen den Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten und Universitäten der Künste bereits die Möglichkeit ein, in alle Geschäftsstücke und Unterlagen Einsicht zu nehmen, die in ihren Wirkungsbereich fallende Personalangelegenheiten betreffen. Es zeigte sich aber, daß der Umfang dieses Rechtes in der Praxis strittig ist und die Ausübung dieses Rechtes nicht selten sehr erschwert wird. Daher ist eine Klarstellung in Anlehnung an das Recht auf Akteneinsicht gemäß § 17 AVG angebracht.

Die Arbeitskreise benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben oftmals die Auskünfte von Universitäts(Hochschul)angehörigen bzw. die Expertise (Gutachten und Stellungnahmen) von Fachleuten innerhalb oder außerhalb der betreffenden Universität. Damit setzten sich die Mitglieder der Arbeitskreise schon mehrmals dem Vorwurf der Verletzung der Amtsverschwiegenheit aus. Sogar die Androhung disziplinarrechtlicher Schritte wurde zum Instrument der Einschüchterung von Arbeitskreismitgliedern. Sinnvolles Arbeiten setzt die Informationsbeschaffung auch außerhalb der zuständigen Gremien voraus. Mit der vorgesehenen Bestimmung (Abs.1a bzw. Abs. 4b) soll dieses Recht klargestellt, gleichzeitig aber auch festgehalten werden, daß durch die Einholung von universitäts- bzw. hochschulinternen Gutachten und Stellungnahmen keine zusätzlichen Kosten erwachsen dürfen. Soweit diese Expertinnen (Experten) Bundesbedienstete sind, erbringen sie ihre Leistung gegenüber einer Einrichtung des Bundes. Es ist daher davon auszugehen, daß diese Gutachten kostenlos erstellt werden.

Zu Art. III Z 3 und 5 und Art. VII Z 6 bis 8, 12 und 14 (§ 40 Abs. 2 und 3 UOG 1993, § 40 Abs. 2, 2a und 3, § 76 Abs. 2 Z 4 und § 77 Abs. 1 KUOG):

Diese Änderungen enthalten nur notwendige sprachliche Anpassungen ohne inhaltliche Änderungen.

Zu Art. III Z 4 (§ 40 Abs. 2a UOG 1993):

Im UOG (1975) fallen die wesentlichen Entscheidungen im Personalbereich in die Zuständigkeit von Kollegialorganen (Fakultätskollegien, Personalkommissionen, Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen). Daher erstreckt sich der Zuständigkeitsbereich der Arbeitskreise auf alle von Kollegialorganen zu behandelnden Personalangelegenheiten, also auf alle Personalaufnahmen und auf Entscheidungen über den Fortbestand bzw. die Ablehnung der Verlängerung eines befristeten Dienst- oder sonstigen Rechtsverhältnisses. Im UOG 1993 ist nach der dzt. Formulierung des § 40 Abs. 2 eine Mitwirkung der Arbeitskreise bei Entscheidungen von monokratischen Organen zwar im Falle von Personalaufnahmen, nicht aber bei Entscheidungen über den Fortbestand bzw. über die Nichtverlängerung eines Dienst- oder sonstigen Rechtsverhältnisses (Gastprofessoren, Mitarbeiter im Lehrbetrieb, Lehrbeauftragte) gegeben. Diese Lücke soll nun geschlossen und das Mitwirkungsrecht an den aufgrund der anderen Organisationsgesetze bestehenden Umfang angepaßt werden.

Zu Art. VII Z 1 bis 5, 9 bis 11 und 13 (§ 3 Abs. 1 Z 7, § 20 Abs. 4, § 28 Abs. 3, § 40 Abs. 1 und 1a, § 41 Abs. 9, § 75 Abs. 4 und 11 und § 76 Abs. 2 KUOG):

Diese Änderungen im KUOG enthalten Berichtigungen von Fehlzitaten in der Stamfassung des KUOG.

Zu Art. VIII Z 1 und 2 und Art. IX Z 1 und 2 (§ 176 Abs. 2 Z 3 und Anlage 1 Z 21.4 BDG 1979 und § 52a Abs. 3 und § 52b Abs. 2 VBG):

- 12 -

Aus der Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf einem Universitäts(Hochschul)assistenten im Verfahren zur Umwandlung des zeitlich begrenzten in ein provisorisches Dienstverhältnis gem .§ 176 BDG 1979 und im Definitivstellungsverfahren gemäß § 178 BDG 1979 kein Nachteil erwachsen. Gleiches gilt für einen Vertragsassistenten bei der Beurteilung des Verwendungserfolgs in den Verfahren zur Verlängerung des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses gemäß § 52a VBG und zur Verlängerung des Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit gemäß § 52b VBG.

Textgegenüberstellung

In die nachfolgende Textgegenüberstellung werden Texte nicht aufgenommen, denen kein bisheriger Text gegenübersteht oder die lediglich formale Bazeichnungs- oder Zitiervorgaben enthalten.

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Art. I Z 2:

§ 2. (1) bis (3)

(3a) Die Generaldirektion der Österreichischen Bundesforste gilt als Zentralstelle. Sie gilt mit den ihr nachgeordneten Dienststellen als Ressort.

(4)

Art. I Z 3:

§ 6. In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

Art. I Z 2:

§ 2. (1) bis (3)

(4)

Art. I Z 3:

§ 6. (1) Jeder freie Arbeitsplatz, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktions- oder Bewertungsgruppe zugeordnet ist und besetzt werden soll und nicht bereits aufgrund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Planstellen auszuschreiben ist, ist von der ausschreibenden Dienststelle in ihrem Wirkungsbereich auf geeignete Weise auszuschreiben.

(2) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Unbeschadet des Abs. 2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

1. den Hinweis, daß Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt und
2. - wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind - den Hinweis auf diesen Umstand.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Planstellen für Verwendungen oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Art. I Z 4:

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2)

Art. I Z 5:

Art. I Z 4:

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2)

Art. I Z 5:

G e l t e n d e F a s s u n g

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

Art. I Z 6:

§ 10. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadensersatz von bis zu fünf Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerberinnen oder Bewerber um dieselbe Planstelle Ansprüche nach Abs. 1 geltend, ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit fünf Monatsbezügen nach Abs. 1 begrenzt und auf die diskriminierten Bewerberinnen und Bewerber nach Köpfen aufzuteilen.

Art. I Z 7:

§ 14. (1)

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltifferenz für fünf Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

(3) Machen mehrere Bedienstete Ansprüche nach Abs. 1 im Zusammenhang mit derselben Maßnahme geltend, so ist der Ersatzanspruch der einzelnen diskriminierten Bewerberin oder des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit dem durch die Anzahl der diskriminierten Bediensteten geteilten Ersatzanspruch, den die oder der vertraglich Bedienstete bei erfolgtem beruflichem Aufstieg bei Anwendung von Abs. 2 erhalten hätte.

Art. I Z 8:

§ 16. (1)

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Bezugsdifferenz für fünf Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, sind Frauen in der Anzahl zu bestellen, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis entspricht. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder die von ihr namhaft gemachte Beidenstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Beidenstete mit beratender Stimme.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für Kommissionen, deren Zuständigkeitsbereich sich auf zwei oder mehrere Ressorts erstreckt.

Art. I Z 6:

§ 10. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadensersatz verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens fünf Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

Art. I Z 7:

§ 14. (1)

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltifferenz für mindestens fünf Monate oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

Art. I Z 8:

§ 16. (1)

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens fünf Monate, oder

G e l t e n d e F a s s u n g

- (3) § 14 Abs. 3 ist auf Beamtinnen und Beamte anzuwenden.

Art. 1 Z 9:

§ 18. (1)

- (2) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat im Fall des § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

(3)

Art. 1 Z 10:

- § 20. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. bis 5.
6. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitskreise“ genannt) gemäß § 39 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten, BGBl. Nr. 805/1993, § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 258/1975, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1970, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes 1988, BGBl. Nr. 25.

Art. 1 Z 11:

§ 21. (1)

- (2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Person, die nach Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
2. zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Bundeskanzleramtes, wovon eine oder einer über eine mehrjährige Tätigkeit in einer Personal- oder Dienstrechtsabteilung im Bundesbereich verfügen soll,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
 - b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

- (3) Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

- (4) Die in Abs. 2 Z 1 und 2 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 3 und 4 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

(5)

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestellten Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte.

Art. 1 Z 9:

§ 18. (1)

- (2) Im Fall einer sexuellen Belästigung nach § 7 Abs. 1 Z 3 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

(3)

Art. 1 Z 10:

- § 20. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. bis 5.
6. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge „Arbeitskreise“ genannt) gemäß § 39 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl. Nr. 805/1993, § 106a des Universitäts-Organisationsgesetzes (UOG), BGBl. Nr. 258/1975, §§ 39 und 40 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Kärnte (KUOG), BGBl. I Nr. 130/1998, § 14b des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1970, und § 25a des Akademie-Organisationsgesetzes 1988, BGBl. Nr. 25.

Art. 1 Z 11:

§ 21. (1)

- (2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundeskanzleramtes, die oder der über eine mindestens dreijährige Erfahrung in der Vollerziehung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verfügt,
2. eine Person, die eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts des Bundes erworben hat,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Bundesministeriums für Finanzen, die oder der über eine mindestens dreijährige Tätigkeit in einer Dienstrechtsabteilung des Bundes verfügt,
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der
 - a) Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder
 - b) in Angelegenheiten von Post- und Fernmeldebediensteten der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten.

Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) nach Z. 1 bis 3 müssen den Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien aufweisen.

- (3) Für jedes der in Abs. 2 Z 1 bis 5 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

- (4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden von der Bundeskanzlerin oder vom Bundeskanzler, die weiteren Mitglieder (Ersatzmitglieder) von den in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt. Vor der Bestellung von Bediensteten anderer Ressorts (Zentralstellen) ist das Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der betreffenden Zentralstelle herzustellen.

(5)

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Art. I Z 14:
§ 25. (1) bis (2)

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4)

Art. I Z 15:
§ 27. (1) bis (3)

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(5)

Art. I Z 16:
§ 28. (1)

(2) Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,

1. bis 3.
4. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren und
5. der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr zum Gegenstand hat.

Art. I Z 17:
§ 31. (1)

(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Art. I Z 18:
§ 34. (1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich vom Vorsitzenden einzuberufen.

(2)

Art. I Z 19 und 20:
§ 37. (1) bis (3)

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

Art. I Z 14:
§ 25. (1) bis (2)

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4)

Art. I Z 15:
§ 27. (1) bis (3)

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige aufgrund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

(5)

Art. I Z 16:
§ 28. (1)

(2) Den Arbeitsgruppen obliegt es insbesondere,

1. bis 3.
4. die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Bundesgesetz zu informieren.
- (3) Die Arbeitsgruppen haben das Recht, der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorzulegen.

Art. I Z 17:
§ 31. (1)

(2) Jede Vertreterin und jeder Vertreter des Dienstgebers im Ressort ist verpflichtet, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Art. I Z 18:
§ 34. (1) Die Interministerielle Arbeitsgruppe ist mindestens einmal jährlich von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden einzuberufen.

(2)

Art. I Z 19 und 20:
§ 37. (1) bis (3)

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

Geltende Fassung

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

(6) Auf die Vorsitzenden der Arbeitskreise nach § 20 Z 6 sind die Abs. 3 und 5, auf die übrigen Mitglieder dieser Arbeitskreise die Abs. 2 und 5 anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienst- und Besetzungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
3. Organisationsrecht und
4. Reden und Verhandeln.

(6) Auf die Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder der Arbeitskreise nach § 20 Z 6 sind die Abs. 3 und 5 anzuwenden. Die Vorsitzenden und die übrigen Mitglieder dieser Arbeitskreise dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grunde auch nicht in ihrem beruflichen Fortkommen, insbesondere bei der Weiterbeschäftigung in einem befristeten Rechtsverhältnis oder bei der Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Dienstverhältnis, benachteiligt werden.

(7) Die Absicht des zuständigen Universitätsorgans, ein in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis oder befristeten Dienstverhältnis zum Bund stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiterbeschäftigen zu wollen, ist dem zuständigen Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor Ablauf der derzeitigen Beschäftigung schriftlich mitzuteilen. Die Absicht ist zu begründen, wenn die Weiterbeschäftigung gesetzlich zulässig wäre, Bedarf dafür besteht, die budgetäre Bedeckbarkeit gegeben ist und, wenn dafür eine Planstelle erforderlich ist, diese zur Verfügung steht.

(8) Wird eine Universitäts(Hochschul)assistentin oder ein Universitäts(Hochschul)assistent im zeitlich begrenzten Dienstverhältnis zur oder zum Vorsitzenden eines Arbeitskreises nach § 20 Abs 6 gewählt und würde ihre oder seine Bestellungsdauer während der Funktionsdauer enden, so verlängert sich das Dienstverhältnis um die Zeit der Ausübung der Funktion als Vorsitzende oder Vorsitzender des Arbeitskreises, höchstens aber bis zu dem im § 175 Abs. 2 und 5 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, oder im § 189 Abs. 1, Abs. 2 Z 2 oder Abs. 3 BDG 1979 angeführten Höchstmaß der Gesamtverwendungsdauer.

(9) Abs. 8 gilt für Vertragsassistentinnen und -assistenten mit der Maßgabe, daß die Gesamtverwendungsdauer das im § 52 Abs. 4 und 5 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, angeführte Höchstmaß nicht überschreiten darf und § 51 Abs. 3 Z 2 und 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 nicht entgegensteht.

Art. I Z 21:
§ 40. (1)

- (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl
1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe oder
 2. der Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen,
- im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(3)

Art. I Z 22 und 23:

Art. I Z 21:
§ 40. (1)

- (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der
1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
 2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
 3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z. 1 entfallen,
- im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(3)

Asrt. I Z 22 und 23:

G e l t e n d e F a s s u n g

§ 41. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin und der Leiter einer Zentralstelle einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen.

(2)

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

Art. I Z 24:

§ 42. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Art. I Z 25:

§ 43. Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Art. I Z 27 bis 29:

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

§ 41. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle durch Verordnung einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen.

(2)

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in 1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder
3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 40 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

Art. I Z 24:

§ 42. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Art. I Z 25:

§ 43. Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind, als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 40 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. § 40 Abs. 2 zweiter und dritter Satz ist anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Art. I Z 27 bis 29:

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

6. TEIL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN1. Abschnitt
Übergangsbestimmungen

Kontaktfrauen

§ 46. Die auf Grund des vom Ministerrat am 10. November 1981 beschlossenen Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestellten Kontaktfrauen gelten bis zur Wahl nach einer zu erlassenden Wahlordnung, längstens jedoch bis zum Ablauf des Jahres 1986 als bestellte Kontaktfrauen nach diesem Bundesgesetz.

Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen

§ 47. Die Mitglieder der auf Grund des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst eingesetzten „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ und deren Vorsitzende, Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten bis zum 30. Juni 1983 als Mitglieder der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen.

Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 48. Bei der erstmaligen, mit Wirkung vom 1. Juli 1983 vorzunehmenden Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind die am 1. Jänner 1983 bestehenden „Arbeitsgruppen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen im Bundesdienst“ berechtigt, der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle für jeden Vertretungsbereich nach § 26 je drei Bedienstete als Gleichbehandlungsbeauftragte und als deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter bis längstens 31. Mai 1983 zur Bestellung vorzuschlagen.

Frauenförderung an Justizanstalten

§ 49. Die Justizanstalten gelten als eigener Wirkungsbereich einer Dienstbehörde im Sinne des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes.

Frauenförderungspläne

§ 50. Die Frauenförderungspläne der Ressorts sind erstmalig mit Wirkung vom 1. Jänner 1984 auf der Grundlage des zum 1. Juli 1983 zu ermittelnden Anteiltes der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von zwei Jahren zu erstellen.

Art. I Z 32:

Vollziehung

§ 55. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, die Bundesregierung betraut.

(2) Die Vollziehung des § 45 obliegt den Ländern.

Art. II Z 2 und 3:
§ 22. (1)

7. TEIL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Frauenförderung an Justizanstalten

§ 48. Die Justizanstalten gelten als eigener Wirkungsbereich einer Dienstbehörde im Sinne des 4. Teiles dieses Bundesgesetzes.

Art. I Z 32:

Vollziehung

§ 53. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 45 die Länder,
2. hinsichtlich der Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich einer Bundesministerin oder eines Bundesministers betreffen, diese Bundesministerin oder dieser Bundesminister,
3. hinsichtlich der übrigen Angelegenheiten die Bundesregierung.

Ausschreibungsgesetz 1989

Art. II Z 2 und 3:
§ 22. (1)

G e l t e n d e F a s s u n g

- (2) Soweit es für die Erfüllung der Aufgaben des vorgesehenen Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung ist, kann in der Ausschreibung die Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse vorgeschrieben werden (Anforderungsprofil). Bei jedem zusätzlichen Erfordernis ist ausdrücklich anzuführen,
1. ob es unbedingt zu erfüllen ist oder
 2. ob von seiner Erfüllung abgesehen wird, wenn sich weder ein geeigneter Bewerber noch eine geeignete Bewerberin meldet, der oder die dieses Erfordernis erfüllt.

(3)

- (4) Liegt in einer bestimmten Verwendung der Anteil der Frauen im Ressort unter 50%, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, daß Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer solchen Verwendung besonders erwünscht sind. Dies gilt nicht für Planstellen für Verwendungen, für die ausschließlich Männer aufgenommen werden können (zB bestimmte Verwendungen bei den Wachbeamten und im Bundesheer).

Art. III Z 1 bis 5:

§ 40. (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen. Wenn die Entscheidung über eine Personalangelegenheit von einem Kollegialorgan getroffen wird, haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie haben in diesem Fall weiters das Recht, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

- (2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Personalangelegenheiten sind zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans zu laden, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Unterbleibt die Ladung, so hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlußfassung in der diesem Beschluß zugrundeliegenden Personalangelegenheit neuerlich durchzuführen. Entscheidungen eines Rektors, Dekans, Studiendekans oder Leiters einer Universitätsseinrichtung über Personalaufnahmen sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluß einer Liste der Bewerber und unter Angabe der Gründe für die Auswahl zur Kenntnis zu bringen.

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

- (2) Soweit es für die Erfüllung der Aufgaben des vorgesehenen Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung ist, ist in der Ausschreibung die Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse vorzuschreiben (Anforderungsprofil). Bei jedem zusätzlichen Erfordernis ist ausdrücklich anzuführen,
1. ob es unbedingt zu erfüllen ist oder
 2. ob von seiner Erfüllung abgesehen wird, wenn sich weder ein geeigneter Bewerber noch eine geeignete Bewerberin meldet, der oder die dieses Erfordernis erfüllt.

(3)

- (4) Liegt in einer bestimmten Verwendung der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50%, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, daß Bewerbungen von Frauen für den zu besetzenden Arbeitsplatz besonders erwünscht sind. Dies gilt nicht für Arbeitsplätze, für die ausschließlich Männer aufgenommen werden können.

U O G 1993

Art. III Z 1 bis 5:

(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgearbeiteten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgearbeitete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechtigte Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universalität herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

- (1a) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diese Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(2) Wird die Entscheidung über eine Personalangelegenheit von einem Kollegialorgan getroffen, haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans zu laden, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlußfassung in der diesem Beschluß zugrundeliegenden Personalangelegenheit neuerlich durchzuführen.

(2a) Entscheidungen einer Rektorin, eines Rektors, einer Dekanin, eines Dekans, einer Studiendekanin, eines Studiendekans, einer Leiterin oder eines Leiters einer Universitätsseinrichtung über Personalaufnahmen sowie Anträge einer Rektorin oder eines Rektors auf Personalaufnahmen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (§§ 29, 32, 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluß einer Liste der Bewerberinnen und Bewerber und unter Angabe der Gründe für die Auswahl zur Kenntnis zu bringen. Beabsichtigte Entscheidungen des zuständigen Organs über den Fortbestand oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses oder eines besonderen öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses (§§ 25, 26, 27, 30, 33 und 34) sowie beabsichtigte Anträge der

G e l t e n d e F a s s u n g

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

Rektorin oder des Rektors an die Bundesministerin oder den Bundesminister auf Entscheidung über die Aufnahme, den Fortbestand oder die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (§§ 29, 32 und 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Angabe der Gründe für die Entscheidung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, daß die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, so kann er innerhalb von drei Wochen einen schriftlichen und begründeten Einspruch gegen die Entscheidung des Universitätsorgans beim Vorsitzenden des Kollegialorgans bzw. beim betreffenden in Abs. 2 letzter Satz genannten Organ abgeben. Der Einspruch kann von einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zunächst ohne Ausföhrung einer Begründung angemeldet werden; diesfalls ist eine Vollziehung des betroffenen Beschlusses - insbesondere die Erlassung von Bescheiden oder der Abschluß von Verträgen aufgrund der beanspruchten Entscheidung - bis zum Ablauf der Einspruchsfrist bzw. bis zu neuerlicher Entscheidung des Universitätsorgans nicht zulässig.

(3) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, daß die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, so kann er innerhalb von drei Wochen einen schriftlichen und begründeten Einspruch gegen die Entscheidung des Universitätsorgans beim Vorsitzenden des Kollegialorgans bzw. beim betreffenden in Abs. 2a genannten Organ abgeben. Der Einspruch kann von einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zunächst ohne Ausföhrung einer Begründung angemeldet werden; diesfalls ist eine Vollziehung des betroffenen Beschlusses - insbesondere die Erlassung von Bescheiden oder der Abschluß von Verträgen aufgrund der beanspruchten Entscheidung - bis zum Ablauf der Einspruchsfrist bzw. bis zu neuerlicher Entscheidung des Universitätsorgans nicht zulässig.

U O G

Art. IV Z 1:
§ 106b. (1) bis (3)

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils höchstens zu zweit an Sitzungen der Kollegialorgane, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und überdies Anträge zu stellen, Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen, Sondervoten zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufzunehmen zu lassen. Sie haben die Universitätsangehörigen in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Universitätsangehörigen entgegenzunehmen.

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils höchstens zu zweit an Sitzungen der Kollegialorgane, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und überdies Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufzunehmen zu lassen. Sie haben die Universitätsangehörigen in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Universitätsangehörigen entgegenzunehmen.

Art. V Z 1:
§ 146b. (1) bis (3)

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils höchstens zu zweit an Sitzungen der Kollegialorgane, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und überdies Anträge zu stellen, Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen, Sondervoten zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufzunehmen zu lassen. Sie haben die Hochschulangehörigen in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Hochschulangehörigen entgegenzunehmen.

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils höchstens zu zweit an Sitzungen der Kollegialorgane, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und überdies Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufzunehmen zu lassen. Sie haben die Hochschulangehörigen in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Hochschulangehörigen entgegenzunehmen.

Art. VI Z 1:
§ 26a. (1) bis (3)

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils höchstens zu zweit an Sitzungen des Akademiekollegiums, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und überdies Anträge zu stellen, Einsicht in die entsprechenden Akten und Unterlagen zu nehmen, Sondervoten zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Akademiekollegiums in das Protokoll aufzunehmen zu lassen. Sie haben die Angehörigen der Akademie in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Akademieangehörigen entgegenzunehmen.

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils höchstens zu zweit an Sitzungen des Akademiekollegiums, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, mit beratender Stimme teilzunehmen und überdies Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu aufnehmen zu lassen. Sie haben die Angehörigen der Akademie in Gleichbehandlungsfragen zu beraten und diesbezügliche Beschwerden von Akademieangehörigen entgegenzunehmen.

Kunsthochschul-Organisationsgesetz

Akademie-Organisationsgesetz 1988

- 22 -

Geltende Fassung

KUOG

Vorgeschlagene Fassung

Art. VII Z 2:

§ 20. (1) bis (3)

(4) Zur organisationsrechtlichen Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zählen die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß Abs. 2 Z 1 lit. a. Zur organisationsrechtlichen Personengruppe des akademischen Mittelbaus zählen die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß Abs. 2 Z 1 lit. e, die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten und Bundes- sowie Vertragslehrerinnen und -lehrer gemäß Abs. 2 Z 1 lit. f, die Lehrbeauftragten gemäß Abs. 2 Z 1 lit. g nach Maßgabe eines Beschlusses des Universitätskollegiums und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kunst-, Forschungs- und Lehrbetrieb gemäß Abs. 2 Z 2. Zur organisationsrechtlichen Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten zählen die Allgemeinen Universitätsbediensteten gemäß Abs. 3.

Art. VII Z 3:

§ 28. (1) bis (2)

(3) Steht eine Universitätsdozentin oder ein Universitätsdozent auch in einem Dienstverhältnis (§ 170 BDG 1979, § 55 Vertragsbedienstetengesetz 1948) mit Zuordnung zu einem fach einschlägigen Institut, so ist bezüglich ihrer Aufgaben als Universitätsdozentin oder Universitätsassistentin oder seiner Aufgaben als Universitätsdozent oder Universitätsassistent § 22 Abs. 6 anzuwenden.

Art. VII Z 4 bis 8:

§ 40. (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen. Wenn die Entscheidung über eine Personalangelegenheit von einem Kollegialorgan getroffen wird, haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie haben in diesem Fall weiters das Recht, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans zu laden, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Unterbleibt die Ladung, so hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zugrundeliegenden Personalangelegenheit neuerlich durchzuführen. Entscheidungen einer Rektorin oder eines Rektors, einer Studiendekanin oder eines Studiendekans oder einer Leiterin oder eines Leiters einer Dienstleistungseinrichtung über Personalaufnahmen sowie Anträge einer Rektorin oder eines Rektors auf Personalaufnahmen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (§§ 26, 27, 31 und 34) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anchluss einer Liste der Bewerber und Bewerberinnen und unter Angabe der Gründe für die Auswahl für die Beendigung eines Dienstverhältnisses eines zuständigen Organs über den Fortbestand oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses oder eines besonderen öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses (§§ 25, 26, 30,

Art. VII Z 2:

§ 20. (1) bis (3)

(4) Zur organisationsrechtlichen Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zählen die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß Abs. 2 Z 1 lit. a. Zur organisationsrechtlichen Personengruppe des akademischen Mittelbaus zählen die in einem Bundesdienstverhältnis (§ 170 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, oder § 55 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86) stehenden Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß Abs. 2 Z 1 lit. e, die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten und Bundes- sowie Vertragslehrerinnen und -lehrer gemäß Abs. 2 Z 1 lit. f, die Lehrbeauftragten gemäß Abs. 2 Z 1 lit. g nach Maßgabe eines Beschlusses des Universitätskollegiums und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kunst-, Forschungs- und Lehrbetrieb gemäß Abs. 2 Z 2. Zur organisationsrechtlichen Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten zählen die Allgemeinen Universitätsbediensteten gemäß Abs. 3.

Art. VII Z 3:

§ 28. (1) bis (2)

(3) Steht eine Universitätsdozentin oder ein Universitätsdozent auch in einem Bundesdienstverhältnis gemäß § 170 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 oder § 55 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, ist bezüglich ihrer Aufgaben § 22 Abs. 6 anzuwenden.

Art. VII Z 4 bis 8:

§ 40. (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufzeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalakt und in automationsunterstützt aufgenommene Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestände ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnigte Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universität der Künste herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(1a) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(2) Wird die Entscheidung über eine Personalangelegenheit von einem Kollegialorgan getroffen, haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, jeweils maximal zu zweit an Sitzungen dieses Kollegialorgans mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern dieses Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung eines Kollegialorgans zu laden, soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zugrundeliegenden Personalangelegenheit neuerlich durchzuführen.

G e l t e n d e F a s s u n g

33 und 34) sowie beabsichtigte Anträge der Rektorin oder des Rektors an die Bundesministerin oder den Bundesminister auf Entscheidung über die Aufnahme, den Fortbestand oder die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (§§ 30, 33 und 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Angabe der Gründe für die Entscheidung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, daß die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, so kann er innerhalb von drei Wochen einen schriftlichen und begründeten Einspruch gegen die Entscheidung des Universitätsorgans beim Vorsitzenden des Kollegialorgans bzw. beim betreffenden in Abs. 2 dritter Satz genannten Organ abgeben. Der Einspruch kann von einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zunächst ohne Ausföhrung einer Begründung angemeldet werden; diesfalls ist eine Vollziehung des betroffenen Beschlusses - insbesondere die Erlassung von Bescheiden oder der Abschluß von Verträgen auf Grund der beanspruchten Entscheidung - bis zum Ablauf der Einspruchsfrist oder bis zur neuerlichen Entscheidung des Universitätsorgans nicht zulässig.

(4)

Art. VII Z 12:

§ 76. (1)

(2) Im übrigen gilt folgendes:

1. bis 3.
4. mit dem Zeitpunkt des vollständigen Wirksamwerdens dieses Bundesgesetzes an der betreffenden Universität der Künste werden diese organisationsrechtlich als Universitätsprofessoren geltenden Gastprofessoren mit ihrer Zustimmung in ein Dienstverhältnis als Vertragsprofessor gemäß § 57 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr.86, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr.109/1997, übergeleitet, sofern sie zu diesem Zeitpunkt das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ihre Funktionsperiode (§ 57 Abs. 2, 1. Satz des Vertragsbedienstetengesetzes 1948) dauert fünf Jahre, längstens jedoch bis zum Ablauf des Studienjahres, in dem sie das 68. Lebensjahr vollenden. Die Befristung gemäß § 57 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 gilt nicht, wenn der Betreffende ohne zeitliche Begrenzung zum Gastprofessor bestellt worden ist. Auf die diesen Vertragsprofessoren bisher zuerkannte Vergütung gemäß § 3 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen, BGBl. Nr. 463/1974, ist bei der Bemessung des Entgelts gemäß § 58 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 Bedacht zu nehmen;

5.

Art. VII Z 14:

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

(2a) Entscheidungen einer Rektorin, eines Rektors, einer Dekanin, eines Dekans, einer Studiendekanin, eines Studiendekans oder einer Leiterin oder eines Leiters einer Universitätseinrichtung über Personalaufnahmen sowie Anträge einer Rektorin oder eines Rektors auf Personalaufnahmen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (§§ 30, 33, 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluß einer Liste der Bewerberinnen und Bewerber und unter Angabe der Gründe für die Auswahl zur Kenntnis zu bringen. Beabsichtigte Entscheidungen des zuständigen Organs über den Fortbestand oder die Beendigung eines Dienstverhältnisses oder eines besonderen öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses (§§ 26, 27, 28, 31 und 34) sowie beabsichtigte Anträge der Rektorin oder des Rektors an die Bundesministerin oder den Bundesminister auf Entscheidung über die Aufnahme, den Fortbestand oder die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses (§§ 30, 33 und 35) sind vor ihrer Vollziehung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Angabe der Gründe für die Entscheidung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, daß die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, so kann er innerhalb von drei Wochen einen schriftlichen und begründeten Einspruch gegen die Entscheidung des Universitätsorgans beim Vorsitzenden des Kollegialorgans bzw. beim betreffenden in Abs. 2a genannten Organ abgeben. Der Einspruch kann von einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zunächst ohne Ausföhrung einer Begründung angemeldet werden; diesfalls ist eine Vollziehung des betroffenen Beschlusses - insbesondere die Erlassung von Bescheiden oder der Abschluß von Verträgen auf Grund der beanspruchten Entscheidung - bis zum Ablauf der Einspruchsfrist oder bis zur neuerlichen Entscheidung des Universitätsorgans nicht zulässig.

(4)

Art. VII Z 12:

§ 76. (1)

(2) Im übrigen gilt folgendes:

1. bis 3.
4. mit dem Zeitpunkt des vollständigen Wirksamwerdens dieses Bundesgesetzes an der betreffenden Universität der Künste werden diese organisationsrechtlich als Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren geltenden Gastprofessorinnen und Gastprofessoren mit ihrer Zustimmung in ein Dienstverhältnis als Vertragsprofessorin (Vertragsprofessor) gemäß § 57 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr.86, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr.109/1997, übergeleitet, sofern sie zu diesem Zeitpunkt das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ihre Funktionsperiode (§ 57 Abs. 2, 1. Satz des Vertragsbedienstetengesetzes 1948) dauert fünf Jahre, längstens jedoch bis zum Ablauf des Studienjahres, in dem sie das 68. Lebensjahr vollenden. Die Befristung gemäß § 57 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 gilt nicht, wenn die oder der Betreffende ohne zeitliche Begrenzung zur Gastprofessorin oder zum Gastprofessor bestellt worden ist. Auf die diesen Vertragsprofessorinnen und Vertragsprofessoren bisher zuerkannte Vergütung gemäß § 3 des Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen, BGBl. Nr. 463/1974, ist bei der Bemessung des Entgelts gemäß § 58 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 Bedacht zu nehmen;

5.

Art. VII Z 14:

-24-

G e l t e n d e F a s s u n g

§ 77. (1) Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes in einem der Hochschule künstlerischer Richtung zugeordneten unbefristeten aktiven Bundesdienstverhältnis stehen und im vorangegangenen Semester an dieser Hochschule selbständige Lehr- und Prüfungstätigkeit aus einem Zentralen künstlerischen Fach gemäß § 19 Abs. 2 KHSIG ausgeübt haben, ohne zum Kreis der Hochschulprofessoren oder Gastprofessoren zu gehören, sind berechtigt, auch nach dem vollständigen Wirtsamwerden dieses Bundesgesetzes an der betreffenden Universität der Künste (sobald alle Organe nach diesem Bundesgesetz konstituiert sind bzw. ihr Amt angetreten haben) selbständige Lehr- und Prüfungstätigkeit aus diesem Zentralen künstlerischen Fach gemäß § 4 Z 24 letzter Satz UniStG auszuüben. Der Rektor hat auf Antrag des Betroffenen darüber einen Bescheid auszustellen.

(2)

Art. VII Z 15:

§ 78. (1)

(2) Die Bestimmung des § 6 Z 7 tritt nach Maßgabe einesbesonderen Bundesgesetzes in Kraft.

(3)

B D G 1979

Art. VIII Z 1:

§ 176. (1)

(2) Eine Umwandlung nach Abs. 1 ist nur zulässig, wenn

1. bis 2.

3. die Umwandlung mit Rücksicht auf den bisherigen Verwendungserfolg des Universitäts(Hochschul)assistenten in der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben sowie im Hinblick auf die in den Studien- und Organisationsvorschriften für die betreffende Universitäts(Hochschul)einrichtung festgelegten Aufgaben in Forschung (Erschließung der Künste), Lehre und Verwaltung sachlich gerechtfertigt ist. Allfällige für den Erwerb dieser Qualifikation zusätzlich erbrachte Leistungen, insbesondere im Rahmen einer fach einschlägigen außeruniversitären Praxis oder einer Einbindung in die internationale Forschung (Erschließung der Künste) sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

(3)

Art. VIII Z 2:

21.4. Die beschleunigte Feststellung durch den Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr, daß der Universitäts(Hochschul)assistent die für eine dauernde Verwendung in der betreffenden Universitäts(Hochschul)einrichtung erforderliche

a) Leistung in der wissenschaftlichen, künstlerischen oder künstlerisch-wissenschaftlichen Tätigkeit (Forschung beziehungsweise Erschließung der Künste),

b) Bewährung im Lehrbetrieb unter Bedachtnahme auf die pädagogische und didaktische Befähigung sowie

c) Bewährung in der mit der Erfüllung der wissenschaftlichen, künstlerischen oder künstlerisch-wissenschaftlichen Aufgaben der betreffenden Universität (Hochschule) verbundenen Verwaltungstätigkeit

V o r g e s c h l a g e n e F a s s u n g

§ 77. (1) Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes in einem der Hochschule künstlerischer Richtung zugeordneten unbefristeten aktiven Bundesdienstverhältnis stehen und im vorangegangenen Semester an der Hochschule selbständige Lehr- und Prüfungstätigkeit aus einem Zentralen künstlerischen Fach gemäß § 19 Abs. 2 KHSIG ausgeübt haben, ohne zum Kreis der Hochschulprofessorinnen und Hochschulprofessoren oder Gastprofessorinnen und Gastprofessoren zu gehören, sind berechtigt, auch nach dem vollständigen Wirtsamwerden dieses Bundesgesetzes an der betreffenden Universität der Künste (sobald alle Organe nach diesem Bundesgesetz konstituiert sind bzw. ihr Amt angetreten haben) selbständige Lehr- und Prüfungstätigkeit aus diesem Zentralen künstlerischen Fach gemäß § 4 Z 24 letzter Satz des Universitäts-Studiengesetzes auszuüben. Die Rektorin oder der Rektor hat auf Antrag der oder des Betroffenen darüber einen Bescheid auszustellen.

(2)

Art. VII Z 15:

§ 78. (1)

(2) Die Bestimmung des § 6 Z 7 tritt nach Maßgabe einesbesonderen Bundesgesetzes in Kraft. Mit gleicher Wirksamkeit tritt der zweite Satz des § 43 Abs. 6 außer Kraft.

(3)

Art. VIII Z 1:

§ 176. (1)

(2) Eine Umwandlung nach Abs. 1 ist nur zulässig, wenn

1. bis 2.

3. die Umwandlung mit Rücksicht auf den bisherigen Verwendungserfolg des Universitäts(Hochschul)assistenten in der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben sowie im Hinblick auf die in den Studien- und Organisationsvorschriften für die betreffende Universitäts(Hochschul)einrichtung festgelegten Aufgaben in Forschung (Erschließung der Künste), Lehre und Verwaltung sachlich gerechtfertigt ist. Allfällige für den Erwerb dieser Qualifikation zusätzlich erbrachte Leistungen, insbesondere im Rahmen einer fach einschlägigen außeruniversitären Praxis oder einer Einbindung in die internationale Forschung (Erschließung der Künste) sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

(3)

Art. VIII Z 2:

21.4. Die beschleunigte Feststellung durch den Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr, daß der Universitäts(Hochschul)assistent die für eine dauernde Verwendung in der betreffenden Universitäts(Hochschul)einrichtung erforderliche

a) Leistung in der wissenschaftlichen, künstlerischen oder künstlerisch-wissenschaftlichen Tätigkeit (Forschung beziehungsweise Erschließung der Künste),

b) Bewährung im Lehrbetrieb unter Bedachtnahme auf die pädagogische und didaktische Befähigung sowie

c) Bewährung in der mit der Erfüllung der wissenschaftlichen, künstlerischen oder künstlerisch-wissenschaftlichen Aufgaben der betreffenden Universität (Hochschule) verbundenen Verwaltungstätigkeit

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

aufweist. Allfällige für den Erwerb dieser Qualifikation zusätzlich erbrachte Leistungen, insbesondere im Rahmen einer fach einschlägigen außeruniversitären Praxis oder einer Einbindung in die internationale Forschung (Erschließung der Künste) sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

aufweist. Allfällige für den Erwerb dieser Qualifikation zusätzlich erbrachte Leistungen, insbesondere im Rahmen einer fach einschlägigen außeruniversitären Praxis oder einer Einbindung in die internationale Forschung (Erschließung der Künste) sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

Vertragsbedienstetengesetz 1948

Art. IX Z 1:
§ 82a. (1) bis (2)

(3) § 176 Abs. 3 und 4 BDG 1979 ist bezüglich des Nachweises der in Abs. 2 Z 4 genannten Erfordernisse sinngemäß anzuwenden.

(4)

Art. IX Z 2:
§ 82b. (1)

(2) § 178 Abs. 2 und 3 BDG 1979 ist bezüglich des Nachweises der in Abs. 1 genannten Erfordernisse sinngemäß anzuwenden.

(3)

Art. IX Z 1:
§ 82a. (1) bis (2)

(3) § 176 Abs. 3 und 4 BDG 1979 ist bezüglich des Nachweises der in Abs. 2 Z 4 genannten Erfordernisse sinngemäß anzuwenden. Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

(4)

Art. IX Z 2:
§ 82b. (1)

(2) § 178 Abs. 2 und 3 BDG 1979 ist bezüglich des Nachweises der in Abs. 1 genannten Erfordernisse sinngemäß anzuwenden. Weiters ist eine allfällige Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

(3)