



BUNDESKANZLERAMT • ÖSTERREICH
GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT
bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

ANWÄLTIN FÜR DIE GLEICHBEHANDLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT

An das

Bundeskanzleramt -Verfassungsdienst

via E-mail: v4@bka.gv.at

Tel +43 1 532 02 44
Nulltarif 0800206119
Fax +43 1 532 02 46
GAW@BKA.GV.AT

Stellungnahme der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Bundesgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz, das KommAustria-Gesetz, das Telekommunikationsgesetz 2003, das Verwertungsgesellschaftengesetz 2006, das ORF-Gesetz, das Privatfernsehgesetz, das Privatradiogesetz und das Fernseh-Exklusivrechtengesetz geändert werden

Wien, am 28.12.2009

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und führt diese aus wie folgt:

1. Zur sprachlichen Fassung

„Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel, sondern vermittelt auch unsere Weltanschauungen und trägt zur Bildung der sozialen und psychischen Identität bei. Zwischen Denkweisen und Sprachverhalten bestehen enge Wechselwirkungen. Unsere Vorstellungen fließen in unsere sprachlichen Äußerungen ein, die verwendeten Sprachformen beeinflussen wiederum unser Denken. In diesem Zusammenhang steht die berechtigte Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern.“¹

In diesem Sinne ist gerade bei der Formulierung von Rechtstexten besonders auf die Inklusion von Frauen zu achten. Der vorliegende Entwurf wird dieser Anforderung nicht gerecht, der in § 1 ORF-G als Abs 5 vorgesehene Passus stellt hier kein taugliches Mittel dar um der sprachlichen Gleichbehandlung tatsächlich zu entsprechen. Dies zeigt sich insbesondere, wenn „Hörer“, „Seher“ und „Nutzer“

¹ Siehe dazu: www.frauen.bka.gv.at, Sprachliche Gleichbehandlung, mwN.

angesprochen werden. Hier ist sprachlich neutralen Formulierungen wie bspw. „Publikum“ der Vorzug zu geben. Der Entwurf kennzeichnet sich im Übrigen durch eine nicht einheitliche sprachliche Formulierung, da in Abschnitt 5a „Gleichstellung von Frauen und Männern“ wiederum – wenn auch nicht durchgängig – Paarformen verwendet werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft spricht sich dafür aus, das ORF-G durchgängig den Anforderungen an eine geschlechtergerechte Sprache anzupassen und verweist dazu auf die zur Verfügung stehenden Materialien der Frauensektion des Bundeskanzleramts.

2. Qualitätssicherungssystem, § 4a ORF-G

In Hinblick auf das in § 4a des Entwurfs zum ORF-G ausgeführte Qualitätssicherungssystem möchten wir auf folgendes hinweisen: ein solches, dem öffentlich-rechtlichen Auftrag des ORF entsprechendes System hat jedenfalls auf die Sensibilisierung des Publikums hinsichtlich der Tradierung von Geschlechterstereotypen zu achten. Fernsehen und Radio üben diesbezüglich einen großen Einfluss aus, damit ist auch eine große Verantwortung für die Programmgestaltung verbunden.

3. Geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien des ORF

Die in § 30f Entwurf zum ORF-G genannte Formulierung sollte diesbezüglich von einer Kann-Bestimmung zu einer unbedingten Voraussetzung umgewandelt werden um die tatsächliche Repräsentierung von Frauen innerhalb des ORF zu gewährleisten.

In diesem Zusammenhang möchten wir auch darauf hinweisen, dass es die Gleichbehandlungsanwaltschaft für unerlässlich hält, eine entsprechende Vertretung vor allem von Frauen- sowie allgemeine Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsinteressen in den Gremien Publikums- und Stiftungsrat zu installieren.

4. Zu Abschnitt 5a „Gleichstellung von Frauen und Männern“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft begrüßt die Verankerung von Gleichstellungsbemühungen im ORF-G grundsätzlich. Die im B-GIBG gewählte Vorgehensweise, der die im Entwurf genannten Bestimmungen nachempfunden sind, hat sich in der Praxis bewährt und als taugliches Mittel zu gezielter Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erwiesen.

Zu § 30a Frauenförderungsgebot

In Bezug auf den Geltungsbereich ist nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf zu achten, dass auch für den ORF tätige Personen, die zu diesem in Form eines Leiharbeitsverhältnisses stehen, mit einbezogen werden.

Zu § 30b Frauenförderungsplan

Da die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen als ExpertInnengremium im Hinblick auf Gleichstellungsinteressen des ORF tätig sein wird regen wir an, dieser Expertise mehr Gewicht zu verleihen, indem vorgesehen sein soll, dass der Frauenförderungsplan auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vom/von der Generaldirektor/in erlassen wird und nicht bloß nach deren Anhörung.

Zu § 30c Vorrangige Aufnahme

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist darauf hin, dass nicht nur bei gleicher sondern auch bei gleichwertiger Eignung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften eine vorrangige Aufnahme gewährleistet werden soll. Ein konsequentes Frauenfördergebot muss sowohl unmittelbaren als auch mittelbaren Diskriminierungen entgegenwirken. Der Begriff der Gleichwertigkeit ist daher im Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unerlässlich.

Zu § 30d Vorrang beim beruflichen Aufstieg

Auch der Vorrang beim beruflichen Aufstieg sollte sowohl bei gleicher wie auch bei gleichwertiger Eignung vorgesehen sein.

Zu § 30g Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat gezeigt, dass bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen neben der sprachlichen Formulierung der Ausschreibungstexte und der Ausführung von Anforderungen in diesen auch ein transparent gestaltetes und geschlechtersensibel durchgeführtes Besetzungsverfahren notwendig ist, um Diskriminierungen von vornherein zu vermeiden zu können.

Zu § 30j Gleichbehandlungskommission

Wir regen an, bei der Besetzung der Gleichbehandlungskommission qualifizierte Kenntnisse im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht, sowie Genderkompetenz zur Voraussetzung für die Bestellung als Vertreterin oder Vertreter zu erklären. Diese Kenntnisse sind unserer Erfahrung nach keineswegs nur über ein entsprechendes juristisches Studium sondern auch andere, als gleichwertig zu sehende Aus- und Weiterbildungen sowie über Praxis und Erfahrung zu erreichen.

Die Gleichbehandlungskommission nach dem GBK/GAW-Gesetz (BGBl. Nr. 108/1979 idgF) ist tripartit besetzt. Das heißt, dass neben sozialpartnerschaftlicher Vertretung auch Beschäftigte fachlich tangierter Ministerien, sowie ein/e unabhängig bestellte/r Vorsitzende/r, Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission sind. Dieses System hat sich im Hinblick auf die Wahrheitsfindung, aber auch auf die inhaltlichen Diskussionen zu Themen der Gleichbehandlung/Gleichstellung bewährt. Wir regen daher an, die Gleichbehandlungskommission des ORF bspw. mit eine/n externen Vorsitzende/n, der/die in seiner/ihrer Ausübung unabhängig ist, zu besetzen. So könnte eine tripartite Besetzung in dem derzeit rein sozialpartnerschaftlich besetzten Gremium möglich gemacht werden.

Zu 30k Gutachten

Dieser Paragraph ist sehr stark an das GBK/GAW-Gesetz (BGBl. Nr. 108/1979 idgF) angelehnt. Die grundsätzliche Doppelgleisigkeit der Verfahren durch die Anwendung des ORF-G und des GBK/GAW-Gesetzes würden bei Beibehaltung dieser Formulierung zu – auch rechtlich bedenklichen – Verwechslungen führen, was vor allem für die Rechtssuchenden erschwerend wirken kann.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft regt daher dringend an, den Begriff „Gutachten“ durch den Begriff „Stellungnahme“ zu ersetzen. Diese Stellungnahme sollte nach unserem Verständnis sowohl eine niederschwellige innerbetriebliche Schlichtungsmöglichkeit bieten, als auch den innerbetrieblichen Diskurs zu Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsthemen weiterführen. Daher ist es begrüßenswert, dass ein entsprechender Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung oder Frauenförderung erstatten werden kann. Diese Vorschläge sollte im Sinne eines Gleichstellungscontrollings bei der Erlassung von Gleichstellungsplänen evaluiert werden

Wir halten zusätzlich noch einmal fest, dass das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979 idgF) bereits die Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission vorsieht. Die Einrichtung einer ORF-internen Gleichbehandlungskommission darf keineswegs die Rechte und Möglichkeiten der betroffenen Personen gegenüber der allgemeinen Gleichbehandlungskommission einschränken. Insbesondere kann es uE keine zeitliche Befristung für eine Antragstellung geben die kürzere als die im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Fristen vorsehen. Vor allem ist festzuhalten, dass für einen Gang zur Gleichbehandlungskommission nach dem GBK/GAW-Gesetz keinerlei Fristen vorgesehen sind. Es ist daher aus unserer Sicht dringend abzuraten, Fristen vorzusehen.

§30m Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

In Abs 2 ist festgehalten, dass es der Arbeitsgruppe obliege, den Generaldirektor/die Generaldirektorin von einem ihnen zur Kenntnis gelangten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenfördergebots zu unterrichten. Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte dieses Vorgehen zu nachteiligen Folgen für die Betroffenen führen. Gerade die Vertraulichkeit ist nach unserer Erfahrung eine wesentliche Voraussetzung, dass Fälle überhaupt erzählt werden. Daher sollten Fälle – wenn überhaupt – nur anonymisiert weitergegeben werden.

§ 30n Rechtsstellung und Verschwiegenheitspflicht

Derzeit steht den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nur freie Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu, sofern dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Zur Stärkung der Unabhängigkeit werden grundsätzliche Freistellungen angeregt.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.^a Cornelia Amon-Konrath

Mag.^a Sandra Konstatzky

Gleichbehandlungsanwaltschaft