

Die wichtigsten Rechtsnormen

Verfassungsrechtliche Normen

- **Staatsgrundgesetz (1867) - Art 2:** „Vor dem Gesetz sind alle Staatsbürger gleich“.
- **Bundesverfassungsgesetz**
 - Art 7 Abs 1:** „Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte aufgrund der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.“
 - Art 7 Abs 2:** „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“ (Staatszielbestimmung)
- **UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau**

EU-Recht

- **Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft**
 - > Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist eine der Aufgaben der Gemeinschaft (Artikel 2) und ein transversales Ziel (Artikel 3).
 - > Artikel 13 gibt der Kommission die Möglichkeit, Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu ergreifen.
 - > Artikel 141 ist die Rechtsgrundlage für Gemeinschaftsmaßnahmen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich.
- **Richtlinien zur Umsetzung des Ziels der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen, unter anderem**
 - > Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ("Rahmenrichtlinie" 2000/78/EG)
 - > Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ("Geschlechterrichtlinie" 2002/73/EG), eine Novellierung der entsprechenden Richtlinie aus dem Jahr 1976 (76/207/EWG).
 - > Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG)

Universitätsgesetz 2002 (UG 2002)

- **Gleichstellung** der Geschlechter als leitender Grundsatz und Gleichstellung der Geschlechter sowie Frauenförderung als Aufgabe der Universitäten (§ 2 Z 9 und § 3 Z 9)

- **Frauenfördergebot** (§ 41) - Verpflichtung zur Erlassung eines Frauenförderungsplanes
- Einrichtung der **Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen** und Regelung ihrer grundlegenden Kompetenzen (§ 42)
- Anwendung des **Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes**

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)

- **Verbot der Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bzw zur Universität
- **Verbot der Diskriminierung** aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bzw zur Universität
- **Gebot der Frauenförderung**
Rechtsgrundlage der Frauenförderungspläne = Verordnungen zum B-GIBG

Diskriminierungsverbot

- Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung (unterschiedliche Behandlung) **ohne sachliche Rechtfertigung**
- Beispiele aus dem B-GIBG: Benachteiligung bei
 - > Einstellung
 - > Festsetzung des Entgelts
 - > Zugang zu Aus-/Weiterbildung
 - > beruflichem Aufstieg
 - > Arbeitsbedingungen
- Jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ist eine **Dienstpflichtverletzung**

Frauenförderung

Vorgaben im UG 2002

- Frauenförderung ist Teilaspekt des gesetzlichen **Aufgabenprofils** der Universitäten (§ 3 Z 9 UG 2002).
- **Allgemeines Frauenfördergebot – § 41 UG 2002**
alle Universitätsorgane haben auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Männern und Frauen in allen Arbeitsbereichen hinzuwirken
- **Instrumente** zur Verwirklichung dieser Ziele:
 - > Erlassung eines Frauenförderungsplans
 - > Verankerung der Frauenförderung im System der finanziellen Steuerung

Verpflichtung zur Erlassung eines Frauenförderungsplanes

- Universitäten gelten als „Zentralstellen“ im funktionellen Sinn □ sind zur Erlassung eines Frauenförderungsplanes **verpflichtet** (vgl § 44 UG 2002 iVm §§ 11a und 41 Abs 1 B-GIBG)
- **Vorschlagsrecht** der Arbeitskreise für den Frauenförderungsplan (§ 44 UG 2002, § 41 Abs 2 Z 1 B-GIBG)
- Frauenförderungsplan ist nach den **Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes** zu gestalten; diese dürfen nicht unterschritten und müssen konkretisiert werden.

Frauenförderungsplan (FFP)

- Bis 31.12.03 galt der Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort (Verordnung des bm:bwk), seither muss jede Universität **selbst** einen Frauenförderungsplan erlassen – Satzungsbestandteil.
- Der FFP legt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes fest □ **gesetzesergänzende Verordnung** zu diesem Gesetz.
- Er beinhaltet darüber hinaus spezielle **Maßnahmen** der Frauenförderung an der Universität.
- Der FFP ist im **Mitteilungsblatt** der Universität kundzumachen.

Frauenförderung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

- Dient der **tatsächlichen** Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit
- Dienstgeber werden zu Beseitigung einer bestehenden **Unterrepräsentation** verpflichtet □ Anhebung des Frauenanteils auf 50 % als Ziel („Quoten“)

„Quoten“

- Sind anzuwenden, wenn auf einer Hierarchieebene weniger als 50 % Frauen beschäftigt sind
- Bevorzugter Aufstieg bzw bevorzugte Einstellung, wenn die Kandidatin nicht schlechter geeignet ist als der bestgeeignete männliche Kandidat □ Qualifikationsabhängige Quote **Das heißt, Quoten sind nicht (!) unabhängig von der Qualifikation!**

Institutionen

- Frauenförderung/Gleichbehandlung ist grundsätzlich Pflicht des **Dienstgebers**, also der Universität bzw ihrer Organe
- Dennoch ist eine Reihe von Institutionen zur Überwachung und Durchsetzung dieser Anliegen vorgesehen

- Für die **Universitäten** sind dies v.a.
 - > die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen
 - > die Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§ 19 Abs 2 Z 7 UG 2002)

AKG – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- Kollegialorgan
- eingerichtet durch § 42 UG 2002 (bestehen schon seit 1991)
- Verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung (durch § 40 Abs 7 UOG 93)

Aufbau des AKG

§ 42 (2) UG: Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in der Satzung festzulegen. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender sowie zumindest ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu wählen. Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt 3 Jahre und beginnt mit dem 1. Oktober des betreffenden Jahres. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dürfen für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden entsendet werden. Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist unzulässig. Bis zur Konstituierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die längstens bis zu dem auf den Beginn der Funktionsperiode folgenden 1. März zu erfolgen hat, verlängert sich die Funktionsperiode des bis dahin eingerichteten Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

□ **Größe und Zusammensetzung** werden durch die Satzung bestimmt

Aufgaben des AKG

- Beratung aller Universitätsangehörigen in Gleichbehandlungsfragen
- Nimmt in diesen Fragen Beschwerden entgegen, zB
 - > bei Verstößen gegen das Universitätsgesetz
 - > bei Verstößen gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
 - > bei Verstößen gegen den Frauenförderungsplan
- Muss in Personalangelegenheiten eingebunden werden
Diverse Befugnisse gemäß Universitätsgesetz und gemäß Frauenförderungsplan
- **überwacht** die Einhaltung einschlägiger Rechtsnormen □ Einbindung in Personalangelegenheiten

Stellung des AKG

- für **alle** Angehörigen der Universität zuständig
- agiert selbständig und unabhängig – **Weisungsfreiheit** (Verfassungsbestimmung)
- Mitglieder unterliegen der **Amtsverschwiegenheit** (§ 48 UG)
- Mitglieder dürfen **nicht benachteiligt** werden

Einige Befugnisse des AKG

- Recht auf **Auskunft** in allen inneruniversitären Angelegenheiten (gegenüber dem Rektorat)
- **Akteneinsicht** (schließt Recht ein, Kopien anzufertigen) soweit für die Aufgabenerfüllung erforderlich
- Recht, **Expert_innen** beizuziehen
- **Unverzügliche Kenntnis** von Ausschreibungstexten, Bewerber_innenlisten, Listen der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Personen
- **Information** über beabsichtigte **Personalentscheidungen**
 - Recht zur Anrufung der **Schiedskommission**
- Recht der Vorsitzenden zur Anhörung in Sitzungen des **Universitätsrates** zu den Tagesordnungspunkten, die ihren Aufgabenbereich betreffen

Wovon ist der Arbeitskreis unverzüglich zu informieren?

- Gem. § 42 Abs 6 UG sind ihm **insbesondere** unverzüglich zur Kenntnis zu bringen
 - > alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen
 - > die Liste der eingelangten Bewerbungen
 - > die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber
 - **demonstrative** Aufzählung: Welche Angelegenheiten dem AKG zur Kenntnis zu bringen sind, ergibt sich aus seinen Aufgaben

Weitere Rechtsschutzmechanismen

- Neben den speziellen universitären Rechtsschutzmechanismen ermöglicht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) eine **ex-post-Kontrolle** in Diskriminierungsfällen und die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen
 - > Rechtsschutzwege des B-GIBG stehen dem Arbeitskreis offen
 - > sind jedoch (aufgrund der lediglich nachprüfenden Kontrolle) nur sinnvoll in Fällen, die nicht in die qualifizierte Feststellungskompetenz der Schiedskommission fallen (zB bei sexueller Belästigung)

AKG an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Vorsitzendenteam: HR Mag. Dr. Sabine Engel (Vorsitzende)
Univ.-Prof. MMag. Dr. Esther Happacher, LL.M.
(1. stv. Vorsitzende)

Mitglieder des AKG: siehe Homepage

Homepage: <http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/>

E-Mailadresse

Vorsitzendenteam: gleichbehandlung@uibk.ac.at

Büro für Gleichstellung und Gender Studies

Leitung: HR Mag. Dr. Sabine Engel
Innrain 62, 3. Stock, Zimmer 3019
Tel.: 0512/507 – 9046, Mobil: 0676/87 257 9046
E-Mail: sabine.engel@uibk.ac.at

Assistenz Bereich Mag. Jasmin Sailer
„Gleichstellung“: Innrain 52d (ehemaliger GEIWI-Turm), 8. Stock, Zimmer 40820
Mobil: 0676/87 255 0029
E-Mail: jasmin.sailer@uibk.ac.at

Assistenz Bereich Mag. Dr. Karin Ammer
„Gleichstellung“: Innrain 52d (ehemaliger GEIWI-Turm), 8. Stock, Zimmer 408920
Tel.: 0512/507 – 2187, Mobil: 0676/87 255 0411
E-Mail: karin.ammer@uibk.ac.at

Sekretariat: Nicola Mair
Innrain 52, 3. Stock, Zimmer 3022
Tel.: 0512/507 – 9045, Mobil: 0676/87 255 0412