

Gleichbehandlung – Chancengleichheit – Geschlechtergerechtigkeit

Ingrid Matschinegg und Elisabeth Ferentschik-Doppler

Seit gut 40 Jahren ist die Förderung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit von zentralem politischen Interesse, vor allem in der Arbeitswelt, aber nicht nur dort. Gestützt wurden (und werden) die notwendigen gesellschaftlichen Veränderungsprozesse durch eine umfangreiche Gleichbehandlungsgesetzgebung.

Im Geltungsbereich der ÖAW gibt es zwei Gesetze, das *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft* (GLBG) und das *Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes* (B-GLBG). Dieses gilt für den gesamten öffentlichen Dienst, aber auch für die Universitäten, und hier nicht nur für Personen in Arbeitsverhältnissen oder bei der Begründung solcher, sondern auch für die Studierenden.

Seit 1979 gibt es in Österreich ein *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*. Der Geltungsbereich erfasst Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen, mit Ausnahme der Arbeitsverhältnisse land- und forstwirtschaftlicher ArbeiterInnen und der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zum Bund und zu den Gebietskörperschaften. Es umfasst neben Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auch die Bestimmungen für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, sowie für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in den sonstigen Gebieten.

Seit 1993 gibt es in Österreich das *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz* für den Bundesdienst. Ein wesentlicher Unterschied zum *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft* ist, dass das *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz* nicht nur ein Gleichbehandlungs-, sondern auch ein Frauenförderungsgebot enthält.

Das **Gleichbehandlungsgebot**, das für beide Gesetze gilt, besagt, dass in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis niemand aufgrund des Geschlechtes sowie der oben zitierten weiteren Umstände mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht:

bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
bei der Festsetzung des Entgelts,
bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höherer entlohnter Verwendungen (Funktionen),

bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicher zu stellen, enthält das Bundesgleichbehandlungsgesetz unter anderem auch Bestimmungen bezüglich der

Kriterien für die Auswahl von BewerberInnen, Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen, Ausschreibung von Planstellen und Funktionen, Vertretung von Frauen in Kommissionen.

Wird von der Bundesgleichbehandlungskommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes festgestellt, so hat die/der Betroffene Anspruch auf Gleichbehandlung bzw. Schadenersatz. Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gilt überdies als Dienstpflichtverletzung.

Das **Frauenförderungsgebot** bedeutet, durch „besondere Fördermaßnahmen für Frauen“ die Chancengleichheit aktiv zu fördern. Ziel des Frauenförderungsgebotes ist es, die Unterrepräsentation von Frauen an den Beschäftigten und Funktionen sowie Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis durch Förderpläne zu beseitigen. Als unterrepräsentiert gelten Frauen, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen in der betreffenden Verwendungsgruppe weniger als 40 % beträgt.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

Frauenförderungspläne: Für die einzelnen Ressorts (Ministerien) sind alle zwei Jahre Förderungspläne zu erstellen, die die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele festlegen.

Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst und Vorrang beim beruflichen Aufstieg: Frauen sind in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt aufzunehmen bzw. zu befördern, sofern sie „nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber“ und sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung: Frauen sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes bevorzugt zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, zuzulassen.

Gesetzliche Institutionen:

Institutionen zur Umsetzung der Gleichbehandlung und Frauenförderung sind die Gleichbehandlungskommission des Bundes, die Gleichbehandlungsbeauftragten, die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

und die Kontaktfrauen. Für Universitäten gelten eigene Bestimmungen, hier sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen zuständig.

An der ÖAW ist überwiegend das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft anzuwenden, lediglich für die MitarbeiterInnen der ÖAW mit Bundesdienstverhältnissen gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Der Frauenpolitische Beirat im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung hat 2008 die Ausweitung des Geltungsbereichs des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auch für die ÖAW empfohlen. Die ÖAW hat ihre prinzipielle Bereitschaft zur Anwendung des B-GIBG signalisiert, es liegt nun an den Entscheidungsträgern der ÖAW, die praktische Umsetzung in die Wege zu leiten.

Gleichbehandlung in der ÖAW

In der Geschäftsordnung der ÖAW sind derzeit (Stand 2008) zwei Einrichtungen genannt, die sich mit Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderung befassen.¹ Dies sind zum einen der *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)*² und zum anderen die Funktion der/*des Gleichbehandlungsbeauftragten*. Der Arbeitskreis setzt sich aus zehn Personen aus unterschiedlichen Forschungseinrichtungen und Verwaltungsstellen zusammen und ist für die Entwicklung von Frauenförderungsmaßnahmen und Gleichstellungsstrategien an der ÖAW zuständig, die den entsprechenden Kommissionen (Strategie- und Planungskommission) und Entscheidungsgremien (Gesamtsitzung, Präsidium) zugeführt werden. Darüber hinaus kann der AKG als Schlichtungsinstanz in konkreten Diskriminierungsfällen einberufen werden, in verfahrenen Konfliktsituationen sollen professionelle SupervisorInnen weiterhelfen.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminieren bedeutet, jemanden ungleich zu behandeln, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Das Gesetz unterscheidet zwei Arten von Diskriminierung:

1. Direkte/Unmittelbare Diskriminierung: Wenn eine Person ausschließlich wegen ihres Geschlechts, Alters, ihrer Behinderung, sexuellen Orientierung, ethnischen Herkunft, Weltanschauung, Religion unterschiedlich behandelt wird, obwohl es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt, dann spricht man von einer unmittelbaren Diskriminierung.

2. Indirekte/Mittelbare Diskriminierung: Hier erfolgt die Ungleichbehandlung nicht offensichtlich wegen einem der oben aufgezählten Diskriminierungsgründe, sondern eine an sich neutrale Regelung hat benachteiligende Auswirkungen für eine bestimmte Personengruppe.

Z.B.: In einem Betrieb, in dem überwiegend Frauen in

Teilzeit arbeiten, werden Teilzeitkräfte von einer Weiterbildung oder von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen. Folglich liegt hier eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.

Auch die Beauftragung bzw. Anstiftung einer Person, einen anderen Menschen zu diskriminieren, gilt als Diskriminierung und ist verboten.

Neu ist der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung (= Belästigung aufgrund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre) sowie eine Belästigung auf Grund eines der oben aufgelisteten Diskriminierungsmerkmale.

Auf der Homepage des Frauenministeriums³ kann man Hinweise zu den beiden Gleichbehandlungsgesetzen finden, Kontaktadressen von Gleichbehandlungskommission und Bundes-Gleichbehandlungskommission und dort auch in anonymisierter Fassung die bisher erstellten Gutachten.

Als erste Anlaufstelle bei den genannten Diskriminierungstatbeständen fungieren die Gleichbehandlungsbeauftragten entsprechend der arbeitsrechtlichen Zugehörigkeit zum Bund oder der ÖAW. Oft kommen Betroffene erst sehr spät zur Beratung, meist erst dann, wenn offene Konflikte und versteckte Ausgrenzungen (Mobbing) als nicht mehr selbst bewältigbar erscheinen.⁴

ArbeitgeberInnen sind zur Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen verpflichtet und können bei Verstößen gerichtlich haftbar gemacht werden. Konkret müssen alle Personen in Leitungsfunktionen gegen Diskriminierung einschreiten, sobald sie davon erfahren.

„Gläserne Decken“ und „leaky pipelines“

Zu den weiteren Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten an der ÖAW zählt die Beziehung zu den MitarbeiterInnenevaluierungen an den jeweiligen Klassen, konkret also jenem kollektivvertraglich verankerten Verfahren, das wissenschaftliche MitarbeiterInnen zum Zwecke der Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis beantragen können.⁵ Die Evaluation muss vor Ablauf des sechsten Dienstjahres bei der ÖAW erfolgen. Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte hat dabei kein Stimmrecht, erhält aber einen kleinen Einblick in die ansonsten bei der ÖAW übliche informelle Handhabung der Personalbesetzungen und kann die Kommissionsentscheidung nachträglich beeinträchtigen. Seit der Gründung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der erstmaligen Bestellung einer Gleichbehandlungsbeauftragten im Jahre 2005 verfügen wir über die Unterlagen zu diesen MitarbeiterInnen-evaluierungen und diese zeigen ausschnitthaft, wie tief die „gläserne Decke“ an der ÖAW hängt:

Bei der Erreichung von unbefristeten WissenschaftlerInnenstellen an der ÖAW sind Frauen deutlich unterreprä-

sentiert. In der Wissensbilanz 2007 der ÖAW⁶ wird das prozentuelle Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten insgesamt mit 59:41 angegeben. Während es bei den Befristungen noch ein ansatzweise ausgeglichenes Verhältnis von 55 % männlich zu 45 % weiblich besetzten Stellen gibt, verschiebt sich dieses bei den unbefristeten Stellen auf 66:34 zugunsten der männlich besetzten Stellen. Diese Schiefelage wird durch die bestehende Praxis der MitarbeiterInnenevaluationen zementiert bzw. sogar noch verstärkt. Im letzten Jahr beantragten sieben Mitarbeiter und nur zwei Mitarbeiterinnen (22,2 %) eine Evaluation nach §27 des Kollektivvertrages.⁷

Mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert sich die Zahl der Frauen dramatisch. Sie „versickern“ in den traditionell auf Männer ausgerichteten Wissenschaftsstrukturen – ein Phänomen, das als „leaky pipeline“ bezeichnet wird. Der aktuelle ÖAW-Almanach⁸ weist in den insgesamt 65 Forschungseinrichtungen nur 6 Frauen (9,2 %) in Leitungspositionen aus. Laut ÖAW-Wissensbilanz 2007 sind unter allen 628 Mitgliedern inklusive der korrespondierenden Mitglieder im In- und Ausland 40 Frauen (6,3 %), unter den Wirklichen Mitgliedern sind es von 170 nur noch 7 (4,1 %). Im Präsidium der ÖAW ist keine Frau vertreten.

Strategien zur Verbesserung der Chancengleichheit an der ÖAW

Im beruflichen Alltag können Gleichstellung und Chancengleichheit nicht allein durch Gesetze erreicht werden, sie müssen von nachhaltigen Bewusstseinsbildungsprozessen begleitet werden, um langfristige Veränderungen bewirken zu können. Dazu bedarf es auf verschiedenen Ebenen der Organisation eines Bündels an Maßnahmen, von denen hier zur Anregung für die Zukunftsplanung der ÖAW einige genannt werden sollen:

Sichtbarmachung von Frauen durch sprachliche Gleichstellung in allen offiziellen Schriftstücken der ÖAW, Entwicklung eines Frauenförderplanes, Transparenz in der Personalpolitik, Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommensgerechtigkeit, Etablierung von Mentoring, Verbesserung/Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen für Eltern von Kleinkindern.

An der Verwirklichung dieser Ziele sind neben den Einrichtungen für Gleichbehandlungsangelegenheiten auch der Betriebsrat und viele engagierte AkteurInnen in den Forschungseinrichtungen beteiligt. Es bleibt zu hoffen, dass die Verwirklichung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit allmählich auch in den Führungsebenen der ÖAW ernst genommen wird.

Kontaktadressen der Gleichbehandlungsbeauftragten:

für BeamtInnen und Vertragsbedienstete des Bundes:

ADir. Elisabeth Ferentschik-Doppler

Bundesministerium für
Wissenschaft und For-
schung
Bankgasse 1, 1014 Wien
Tel.: 01-53120-5943,
email: elisabeth.ferentschik-doppler@bmwf.gv.at



© Elisabeth Ferentschik-Doppler

für ÖAW-Angestellte:

Mag. Dr. Ingrid Matschinegg

Institut für Realienkunde
des Mittelalters und der
frühen Neuzeit,
Körnermarkt 13, 3500
Krems/Donau
Tel.: 02732-84793-34,
email: ingrid.matschinegg@oeaw.ac.at



© Peter Börtcher

¹ <http://www.oeaw.ac.at/shared/news/2008/pdf/geschaeftsordnung.pdf>

² <http://www.oeaw.ac.at/akg/>

³ <http://www.frauen.bka.gv.at/>

⁴ Lesen Sie dazu den Artikel von Michael Lenert, Mobbing. In: Akademie Intakt, Ausgabe Juni 2008, S. 21.
[online <http://www.oeaw.ac.at/br/ai/index.htm>]

⁵ Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, kommentierte Fassung Stand 1.1.2008, S. 26.
[online <http://www.oeaw.ac.at/br/arbeitsrecht/index.htm>]

⁶ http://www.oeaw.ac.at/shared/news/2008/pdf/oeaw_wissensbilanz_07.pdf (hier S. 14)

⁷ http://www.oeaw.ac.at/personalwesen/dateien/EVAL/evaluati-on_richtlinien2007_04_25.pdf

⁸ Österreichische Akademie der Wissenschaften, Almanach 2006-2008. 157. Jahrgang, Wien 2008.