



ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Scherke

1. stv. Vorsitzende: VAss. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

2. stv. Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Dr. Edith Gößnitzer

3. stv. Vorsitzende: ORätin Dr. Liselotte Mayerl

Büroleiterin: Mag. Ulrike Schustaczek; Office: Irene Fritz, Karin Schranz



Graz, 2008-04-15 us

An das
Bundeskanzleramt
Abteilung III/1
iii1@bka.gv.at

In Kopie an:
andrea.rumplmayr@bka.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Elektronisch gefertigt.

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird – GZ BKA-920.635/0004-III/1/2008

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz (im Folgenden kurz: AKGL) nimmt zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird wie folgt Stellung:

Wir begrüßen die geplanten Änderungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die damit verbundenen Verbesserungen des Rechtsschutzes in Bezug auf Gleichbehandlung sehr.

Gleichzeitig möchten wir aber auch auf weiteren aus unserer Sicht dringenden Änderungsbedarf hinweisen und folgende Änderungen anregen:

- Die **Sonderbestimmungen für Universitäten §§ 41 u 42 B-GIBG** haben ganz wesentliche Bedeutung für die praktische Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten und sollen daher jedenfalls bestehen bleiben, und zT ausgebaut werden.
 - Erweiterung der **Zuständigkeiten der Schiedskommissionen** (iSd § 43 Universitätsgesetz 2002): explizit formulierte Zuständigkeit der Schiedskommission für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (sowohl in Bezug auf Vermittlung gem § 43 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002 als auch in Bezug auf Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gem § 43 Abs 1 Z 2 Universitätsgesetz 2002); Zuständigkeit der Schiedskommission betr Verletzung des Frauenförderungsgebots; explizit formulierte Zuständigkeit der Schiedskommission für Mobbing-Fälle.

Harrachgasse 34, 8010 Graz, Austria
Telefon ++43 (0) 316/ 380-1025, -1026, -1027
Fax ++43 (0) 316/ 380-9012
E-Mail akgl@uni-graz.at
www.uni-graz.at/akglwww/

- Explizite Festlegung, dass § 20a B-GIBG (**Beweismaßerleichterung**) auch für die Schiedskommissionen gem § 43 Universitätsgesetz 2002 gilt.
- **Kündigungsschutz** für Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und MitarbeiterInnen der Büros: Die Einrichtung eines Kündigungsschutzes für Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen auf Grund ihrer exponierten Stellung, vergleichbar mit dem Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, wäre insbesondere für die FunktionsträgerInnen (Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende, Koordinationsbeauftragte für einzelne Organisationseinheiten udgl) erforderlich. Zudem sollten die MitarbeiterInnen der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen stärkere rechtliche Absicherung (Kündigungsschutz) erfahren – ihr Arbeitsbereich befindet sich nicht auf derselben „neutralen“ Ebene wie jener anderer Verwaltungsangestellter an Universitäten und sie üben ihre Tätigkeit in der Regel über einen längeren Zeitraum als Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (Funktionsperioden) und zum Erwerb des Lebensunterhalts aus. Sie befinden sich gleichermaßen in exponierter Position, finden sich in Ausnahmesituationen wieder und werden unter Umständen selbst von Diskriminierung betroffen.
- **Aufwandsentschädigung** für Vorsitzende der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen: Die Funktion einer/eines Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sollte – wie auch andere universitäre Funktionen – finanziell anerkannt werden. Die Tätigkeit der Vorsitzenden ist exponiert, sehr zeitintensiv und wird vielfach in der „Freizeit“ geleistet. Eine Entschädigung als Ausdruck der Anerkennung des Engagements und der Bedeutung der Arbeit – analog zu vergleichbaren „Funktionsentschädigungen“ - wäre zu begrüßen.
- **Universitäten und ausgegliederte Betriebe**: Auf alle Beschäftigten und BewerberInnen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis in Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, sollte das B-GIBG sinngemäß anzuwenden sein. Dabei wäre folgende Maßgabe zu berücksichtigen: Besonders für Start-Ups und Projekte von Unternehmen, die an Universitäten angegliedert sind, ist es faktisch unvermeidlich, aus mehreren Projekten mit nur geringem Stundenanteil Beschäftigungsbedarf, Vollzeit-Beschäftigungen für ihre MitarbeiterInnen zusammenzustellen. Es scheint aber weder zweckmäßig noch erforderlich diese Beschäftigten – ob wissenschaftlich oder nichtwissenschaftlich – unterschiedlichen Gleichbehandlungsgesetzen zu unterstellen. Eine einheitliche Zuordnung des Universitätspersonals zum Universitätsgesetz 2002 sowie dem Geltungsbereich des B-GIBG wurde daher auch im Universitätsgesetz 2002 sowie in der Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes normiert. Für ausgegliederte, vormals universitätsinterne und neu von der Universität mitgetragene Betriebe wäre daher die Unterstellung des Personals unter das B-GIBG analog zur Logik des § 50 Universitätsgesetz 2002 sinnvoll. Für die Vertretung der Gleichbehandlungsagenden in den ausgegliederten Betrieben sind allenfalls Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen analog zum Universitätsgesetz 2002 zu bilden (vgl auch Gesetz für die pädagogischen Akademien) oder ausreichend viele Gleichbehandlungsbeauftragte zu bestellen und ihnen die für ihre Arbeit benötigten Ressourcen zur Verfügung zu stellen.
- **Haftpflichtversicherung** für Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen: Die Universitäten sollten verpflichtet sein, eine Haftpflichtversicherung für die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Gruppenversicherung) abzuschließen, so es nicht bereits eine Haftpflichtversicherung der Universität gibt, welche die Tätigkeit ihrer Angehörigen, die sie für die Universität erbringen, entsprechend versichert.
- Nennung der **Pädagogischen Hochschulen** in den §§ 41 u 42 B-GIBG.
- Die **Rechtsfolgen einer Verletzung des Frauenförderungsgebots** sollten an jene einer Diskriminierung angeglichen werden.
- Es bedarf einer **verfassungsrechtlichen Absicherung der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen**.
- Die **Erhöhung des als Unterrepräsentation definierten Frauenanteils** von 40% auf 45%.
- **Gebot zur sprachlichen Gleichbehandlung** inkl Verknüpfung mit der Dienstpflichtverletzung nach § 9 B-GIBG.
- **Wiederaufnahme der früheren Diskriminierungsdefinition** „Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“ (§ 2 Abs 6 B-GIBG BGBl 1993/100 idF 2002/119).

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Ao. Univ.-Prof. Mag.Dr. Katharina Scherke eh