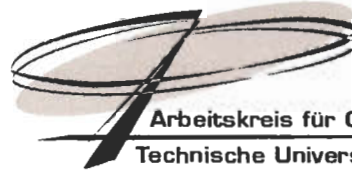




TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

VIENNA
UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Technische Universität Wien

Bundeskanzleramt – Abt. III1
Mag. Dr. Susanna Loibl-van Husen

Minoritenplatz 3
1014 Wien

Karlsplatz 13/ E 094

A-1040 Wien

email: isteiner@mail.zserv.tuwien.ac.at

<http://info.tuwien.ac.at/akgleich>

Karlsplatz 13/094, A-1040 Wien

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom
BKA-920.635/0004-III/1/2008

unser Zeichen
094.00/011.02.06/08

unsere Bearbeiterin / Nebenstelle
Steiner/ 16002

Datum
18.04.2008

Sehr geehrte Frau Dr.ⁱⁿ Mag.^a Loibl van Husen,
sehr geehrter Herr Mag. Ritter,
sehr geehrte Frau Mag.^a Rumplmayr,

anbei erlaubt sich der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien eine kurze Stellungnahme zum Entwurf der Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (veröffentlicht am 8.4.08 in der RIS-Datenbank) abzugeben:

Vorerst wird festgehalten, dass sowohl die Anpassung der Definition von (sexueller) Belästigung an EU-Recht als auch die Regelung von unscharf normierten Details sehr begrüßt wird (etwa auch betreffend Mehrfachdiskriminierung als weder nebeneinander stehend noch als kumulativ zu denken oder die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes im § 18c auf die Probezeit).

Darüber hinaus ist aus Sicht der alltäglichen Praxis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen noch weiterer Regelungsbedarf gegeben, um die sachgemäße Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu erleichtern:

1. Allgemeine Vorschläge zum 1. Teil des B-GIBG:

Der 1. Abschnitt sollte eine Regelung enthalten, wonach der Gebrauch einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache für alle Dienst- und Zentralstellen des Bundes zwingend vorgeschrieben wird und alle Schriftstücke und Aussendungen explizit geschlechtergerechte bzw. diskriminierungsfreie Formulierungen oder geschlechtsneutrale bzw. diskriminierungsfreie Bezeichnungen aufweisen müssen. Da sich der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache nach wie vor nicht durchgesetzt hat und selbst Gesetzestexte mitunter diesbezüglich mangelhaft sind, erscheint eine explizite Normierung erforderlich.

Ferner sollte explizit festgestellt werden, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen, auch im Hinblick auf die erweiterten Diskriminierungs-Tatbestände, keine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes darstellen.

Mobbing bzw. Stalking als Tatbestand wäre explizit in die Aufzählung verschiedener Formen von Belästigung aufzunehmen; solche Erweiterung scheint umso mehr

gerechtfertigt, als inzwischen ein Anti-Mobbing-Gesetz in Erwägung gezogen wird bzw. das Anti-Stalking-Gesetz bereits in Kraft ist.

2. Weitere Verbesserungsvorschläge zu einzelnen Paragraphen

- **Zu § 5 B-GIBG:**

In Z 1 oder Z 2 (allenfalls Z 4) sollte explizit auch die Benachteiligung Schwangerer ausgeschlossen werden.

- **Zu § 7 Abs. 1 B-GIBG:**

Hier wäre es notwendig, eindeutiger zu definieren, was unter „auf geeignete Weise bekannt zu machen“ zu verstehen ist.

- **Zu § 11 Abs. 2 B-GIBG:**

Eine Unterrepräsentation von Frauen sollte jedenfalls schon vorliegen, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 45% beträgt.

- **Zu § 11b Abs.1 B-GIBG:**

Abs. 1 der Bestimmung sollte dahingehend geändert werden, dass Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, solange vorrangig aufzunehmen sind, „bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten (...) im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 45% beträgt“.

- **Zu § 19 Abs. 3 B-GIBG:**

Die Mindestsumme des Schadenersatzes für sexuelle Belästigung und Belästigung (derzeit 720 Euro) sollte erhöht werden.

- **Zu § 20 B-GIBG:**

Die in § 20 festgelegte Frist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach § 19 infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a sollte von maximal einem Jahr auf maximal drei Jahre erhöht werden. Eine Klarstellung der Fristhemmung bei Anrufung der (Bundes-) Gleichbehandlungskommission an dieser Stelle wäre wünschenswert.

3. Allgemeine Vorschläge zum 2. Teil des B-GIBG:

Die Stellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sollte weiter gestärkt werden (Weisungsfreiheit, Unabhängigkeit), um den Verlust des verfassungsrechtlich abgesicherten Status auszugleichen.

4. Vorschläge zum 3. Teil des B-GIBG:

- **Zu §§ 41, 42 B-GIBG:**

Die Sonderbestimmungen für die Angehörigen von Universitäten und die Regelung betreffend die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind grundsätzlich beizubehalten bzw. zu erweitern.

Zu 41 Abs. 1 B-GIBG:

Das B-GIBG sollte sinngemäß auch auf alle Beschäftigten und BewerberInnen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis in Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu 50 % oder mehr hält, anzuwenden sein.

• Zu § 41 Abs. 2 B-GIBG:

Es sollte hier ausdrücklich festgelegt werden, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auch das Recht hat, sich mit den in § 13 B-GIBG aufgezählten Diskriminierungstatbeständen zu befassen.

• Zu § 42 Abs. 1 B-GIBG:

Im Zusammenhang mit der Erweiterung des Regelungsbereiches „Zugang zu Dienstleistungen und öffentlich zugänglichen Gütern“ sollte normiert werden, dass Studierende und Studienwerber/innen auch dann nicht diskriminiert werden dürfen, wenn sie Dienstleistungen einer Universität (z.B. Bibliotheksbenutzung) in Anspruch nehmen, der sie nicht angehören (analog §§ 40a und 40b Änderungsvorschlag zum GIBG).

Wir hoffen, dass diese Anregungen in der Novelle noch Berücksichtigung finden werden.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien



Prof. Ingrid Steiner
Stv. Vorsitzende