

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
ao Univ.-Prof. Dr. Brigitta Erschbamer – Vorsitzende



Innsbruck, am 15.4.2008

Bundesgesetz, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird – Begutachtung

Trotz der äußerst kurzen Begutachtungsfrist nimmt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (idF kurz AKG) an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck zum Entwurf wie folgt Stellung:

I. Zu den Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten (2. Hauptstück III. Teil 2. Abschnitt):

Der AKG der LFU begrüßt ausdrücklich den **Erhalt der Sonderbestimmungen für Universitäten (§§ 41 und 42 B-GIBG)**, die eine ganz wesentliche Bedeutung für die praktische Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten haben.

In diesem Zusammenhang wäre jedoch in einigen Bereichen ein **Ausbau** des B-GIBG bzw die **Anpassung** der Normen **an die Gegebenheiten des Universitätsgesetzes 2002** wünschenswert bzw unseres Erachtens dringend erforderlich gewesen:

1. Zuständigkeit der Schiedskommission (iSd § 43 Universitätsgesetz)

- a Es fehlt die explizite Festlegung der **Zuständigkeit der Schiedskommission** (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) für **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung**.
- b Es fehlt die explizite Festlegung der **Zuständigkeit der Schiedskommission** (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) bei **Verletzung des Frauenförderungsgebots**.
- c Es fehlt die explizit formulierte **Zuständigkeit der Schiedskommission für Mobbing-Fälle**.

2. Es fehlt die explizite Festlegung, dass § 20a B-GIBG – **Beweislasterleichterung** – auch für die **Schiedskommissionen** gem § 43 Universitätsgesetz 2002 gilt.
3. Weiter wäre eine Angleichung der **Rechtsfolgen** einer **Verletzung des Frauenförderungsgebotes** an diejenigen einer Diskriminierung wünschenswert gewesen, da ersteren an den Universitäten erheblich häufiger vorkommt und die Wirksamkeit des Frauenförderungsgebotes dadurch massiv erhöht würde.
4. Dringend erforderlich wäre auch eine bessere rechtliche **Absicherung der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der LeiterInnen von deren Büros** auf Grund ihrer exponierten Stellung. Der AKG der LFUI schlägt hierzu vor:
 - a **Schaffung eines erweiterten Kündigungsschutzes**
Die Schaffung eines Kündigungsschutzes für Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen vergleichbar mit dem Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern wäre insbesondere für die Vorsitzende und die stellvertretende/n Vorsitzende/n, die sich in einer besonders exponierten Position befinden, erforderlich. Einen vergleichbaren Kündigungsschutz benötigen die MitarbeiterInnen in den zugehörigen Büros. Ihr Arbeitsbereich ist nicht mit den „neutralen Aufgaben“ anderer Verwaltungsangestellter vergleichbar. Sie agieren vielmehr in einem gleichermaßen konflikträchtigen Arbeitsumfeld und werden unter Umständen selbst von Diskriminierung aufgrund ihrer Tätigkeit für den Arbeitskreis betroffen. Zudem üben sie ihre Tätigkeit in der Regel über einen längeren Zeitraum als Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (nicht nur für Funktionsperioden) und zum Erwerb des Lebensunterhalts aus.
 - b **Haftpflichtversicherung** für Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen:
Die Universitäten sollten verpflichtet sein, eine Haftpflichtversicherung für die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuschließen, falls es nicht bereits eine Haftpflichtversicherung der Universität gibt, welche die Tätigkeit ihrer Angehörigen, die sie für die Universität erbringen, entsprechend versichert.
5. Angeregt wird weiter, für die durch das "Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien" (Hochschulgesetz 2005), BGBI 30/2006 idgF geschaffenen **Pädagogischen Hochschulen** vergleichbare **Sonderbestimmungen** einzuführen, wie für die Angehörigen von Universitäten, da hier ebenfalls das B-GIBG zur Anwendung kommt und Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, vergleichbar jenen nach dem Universitätsgesetz 2002 geschaffen wurden.

Zu anderen Bereichen/Bestimmungen:

1. **Zur Anpassung der Bestimmungen betreffend die (sexuelle) Belästigung (§§ 8 Abs 2, 8a Abs 2 und 16 Abs 2):**
Die Anpassung dieser Bestimmungen zum Zweck einer vollständigen Umsetzung der Richtlinien Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung ei-

nes allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf betreffend die **Definition** der (sexuellen) Belästigung und die Einräumung von **Wahlmöglichkeiten** im Zusammenhang mit einer diskriminierenden Beendigung eines Dienstverhältnisses werden grundsätzlich begrüßt.

2. Zur Bestimmung über Mehrfachbelästigung (§ 19 a)

Diese Bestimmung wird ausdrücklich **begrüßt**, da unsere Arbeitspraxis gezeigt hat, dass häufig Personen innerhalb desselben Sachverhaltes aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden (zB ältere Frauen oder Frauen aus anderen Ethnien).

3. Nach Auffassung des AKG an der LFUI wurde hinsichtlich folgender Bereiche eine Anpassung bzw Neuregelung im Zuge der Novellierung versäumt::

a Zu Begriffsbestimmungen (§ 2):

Hier fehlt eine Wiederaufnahme der allgemeinen **Definition** von Diskriminierung „*jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird*“, wie sie § 2 Abs 6 B-GBG, BGBI 1993/100 idF 2002/119 vorsah.

b Zum Frauenförderungsgebot (§ 11)

Hier wäre eine **Erhöhung** des Frauenanteils, unter dem Unterrepräsentation vorliegt, auf den Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung oder zumindest eine Erhöhung des bisherigen Anteils (derzeit 40 %) erforderlich. Dies ist umso unverständlicher, als gem § 7 Abs 3 bis zur Erreichung einer Frauenquote von 50 % in Ausschreibungen darauf hinzuweisen ist, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer bestimmten Verwendung oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind.

c Sprachliche Gleichbehandlung:

Nach wie vor fehlt ein explizites Gebot zur sprachlichen Gleichbehandlung im B-GIBG verbunden mit den Rechtsfolgen des § 9 (Dienstpflichtverletzung).

d Angleichung der Rechtsfolgen einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes an diejenigen einer Diskriminierung:

Wie schon zu den Bestimmungen für Angehörige von Universitäten ausgeführt wäre diese Anpassung dringend erforderlich, um die faktische Wirksamkeit des Frauenförderungsgebotes zu verbessern, wenn nicht gar erst herzustellen.

Für den AKG

Univ.-Prof. Dr. Brigitta Erschbamer
Vorsitzende