

Bundeskanzleramt, Sektion III/1, 1010 Wien
Präsidium des Nationalrates

- elektronisch übermittelt -

Klagenfurt, 18. April 2008

Bundesgesetz, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (Begutachtung)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt nimmt zu den aus seiner Sicht wichtigsten Punkten zum oben genannten Entwurf Stellung:

Grundsätzlich begrüßt wird aus Sicht des Arbeitskreises

- die Anpassung der Bestimmungen betreffend die **(sexuelle) Belästigung** an das EU-Recht (§§ 8 Abs 2, 8a Abs 2 und 16 Abs 2 B-GIBG),
- die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf die **Probezeit** (§ 18c B-GIBG),
- die neu eingefügte Bestimmung über die **Mehrfachdiskriminierung** (§ 19a B-GIBG).

Ebenfalls begrüßt wird die Beibehaltung der Sonderbestimmungen für Universitäten in Teil III (§ 41 und 42 B-GIBG), wenngleich die dringend erforderliche **Anpassung an das Universitätsgesetz 2002** (idF kurz UG 2002) und eine Erweiterung des B-GIBG bedauerlicherweise **nicht vorgenommen** wurden.

- Beispielsweise fehlt die explizite Festlegung der **Zuständigkeit der Schiedskommission** (iSd § 42 UG 2002)
 - * für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung,
 - * bei Verletzung des Frauenförderungsgebotes (jeweils Bezug nehmend auf § 43 Abs 1 Z 1 als auch auf § 43 Abs 1 Z 2 UG 2002),
 - * für Fälle von Mobbing.

- Es fehlt der explizite Hinweis, dass die in § 20a B-GIBG genannte **Beweislasterleichterung** auch für die Schiedskommission gem § 43 UG 2002 Geltung hat.
- Nicht erfolgt ist die Angleichung der **Rechtsfolgen** einer **Verletzung des Frauenförderungsgebotes an jene einer Diskriminierung**; eine Aufnahme in den Gesetzestext würde die praktische Gleichstellungsarbeit wesentlich unterstützen.
- Dringend vorzusehen wäre weiters eine bessere **rechtliche Absicherung** der **Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen** sowie der **Leiter/innen der 'Arbeitskreis-Büros'** aufgrund der exponierten Stellung dieser Personen, z. B. durch:
 - * Verankerung eines erweiterten Kündigungsschutzes für die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, insbesondere für Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende, die sich in einer besonders exponierten Position befinden (ähnlich wie bei Betriebsrät/inn/en).
 - * Verankerung eines vergleichbaren Kündigungsschutzes für die Mitarbeiter/innen der zugehörigen Büros. Diese Personen agieren – üblicherweise zum Erwerb ihres Lebensunterhaltes und damit über einen längeren Zeitraum (nicht nur für Funktionsperioden) - in einem ebenso konflikträchtigen Arbeitsumfeld und sind aufgrund ihrer Tätigkeit für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Umständen selbst von Diskriminierung betroffen. Ihr Arbeitsbereich ist nicht mit anderen "neutralen" Verwaltungseinrichtungen vergleichbar.
 - * Verpflichtung der Universitäten, für die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen eine entsprechende Haftpflichtversicherung abzuschließen (bzw. für einen vergleichbaren Versicherungsschutz zu sorgen).

Weitere Vorschläge zur Änderung des Entwurfs

Mobbing sollte als eine weitere **Form der Belästigung** explizit genannt werden.

Die Forderung nach zwingender Verwendung einer **geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache**, sollte - verbunden mit entsprechenden **Rechtsfolgen** (Dienstpflichtverletzung) - in den allgemeinen Teil des Gesetzes aufgenommen werden.

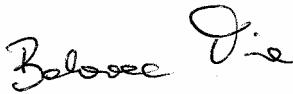
Die Definition, "**Diskriminierung** ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird" (vgl § 2 Abs 6 B-GBG, BGBl1993/100 idF 2002/119) sollte wieder in den Gesetzestext aufgenommen werden.

Die **Rechtsfolgen** einer **Verletzung des Frauenförderungsgebotes** sollten an die Rechtsfolgen einer Diskriminierung angeglichen werden. Damit könnte die faktische Wirksamkeit des Frauenförderungsgebotes verbessert werden.

Explizit sollte angeführt werden, dass **gleichstellungsfördernde Maßnahmen** - auch im Hinblick auf die erweiterten Diskriminierungstatbestände - **keine Diskriminierung** im Sinne dieses Gesetzes darstellen.

Wir hoffen, Ihnen mit unserer knapp formulierten Stellungnahme Anregungen für die Novellierung des B-GIBG gegeben zu haben und ersuchen um entsprechende Berücksichtigung.

Mit besten Grüßen,
für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bahovec Tina', with a stylized flourish at the end.

Tina Bahovec, Vorsitzende