

An die
Parlamentsdirektion
Ausschuss für Petitionen und Bürgerinitiativen
Parlament
1017 Wien

Wien, am 27.2.2017

**Bürgerinitiative 98/BI „Selbstbestimmt statt fremdbeherrscht!
Gegen sexuelle Belästigung und Ungleichbehandlung von Frauen an
Österreichischen Hochschulen“**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Bezug nehmend auf das Schreiben vom 18.01.2017, Zl. 98/BI-NR/2016, teilt die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) fristgerecht Folgendes mit:

Die GAW regt an, im Sinne der sprachlichen Gleichbehandlung und Sichtbarmachung der Bürgerinnen und Bürger die Bezeichnung „Bürgerinitiative“ geschlechtergerecht zu formulieren und künftig als „BürgerInnen bzw. Bürger_innen Initiative“ zu benennen.

Die GAW begrüßt und unterstützt die in der vorliegenden Bürgerinitiative zum Ausdruck gebrachten Anliegen und erlaubt sich, soweit die Rechtsgrundlagen des Gleichbehandlungsgesetzes betroffen sind, ergänzende Bemerkungen einzubringen.

Fachhochschulen und Privatuniversitäten sind als juristische Personen des privaten Rechts vom Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004) umfasst.

Das Gebot der Gleichbehandlung und der Antidiskriminierung sowie der weitreichende Diskriminierungsschutz, insbesondere bei sexueller und geschlechtsbezogener

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Belästigung, sind im Gleichbehandlungsgesetz geregelt und von Fachhochschulen und Privatuniversitäten zu beachten (§ 2 FHStG, § 4 PUG).

Das GIBG verbietet jegliche Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Bei einem Verstoß gegen das GIBG hat die betroffene Person grundsätzlich Anspruch auf Schadenersatz oder in bestimmten Fällen die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes. Als Rechtsfolge sieht das Gesetz neben dem Ersatz des Vermögensschadens ausdrücklich auch den Anspruch der diskriminierten Person auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor.

Das GIBG bezieht sich auf die auf privatrechtlichem Arbeitsvertrag beruhenden Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse der Beschäftigten an Privatuniversitäten bzw. Fachhochschulen sowie auf das Rechtsverhältnis zwischen Bildungsträger und Studierenden bzw. StudienwerberInnen im Zusammenhang mit einem Studium.

Gemäß § 4 Z 1 GIBG darf niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, unmittelbar oder mittelbar bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden. Gemäß § 18 Z 1 GIBG darf niemand unmittelbar oder mittelbar auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses bei der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung diskriminiert werden. Nach Rechtsansicht der GAW gelten Studien an einer Fachhochschule oder Privatuniversität als berufliche Ausbildungen, die vom Schutzbereich des GIBG umfasst sind.

Fachhochschulen und Privatuniversitäten bekennen sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Frauenfördergebot. Im Privatuniversitätengesetz (PUG) und im

Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) sind diese Bereiche u.a. im Abschnitt „Akkreditierungsvoraussetzungen“ geregelt.

Gemäß § 4 (1) FHStG sind Fachhochschulstudiengänge bei Vorliegen der fachlichen Voraussetzung ohne Unterschied der Geburt, des Geschlechts, der Rasse, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses allgemein zugänglich. Die GAW weist darauf hin, dass der rechtssprachlich gebräuchliche und im GIBG verwendete Begriff nicht „Rasse“, sondern „ethnische Zugehörigkeit“ lautet.

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen sind verboten und können nach den gesetzlichen Bestimmungen des GIBG verfolgt werden. Bei Diskriminierungen und Belästigungen handelt es sich oft um Machdemonstrationen und Ausnützen einer Überlegenheitsposition. Belästigungen sind für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig, sie verletzen ihre Würde oder bezwecken dies.

Die Bürgerinitiative nimmt lediglich Bezug auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Auch abwertende Äußerungen oder Handlungen in Bezug auf die Geschlechterrolle verletzen massiv die Würde der betroffenen Person und schaffen eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- oder Studenumwelt.

Der Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist vom Schutzbereich des GIBG umfasst und somit auf Diskriminierungsfälle in Privatuniversitäten und Fachhochschulen anzuwenden. Eine explizite Aufnahme des Tatbestandes der „geschlechtsbezogenen Belästigung“ in das FHStG und das PUG (Unter: Aufgabenbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen „Der AKGI hat die Aufgabe, Diskriminierungen durch Organe... auf Grund des Geschlechtes sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder sexuellen Orientierung sowie sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung entgegenzuwirken“) ist aus der Sicht der GAW wünschenswert. Die gerichtliche Verfolgung sexualisierter Gewaltausübung unterliegt dem Strafrecht.

Da für Fachhochschulen bis jetzt kein Kollektivvertrag gilt und es deswegen besonders leicht zu Intransparenz im Gehaltssystem kommen kann, wäre besonderes Augenmerk auf ein Controlling von gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen zu legen.

Da Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern gerade im Universitäts- und Hochschulbereich einen hohen Stellenwert haben, begrüßt die GAW die Forderung der BürgerInneninitiative, auch an Fachhochschulen und Privatuniversitäten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGI) und Schiedskommissionen gesetzlich verpflichtend einzurichten.

Die gesetzliche Implementierung und institutionelle Gleichstellung wird als dringend notwendig erachtet, zumal AKGI und Schiedskommissionen an Universtäten und Pädagogischen Hochschulen bereits eingerichtet sind und erfolgreich im Sinne der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung arbeiten.

Damit wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Besetzung von Stellen und Funktionen sowie der Diskriminierungsschutz gestärkt, der Rechtszugang für Studierende und Beschäftigte verbessert, die Information über Rechtsschutz und Beratungsstellen sowie Förderung der Zusammenarbeit von Diskriminierungsschutzeinrichtungen gefördert. Aufgabe des AKGI ist es auch, zur Beseitigung von Unterrepräsentation Frauenförderpläne zu erstellen, Frauenfördermaßnahmen auszuformulieren und deren Umsetzung zu kontrollieren sowie das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern bei der Zusammensetzung von Kollegialorganen (Organen und Gremien, Schiedskommissionen) zu beachten.

Besonders hinzuweisen ist auf die Weisungsfreiheit und das Benachteiligungsverbot der Mitglieder des AKGI sowie die Einräumung umfassender Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte durch den Bildungsträger. Weiters ist es Pflicht des Erhalters/Trägers, Informationen über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie

die entsprechenden gesetzlichen Regelungen für den Personenkreis der Beschäftigten und der Studierenden/StudienwerberInnen öffentlich zu machen und den Zugang zu Beratungsstellen zu erleichtern. Darüber hinaus entsteht durch Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit in den Bildungseinrichtungen die notwendige breite Aufmerksamkeit für gleichbehandlungsrelevante Themen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr.ⁱⁿ Ingrid Nikolay-Leitner

Leiterin der Anwaltschaft für Gleichbehandlung