

An die
Tiroler Landesregierung
Verfassungsdienst
Per E-Mail: verfassungsdienst@tirol.gv.at

Geschäftszahl: VD-1542/119-2021

Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 geändert wird

Innsbruck, 15. Dezember 2021

Guten Tag,

das Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) nimmt zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 geändert wird, folgendermaßen Stellung:

Als staatliche Einrichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung begrüßt die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) ausdrücklich die Anerkennung aller Geschlechtsidentitäten durch die Anpassung des Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetzes. Auch die Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % auf Organisationseinheitsebene leistet aus Sicht der GAW einen wichtigen Beitrag zum Abbau struktureller Benachteiligung.

Im Sinne des umfassenden Schutzes vor jeder Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlaubt sich die GAW im Einzelnen folgende Anmerkungen zu machen:

§ 2 lit. a

Um die Anerkennung aller Geschlechtsidentitäten zu bewerkstelligen und um stigmatisierenden Effekten vorzubeugen, schlägt die GAW statt der im Entwurf gewählten Formulierung „Frauen, Männern und Personen mit alternativer Geschlechtsidentität“ folgende inklusivere Art der Formulierung vor: „die Gleichbehandlung und Gleichstellung **aller Geschlechter** und die besondere Förderung von Frauen im Landesdienst“

§ 4

Im Rahmen unserer Beratungstätigkeit erleben wir häufig Ausgrenzung derjenigen Menschen, deren Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck nicht den sozialen Erwartungen entspricht, dies hindert sie an der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit. Für eine umfassende Anerkennung aller Geschlechtsidentitäten, regt die GAW daher zusätzlich eine Klarstellung in § 4 an: Diskriminierungen sollen aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität verboten sein.

§ 28 Abs 2

Die GAW begrüßt ausdrücklich die vorgeschlagene Anhebung bei der Festsetzung des Zielwertes des Frauenanteils auf 50 %, auch das Abstellen auf die Organisationseinheitsebene ist positiv hervorzuheben.

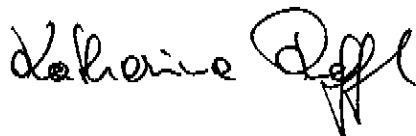
Weitere (nicht binäre) Gleichstellungsmaßnahmen

Auch abseits der in diesem Gesetz verankerten Frauenförderung besteht dringender Handlungsbedarf für weitere Gleichstellungsmaßnahmen. Wichtig wäre es auch, Fördermaßnahmen und Instrumente zur Geschlechtergleichstellung nicht binär zu denken, ohne jedoch gleichstellungspolitische Errungenschaften im Zusammenhang mit Frauenförderungsmaßnahmen zu schwächen. Vorschriften, die eine paritätische Aufteilung zwischen Frauen* und Männern* anstreben, sollten jedenfalls geschlechterdiverse Beschäftigte berücksichtigen.¹ Die praktische Umsetzung solcher Maßnahmen wirft natürlich viele Fragen

¹ Für einen Überblick zu dieser Thematik siehe zB: Fütty, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Llaveria Caselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin, S. 84 ff.

auf, die GAW regt daher an, in einem partizipativen Prozess Lösungsvorschläge zu erarbeiten, um strukturelle Benachteiligungen in Bezug auf Geschlecht und Geschlechtsidentität möglichst nachhaltig abbauen zu können.

Freundliche Grüße

A handwritten signature in black ink, reading 'Katharina Raffl'. The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'R'.

Mag.^a Katharina Raffl

Leiterin Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg