



Zentralsekretariat

An das
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1014 Wien

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: 01 534 54 263 Fax 01 534 54 305
e-mail: zentralsekretariat@goed.at

per e-mail an: iii1@bka.gv.at und an andrea.rumplmayr@bka.gv.at
sowie an: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Unser Zeichen:
Zl. 5.340/2008-VA/Dr.G/RauE

Ihr Zeichen:
BKA-920.635/0004-III/1/2008

Datum:
Wien, 18.4.2008

**Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-
Gleichbehandlungsgesetz geändert wird; Stellungnahme**

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gibt zum genannten Entwurf die nachfolgende
Stellungnahme ab:

zu § 10 Abs. 1

Die hier erfolgte Erweiterung auf Senate, Kollegialorgane und Beiräte, die bisher von der „Frauenquote“ ausgenommen waren wird sehr begrüßt, da nun alle relevanten Entscheidungs- und Vorabentscheidungsorgane von dieser Bestimmung erfasst werden.

In § 10 Abs 1 Z 11 sollte der erste Satz am Ende lauten: „...mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein.“ Das würde dem Titel „Gleichbehandlungsgesetz“ eher Rechnung tragen.

zu § 16b

Es wird auch begrüßt, dass das Berichtswesen nun auch auf den Antidiskriminierungsteil des Bundesgleichbehandlungsgesetz ausgeweitet wird.

Zu Z 14, 16 und 17 (§ 18c, § 20 Abs. 1 vierter bis sechster Satz und § 20 Abs. 3):

a)

Die GÖD begrüßt die geplante Änderung ausdrücklich, da derzeit die JunglehrerInnen auf Grund der Tatsache, dass die ersten 5 Berufsjahre oftmals in einem befristeten Dienstverhältnis verbracht werden, bei Vorliegen einer Schwangerschaft direkt und indirekt diskriminiert werden. Direkt, weil die befristeten Verträge einfach auslaufen und indirekt, weil Männer nie in solch eine Situation gelangen können.

Befristete Dienstverträge, sogenannte ILL-Verträge, die zur Vertretung einer namentlich genannten Person oder für eine vorübergehende Verwendung abgeschlossen werden, sind spätestens nach einer Dienstzeit von 5 Jahren in ein unbefristetes DV überzuführen. (In den meisten Fällen ist von vornherein geplant, das DV in ein unbefristetes Dienstverhältnis umzuwandeln.

Die Möglichkeit, auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses klagen zu können, wird auch deshalb sehr begrüßt, weil viele Kolleginnen die angesprochene Diskriminierung und die damit verbundene dienst- und besoldungsrechtliche Benachteiligung scheuen und eine Mutterschaft erst nach Vorliegen des unbefristeten Dienstvertrages planen.

Zu den sogenannten Vorrangregeln bei Aufnahme, Aufstieg und Weiterbildung (Solange im Bundesdienst der Frauenanteil nicht 40 Prozent beträgt, sind Frauen bei Aufnahmen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung gegenüber den best geeigneten Bewerbern zu bevorzugen) geben wir zu bedenken, dass parallel dazu auch eine Änderung des gesetzlich normierten Auswahlverfahrens im BDG (§ 207f) notwendig ist.

b)

Es erfolgt eine gesetzliche Feststellung, dass auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Dienstverhältnisse vom Diskriminierungsverbot umfasst sind. Außerdem wird eine Wahlmöglichkeit eingeführt zwischen Feststellungsklage, dass das Dienstverhältnis weiter besteht und Schadenersatz. Die gesetzliche Klarstellung ist höchst angebracht und daher seitens der GÖD unterstützt.

Die Einführung der Wahlmöglichkeit wird begrüßt, da die Betroffenen nun individuell nach ihren Bedürfnissen entscheiden können.

c):

Entgegen dem vorliegenden Entwurf des Gleichbehandlungsgesetzes (für die Privatwirtschaft) und dem jüngst im Nationalrat behandelten Entwurf zum Behindertengleichstellungsgesetz ist hier im Entwurf zum B-GIBG für das Geltendmachen des Ersatzes des Vermögensschadens und die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gem §18/3 B-GIBG nur eine 14 Tagefrist vorgesehen. Wir fordern hier mindestens eine 6 Monatsfrist wie im Entwurf zu § 15/1a GIBG und im Behindertengleichstellungsgesetz (§ 7f iVm § 7k/2 Z 2-5).

zu § 23a Abs. 4 erster Satz

Hier wird die Möglichkeit der Vertretung durch Vertrauenspersonen, Interessenvertretungen oder NGO's eingeführt. Die GÖD als Interessenvertretung begrüßt diese Erweiterung, nicht zuletzt deshalb, da unsere Mitglieder immer wieder mit dem Wunsch nach Vertretung vor der Bundesgleichbehandlungskommission an uns herantreten.

zu § 25 Abs. 4 und 5

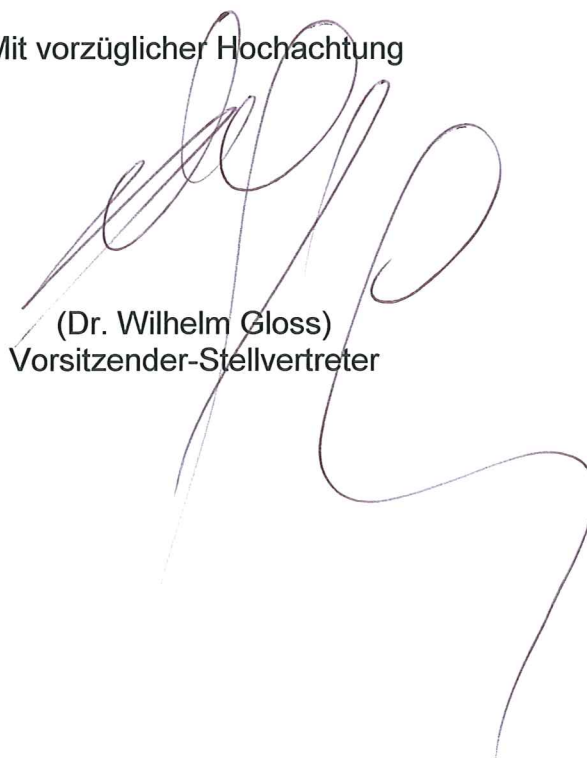
Hier wird für Unterlagenübermittlung durch die Ressorts erstmal eine Frist von 3 Wochen eingeführt. Die GÖD stellt seit Beginn des Bestehens der Bundesgleichbehandlungskommission Mitglieder und weiß daher um den Umstand, dass Ressorts manchmal dazu neigen, Verfahren durch Nichtvorlage oder verspäteter Vorlage von Unterlagen zu behindern. Daher begrüßen wir diese Neuregelung.

Allerdings wird diese Bestimmung ohne Sanktion ein relativ zahnloses Instrument bleiben.

zu § 45a

Diese Übergangsfrist ist wohl notwendig, um bereits bestehende Kommissionen nicht neu zusammensetzen zu müssen. Es wäre aber eine Höchstdauer für deren Bestehen nach der alten Rechtslage wünschenswert, denn sonst könnte passieren, dass so manche auf längere Dauer eingerichtete Kommissionen sehr lange nicht nach den neuen Kriterien zusammengesetzt werden.

Mit vorzüglicher Hochachtung

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long, sweeping tail that extends downwards and to the right.

(Dr. Wilhelm Gloss)
Vorsitzender-Stellvertreter

