



BMHS – Gewerkschaft

der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen

1080 Wien, Strozzigasse 2/4.Stock, Tel. (01) 533 63 35, Fax Dw. – 20

Mailadresse: office.bmhs@goed.at

ZVR-Nr. 576439352

per Mail: elisabeth.rauscher@goed.at

An den
VERHANDLUNGS-AUSSCHUSS der
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

Wien, 16. April 2008
Rai/Ka/zuZl.188/08

Stellungnahme zu GZ BKA-920.635/0004-III/1/2008 vom 8. April 2008

Begutachtung eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Die BMHS-Gewerkschaft gibt zur oben zitierten Begutachtung nachstehende Stellungnahme ab:

Zu Z 9, 10 und 12 (§ 8 Abs. 2, § 8a Abs. 2 und § 16 Abs. 2):

Die Sinnhaftigkeit der geplanten Maßnahme kann nicht erkannt werden.

Bisher ging man davon aus, dass basierend auf der Definition der (sexuellen) Belästigung im Gemeinschaftsrecht diese Belästigungen Verhaltensweisen sind, die bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein beeinträchtigendes Umfeld geschaffen wird. Dies ist dann der Fall, wenn jenes Verhalten als Diskriminierung von der belästigten Person subjektiv auch als solche erlebt wurde.

Auch Verhaltensweisen, die eine Belästigung lediglich bezwecken bzw. beabsichtigen, sind nur dann sexuelle Belästigungen, wenn sie subjektiv als solche erlebt werden. Dies unabhängig von der Absicht des Belästigers.

Die vorgeschlagene Gesetzesänderung könnte auch bedeuten, dass – obwohl die beabsichtigte (sexuelle) Belästigung von der Betroffenen gar nicht subjektiv wahrgenommen wird – Dritte über die Frage des Tatbestandes „Diskriminierung“ entscheiden.

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

Die BMHS-Gewerkschaft begrüßt die geplante Änderung ausdrücklich, da derzeit unsere 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 IIL-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 bestgeeignetsten Bewerbern zu bevorzugen) geben wir zu bedenken, dass parallel dazu auch eine Änderung des gesetzlich normierten Auswahlverfahrens im BDG (§ 207f) notwendig ist.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen
für die Bundesleitung¹⁴



Mag. Jürgen Rainer
Vorsitzender

cc:

1. iii1@bka.gv.at
2. andrea.rumplmayr@bka.gv.at
3. begutachtungsverfahren@parlament.gv.at