

ALLGEMEINES

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen als Bedienstete der Gemeinde Wien), welches die Rechtsgrundlage für den gegenständlichen Bericht darstellt, ist mit 1. Mai 1996 in Kraft getreten. Bis Dezember 2013 wurde das Gesetz insgesamt 15 Mal novelliert.

Das Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle, die ein öffentlich-rechtliches oder vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien haben, einschließlich Lehrlinge, und für jene, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben. Kernstück des Gesetzes stellen zwei wichtige Bereiche dar: das Gleichbehandlungsgebot und das Frauenförderungsgebot.

Das Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot besagt, dass aufgrund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft – niemand mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden darf, insbesondere nicht

- bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Geschlechtsidentität. Ebenfalls stellt jede ungünstigere Behandlung von Bediensteten in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder der Elternschaft eine Diskriminierung dar. Auch die sexuelle Belästigung sowie die geschlechtsbezogene Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gelten als Diskriminierung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt jedenfalls bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für Bewerberinnen und Bewerber, bei der Einreihung von Verwendungen und Dienstposten sowie bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen. Die betroffenen Personen haben je nach Art der Diskriminierung Anspruch auf Schadenersatz, Beendigung der Diskriminierung bzw. Erklärung einer diskriminierenden Kündigung für rechtsunwirksam. Jedenfalls gebührt auch ein Schadenersatz für die Verletzung der Würde. Außerdem ist jede Verletzung

des Gleichbehandlungsgebotes eine Dienstpflichtverletzung und nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Entsprechend dem Frauenförderungsgebot haben die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Eine Unterrepräsentation ist gegeben,

- wenn in einer Dienststelle der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im betreffenden Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt oder
- wenn in einer Dienststelle der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) im betreffenden Berufsfeld weniger als 50 Prozent beträgt.

Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass bis zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation Frauen bevorzugt werden sollen:

- bei der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien,
- bei der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen), sofern gleiche Qualifikation vorliegt,
- bei der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für höherwertige Verwendungen (Funktionen).

Ebenso regelt das Wiener Gleichstellungsgesetz besondere Förderungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie für Bedienstete, die sich zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen haben karenzieren lassen.

NEUREGELUNG DER EINRICHTUNGEN

Die im Wiener Gleichbehandlungsgesetz bestimmten Einrichtungen und Personen wurden mit der letzten Novelle vor dem Berichtszeitraum weitgehend neu geregelt bzw. ihre Zuständigkeiten und Wirkungsbereiche erweitert. Diese 11. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz stellte die Rechtsgrundlage für die Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten als eigene Dienststelle sowie für die Vorlage des gegenständlichen Berichts direkt an den Gemeinderat dar. Mit der Novelle wurden unter anderem die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Einrichtungen und Personen der Stadt Wien neu strukturiert.

Die Bestellung bzw. Zuständigkeitsbereiche der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Gleichbehandlungskommission



und der Kontaktfrauen in den Dienststellen wurden teilweise geändert, Aufgaben wurden ausgeweitet und Kontrollrechte gestärkt.

Die bis Juli 2011 bestehende Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wurde aufgelöst und ihre Aufgaben an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie an die Gleichbehandlungskommission übertragen. Durch den neu definierten Begriff der Dienststelle im W-GBG (nicht mehr Dienststelle im Sinn des Wiener Personalvertretungsgesetzes) wurde die Bestellung von weiteren Kontaktfrauen ermöglicht. Weiters wurde dadurch die Unterrepräsentation von Frauen gezielter (jeweils pro Dienststelle) ermittelt.

Weitere wesentliche Veränderungen brachte die Novelle 2010 mit der Neuordnung des Berichtswesens und mit dem neu ins Leben gerufenen Gleichstellungsprogramm, welches die bis dahin geltenden Frauenförderungspläne ablöste. Dabei handelt es sich um auf Vorschlägen der Gleichbehandlungsbeauftragten beruhende Zielvorgaben des Bürgermeisters für einen Zeitraum von drei Jahren, die eine zeitgemäße und gezielte Steuerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Bedienstete der Gemeinde Wien ermöglichen.

NOVELLEN DES WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz insgesamt vier Mal novelliert. Auch in die dienstrechtlichen Vorschriften wurden neue Regelungen aufgenommen, welche eine Verbesserung im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes gebracht haben.

Besonders erwähnenswert ist dabei die 12. Novelle zum W-GBG, mit der der Einkommensbericht in Wien als erstem Bundesland in Österreich eingeführt wurde. Dadurch wurde eine Gegenüberstellung des Durchschnitts- und des Medianeinkommens aller dauernd Beschäftigten der Gemeinde Wien nach Geschlechtern ermöglicht. Es wurde dabei geregelt, dass dieser Bericht jedes Jahr zum 1. Oktober erstellt und veröffentlicht wird. Bisher wurden drei Einkommensberichte publiziert, die von den Bediensteten mit Interesse aufgenommen wurden. Damit ist ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Gleichstellung erfolgt.

Mit der 13. Novelle zum W-GBG wurde klargestellt, dass als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch die Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität gilt, wodurch eine

Rechtssicherheit für Transgenderpersonen geschaffen wurde. Ebenfalls wurde mit dieser Novelle klargestellt, dass jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft (somit nicht nur mit der Mutterschaft) eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Diese Klarstellungen wurden ebenfalls in die Dienstordnung (DO) sowie die Vertragsbedienstetenordnung (VBO) übernommen.

Mit der 15. Novelle zum W-GBG wurde unter anderem die Definition für die aufgrund einer Diskriminierung erfolgte Verletzung der Würde den Vorgaben der entsprechenden EURichtlinie angepasst und die Bemessung der Entschädigung, die dafür vorgesehen wird, präziser formuliert.

Im Zuge aller Novellen wurden ebenfalls geringfügige Änderungen bzw. Anpassungen an andere gesetzliche Vorschriften, beispielsweise an das neu beschlossene Gesetz über das Verwaltungsgericht Wien – VGW, vorgenommen.

DIENSTRECHTSNOVELLEN

Die Dienstrechtsnovellen im Berichtszeitraum brachten auch wichtige Neuerungen im Sinne der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere zu erwähnen sind hier die Regelungen betreffend die Väterfrühkarenz, die Ermöglichung einer Eltern-Karenz sowie einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes für Pflegekinder (früher war das nur möglich, wenn diese in Adoptionsabsicht angenommen wurden). Ebenfalls geändert wurde die Regelung betreffend Pflegefreistellung. Im Fall der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) haben nun auch jene Bediensteten Anspruch auf Pflegefreistellung, die nicht mit ihrem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt leben.

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten hat aktiv an der Erarbeitung dieser Gesetzesentwürfe bzw. im Rahmen der Begutachtungsverfahren teilgenommen.