

## STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die fünf stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten sind ein multiprofessionelles Team mit Ausbildungs- bzw. Erfahrungshintergrund in den Bereichen Rechtswissenschaften, Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Pädagogik, Sozialarbeit, Gesundheitswesen und Verwaltung.

Sie gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach: Sie nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten und unterstützen sie. Dafür sind die Gleichbehandlungsbeauftragten mit umfassenden Rechten ausgestattet. Dazu gehören etwa das Recht auf Einsichtnahme in Akten oder Bewerbungsunterlagen oder das Recht auf umfassende Auskünfte durch die Dienstgeberin. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auch für jene Aufgaben zuständig, die bislang von der Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungs-

fragen wahrgenommen wurden, wie die Erarbeitung eines Vorschlags für das Gleichstellungsprogramm, das Verfassen des Berichts über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung, die Durchführung von Untersuchungen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für die Bestellung von Kontaktfrauen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt auch an Auswahlverfahren und Hearings teil, um bei Auswahlprozessen Geschlechtergerechtigkeit sicherzustellen. Sie ist zudem Mitglied in der Gleichbehandlungskommission und ist in relevanten Arbeitsgruppen wie zum Beispiel der Arbeitsgruppe zur Dienstrechts- und Besoldungsreform vertreten.

Die neue Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten nahm mit 1. Juli 2011 ihre Tätigkeit auf. Anfänglich war die Arbeit geprägt vom Aufbau der neuen Strukturen der Stelle, da die Dienststelle erstmals als eigenständige Organisationseinheit mit entsprechenden budgetären und personellen Ressourcen ausgestattet ist. Das zweite Halbjahr 2011 war neben dem Aufbau der Stelle auch von intensiver begleitender Öffentlichkeitsarbeit und der Vorbereitung des ersten Gleichstellungsprogramms gekennzeichnet.



### Das Team der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten

v.l.n.r.: vorne: Gabriele Fritz – stv. GBB zuständig für die Wiener Stadtwerke, Eveline Pein – stv. GBB zuständig für den Wiener Krankenanstaltenverbund, Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus – GBB, Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Assmair – stv. GBB, Mag.<sup>a</sup> Tzvetelina Kowatschew – stv. GBB, DSA<sup>m</sup> Cornelia Stangl – stv. GBB  
hinten: Assistentinnen: Stefanie Hag, Silvia Lippert, Ursula Fliegelly

## ANFRAGEN, BESCHWERDEN UND FÄLLE

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in vielen Fällen von Bediensteten aufgesucht, um Informationen hinsichtlich der geltenden dienst- bzw. gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen zu erhalten. In diesen Zusammenhängen war meist eine einmalige Beratung ausreichend. In den vergangenen Jahren verzeichnete die Stelle jährlich durchschnittlich 250 Anfragen bzw. Beschwerden von Bediensteten oder Bürgerinnen und Bürgern, die telefonisch oder per E-Mail beantwortet wurden.

Komplexere Sachverhalte wurden als Fälle in Bearbeitung genommen.

### BEARBEITETE FÄLLE

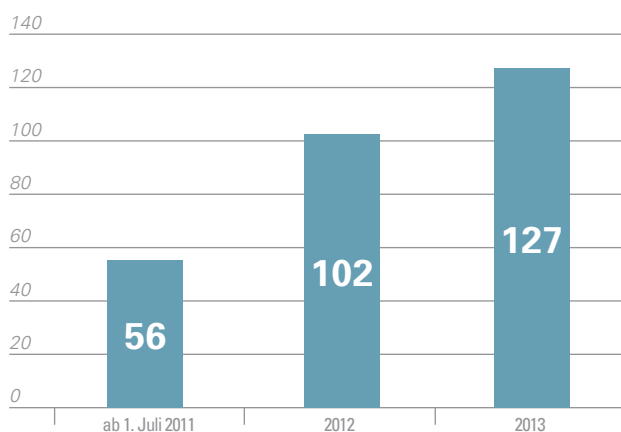


ABBILDUNG 1: Anzahl der Fälle, die im zweiten Halbjahr 2011 und in den Jahren 2012 und 2013 von der Stelle bearbeitet wurden

Im Jahr 2011 wurden vom Zeitpunkt der Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten am 1. Juli 2011 bis zum Jahresende insgesamt 56 Fälle bearbeitet. Im Jahr 2012 wurden 102 Fälle von Gleichbehandlung oder Frauenförderung behandelt und im Jahr 2013 waren 127 Fälle in Bearbeitung. Dabei handelte es sich um unterschiedlich gelagerte Fälle, die im Hinblick auf die Anzahl der involvierten Personen, der Schwere der Diskriminierung als auch hinsichtlich des Bearbeitungsaufwandes stark variierten.

76 Prozent der betroffenen Personen waren Frauen, 22 Prozent waren Männer, 1,4 Prozent wandten sich anonym an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und 0,35 Prozent waren Transidente bzw. Transgenderpersonen.

### BETROFFENE PERSONEN VERTEILUNG NACH GESCHLECHT

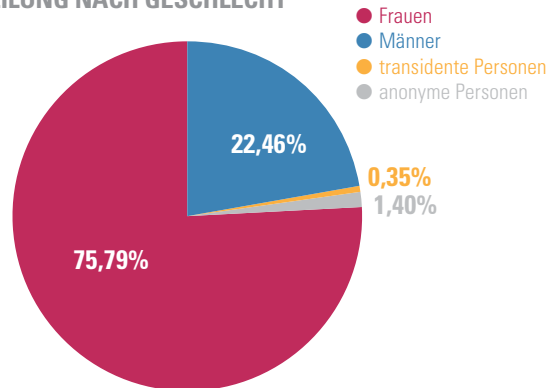


ABBILDUNG 2: Prozentuelle Verteilung der Beschwerden von Frauen, Männern, transidenten Personen oder anonymen Personen, die sich im zweiten Halbjahr 2011 und in den Jahren 2012 und 2013 an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt haben

Als thematische Schwerpunkte ergaben sich vor allem die Bereiche sexuelle Belästigung, Beendigung bzw. Nichtverlängerung von befristeten Verträgen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hier insbesondere Durchsetzung von Ansprüchen auf Teilzeitbeschäftigung sowie die Rückkehr nach der Eltern-Karenz. Auch mit dem Thema Diskriminierung bei der Personalauswahl wurde die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten vermehrt befasst.

Häufig wurde die Stelle mit konkreten Beschwerden konfrontiert und hat auf Ersuchen der Klientinnen und Klienten direkt bei der betroffenen Dienststelle interveniert. Je nach Art der Beschwerde wurden seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten verschiedene Maßnahmen ergriffen, Untersuchungen durchgeführt, Einsicht in Bewerbungsunterlagen sowie andere Akten genommen und Verhandlungen mit zuständigen Vorgesetzten geführt. Mehrmals wurden auch vermittelnde Gespräche im Beisein der Klientinnen oder Klienten geführt. Jedenfalls durften alle Schritte entsprechend dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz nur mit der Zustimmung der betroffenen Person unternommen werden. Aus diesem Grund gab es auch mehrere Fälle, in denen die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten trotz Kenntnis von konkreten Beschwerden auf Wunsch der Klientin oder des Klienten nicht tätig werden durfte.

In solchen Fällen wie auch in zahlreichen anderen, in denen seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Diskriminierung festgestellt wurde, wurden in Zusammenarbeit mit der betroffenen Dienststelle Sensibilisierungsmaßnahmen wie Informationsveranstaltungen oder Workshops durchgeführt. So



wurde auch nach Abschluss von konkreten Fällen Präventionsarbeit in den Dienststellen geleistet, um weitere Diskriminierungen zu verhindern.

## SCHULUNGEN

Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Berufsleben ist das entsprechende Bewusstsein von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Führungskräften.

Sensibilisierung durch Schulungen ist aus diesem Grund eine wichtige Maßnahme zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Weiterbildungsveranstaltungen haben zum Ziel, Hintergrundwissen über Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie deren Verankerung und Umsetzung in der Stadt Wien zu vermitteln. Durch die Reflexion der persönlichen Einstellung und des Umgangs miteinander ist auch der Nutzen von gelebter Gleichstellung für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter zu erkennen. Denn: Gleich geht's uns besser.

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bietet deshalb eine Reihe von unterschiedlichen Schulungsmaßnahmen an. Diese werden maßgeschneidert für die jeweilige Zielgruppe erstellt, um sicherzustellen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die für sie wesentlichen Informationen erhalten und sie die Relevanz des Themas für die eigene Arbeit und die Stadt Wien insgesamt erkennen.

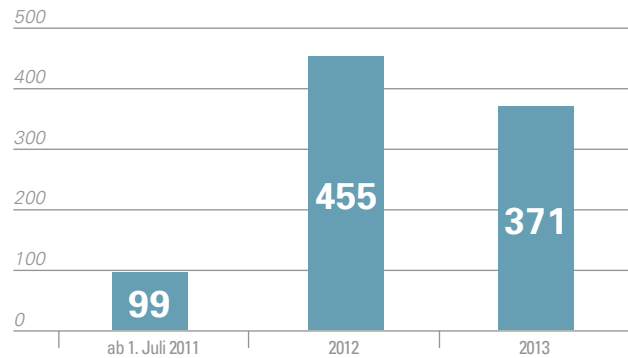
Zusätzlich hielten Kontaktfrauen im Berichtszeitraum Vorträge und Schulungen im Ausmaß von 330 Stunden ab (siehe Kontaktfrauen S.17).

Im Zeitraum von Juli 2011 bis Dezember 2013 wurden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten insgesamt **925 Schulungsstunden** abgehalten.

Die Schulungen wurden zu einem Großteil von der Verwaltungsakademie der Stadt Wien oder dem Schulungszentrum der Wiener Stadtwerke organisiert, zum Teil aber auch von den Dienststellen selbst.

Die Inhalte der Seminare reichten von Gleichbehandlung und Frauenförderung über den Umgang mit sexueller Belästigung bis hin zu Wiedereinstieg und lassen sich nach den Zielgruppen folgendermaßen unterscheiden:

### ABGEHALTENE SCHULUNGSSTUNDEN



**ABBILDUNG 3:** Anzahl der Schulungsstunden, die im zweiten Halbjahr 2011 und in den Jahren 2012 und 2013 von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten abgehalten wurden

### SCHULUNGEN DER KURSGRUPPE FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG DER VERWALTUNGS-AKADEMIE DER STADT WIEN

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in zahlreichen Kursen dieser Kursgruppe (siehe Aus- und Weiterbildung S. 34) wie den Seminaren für Kontaktfrauen, WiedereinsteigerInnen, sprachliche Gleichbehandlung, Umgang mit sexueller Belästigung etc. als Vortragende tätig.

### NEWCOMERINNEN

Bedienstete, die neu bei der Stadt Wien beschäftigt sind, erhalten im Rahmen der NewcomerInnenschulung auch umfassende Informationen zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz und den entsprechenden Strukturen und Personen. Anhand von praktischen Fallbeispielen erhalten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer 2-stündigen Schulung Einblick in unterschiedliche Diskriminierungsformen und -gründe und deren Folgen. Weiters erhalten Bedienstete Informationen darüber, wie sie im Anlassfall angemessen reagieren und wohin sie sich wenden können, wenn sie mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konfrontiert sind.

### SCHULUNGEN FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DEN DIENSTSTELLEN

Neben den Kursen, die seitens der Verwaltungsakademie angeboten werden, veranstalten Dienststellen oft auch selbst Seminare und Kurse für ihre Bediensteten. Das diesbezügliche Angebot ist in den einzelnen Dienststellen sehr unterschiedlich. In einigen Dienststellen nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungen teil, in einigen gibt es Angebote für eine spezielle Zielgruppe, z.B. für Führungskräfte oder neu aufgenommene Bedienstete. Zahlreiche Dienststellen nahmen

auch das Ziel 4 des Gleichstellungsprogramms „Maßnahme zur Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ zum Anlass, um eine Schulung zum Thema Gleichbehandlung, Frauenförderung, Umgang mit sexueller Belästigung, sprachliche Gleichbehandlung oder für Konfliktfälle zu konzipieren und durchzuführen (siehe Gleichstellungsprogramm S. 48).

Die meisten der Schulungen in den Dienststellen wurden von den Gleichbehandlungsbeauftragten, zum Teil gemeinsam mit den Kontaktfrauen, abgehalten.

### SPEZIELLE SCHULUNGEN

Darüber hinaus werden seitens der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten bedarfsbezogen Schulungen konzipiert und durchgeführt. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise eine Schulung zu Laufbahn- und Karriereplanung für Frauen für Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter bzw. Personalistinnen und Personalisten abgehalten.

## KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

### BEKANNTMACHUNG DER NEUEN STELLE NACH DEREN GRÜNDUNG

Nach der Gründung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten am 1. Juli 2011 wurde intensive Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der neuen Stelle und deren Angebote betrieben. Zu diesem Zweck wurde, neben zahlreichen Informationen im Intranet und im Internet sowie in den MitarbeiterInnenzeitungen der Stadt Wien mit Unterstützung des Presse- und Informationsdienstes der Stadt Wien, auch ein kurzes Video über die neue Stelle, deren Aufgaben und Angebote sowie die neuen Gleichbehandlungsbeauftragten produziert.

### TAG DER OFFENEN TÜR • OKTOBER 2011, WIEN

Um Synergieeffekte zu nutzen, veranstaltete die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten aus Anlass der Gründung der Dienststelle gemeinsam mit der Frauenabteilung, die im Jahr 2011 ihr 20-jähriges Jubiläum feierte, am 24. Oktober 2011 einen Tag der offenen Tür, zu dem alle relevanten Akteurinnen und Akteure sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien eingeladen wurden. Eröffnet wurde die Veranstaltung von Personal- und Frauenstadträtin Sandra Frauenberger und Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner.

Im Rahmen dieser Veranstaltung konnten Interessierte an einer der Führungen auf den „Wegen der Frauen durchs Rathaus“ sowie durch die beiden Dienststellen teilnehmen und Ausstellungen zur Geschichte und Entwicklung der Frauenabteilung sowie zum Thema „15 Jahre Wiener Gleichbehandlungsgesetz“ besichtigen.

Wir feiern  
gemeinsam  
und gleich

20 Jahre Frauenabteilung der Stadt Wien  
und Gründung der Dienststelle  
der Gleichbehandlungsbeauftragten

24. Oktober 2011  
ab 13.30 Uhr  
Friedrich-Schmidt-Platz 3 | 1082 Wien

Frauen  
Stadt Wien

gleich  
für geschlechtliche Vielfalt



### AUSSTELLUNG 15 JAHRE WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Daneben wurden anhand einer Zeitreihe auch Veränderungen bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der in der Stadt Wien vertretenen Berufe anhand von „PionierInnen“ (das sind erste Frauen in männerdominierten Berufen und erste Männer in frauendominierten Berufen) aufgezeigt.

Damit konnte die Erfolgsgeschichte des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes eindrücklich dargelegt werden.





**VORBEREITUNG DER KAMPAGNE DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN: GLEICH GEHT'S UNS BESSER**

Um auf die Vorteile gelebter Gleichstellung aufmerksam zu machen, wurde im Jahr 2013 die Kampagne „Gleich geht's uns besser“ vorbereitet. Mit der Kampagne, die den Untertitel „In Wien gilt gleiches Recht. Echt.“ trägt, soll vermittelt werden, dass sich bei der Stadt Wien niemand damit abfinden muss, aufgrund des Geschlechts benachteiligt oder sexuell belästigt zu werden.

In diesem Rahmen wurden Plakate, Folder und Schilder mit Saugnäpfen produziert, die anhand von drei verschiedenen Sujets unterschiedliche Bereiche symbolisch darstellen und darauf abzielen, das Unterstützungsangebot der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen intensiv zu bewerben und den Bediensteten der Stadt Wien zu vermitteln, dass sie sich für vertrauliche und unabhängige Beratung jederzeit an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden können.

Zudem wurde der Kampagnenstart im Jahr 2014 geplant: Zu Beginn der Kampagne sollte die Aufmerksamkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch actionistisches Anbringen der Schilder und Saugnäpfe in den Dienststellen der Stadt Wien auf die Themen Frauenförderung und Gleichbehandlung gelenkt werden. Weiters sollten die Folder von den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen in den Dienststellen verteilt werden.

Zeitgleich sollten die Intra- und Internetseiten der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten komplett überarbeitet und mit

den Startseiten des Magistrats und des Wiener Krankenanstaltenverbundes verlinkt werden. Auch bei den Wiener Stadtwerken wurden Vorbereitungen für die Überarbeitung der Informationen zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung im Intranet in Angriff genommen.

**INFORMATIONEN IN DEN MEDIEN DER STADT WIEN (MITARBEITERINNENZEITUNGEN)**

Um MitarbeiterInnen umfassend informieren zu können, wurden im Berichtszeitraum zahlreiche Artikel zu unterschiedlichen Themen aus dem Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung in den diversen MitarbeiterInnenzeitungen der Stadt Wien (z.B. wien.at aktuell, Intra des Krankenanstaltenverbundes, Teamgeist der Wiener Stadtwerke und abteilungsspezifischen Infomedien) publiziert.

In weiterer Folge werden all jene Veranstaltungen angeführt, die entweder von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten selbst ausgerichtet wurden oder in deren Rahmen eine Vertreterin der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten eine aktive Rolle, zum Beispiel als Vortragende, innehatte.

**Beurteilung in Ihrer Dienststelle**  
Verpflichtung der Dienststellenleiterinnen und -leiter, die Gleichbehandlung zu gewährleisten und zu fördern.

**Lehrschwerpunkte**  
Die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Regel-Pap-Down ist der Tag, an dem Frauen im Vergleich zu Männern bei allen Arbeitsstellen gleich arbeiten - werke mit einer Gleichstellung in Wien. Die Kampagne Gleichbehandlung ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien.

**Beurteilung und Unterstützung**  
Die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien.



Geschlecht darf keine Rolle spielen

Wiener Gleichbehandlungsbeauftragte setzen sich für Chancengleichheit ein.

**A** In Wien gilt gleiches Recht. Echt. Das ist die Botschaft der Kampagne „Gleich geht's uns besser“. Die Gleichbehandlungsbeauftragten setzen sich für Chancengleichheit ein.

**Beurteilung und Unterstützung**  
Die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien.

**Beurteilung und Unterstützung**  
Die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien.

**Beurteilung und Unterstützung**  
Die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien.

**Beurteilung und Unterstützung**  
Die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien. Sie ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie der Stadt Wien.

## KONFERENZEN UND ERFAHRUNGSAUSTAUSCH MIT FACHEXPERTINNEN

### FRAUENINTERESSEN IM FOKUS ERFOLGREICHER STÄDTE • NOVEMBER 2011, WIEN

Im Rahmen des Dialogforums der COMPRESS-PartnerInnenstädte zum Thema „Fraueninteressen im Fokus erfolgreicher Städte“, an dem VertreterInnen aus Bosnien, Bulgarien, Kroatien, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn teilnahmen, präsentierte eine Vertreterin der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten das Wiener Gleichbehandlungsgesetz und Maßnahmen im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung. In der anschließenden Diskussion wurde auf die Notwendigkeit von Frauenförderungsprogrammen zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellung eingegangen.

### KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTEN • SEPTEMBER 2011, GRAZ

Im Rahmen der 12. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden, die am 28. und 29. September 2011 in Graz stattfand, wurden die Themen Altersdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, Väterfrühkarenz und die verschiedenen Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder sowie die Gleichbehandlungsberichte diskutiert.

### BESUCH EINER SCHWEDISCHEN DELEGATION IN WIEN • APRIL 2012, WIEN

Im Rahmen eines zweitägigen Erfahrungsaustausches mit der Stadt Wien besuchte eine fünfköpfige Delegation aus Schweden verschiedene genderspezifische Einrichtungen der Wiener Stadtverwaltung und auch die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Die FachexpertInnen und Führungskräfte der Stadtverwaltung Kalmar wurden im Zuge dessen umfassend über die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien informiert.



Die Wiener Gender Expertinnen beim Dialogforum in Wien 2011



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gleichbehandlungskonferenz in Graz 2011

#### **KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTEN • OKTOBER 2012, INNSBRUCK**

Die 13. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer fand am 2. und 3. Oktober 2012 in Innsbruck statt. Im Rahmen der Konferenz diskutieren die ExpertInnen aus den Ländern über WiedereinsteigerInnen, Modelle für Frauen in Führungspositionen, Karriere in Teilzeit und Einkommenstransparenz.

#### **KONFERENZ DER GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTEN • OKTOBER 2013, WIEN**

Wien war Gastgeberin der 14. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden. Unter dem Vorsitz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien setzten sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Städte im Rahmen der Konferenz am 7. und 8. Oktober im Wiener Rathaus mit dem Thema „Diskriminierungsfreie Personalauswahl“ auseinander.

A.o. Univ.Prof.<sup>in</sup> Elisabeth Holzleithner vom Institut für Rechtsphilosophie, Religions- und Kulturrecht an der Universität

Wien ging in ihrem Impulsvortrag auf mögliche Diskriminierungsfallen im Personalauswahlprozess ein und erläuterte die große Bedeutung von Transparenz für die Chancengleichheit von Frauen und Männern anhand von Beispielen. Im anschließenden Erfahrungsaustausch wurden die gesetzlichen Bestimmungen der Bundesländer, die Objektivierbarkeit von Personalauswahlverfahren und die Rolle des Frauenförderungsgebots beleuchtet. Weiters wurden aktuelle Entwicklungen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung in den Bundesländern diskutiert.

#### **FACHTAGUNG EINKOMMENSTRANSparenz • OKTOBER 2013, WIEN**

Um Synergieeffekte zu nutzen, fand im Anschluss an die oben angeführte Konferenz am 8. Oktober 2013 eine von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten organisierte Fachtagung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenreferentinnen der Länder statt. ExpertInnen aus den Ländern diskutierten im Wiener Rathaus über Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.





Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung Einkommenstransparenz mit Frauen- und Personalstadträtin Sandra Frauenberger in Wien 2013

Frauen verdienten im Jahr 2013 österreichweit 23,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Da auch im öffentlichen Dienst – wenngleich wesentlich geringere – Einkommensunterschiede vorhanden sind, wurde anlässlich des österreichweiten Equal Pay Day 2013 – das ist jener Tag im Jahr, an dem Männer bereits das durchschnittliche Gehalt verdient haben, für das Frauen noch bis Jahresende arbeiten müssen – im Rahmen der Tagung gemeinsam mit ExpertInnen aus Wissenschaft und öffentlichem Dienst über Hintergründe, rechtliche Verankerung und Erfahrungswerte diskutiert.

Die Wissenschaftlerin Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin Tondorf stellte den „eg-check“, ein Instrumentarium zur Prüfung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, anhand von Praxisbeispielen vor. Mag.<sup>a</sup> Sandra Konstatzky von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ging auf die rechtlichen Grundlagen ein und Mag. Andreas Buchta-Kadanka aus dem Bundeskanzleramt sowie Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Assmair von der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien verglichen die praktische Umsetzung der Einkommensberichte auf Bundes- bzw. Landesebene.

Im Rahmen der Fachtagung wurde außerdem auf die Herausforderungen und Hürden bei der Einführung von Einkommensberichten sowie auf deren Nutzen und Wirkung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Besoldungssysteme eingegangen. Auch Diskriminierungspotenziale in Entgeltsystemen und Entgeltbestandteilen und die Umsetzung wirkungsvoller Strategien zur möglichst ra-

schen Herstellung von Entgeltgleichheit wurden von den ExpertInnen beleuchtet.

#### **ARGE OST TREFFEN**

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist zudem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten Ostösterreichs und wirkt zwei Mal pro Jahr an den Arbeitstreffen mit, in deren Rahmen ein Austausch über aktuelle Entwicklungen erfolgt und Gleichbehandlungsthemen diskutiert werden.

#### **ARBEITSGRUPPEN UND NETZWERKE**

Die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ist weiters Teil von Arbeitsgruppen, Plattformen und Netzwerken in und außerhalb des Magistrats, die sich mit den Themen Antidiskriminierung, Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben auseinandersetzen.



## STUDIEN UND ANALYSEN

### STUDIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF

**UND FAMILIE** – Eltern-Karenz und Wiedereinstieg von Bediensteten der Stadt Wien sowie Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes unter besonderer Berücksichtigung von männlichen Bediensteten

Im Jahr 2013 liefen die Vorbereitungsarbeiten für die Durchführung einer Studie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Zuge der Studie, die im Jahr 2014 fertiggestellt wird, wird eine Ist-Analyse der Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes durch Bedienstete der Stadt Wien durchgeführt und die Phase des Wiedereinstiegs bei der Stadt Wien beleuchtet. Im Rahmen der Studie wird auch auf Hintergründe und Motive für die Wahl der spezifischen (Eltern-)Karenzdauer eingegangen und ein spezieller Fokus auf notwendige und wünschenswerte Bedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg gelegt. Dabei wird insbesondere auch auf die Situation von Vätern eingegangen.

Gleichzeitig wird untersucht, ob männliche Bedienstete prinzipiell den Wunsch haben, im Falle der Geburt eines Kindes (Väterfrüh-)Karenz oder Eltern-Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Die Faktoren, die im Endeffekt dann ausschlaggebend dafür sind, ob diese tatsächlich konsumiert wird, werden ebenfalls beleuchtet.

Auf Basis der Erkenntnisse der Studie werden verschiedenste Empfehlungen ausgearbeitet, die zu einer möglicherweise notwendigen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Bedienstete der Stadt Wien führen.

## STELLUNGNAHMEN

Die Zahl der Begutachtungsverfahren, mit denen die Gleichbehandlungsbeauftragte befasst wurde, und der Stellungnahmen, die sie abgab, beläuft sich auf insgesamt 46.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig ersucht, zu verschiedenen Gesetzesentwürfen, Vorabentscheidungsverfahren des Europäischen Gerichtshofs sowie im Rahmen der Erstellung von Berichten hinsichtlich der Umsetzung von internationalen Konventionen bzw. Richtlinien Stellung zu nehmen. Ein Großteil der Stellungnahmen wurde im Wege der Gleichbehandlungskommission abgegeben, andere Anfragen wurden direkt an die zur Koordinierung der Anliegen zuständigen Stellen übermittelt.

## KONTAKTFRAUEN

Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Derzeit sind **insgesamt 131 Kontaktfrauen** Ansprechpartnerinnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort in den Dienststellen. 74 Kontaktfrauen sind in den Magistratsabteilungen tätig, 37 Kontaktfrauen in den Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern des Wiener Krankenanstaltenverbundes und 20 Kontaktfrauen bei den Wiener Stadtwerken.

Gemäß § 34 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sind, abhängig von der Zahl der weiblichen Bediensteten, für jede Dienststelle, für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit, eine entsprechende Anzahl von Kontaktfrauen zu bestellen:

ANZAHL DER WEIBLICHEN BEDIENTETEN IN DER DIENSTSTELLE	ANZAHL DER KONTAKTFRAUEN
bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

Die Kontaktfrauen werden von der Personal- und Frauenstadträtin auf Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Sie üben diese Funktion zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit aus.

**Im Zeitraum von Juli 2011 bis Dezember 2013 wurden 98 Kontaktfrauen für die Dauer von fünf Jahren neu oder wieder bestellt.** 52 Kontaktfrauen wurden für Magistratsdienststellen bestellt, 23 für den Wiener Krankenanstaltenverbund und 23 Kontaktfrauen für die Wiener Stadtwerke.

## EINRICHTUNGEN UND PERSONEN

### GLEICHBEHANDLUNGS- BEAUFTRAGTE

Im Februar 2011 wurde Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Kromus, die zuvor beruflich bereits in unterschiedlichen Positionen innerhalb und außerhalb des Magistrats mit Gleichstellungsfragen beschäftigt war, zur neuen Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Die Funktionsperiode begann am 1. Juli 2011.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auf die Dauer von fünf Jahren bestellt und in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten war notwendig geworden, da, wie bereits erwähnt, im Rahmen der Novelle des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes 2010 eine Änderung der Strukturen und Zuständigkeiten festgesetzt wurde.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist gleichzeitig auch die Leiterin der neuen Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten. Wie gesetzlich festgelegt, wurden von ihr fünf StellvertreterInnen bestellt, drei davon sind eine rechtskundige Bedienstete, eine Bedienstete aus der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und eine den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Wien mit Nachdruck vorantreiben zu können, wurden die Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten weiter ausgebaut.



#### Überreichung des Bestellsdekrets an die Gleichbehandlungsbeauftragte

v.l.n.r.: stv. Magistratsdirektor Mag. Müller, Magistratsdirektor Dr. Hechtner, Personal- und Frauenstadträtin Frauenberger, Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.<sup>a</sup> Kromus, Vorsitzender der Gewerkschaft Ing. Meidlinger



## STUDIEN UND ANALYSEN

### STUDIE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF

**UND FAMILIE** – Eltern-Karenz und Wiedereinstieg von Bediensteten der Stadt Wien sowie Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes unter besonderer Berücksichtigung von männlichen Bediensteten

Im Jahr 2013 liefen die Vorbereitungsarbeiten für die Durchführung einer Studie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Zuge der Studie, die im Jahr 2014 fertiggestellt wird, wird eine Ist-Analyse der Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme von Eltern-Karenz und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes durch Bedienstete der Stadt Wien durchgeführt und die Phase des Wiedereinstiegs bei der Stadt Wien beleuchtet. Im Rahmen der Studie wird auch auf Hintergründe und Motive für die Wahl der spezifischen (Eltern-)Karenzdauer eingegangen und ein spezieller Fokus auf notwendige und wünschenswerte Bedingungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg gelegt. Dabei wird insbesondere auch auf die Situation von Vätern eingegangen.

Gleichzeitig wird untersucht, ob männliche Bedienstete prinzipiell den Wunsch haben, im Falle der Geburt eines Kindes (Väterfrüh-)Karenz oder Eltern-Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Die Faktoren, die im Endeffekt dann ausschlaggebend dafür sind, ob diese tatsächlich konsumiert wird, werden ebenfalls beleuchtet.

Auf Basis der Erkenntnisse der Studie werden verschiedenste Empfehlungen ausgearbeitet, die zu einer möglicherweise notwendigen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Bedienstete der Stadt Wien führen.

## STELLUNGNAHMEN

Die Zahl der Begutachtungsverfahren, mit denen die Gleichbehandlungsbeauftragte befasst wurde, und der Stellungnahmen, die sie abgab, beläuft sich auf insgesamt 46.

Im Berichtszeitraum wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte regelmäßig ersucht, zu verschiedenen Gesetzesentwürfen, Vorabentscheidungsverfahren des Europäischen Gerichtshofs sowie im Rahmen der Erstellung von Berichten hinsichtlich der Umsetzung von internationalen Konventionen bzw. Richtlinien Stellung zu nehmen. Ein Großteil der Stellungnahmen wurde im Wege der Gleichbehandlungskommission abgegeben, andere Anfragen wurden direkt an die zur Koordinierung der Anliegen zuständigen Stellen übermittelt.

## KONTAKTFRAUEN

Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Derzeit sind **insgesamt 131 Kontaktfrauen** Ansprechpartnerinnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort in den Dienststellen. 74 Kontaktfrauen sind in den Magistratsabteilungen tätig, 37 Kontaktfrauen in den Krankenhäusern, Geriatriezentren und Pflegewohnhäusern des Wiener Krankenanstaltenverbundes und 20 Kontaktfrauen bei den Wiener Stadtwerken.

Gemäß § 34 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sind, abhängig von der Zahl der weiblichen Bediensteten, für jede Dienststelle, für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit, eine entsprechende Anzahl von Kontaktfrauen zu bestellen:

ANZAHL DER WEIBLICHEN BEDIENTETEN IN DER DIENSTSTELLE	ANZAHL DER KONTAKTFRAUEN
bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

Die Kontaktfrauen werden von der Personal- und Frauenstadträtin auf Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Sie üben diese Funktion zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit aus.

**Im Zeitraum von Juli 2011 bis Dezember 2013 wurden 98 Kontaktfrauen für die Dauer von fünf Jahren neu oder wieder bestellt.** 52 Kontaktfrauen wurden für Magistratsdienststellen bestellt, 23 für den Wiener Krankenanstaltenverbund und 23 Kontaktfrauen für die Wiener Stadtwerke.



## AUFGABEN DER KONTAKTFRAUEN

Das Aufgabengebiet der Kontaktfrauen ist sehr vielfältig und mitunter herausfordernd.

Kontaktfrauen achten vor Ort darauf, dass das Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird, gehen jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach und unterstützen so die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei der Arbeit. Sie nehmen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter vor Ort auf und beraten und unterstützen diese. Dabei stehen sie in direktem Kontakt mit den Gleichbehandlungsbeauftragten.

Weiters sind sie verpflichtet, an den vierteljährlichen Kontaktfrauen-Sitzungen teilzunehmen. Diese dienen dem Informationsaustausch, der Vernetzung, der Evaluierung von Fällen sowie der Weitergabe von Informationen und Neuerungen zum W-GBG und allen für den Tätigkeitsbereich relevanten, die Stadt Wien betreffenden Gesetzen und Verordnungen.

Im Rahmen dessen werden auch Strategien und Konzepte gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten entwickelt, um neue Impulse, Aktionen und Synergien zur Gleichbehandlung und Frauenförderung zu setzen.

Kontaktfrauen motivieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bewerbung für höherwertige Funktionen sowie zur Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Rund 30 Prozent der Kontaktfrauen halten Vorträge in den Dienststellen zu den Themen Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung.

**Kontaktfrauen hielten in den Jahren 2011 bis 2013 Vorträge und Schulungen im Ausmaß von 330 Stunden ab.**

Auch über die Themenbereiche Eltern-Karenz, Wiedereinstieg und Teilzeit informieren Kontaktfrauen die Bediensteten ihrer Dienststelle. Weiters unterstützen sie die Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung vor Ort in der Dienststelle. In zahlreichen Dienststellen werden die Kontaktfrauen auch zur Teilnahme an Hearings und Personalauswahlverfahren eingeladen. Zudem beteiligen sich Kontaktfrauen auch an Kontaktfrauenarbeitsgruppen zur Erstellung von Maßnahmenvorschlägen für die Dienststellen oder zur Erarbeitung von Arbeitsunterlagen für die Tätigkeit als Kontaktfrauen.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, umfassendes Wissen in verschiedenen Themenbereichen zu erwerben (Fragen wie Mobbing, Dienstpflichtverletzungen und andere Diskriminierungsformen), die Personen an die richtigen Stellen weiterzuleiten und sich entsprechend abzugrenzen.

Zusätzlich stehen sie als Mitarbeiterinnen, Kontaktfrauen und eventuell Führungspersonen in einem Spannungsfeld und sind verpflichtet, das W-GBG teilweise gegen Widerstände der Dienststelle zu vertreten.

Die Kontaktfrauen sind wichtige Partnerinnen bei der Durchsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in den Dienststellen, die ihrer Tätigkeit mit großem Engagement und hoher Motivation nachgehen.

**Den Kontaktfrauen sei an dieser Stelle ein besonderer Dank für ihre wertvolle Arbeit ausgesprochen!**

## ZERTIFIZIERTES SCHULUNGSPROGRAMM FÜR KONTAKTFRAUEN

Um die Kontaktfrauentätigkeit professionell durchführen zu können, werden Kontaktfrauen umfassend geschult. Deshalb bietet die Magistratsdirektion – Personal und Revision, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung (GVA) seit dem Jahr 2009 ein spezielles Schulungsprogramm für Kontaktfrauen an. Dieses Programm umfasst sechs modular aufgebaute Seminare, in deren Rahmen die Grundlagen der Tätigkeit einer Kontaktfrau sowie Gesprächsführung und geschlechtergerechte Sprache behandelt werden. Fallarbeit und Umgang mit sexueller Belästigung runden das Ausbildungsprogramm ab. Nach Absolvierung aller Seminare erhalten die Kontaktfrauen ein entsprechendes Zertifikat.

Im Jahr 2011 schlossen die ersten Kontaktfrauen das Schulungsprogramm ab. Elf Kontaktfrauen erhielten in diesem Jahr ein Zertifikat. Im Jahr 2012 konnten 13 Kontaktfrauen die Schulungsreihe erfolgreich absolvieren und im Jahr 2013 wurde zehn Kontaktfrauen ein Zertifikat überreicht.

Für die Kontaktfrauen der Wiener Stadtwerke gibt es ebenfalls ein modular aufgebautes Schulungsprogramm, welches zuletzt im Zeitraum von Oktober 2012 bis November 2013 durchgeführt wurde. Dieses 10-tägige Ausbildungsprogramm umfasst fünf Seminare, in deren Rahmen den Kontaktfrauen die Grundlagen dieser Tätigkeit, die Themen Gesprächsführung und Kommunikation, Fallarbeit und Umgang mit sexueller Belästigung nähergebracht werden.



Kontaktfrauen, die das Schulungsprogramm im Jahr 2013 absolviert hatten, erhielten ihre Zertifikate im feierlichen Rahmen am Internationalen Frauentag 2014.

## GLEICHBEHANDLUNGS-KOMMISSION

An dieser Stelle wird der Bericht der Wiener Gleichbehandlungskommission wiedergegeben:

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG) regelt in den §§ 19 ff die Aufgaben und die Zusammensetzung der Wiener Gleichbehandlungskommission (GBK). Die Hauptaufgaben der GBK bestehen in der

- Abgabe von Stellungnahmen (zum Beispiel Begutachtung von Gesetzesentwürfen, die mit Gleichbehandlung oder Frauenförderung innerhalb der Gemeinde Wien zu tun haben),
- Erstellung von Gutachten, ob in einem konkreten Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes laut W-GBG vorliegt.

Die GBK wurde mit dem Inkrafttreten des W-GBG im Jahr 1996 eingerichtet und ist für Bedienstete der Gemeinde Wien zuständig. Sie ist ein unabhängiges und weisungsfreies Gremium.

Mit der 11. Novelle zum W-GBG wurden u.a. die Aufgaben der GBK erweitert. Im Zuge der Auflösung der bis 2011 bestehenden Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (WAG) übernahm die GBK die neue Aufgabe, regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundige Personen zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen.

## ZUSAMMENSETZUNG

Gemäß § 19 W-GBG gehören der GBK als Mitglieder an:

- eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter der Gemeinde Wien,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien (MA 57),
- die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte,
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung.

Die Zusammensetzung der GBK stellte sich im Berichtszeitraum wie folgt dar:

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>VORSITZ:</b>	
Mag. <sup>a</sup> Eva Papouschek	Dr. Erwin Blazek
<b>MA 57:</b>	
Dr. <sup>in</sup> Christina Szep	MMag. <sup>a</sup> Sophie Asperger
	Mag. <sup>a</sup> Karin Tertinegg (ab 20.9.2011)
	Mag. <sup>a</sup> Felicitas Chochole (19.12.2012 bis 25.03.2013)
<b>GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE:</b>	
Eveline Pein (bis 30.6.2011)	Cornelia Lechner-Wlcek (bis 18.9.2011)
Mag. <sup>a</sup> Elisabeth Kromus (ab 1.7.2011)	Gabriele Rödleithner (bis 18.9.2011)
	Mag. <sup>a</sup> Tzvetelina Kowatschew (ab 20.9.2011)
	Eveline Pein (ab 20.9.2011)
<b>PERSONALVERTRETUNG:</b>	
Christine Sperl (bis 18.9.2011)	Michael Kerschbaumer
Johanna Gründler (ab 20.9.2011)	Christa Hörmann

## GUTACHTEN

Gemäß § 22 W-GBG hat die GBK auf Antrag oder von Amts wegen Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes nach dem W-GBG vorliegt.

Innerhalb der Jahre 2011 bis 2013 wurden bei der GBK fünf Anträge eingebracht. Einer davon wurde durch die Gleichbe-

handlungsbeauftragte eingebracht, die betroffene Bedienstete nahm aber kurz darauf ihre Zustimmung zur Antragstellung wieder zurück. In einem Fall wurde der Antragsteller an die zuständige Gleichbehandlungskommission des Bundes verwiesen. In einem weiteren Fall zog die Antragstellerin im Laufe des Verfahrens ihren Antrag zurück, nachdem ihrem Ersuchen um Verlängerung des Dienstvertrages entsprochen worden war. Ein weiterer Antrag langte bereits 2010 bei der GBK ein, das Gutachten wurde 2011 und damit im Berichtszeitraum fertiggestellt.





Die sechs Anträge verteilen sich auf folgende Diskriminierungstatbestände:

- Sexuelle und sonstige Belästigung aufgrund des Geschlechts (zwei Fälle)
- Beendigung des Dienstverhältnisses (zwei Fälle)
- Beruflicher Aufstieg bzw. Personalauswahlverfahren (zwei Fälle)

Im Berichtszeitraum wurden von der GBK daher drei Anträge (in einem Fall sexuelle und sonstige Belästigung aufgrund des Geschlechts, in zwei Fällen beruflicher Aufstieg/Personalauswahlverfahren) inhaltlich behandelt und fristgerecht drei Gutachten erstattet, die alle den Wirkungsbereich des Wiener Krankenanstaltenverbundes (KAV) betreffen: In einem umfangreichen Verfahren betreffend sexuelle und sonstige geschlechtsbezogene Belästigung wurde seitens der GBK die Diskriminierung von mehreren Personen durch mehrere Täter festgestellt und zahlreiche Empfehlungen an den KAV gegeben.

Zu den Empfehlungen teilte der KAV mit, dass gegen drei Mitarbeiter Disziplinarverfahren eingeleitet wurden. Eine weitere Person war bereits gekündigt worden, drei weitere Personen wurden schriftlich ermahnt. Zwei Mitarbeiterinnen wurden unter Beobachtung gestellt. Bei einem Auswahlverfahren für eine höhere Führungsposition sei speziell auf die konkrete Thematik eingegangen worden. Ein Wertekatalog und Führungsgrundsätze wurden mit Unterstützung einer externen Beratungsfirma und unter Einbeziehung der Personalvertretung, der Kontaktfrauen sowie von Führungskräften der zweiten und dritten Hierarchieebene aller Berufsgruppen erstellt. Mit diversen Veranstaltungen, Workshops und Schulungen wurden alle MitarbeiterInnen entsprechend informiert.

In den beiden Verfahren betreffend den beruflichen Aufstieg konnte eine mittelbare Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden. Besonders thematisiert wurde die Vorgangsweise bei der Besetzung von Zusatzfunktionen, mit denen kein eigener Dienstposten verbunden ist, sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Personalauswahlverfahren bzw. -entscheidungen.

Auch in diesen zwei Fällen gab die GBK Empfehlungen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung. Besonders hervorgehoben wurde, dass für die Erfüllung der Gleichbehandlungsrichtlinien die Objektivierung von Auswahlverfahren, deren Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit wesentlich sind. Auch wenn dritte Stellen beigezogen werden, liegt die Verantwortung für die Einhaltung dieser Grundsätze letztlich beim KAV. Weiters wurde empfohlen, Informations- und Zugangsmöglichkeiten zu frei gewordenen hö-

herwertigen Funktionen – auch wenn kein Dienstposten zur Verfügung steht – offener zu gestalten. Die gesetzlichen Regelungen stellen Mindeststandards dar. Um Chancengleichheit von Frauen und Männern zu ermöglichen, sollten bei einer Entscheidungsfindung bei der Besetzung von wichtigen Funktionen alle interessierten und entsprechend qualifizierten MitarbeiterInnen in Betracht gezogen werden und zielgerichtet ein in Frage kommender Personenkreis in geeigneter Weise informiert werden.

Der KAV teilte mit, dass für die Umstrukturierung des Auswahlprozesses derzeit rege Aktivitäten im Gange seien, die gemäß der Empfehlungen der GBK die Grundsätze der Gleichbehandlung berücksichtigen werden.

## STELLUNGNAHMEN

Im Berichtszeitraum gab die GBK u.a. im Rahmen von Begutachtungsverfahren zu 23 Gesetzes- bzw. Verordnungsentwürfen Stellungnahmen ab.

## BERATUNGEN

Im Rahmen der neuen gesetzlich übertragenen Aufgabe gemäß § 21 Abs. 1 W-GBG führt die GBK seit 2011 regelmäßig Beratungen mit sachkundigen Personen aus verschiedenen Bereichen der Stadt Wien (Magistratsdirektion, für Personalangelegenheiten zuständige Magistratsabteilungen, KAV, Wiener Stadtwerke) zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung durch. Es haben im Tätigkeitszeitraum Beratungen zu den Themen

- Sprachkultur,
- Einkommensgerechtigkeit,
- Teilzeitbeschäftigung sowie
- Diskriminierungsfreiheit und Transparenz bei Postenbesetzungen

stattgefunden. Die Beratungen ermöglichten einen vertieften Einblick in die besprochenen Themen und einen fruchtbaren Austausch, bei dem die GBK die Möglichkeit hatte, die aus den durchgeführten Verfahren gewonnenen Erfahrungen und wichtige Gleichstellungsanliegen mit EntscheidungsträgerInnen in der Gemeinde Wien zu diskutieren.