

Typ

LG

Land

Wien

Index

D400/000

Titel

Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen als Bedienstete der Gemeinde Wien (**Wiener Gleichbehandlungsgesetz** - W-GBG)

Fundstellen der Rechtsvorschrift und ihrer Änderungen

Datum Publ.Blatt Fundstelle

18/04/1996 LGBL. Nr. 18/1996

22/03/1999 LGBL. Nr. 18/1999

17/01/2000 LGBL. Nr. 04/2000

05/04/2001 LGBL. Nr. 21/2001

14/12/2001 LGBL. Nr. 122/2001

29/03/2002 LGBL. Nr. 15/2002

05/09/2003 LGBL. Nr. 38/2003

26/04/2004 LGBL. Nr. 15/2004

12/07/2005 LGBL. Nr. 37/2005

19/09/2005 LGBL. Nr. 49/2005

Text

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

1. Teil

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen, und

2. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben.

(2) Für die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer gilt der 6. Teil. Die sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf diese Lehrerinnen und Lehrer nur insoweit Anwendung, als auf sie in diesem Teil ausdrücklich verwiesen wird.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin im Sinn dieses Gesetzes ist jedes Organ oder jede Person, das oder die auf seiten der Dienstgeberin maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(2) Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind Beamtinnen oder Beamte und vertraglich Bedienstete einschließlich Lehrlinge der Gemeinde Wien.

(3) Höherwertige Verwendung (Funktion) im Sinn dieses Gesetzes ist ein Dienstposten

1. der Verwendungsgruppe A, der mit Dienstklasse VII, VIII oder IX bewertet oder mit einem Gehalt gemäß § 13 Abs. 5 der Besoldungsordnung 1994 verbunden ist,
2. der Verwendungsgruppe A 1 oder A 2,
3. der Verwendungsgruppe KA 1, KA 2 oder KA 3,
4. der Verwendungsgruppe B, der mit Dienstklasse VI oder VII bewertet ist,
5. der Verwendungsgruppe C, der mit Dienstklasse IV oder V bewertet ist,
6. der Verwendungsgruppe 1,
7. des Schemas II K oder IV K, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
8. des Schemas II L oder IV L, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Leiterinnen- oder Leiterzulage hat,
9. für Sondervertragsbedienstete oder Kollektivvertragsbedienstete, der einem in Z 1 bis 8 genannten Dienstposten vergleichbar ist.

(4) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme Angehörige eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligt oder benachteiligen könnte, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (mittelbare Diskriminierung).

(5) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 4 gelten auch:

1. die von einer oder einem Bediensteten erfolgte Anstiftung einer oder eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach diesem Gesetz verbotenen diskriminierenden Verhalten,
2. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in § 3 genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die oder der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin oder Zeuge oder als Beteiligte oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,
3. Belästigungen im Sinn der §§ 7 und 7a,
4. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen oder geduldet hat sowie
5. jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten.

(6) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinn des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn des Gesetzes.

2. Teil

GLEICHBEHANDLUNG

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Allgemeine Bestimmungen

§ 3. Auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand und die Elternschaft - darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und bei der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Auswahlkriterien

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und/oder Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilzeitbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Ehegatten (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) einer Bewerberin oder der Ehegattin (der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten) eines Bewerbers,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen.

Einreihung von Verwendungen und Dienstposten

§ 5. Einstufungsregelungen, wie die Bewertung von Dienstposten, dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung führen.

Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen

§ 6. (1) In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die mit dem Dienstposten (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Werden innerhalb einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes Dienstposten oder Funktionen, die dem ausgeschriebenen Dienstposten oder der ausgeschriebenen Funktion entsprechen, zu weniger als 50 % von Frauen eingenommen, hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu

enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für diesen Dienstposten oder diese Funktion besonders erwünscht sind. Ebenso ist in der Ausschreibung auf nach §§ 39 und 40 gebotene Förderungsmaßnahmen hinzuweisen.

(2) Abs. 1 gilt nicht, wenn aufgrund bestehender gesetzlicher Beschränkungen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(3) Bei der grundsätzlichen Gestaltung von Ausschreibungstexten sind Formulierungsvorschläge der Gleichbehandlungskommission (§ 19) einzuholen.

(4) Ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem höherwertigen Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihrem früheren höherwertigen oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet werden soll.

Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuelle Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder - ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen - ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung geschlechtsbezogen belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt.

(2) Eine sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das keine sexuelle Belästigung (§ 7 Abs. 2) darstellt, gesetzt wird, das

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach §§ 3 bis 7a durch Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 9. (1) Kommissionen und andere Kollegialorgane, deren Mitglieder ausschließlich Gemeindebedienstete sind und die sich überwiegend mit personellen Belangen der Gemeindebediensteten befassen, sind nach Möglichkeit paritätisch aus Frauen und Männern zusammenzusetzen. Von den Stellen, die Mitglieder entsenden, ist darauf Bedacht zu nehmen.

(2) Die Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes, LGBL. für Wien Nr. 49/1985, über die Berufung der Mitglieder der Personalvertretungsorgane werden nicht berührt.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienstverhältnisses

§ 10. (1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Gemeinde Wien gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet, der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat, der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn das Dienstverhältnis mit der Bewerberin oder dem Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung zu Stande gekommen wäre, mindestens drei Gehälter, oder
2. trotz erfolgter Diskriminierung im Aufnahmeverfahren wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht zu Stande gekommen wäre, bis zu drei Gehälter des Schemas II, Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.

Festsetzung des Entgelts

§ 11. Erhält eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch die Gemeinde Wien für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter oder eine Bedienstete des anderen Geschlechts, so hat sie oder er gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Bezahlung der Differenz zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen (§ 1000 Abs. 1 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches - ABGB) sowie auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Bedienstete oder der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistungen. Weiters hat die oder der

Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechende Aus-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bzw. in das Berufspraktikum einzubeziehen. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Beruflicher Aufstieg

§ 14. (1) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist die Gemeinde Wien zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet, der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat, der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Betrauung der oder des Bediensteten mit der höherwertigen Verwendung (Funktion)

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei erfolgter Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 15. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Bedienstete oder der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter oder eine Bedienstete des anderen Geschlechts. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Schadenersatz wegen sexueller Belästigung und sonstiger

Belästigung auf Grund des Geschlechts

§ 17. (1) Eine von einer Diskriminierung im Sinn des § 7 oder § 7a betroffene Bedienstete oder ein von einer solchen Diskriminierung betroffener Bediensteter hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin trotz Kenntnis einer bestehenden sexuellen Belästigung (§ 7) oder einer sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts (§ 7a) unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat die oder der von der Belästigung betroffene Bedienstete aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zusätzlich auch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit das diskriminierende Verhalten im Sinn des § 7 oder des § 7a ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Bedienstete oder den Bediensteten geschaffen hat.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 17a. Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter von einer nachteiligen, das Dienstverhältnis betreffenden und als Verletzung des Diskriminierungsverbotes zu wertenden Entscheidung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 betroffen, sind je nach Art der nachteiligen Entscheidung die §§ 11 bis 16 anzuwenden.

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 18. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach § 14 und § 17a in Verbindung mit § 14 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach den §§ 11 bis 13 und 15 bis 17 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16 binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung dieser Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Bedienstete oder der Bedienstete Kenntnis von der der Diskriminierung zu Grunde liegenden Maßnahme erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von vertraglich Bediensteten nach § 16 oder § 17a in Verbindung mit § 16 ist innerhalb 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 und § 17a in Verbindung mit § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 und § 17a in Verbindung mit § 14 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach den §§ 11 bis 13, 15, 16 und 17 Abs. 2 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16 gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung dieser Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der der Diskriminierung zu

Grunde liegenden Maßnahme erlangt hat. Für Ansprüche nach § 11 und § 17a in Verbindung mit § 11 gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994 - BO 1994, LGBL. für Wien Nr. 55.

(3) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission durch die in § 22 Abs. 2 Z 1 genannten Personen hemmt die Fristen nach Abs. 1 und 2 auf die Dauer des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

(4) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass

1. in den Fällen der §§ 3 bis 6 sowie §§ 37 und 39 bis 42 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt,

2. in den Fällen des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den dort genannten Gründen erfolgt ist oder

3. in den Fällen der §§ 7 oder 7a die von ihr oder ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

3. Teil

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE EINRICHTUNGEN UND PERSONEN

1. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 19. (1) Es ist eine Gleichbehandlungskommission (im folgenden "Kommission" genannt) einzurichten, deren Mitglieder (Ersatzmitglieder) Bedienstete der Gemeinde Wien sein müssen.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter der Gemeinde Wien,

2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien,

3. eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter (§ 26),

4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung.

(3) Für jedes Mitglied ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Die Zahl der Ersatzmitglieder darf höchstens zwei betragen. Werden für ein Mitglied zwei Ersatzmitglieder bestellt, sind diese zu reihen.

(4) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind vom Stadtsenat für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen.

(5) Hinsichtlich des Mitgliedes (der Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 steht der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§ 31), hinsichtlich des Mitgliedes (der Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 4 der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten,

Landesgruppe Wien, ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(6) Den Vorsitz in der Kommission übt das in Abs. 2 Z 1 genannte Mitglied aus, wenn der Kommission keine weitere rechtskundige Bedienstete oder kein weiterer rechtskundiger Bediensteter angehört. In diesem Fall wird die oder der Vorsitzende durch ihr oder sein Ersatzmitglied - bei zwei Ersatzmitgliedern durch das erstgereichte, wenn auch dieses verhindert ist durch das zweitgereichte Ersatzmitglied - vertreten. Gehören der Kommission mehrere rechtskundige Bedienstete an, wählt die Kommission aus diesen Mitgliedern in geheimer Wahl eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter; als gewählt gilt, wer die absolute Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.

(7) Endet die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer ein Mitglied (Ersatzmitglied) innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden des früheren Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) zu bestellen.

(8) Ruht die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) länger als sechs Monate, ist für die restliche Dauer des Ruhens ein neues Mitglied (Ersatzmitglied) zu bestellen. Für diese Bestellung finden jene Bestimmungen Anwendung, welche für die Bestellung des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes), dessen Mitgliedschaft ruht, gegolten haben.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a der Dienstordnung 1994 - DO 1994, LGBL. für Wien Nr. 56, oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 - VBO 1995, LGBL. für Wien Nr. 50, sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBL. I Nr. 146, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 - ZDG 1986, BGBL. Nr. 679.

(2) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission endet:

1. mit dem Ablauf der Funktionsperiode,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand, in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand der dort genannten Dienststelle und in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter,
4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 der Dienstordnung 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995,
5. durch Verzicht und
6. durch Enthebung, welche der Stadtsenat
a) verfügen kann, wenn das Mitglied sein Amt bereits mehr als

drei Monate aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben konnte (Amtsunfähigkeit), oder
b) zu verfügen hat, wenn das Mitglied die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

Stellungnahmen der Gleichbehandlungskommission

§ 21. (1) Die Kommission hat Stellungnahmen zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und des 4. Teiles dieses Gesetzes abzugeben.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zuzuleiten.

Gutachten der Gleichbehandlungskommission in Angelegenheiten des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes

§ 22. (1) Die Kommission hat auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Einrichtungen oder von Amts wegen ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes sind berechtigt:

1. jede Bewerberin oder jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien und jede Bedienstete oder jeder Bedienstete der Gemeinde Wien in eigener Sache,
2. jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeder Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrem oder seinem Wirkungsbereich,
3. die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
4. die Personalvertretung oder der Betriebsrat im Rahmen ihres jeweiligen Wirkungsbereiches.

(3) Betrifft ein Verfahren nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, so darf es nur mit der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin, des betroffenen Bewerbers, der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten eingeleitet werden.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist

1. im Fall des § 7 nur binnen drei Jahren,
2. in allen sonstigen Fällen nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird, zu benachrichtigen.

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten ? bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission, bei amtswegiger Einleitung innerhalb von sechs Monaten ab Einleitungsbeschluss ? der Antragstellerin oder dem Antragsteller, der oder dem vom Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes Betroffenen und dem in Ansehung der von der Verletzung dieser Gebote betroffenen Person (des betroffenen Dienstverhältnisses) nach den Rechtsvorschriften

jeweils zuständigen Organ der Gemeinde Wien zu übermitteln.

(7) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. dem zuständigen Organ der Gemeinde Wien schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und

2. es aufzufordern

a) die Diskriminierung zu beenden,

b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete oder den hierfür verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen oder verfolgen zu lassen und

c) binnen zwei Monaten über die Durchführung der im Gutachten gemachten Vorschläge und geforderten Maßnahmen zu berichten.

(8) Kommt das zuständige Organ dem nicht oder nicht vollinhaltlich innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 43 aufzunehmen.

§ 23.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 24. (1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihres Amtes selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Die oder der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens zwei Mitglieder verlangen.

(3) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, wird durch das Ersatzmitglied - bei zwei Ersatzmitgliedern durch das erstgereichte, wenn auch dieses verhindert ist durch das zweitgereichte Ersatzmitglied - vertreten.

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind.

(5) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(6) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln.

(7) Für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Kommission hat der Magistrat der Stadt Wien zu sorgen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25. (1) Für das Verfahren vor der Kommission sind § 6 Abs. 1, § 7, § 10, § 13, §§ 14 bis 16, §§ 18 bis 22, §§ 32 und 33, § 45, § 46, §§ 48 bis 51 und § 55 Abs. 1 erster Satz des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. soweit von Parteien (Beteiligten) die Rede ist, die Antragstellerin oder der Antragsteller und jene Personen zu verstehen sind, gegen die der Antrag gerichtet ist,

2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall zu beweisen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt oder die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den in § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 genannten Gründen erfolgt ist,
3. in den Fällen der §§ 7 und 7a die Kommission von sich aus auf Grund des ihr vorliegenden Antrages und unter gleichermaßen sorgfältiger Berücksichtigung aller zum Vorteil und zum Nachteil der Verfahrensparteien (Z 1) sprechenden Umstände den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat und
4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.
- (2) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Auskünfte, die ausschließlich die Person der Antragstellerin oder des Antragstellers (§ 22 Abs. 2 Z 1) betreffen, sind jedenfalls zu erteilen.
- (3) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten. Abs. 2 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.
- (4) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission Stillschweigen zu bewahren.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

- § 26. (1) Für die Dienststellen der Gemeinde Wien sind fünf Bedienstete zu Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Für jede Gleichbehandlungsbeauftragte und jeden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) müssen dem Personalstand einer zu ihrem oder seinem Wirkungsbereich gehörenden Dienststelle angehören.
- (2) Auf welche Dienststellen sich der Wirkungsbereich der einzelnen Gleichbehandlungsbeauftragten erstreckt, ist von der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen durch Verordnung zu bestimmen. Dabei ist auf die Anzahl der in

den Dienststellen beschäftigten Bediensteten, den sachlichen Wirkungsbereich der Dienststellen und auf den Dienststellenbegriff des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes Bedacht zu nehmen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind von der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen auf fünf Jahre zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Vor der Bestellung ist für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin oder Stellvertreter) ein Dreivorschlag einzuholen. Das Vorschlagsrecht kommt der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle zu.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 4. Teiles dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Wirkungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung entgegenzunehmen und diesbezügliche Anfragen zu beantworten.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes im Zusammenwirken mit der zuständigen Kontaktfrau (§ 34) nachzugehen und gemeinsam mit dieser auf die Beseitigung der Diskriminierung oder Verletzung hinzuwirken. In diesem Zusammenhang sind sie auch berechtigt, der zuständigen amtsführenden Stadträtin, dem zuständigen amtsführenden Stadtrat, der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor zu berichten und einen Vorschlag der Gleichbehandlung zu übermitteln.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach § 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar - je nach Zuständigkeit - bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1 DO 1994) oder bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt (§ 9a Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 - UVS-DRG, LGBI. für Wien Nr. 35) Anzeige zu erstatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal pro Vierteljahr eine gemeinsame Arbeitssitzung mit den Kontaktfrauen ihres Wirkungsbereiches abzuhalten.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, in Angelegenheiten ihres Wirkungsbereiches an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 28. (1) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind unter Fortzahlung ihres Dienst Einkommens (ausgenommen Aufwandentschädigungen, Auslagenersatz und Fehlgeldentschädigungen) vom Dienst freizustellen.

(3) Den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung des Dienst Einkommens die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an für die Ausübung ihrer Funktion wesentlichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien insbesondere auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienstrecht, einschließlich Dienstrechtsverfahren,
3. Organisationsrecht,
4. Reden und Verhandeln.

Verschwiegenheitspflicht

§ 29. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle ihnen ausschließlich aus ihrer Funktion bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der oder des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 und 2 besteht auch nach Beendigung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter fort.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

Ruhen und Enden der Funktion

§ 30. (1) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter ruht in den in § 20 Abs. 1 genannten Fällen. § 19 Abs. 8 ist auf die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den

Gleichbehandlungsbeauftragten anzuwenden.

(2) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter endet in den in § 20 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 genannten Fällen und mit dem Wegfall der in § 26 Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzungen.

(3) § 20 Abs. 2 Z 6 ist auf die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung durch die amtsführende Stadträtin oder den amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen zu verfügen ist.

(4) Endet die Funktion einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der oder des früheren Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen.

(5) Abs. 1 bis 4 gelten auch für die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

3. Abschnitt

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 31. (1) Es ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (im folgenden "Arbeitsgruppe" genannt) einzurichten, deren Mitglieder (Ersatzmitglieder) Bedienstete der Gemeinde Wien sein müssen.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Gleichbehandlungsbeauftragten, bei ihrer Verhinderung die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter,

2. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befaßten Dienststelle sowie der Verwaltungsakademie der Stadt Wien,

2a. je eine Bedienstete oder ein Bediensteter der Personalstelle Wiener Stadtwerke und der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung,

3. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und der Personalvertretung.

(3) Die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten sind Ersatzmitglieder der Arbeitsgruppe. Für die übrigen Mitglieder der Arbeitsgruppe ist jeweils ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(4) Die Arbeitsgruppe wählt aus ihren Mitgliedern in geheimer Wahl eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter. Als gewählt gilt, wer die absolute Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.

Aufgaben der Arbeitsgruppe

§ 32. Der Arbeitsgruppe obliegt es, neben der Wahrnehmung der in diesem Gesetz geregelten Vorschlagsrechte und dem Recht auf Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission wegen einer

behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes (§ 22 Abs. 2 Z 3)

1. einen Informationsaustausch und gemeinsame Beratungen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen,
2. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für jede Geschäftsgruppe, für den Bereich der Magistratsdirektion sowie für den Bereich der sonstigen, keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen auszuarbeiten und der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder dem jeweiligen amtsführenden Stadtrat und der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor vorzulegen,
3. bis Ende März jedes Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in jeder Geschäftsgruppe, im Bereich der Magistratsdirektion sowie im Bereich der sonstigen, keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen im vorangegangenen Kalenderjahr auszuarbeiten und der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder dem jeweiligen amtsführenden Stadtrat und der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor vorzulegen,
4. unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen.

Geschäftsführung der Arbeitsgruppe

§ 33. (1) § 24 Abs. 2 bis 7 gilt sinngemäß.

(2) Die Arbeitsgruppe ist bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Vertreterinnen oder Vertretern der Dienstgeberin zu unterstützen.

(3) § 25 Abs. 2 gilt sinngemäß.

4. Abschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 34. (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind Kontaktfrauen in folgender Anzahl zu bestellen:

Anzahl der weiblichen Bediensteten in der Dienststelle
Anzahl der Kontaktfrauen
bis 300

1

von 301 bis 1000

2

von 1001 bis 5000

3

ab 5001

4

Die Kontaktfrauen müssen dem Personalstand der Dienststelle angehören.

(2) Die Kontaktfrauen sind von der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen auf fünf Jahre zu bestellen. Vor der Bestellung ist je ein Vorschlag der

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und des Dienststellenausschusses der Personalvertretung, gegebenenfalls auch des (Zentral)betriebsrates einzuholen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 35. (1) Die Kontaktfrauen haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 4. Teiles dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbesondere

1. darüber zu wachen, daß die Vorschriften dieses Gesetzes eingehalten werden,
2. jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten oder dem jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen und diese oder diesen bei der Beseitigung derselben zu unterstützen,
3. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen,
4. Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung an Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse der Bediensteten hinzuweisen.

(3) Gegenstand der Aufgaben nach Abs. 2 Z 3 ist insbesondere

1. die Information der (neu aufgenommenen) Bediensteten über ihre Rechte und die Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Gesetz,
2. die Motivation von Bediensteten zur Weiterbildung und Bewerbung um ausgeschriebene Dienstposten (Funktionen),
3. die Mitwirkung bei der Verfolgung von Verstößen nach dem 2. und 4. Teil dieses Gesetzes.

Geschäftsführung und Rechtsstellung der Kontaktfrauen

§ 36. (1) (Verfassungsbestimmung) Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) Die Funktion als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Dienstpflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Funktion Rücksicht zu nehmen.

(3) § 28 Abs. 4 und 5, § 29 und § 30 Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß.

(4) Endet die Funktion einer Kontaktfrau vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist innerhalb von sechs Monaten nach deren Ausscheiden eine Neubestellung auf die Dauer von fünf Jahren vorzunehmen.

(5) § 37 Abs. 1 - sowie mit der Maßgabe, dass die Zustimmung der Gleichbehandlungskommission einzuholen ist -, § 37 Abs. 2 und 3 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind auf Kontaktfrauen anzuwenden.

BESONDERE FÖRDERUNGSMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

Frauenförderungsgebot

§ 37. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin haben nach Maßgabe der Vorgaben der Frauenförderungspläne auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Bediensteten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Berufsgruppe oder
2. der höherwertigen Verwendungen (Funktionen), welche auf die in der betreffenden Berufsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen, weniger als 50% beträgt.

(3) Die Berufsgruppen sind vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu einer Berufsgruppe ist auf den Tätigkeitsbereich und die besoldungsrechtliche Einreihung Bedacht zu nehmen.

Frauenförderungspläne

§ 38. (1) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat nach Einholung entsprechender Vorschläge der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder des jeweiligen amtsführenden Stadtrates und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors für den Bereich jeder Geschäftsgruppe, für den Bereich der Magistratsdirektion sowie den Bereich der sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen jeweils einen Frauenförderungsplan zu erlassen.

(2) Grundlage der Frauenförderungspläne hat eine zum der Erlassung der Frauenförderungspläne jeweils vorangehenden 31. Jänner zu erstellende Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich der Frauenförderungspläne zu besetzenden Dienstposten und Funktionen zu sein. Es sind jeweils der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten, der Teilzeitbeschäftigten, der Lehrlinge und der höherwertigen Verwendungen (Funktionen), die zu erwartende Fluktuation sowie die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze voraussichtlich frei werdenden auszuschreibenden Dienstposten und der Funktionen zu ermitteln.

(3) Auf dieser Grundlage sind Frauenförderungspläne für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen.

(4) In den Frauenförderungsplänen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit, mit welchen personellen, organisatorischen, aus- und weiterbildenden sowie baulichen oder sonstigen raum-schaffenden Maßnahmen bestehende Benachteiligungen und die Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden sollen. Dabei sollen jeweils für zwei Jahre Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den in Betracht kommenden Berufsgruppen sowie höherwertigen Verwendungen (Funktion) innerhalb jeder Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener

Personalvertretungsgesetzes festgelegt werden.

(5) Die Frauenförderungspläne sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

Bevorzugte Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien

§ 39. (1) Bei der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien oder bei der Dienstzuteilung ist auf die Frauenförderungspläne Bedacht zu nehmen.

(2) Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger, die nachweislich aus Gründen der Pflege oder Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aus dem Dienst der Gemeinde Wien ausgeschieden sind und seither keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, sollen bevorzugt aufgenommen werden. Gleiches gilt, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde Wien vor höchstens vier Jahren zur Pflege oder Betreuung sonstiger naher Angehöriger (§ 61 Abs. 5 der Dienstordnung 1994) erfolgte.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

§ 40. (1) Frauen, die höherwertige Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt mit diesen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes auf eine Berufsgruppe entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mindestens 50 % beträgt.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben. Dies gilt insbesondere für die in § 4 angeführten Kriterien.

Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben der Frauenförderungspläne bevorzugt zuzulassen.

(2) Die Veranstaltungen (auch die nicht ausschließlich für Frauen angebotenen) sollen möglichst auch in Wien und innerhalb der Bürozeiten (Blockzeit) abgehalten werden.

Förderungsmaßnahmen für Karenzierte

§ 42. (1) Bedienstete, die sich zur Pflege eines nahen Angehörigen haben karenzieren lassen, sind zu den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zuzulassen. Die Veranstaltungsprogramme sind ihnen auf Verlangen zuzusenden.

(2) Für die in Abs. 1 genannten Karenzierten sind in der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befaßten Dienststelle der Gemeinde Wien Informationen, die ihnen sonst zur Kenntnis zu bringen wären, zur Einsicht aufzulegen.

5. Teil

BERICHTSWESEN

§ 43. (1) Jede amtsführende Stadträtin oder jeder amtsführende Stadtrat und die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor haben bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren in ihrer Geschäftsgruppe bzw. in der Magistratsdirektion sowie den sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen zu berichten. Diese Berichte haben auch nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen in den einzelnen Bereichen zu enthalten.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(3) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und 2 bis zum darauffolgenden 31. Oktober dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

6. Teil

SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LANDESLEHRERINNEN UND LANDESLEHRER

Mit der Gleichbehandlung befasste Organe

§ 43a. Für die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer sind folgende mit der Gleichbehandlung befassten Organe einzurichten:

1. Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer,
2. Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrerinnen und Landeslehrer,
3. Kontaktfrauen.

Einrichtung, Mitgliedschaft und Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer

§ 43b. (1) Beim Amt der Wiener Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (im Folgenden "Kommission" genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

1. eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter des Amtes der Wiener Landesregierung,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Stadtschulrates für Wien,
3. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Personalvertretung.

(3) Als beratende Mitglieder gehören der Kommission die Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 43f) an.

(4) Für jedes stimmberechtigte Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(5) Die stimmberechtigten Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind von der Landesregierung für eine Funktionsdauer von fünf Jahren

zu bestellen.

(6) Hinsichtlich des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 2 steht der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien, hinsichtlich eines der beiden Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 dem Zentralausschuss für Lehrer für öffentliche allgemeinbildende Pflichtschulen, hinsichtlich des anderen Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) dem Zentralausschuss für Lehrer für öffentliche berufsbildende Pflichtschulen ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(7) Den Vorsitz in der Kommission übt das in Abs. 2 Z 1 genannte Mitglied aus.

(8) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden.

(9) § 24 Abs. 2 bis 6 gilt mit der Maßgabe, dass unter Mitglieder der Kommission nur die stimmberechtigten Mitglieder gemäß Abs. 2 zu verstehen sind.

(10) Für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Kommission hat das Amt der Wiener Landesregierung zu sorgen.

Stellungnahmen der Gleichbehandlungskommission

§ 43c. (1) Die Kommission hat Stellungnahmen zu allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen oder Lehrer und der Bewerberinnen oder Bewerber betreffenden Fragen im Sinn der §§ 4 bis 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, abzugeben.

(2) Der Kommission sind Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen von Landesbehörden, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung der Lehrerinnen oder Lehrer und der Bewerberinnen oder Bewerber berühren, im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zuzuleiten.

Gutachten und Berichte der Gleichbehandlungskommission

§ 43d. (1) Die Kommission hat auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Einrichtungen oder von Amts wegen ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 bis 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf Lehrerinnen oder Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind berechtigt:

1. jede Bewerberin oder jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienstverhältnis als Lehrerin oder Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien in eigener Sache,
2. jede Lehrerin oder jeder Lehrer an einer öffentlichen Pflichtschule des Landes Wien in eigener Sache,
3. die Personalvertretung im Rahmen ihres Wirkungsbereiches,
4. jede oder jeder Gleichbehandlungsbeauftragte im Rahmen ihres oder seines Wirkungsbereiches.

(3) § 22 Abs. 3 bis 6 gilt mit der Maßgabe, dass

1. sich das in Abs. 4 Z 1 enthaltene Gesetzeszitat auf § 8 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bezieht und

2. an die Stelle des in Abs. 6 genannten jeweils zuständigen Organs der Gemeinde Wien jenes des Landes Wien tritt.

(4) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des

Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, hat sie

1. dem zuständigen Organ des Landes Wien oder dem Stadtschulrat für Wien schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und

2. es oder ihn aufzufordern

a) die Diskriminierung zu beenden,

b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete oder den hierfür verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen oder verfolgen zu lassen und

c) binnen zwei Monaten über die Durchführung der im Gutachten gemachten Vorschläge und geforderten Maßnahmen zu berichten.

(5) Die Kommission hat bis zum 31. Dezember jedes dritten Jahres dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Landesregierung über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten. In diesen Bericht ist auch der Umstand aufzunehmen, dass das zuständige Organ des Landes Wien oder der Stadtschulrat für Wien der Aufforderung der Kommission nach Abs. 4 Z 2 nicht oder nicht vollinhaltlich nachgekommen ist. Weiters sind diesem Bericht allfällige Berichte der Gleichbehandlungsbeauftragten anzuschließen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 43e. (1) Für das Verfahren vor der Kommission sind § 6 Abs. 1, § 7, § 10, § 13, §§ 14 bis 16, §§ 18 bis 22, §§ 32 und 33, § 45, § 46, §§ 48 bis 51 und § 55 Abs. 1 erster Satz des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. soweit von Parteien (Beteiligten) die Rede ist, die Antragstellerin oder der Antragsteller und jene Personen zu verstehen sind, gegen die der Antrag gerichtet ist,
2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 4 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren,
3. in den Fällen der §§ 8 und 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes die Kommission von sich aus auf Grund des ihr vorliegenden Antrages und unter gleichermaßen sorgfältiger Berücksichtigung aller zum Vorteil und zum Nachteil der Verfahrensparteien (Z 1) sprechenden Umstände den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat und
4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.

(2) § 25 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.

Bestellung und Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 43f. (1) Für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen sind zwei Gleichbehandlungsbeauftragte und für die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen. Für jede

Gleichbehandlungsbeauftragte und jeden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die

Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) müssen dem Personalstand einer zu ihrem Wirkungsbereich gehörenden Pflichtschule angehören.

(2) Von den beiden für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine oder einer für den Wirkungsbereich der Inspektionsbezirke 1 bis 11 und die oder der andere für die Inspektionsbezirke 12 bis 18 zu bestellen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind von der Landesregierung auf fünf Jahre zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Lehrerin oder des zu bestellenden Lehrers.

Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Vor der Bestellung ist für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) ein Dreivorschlag der Kommission in der Zusammensetzung gemäß § 43b Abs. 2 einzuholen.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(7) § 29 ist anzuwenden.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 43g. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen oder Lehrer ihres Wirkungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und diesbezügliche Anfragen zu beantworten.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben jedem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung im Zusammenwirken mit der zuständigen Kontaktfrau (§ 43h) nachzugehen und gemeinsam mit dieser auf die Beseitigung der Diskriminierung hinzuwirken. In diesem Zusammenhang sind sie auch berechtigt, dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Landesregierung oder der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien zu berichten und einen Vorschlag der Gleichbehandlung zu übermitteln.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4 bis 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes durch eine im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Wien stehende Lehrerin oder einen in einem solchen Dienstverhältnis stehenden Lehrer mit schriftlicher Zustimmung jener Lehrerin oder jenes Lehrers, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinarbehörde (§ 9 Abs. 1 lit. a Wiener Landeslehrer und Landeslehrerinnen-Diensthoheitsgesetz

1978 - LDHG 1978) Anzeige zu erstatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben mindestens einmal pro Vierteljahr gemeinsame Arbeitssitzungen mit den Kontaktfrauen ihres Wirkungsbereiches abzuhalten.

Bestellung und Geschäftsführung der Kontaktfrauen

§ 43h. (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, sind Kontaktfrauen in folgender Anzahl zu bestellen:

Anzahl der Lehrerinnen

und Lehrer in der

Dienststelle

Anzahl der

Kontaktfrauen

bis 300

1

von 301 bis 1000

2

ab 1001

3

Die Kontaktfrauen müssen dem Personalstand der Dienststelle angehören.

(2) Die Kontaktfrauen sind von der Landesregierung auf fünf Jahre zu bestellen. Vor der Bestellung ist ein Vorschlag des Dienststellenausschusses der Personalvertretung einzuholen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Lehrerin oder des zu bestellenden Lehrers. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden.

(4) § 29 und § 43f Abs. 6 gelten sinngemäß.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 43i. (1) Die Kontaktfrauen haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbesondere

1. darüber zu wachen, dass die Vorschriften der §§ 4 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes eingehalten werden,

2. jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung der oder dem jeweiligen

Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen und diese oder diesen bei der Beseitigung derselben zu unterstützen,

3. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen oder Lehrer entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen,

4. Vorschläge in Fragen der Beschäftigung und der Aus- und Weiterbildung an Schulleiterinnen oder Schulleiter zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse der Lehrerinnen oder Lehrer hinzuweisen.

(3) Gegenstand der Aufgaben nach Abs. 2 Z 3 ist insbesondere

1. die Information der (neu aufgenommenen) Lehrerinnen und Lehrer über ihre Rechte nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeiten zu deren Geltendmachung,

2. die Motivation der Lehrerinnen und Lehrer zur Weiterbildung und Bewerbung um ausgeschriebene Planstellen und schulfeste Stellen,

3. die Mitwirkung bei der Verfolgung von Verstößen gegen §§ 4

bis 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

Ruhen und Enden von Funktionen

§ 43j. (1) § 20 Abs. 1 ist auf die mit der Gleichbehandlung befassten Organe (§ 43a) mit der Maßgabe anzuwenden, dass die darin enthaltenen Verweise auf Bestimmungen der Dienstordnung 1994 bei Landeslehrerinnen oder Landeslehrern und bei der Vertreterin oder dem Vertreter des Stadtschulrates für Wien als Verweise auf die für sie maßgebenden gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen gelten.

(2) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin, Stellvertreter) oder als Kontaktfrau endet

1. in den Fällen des § 20 Abs. 2 Z 1, 2 und 5,
2. bei Vorliegen der in § 20 Abs. 2 Z 4 genannten oder in gleichartigen bundesgesetzlichen Rechtsvorschriften enthaltenen Gründe,

3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Land Wien, im Fall des § 43b Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Bund, im Fall des § 43b Abs. 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter.

(3) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter endet auch mit dem Wegfall der in § 43f Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzung, jene der Kontaktfrauen auch mit dem Wegfall der in § 43h Abs. 1 Schlusssatz genannten Voraussetzung.

(4) § 20 Abs. 2 Z 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) der Kommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) und der Kontaktfrauen von der Landesregierung zu verfügen ist.

(5) Endet die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin, Stellvertreter) vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine neue Funktionsträgerin oder ein neuer Funktionsträger innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der früheren Funktionsträgerin oder des früheren Funktionsträgers zu bestellen. Endet die Funktion einer Kontaktfrau vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist innerhalb von sechs Monaten nach deren Ausscheiden eine Neubestellung auf die Dauer von fünf Jahren vorzunehmen.

(6) Ruht die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) der Kommission, einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) oder einer Kontaktfrau länger als sechs Monate, ist für die restliche Dauer des Ruhens eine neue Funktionsträgerin oder ein neuer Funktionsträger (Ersatzmitglied, Stellvertreterin, Stellvertreter) zu bestellen. Für diese Bestellung finden jene Bestimmungen Anwendung, welche für die Bestellung des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes), der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) oder der Kontaktfrau, deren oder dessen Funktion ruht, gegolten haben.

7. Teil

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Übergangsbestimmungen

§ 44. (1) Die in § 18 Abs. 1 erster Satz, § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz sowie § 22 Abs. 4 Z 1 in der Fassung der 3. Novelle zum **Wiener Gleichbehandlungsgesetz**, LGBL. für Wien Nr. 21/2001, festgesetzten Antragsfristen von drei Jahren finden nur auf Sachverhalte Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2000 verwirklicht worden sind oder zumindest über dieses Datum hinaus angedauert haben. Für alle anderen Sachverhalte gelten die bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens normierten Antragsfristen weiter.

(2) § 25 in der Fassung der 3. Novelle zum **Wiener Gleichbehandlungsgesetz** findet auch auf im Zeitpunkt des nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Inkrafttretens bereits anhängige Verfahren Anwendung.

(3) Auf Grund des § 34 Abs. 1 in der Fassung der 3. Novelle zum **Wiener Gleichbehandlungsgesetz** zusätzlich zu bestellende Kontaktfrauen sind bis längstens 31. Dezember 2001 zu bestellen.

(4) Bis zum Inkrafttreten der nach § 37 Abs. 3 in der Fassung der 3. Novelle zum **Wiener Gleichbehandlungsgesetz** zu erlassenden Verordnung findet die Anlage zum **Wiener Gleichbehandlungsgesetz** in der bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens geltenden Fassung mit der Maßgabe weiterhin Anwendung, dass deren Z 16 lautet:

16. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppen C, D1, D, E1 und E, sofern nicht Z 17, 18 oder 19 zutrifft
Haus- und Siedlungsinspektoren im Sondervertrag
Zeremonienleiter im Sondervertrag.

§ 44a. (1) Mit Ablauf des 31. Dezember 2003 enden die Funktionen der nach der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmung des § 19 Abs. 3 bestellten Ersatzmitglieder der Kommission, ausgenommen die Funktionen jener Ersatzmitglieder, die auf Grund eines Vorschlages des Zentralausschusses der Personalvertretung bestellt worden sind, sowie des als Vertreterin oder Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten nach der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmung des § 19 Abs. 2 Z 4 bestellten Mitgliedes der Kommission.

(2) Die nach Abs. 1 verbleibenden Mitglieder haben bis zum 31. Dezember 2003 unter Bedachtnahme auf § 19 Abs. 2 zu beschließen, wer von ihnen ab 1. Jänner 2004 für den Rest der Funktionsperiode, für die sie bestellt worden sind, die Funktion eines Mitgliedes und wer die Funktion eines Ersatzmitgliedes ausüben wird. Auf diesen Beschluss ist § 24 Abs. 3 nicht anzuwenden.

(3) Kommt ein Beschluss (Abs. 2) nicht zu Stande, gilt, dass dem bis zum 31. Dezember 2003 die Funktion der oder des Vorsitzenden ausübenden Mitglied, wenn es eine mit Personalangelegenheiten betraute rechtskundige Bedienstete oder ein solcher rechtskundiger Bediensteter ist, die Funktion eines Mitgliedes zukommt; im Übrigen verbleibt jenes von den jeweils zwei Mitgliedern (§ 19 Abs. 2 Z 1 bis 3 in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung) als Mitglied in der Kommission, welches ihr länger angehört, bei gleicher Funktionsdauer das Mitglied, das mehr Dienstjahre bei der Gemeinde Wien aufweist.

§ 44b. (1) Die erstmalige Bestellung der

Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (§ 43a Z 2) und der Kontaktfrauen (§ 43a Z 3) hat bis 30. Juni 2004 zu erfolgen. Die erste Funktionsperiode dieser Organe der Gleichbehandlung endet am 31. Dezember 2008.

(2) Auf am 31. Dezember 2003 anhängige Verfahren gemäß den §§ 22 und 23 sind die Bestimmungen dieses Gesetzes in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(3) Der Bericht gemäß § 43d Abs. 5 ist erstmalig bis zum 31. Dezember 2006 vorzulegen.

§ 44c. Organisatorische und personelle Maßnahmen im Zusammenhang mit den §§ 43a bis 43j können bereits ab dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag erfolgen, dürfen jedoch frühestens mit 1. Jänner 2004 wirksam werden.

§ 45. Eine Diskriminierung liegt nicht vor, solange die Einhaltung des § 3 Z 1 oder 6 in einer Dienststelle oder einem Teil einer Dienststelle aufgrund der Rechtsvorschriften über den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz (Bedienstetenschutz) eine bauliche Veränderung oder Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten erfordern und diese Maßnahme unter Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit einen unvertretbaren Kostenaufwand mit sich bringen würde. Der Magistrat der Stadt Wien hat nach Maßgabe der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten unter Bedachtnahme auf die Frauenförderungspläne (§ 38 Abs. 4) und die im ersten Satz angesprochenen Rechtsvorschriften darauf hinzuwirken, daß die notwendigen baulichen oder sonstigen Maßnahmen zumindest etappenweise vorgenommen werden.

Verordnungserlassung

§ 45a. Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen bereits von dem Tag an erlassen werden, der der Kundmachung der durchzuführenden Gesetzesbestimmung folgt; sie dürfen jedoch nicht vor den durchzuführenden Gesetzesbestimmungen in Kraft treten.

Auflegen von Vorschriften

§ 45b. In jeder Dienststelle sind an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle folgende Vorschriften aufzulegen oder den Bediensteten mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen:

1. das **Wiener Gleichbehandlungsgesetz** und
2. die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen.

Verweisung auf andere Gesetze

§ 46. (1) Soweit dieses Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verweist, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2005 geltenden Fassung anzuwenden.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

§ 47. Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis 43, 44, 44a, 44b Abs. 2 (soweit er sich auf Verfahren gemäß § 22 bezieht), 45

und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Richtlinienumsetzung

§ 48. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40,
2. Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, Amtsblatt Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S. 6,
3. Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002 S. 15.

In-Kraft-Treten

§ 49. Dieses Gesetz ist in seiner Stammfassung am 1. Mai 1996 in Kraft getreten.

Dokumentnummer

LRWI/D400/000