RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG – Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen als Bedienstete der Gemeinde Wien), welches die Rechtsgrundlage für den gegenständlichen Bericht darstellt, ist mit 1. Mai 1996 in Kraft getreten. Bis Dezember 2016 wurde das Gesetz insgesamt 17 Mal novelliert.

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

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

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

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

Das Gleichbehandlungsgebot gilt unter anderem bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für Bewerberinnen und Bewerber, bei der Einreihung von Verwendungen und Dienstposten sowie bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen. Die betroffenen Personen haben je nach Art der Diskriminierung z. B. Anspruch auf Schadenersatz, Beendigung der Diskriminierung bzw. Erklärung einer diskriminierenden Kündigung für rechtsunwirksam. Jedenfalls gebührt auch ein Schadenersatz für die Verletzung der Würde. Außerdem ist jeder Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot eine Dienstpflichtverletzung und nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

GLE!CH GEHT'S UNS BESSER.

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

Eine Unterrepräsentation ist gegeben,

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

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

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

GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM NOVELLEN DES WIENER GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz zwei Mal novelliert.

Besonders erwähnenswert ist dabei die 16. Novelle zum W-GBG, mit der unter anderem die Regelungen über die Beweislastumkehr an die Vorgaben der EU-Richtlinie 2006/54/EG angepasst wurden. Weiters wird begrüßt, dass die Gerichte sowie die Dienstbehörde ausdrücklich dazu verpflichtet wurden, sich im Einzelfall mit dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission (GBK) zu befassen und eine abweichende Entscheidung zu begründen. Mit dieser Novelle wurde auch die Verschwiegenheitspflicht in der Gleichbehandlungskommission angepasst. Ein wichtiges Anliegen der Gleichbehandlung wurde durch die Ausweitung der Berichtsmöglichkeiten der Kommission vor allem in schwerwiegenden Fällen umgesetzt.

DIENSTRECHTSNOVELLEN

Auch in die dienstrechtlichen Vorschriften der Stadt Wien wurden neue Regelungen aufgenommen, welche einen Fortschritt im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie gebracht haben.

So wurde zum Beispiel im Jahr 2014 die Karenz zur Pflege erweitert und die Pflegeteilzeit neu eingeführt. Nun gebührt Bediensteten auch für demenziell erkrankte oder minderjährige nahe Angehörige mit Anspruch auf Pflegegeld ab Pflegestufe 1 eine Karenz zur Pflege. Im Rahmen der Pflegeteilzeit kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden herabgesetzt werden. Mit einer weiteren Novelle wurde im Jahr 2014 einer Anregung der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten Rechnung getragen, indem die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Eltern-Teilzeit geändert wurden und das Verbot der Unterbrechung der Teilzeit bis zum vierten Lebensjahr des Kindes sowie die Obergrenze des Beschäftigungsausmaßes entfielen.

Im Jahr 2015 wurden die dienstrechtlichen Vorschriften ebenfalls mehrmals novelliert. So wurde die bereits 2011 eingeführte Väterfrühkarenz („Papamonat") in einen – den neuen Familienformen entsprechenden – Anspruch auf einen sogenannten „Babymonat" (Frühkarenz) umgewandelt. Damit besteht ein Rechtsanspruch auf eine unbezahlte Karenz in der Dauer von mindestens einer bis zu höchstens vier Wochen nun auch für Personen, die in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und mit dem Partner bzw. der Partnerin und dem Kind im gemeinsamen Haushalt wohnen. Den entsprechenden Anspruch haben auch Adoptiv- und Pflegeeltern.

Zudem wurden neue Regelungen für die Berechnung des Urlaubsanspruches im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Eltern-Karenz notwendig. Eine bis dahin mögliche rückwirkende Aliquotierung des gesamten Jahresurlaubs bei Antritt der Eltern-Karenz und ein dadurch nicht beabsichtigter Urlaubsvorgriff wurde nun ausgeschlossen, indem festgelegt wurde, dass nur der zum Zeitpunkt des Antritts der (Eltern-)Karenz bestehende Resturlaub aliquotiert werden darf.

Von den dienstrechtlichen Änderungen im Jahr 2016 sind aus gleichstellungsrechtlicher Sicht die Bestimmungen hervorzuheben, wonach die Eltern-Karenz für weibliche Bedienstete, deren gleichgeschlechtliche Partnerin schwanger wird, ermöglicht wurde sowie der Kündigungsschutz für Frauen auf die Zeit nach einer Fehlgeburt ausgeweitet wurde.