

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 2022 wurde das Gesetz insgesamt 22-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 und die

geschlechtsbezogene Belästigung in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis sowie die Viktimisierung gelten als Diskriminierung nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt unter anderem bei der Festsetzung von Auswahlkriterien für Bewerber*innen, 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.

Entsprechend dem Frauenförderungsgebot haben die Vertreter*innen 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 bzw. der Dienstposten, die den Berufsfamilien im Bereich Führung und Management zugeordnet sind, 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,
- der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen bzw. Führungsfunktionen, sofern gleiche Qualifikation vorliegt,
- der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für höherwertige Verwendungen (Funktionen).

Gesetzliche Änderungen im Berichtszeitraum Novellen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes

Im Berichtszeitraum wurde das Wiener Gleichbehandlungsgesetz dreimal novelliert.

Besonders erwähnenswert sind dabei die 20. und die 21. Novelle zum W-GBG. Durch diese Novellen, und damit zusammenhängend durch die entsprechenden dienstrechtlichen Bestimmungen, wurde die Forderung der Gleichbehandlungsbeauftragten nach einem Ausbau der Rechte von Opfern sexueller Belästigungen weitgehend umgesetzt. Die neu eingeführten Maßnahmen dienen dazu, den Opferschutz auszubauen und die Betroffenen zu stärken sowie die Verfahren in den Dienststellen zu verbessern. Diese Novellen umfassen unter anderem folgende Maßnahmen:

- Information an Betroffene einer sexuellen Belästigung über den Ausgang der Verfahren gegen die Beschuldigten.
- Vertrauensperson für alle Zeug*innen bei Einvernahmen in der Disziplinarverhandlung.
- Ausweitung der Möglichkeit der getrennten Einvernahme mittels Videoübertragung auf alle Betroffenen von sexueller Belästigung – nicht nur schwerer sexueller Belästigung wie bisher – sowie auf alle Zeug*innen. Diese erfolgt auf Wunsch der Betroffenen oder der Zeug*innen. In der Ladung ist auf diese Möglichkeit hinzuweisen.
- Teilnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. eines Mitglieds der Gleichbehandlungskommission an den Verhandlungen in Disziplinarverfahren, welchen

der Vorwurf einer sexuellen Belästigung zugrunde liegt, mit Fragerecht an die Betroffenen.

- Übermittlung einer schriftlichen Ausfertigung des Disziplinerkenntnisses an die Gleichbehandlungskommission bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragte in den entsprechenden Fällen.

Darüber hinaus wurde mit der 21. Novelle des W-GBG (2022) das Viktimisierungsverbot, also der Schutz vor Benachteiligungen für Betroffene von Diskriminierungen, neu definiert und damit verstärkt. Ebenfalls wurden wichtige Bestimmungen betreffend das Verfahren der Gleichbehandlungskommission novelliert und bestehende Unklarheiten klargestellt. Ausdrücklich klargestellt wurde auch die Befugnis der Gleichbehandlungsbeauftragten, bei Bedarf Einsicht in alle relevanten Akten bzw. Disziplinarakten zu bekommen.

Die neuen Opferschutzbestimmungen sind aus der Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten aufgrund der langjährigen Erfahrungen in der Beratung und Begleitung von Betroffenen besonders wichtig und notwendig, um die Betroffenen vor einer weiteren schweren psychischen Belastung im Zuge der dienstrechtlichen Verfahren zu schützen. Sie sind jedoch bei weitem nicht ausreichend und können alleine nicht gewährleisten, dass alle Verfahren ohne unnötige Traumatisierung der Opfer ablaufen. Dazu bedarf es weiterer Maßnahmen wie rechtlicher Instrumente, aber jedenfalls auch weiterer Sensibilisierung bzw. Schulungen der handelnden Akteur*innen, beispielsweise der Personalverantwortlichen, Führungskräfte sowie Mitglieder der Disziplinarsenate bzw. Richter*innen. Die Schulungen für Personalverantwortliche sind im Berichtszeitraum bereits erfolgt (siehe Schulungen für Personalverantwortliche S. 112).

Neben den Opferschutzregelungen wurden im Berichtszeitraum in den dienstrechtlichen Vorschriften der Stadt

Wien auch weitere neue Regelungen aufgenommen, welche Fortschritte im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen.

Besonders erwähnenswert sind dabei die Erhöhung des Pflegefreistellungsanspruchs um weitere sechs Werktage für die notwendige Pflege eines Kindes mit Behinderung unabhängig von dessen Alter, die Ermöglichung eines Freijahrs bzw. eines Freiquartals auch für Teilzeitbeschäftigte, die Klarstellung des Anspruchs auf Frühkarenz auch bei gleichgeschlechtlicher Ehe, der Ausbau der mobilen Arbeit sowie die Einführung der Altersteilzeit.