

Ziel 4: Prävention von Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz besagt, dass im Falle eines befristeten – auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegten – Dienstverhältnisses einer oder eines vertraglich Bediensteten, das wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 Wiener Gleichbehandlungsgesetz durch Zeitablauf beendet wurde, auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden kann. Zudem ist nach § 2 Abs. 5 Z 5 W-GBG jede ungünstigere Behandlung einer Mitarbeiterin im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Um überprüfen zu können, ob Verträge mit einer Befristung aufgrund einer Schwangerschaft nicht verlängert wurden, mussten die Dienststellen berichten, wie viele Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen eine Schwangerschaft gemeldet haben und ob diese in weiterer Folge verlängert wurden oder nicht.

In den Jahren 2021 und 2022 berichteten die Dienststellen über Meldungen von Schwangerschaften von Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen. In einigen Fällen wurden befristete Verträge nicht verlängert, weil es sich um Verträge handelte, die nicht auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt waren (zum Beispiel Saisonbedienstete, Karenzvertretungen, Projektverträge). Im Falle von unklaren Berichten hat die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten Kontakt mit den Dienststellen aufgenommen und offene Fragen geklärt. Anhand der vorgelegten Berichte konnte keine diskriminierende Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses festgestellt werden, allerdings ist anzumerken, dass zwei Dienststellen angegeben haben, dass sie keine entsprechende Auswertung erstellen können.