

LT 26.1.1996

WIENER LANDTAG

Beilage Nr. 1/1996
PrZ 2555/95-MDPLTG

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

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 Lehrer gilt nur § 23.

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 B, der mit Dienstklasse VI oder VII bewertet ist,
3. der Verwendungsgruppe C, der mit Dienstklasse IV oder V bewertet ist,
4. der Verwendungsgruppe 1,
5. des Schemas II K oder IV K, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
6. des Schemas II L oder IV L, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Leiterinnenzulage hat,
7. für Sondervertragsbedienstete oder Kollektivvertragsbedienstete, der einem in Z 1 bis 6 genannten Dienstposten vergleichbar ist.

(4) Diskriminierung ist jede benachteiligende Ungleichbehandlung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Die sachliche Rechtfertigung kann bei der Begründung des Dienstverhältnisses auch in der Berücksichtigung sozialer Verhältnisse bestehen.

(5) 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 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,
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 oder Lebensgefährten einer Bewerberin oder der Ehegattin oder Lebensgefährtin 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. Soweit jedoch Förderungsmaßnahmen nach den §§ 39 und 40 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf 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.

Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis

1. von einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstgeberin selbst sexuell belästigt werden oder
2. durch Dritte sexuell belästigt werden und die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

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

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das die betroffene Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfindet und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Dienstgeberin oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht wird.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach §§ 3 bis 7 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 ein Dienstverhältnis wegen einer von der Gemeinde Wien zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Gemeinde Wien gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadenersatz bis zum Fünffachen des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V des Schemas II verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerberinnen oder Bewerber um dieselbe Stelle Ansprüche nach Abs. 1 geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit fünf Gehältern nach Abs. 1 begrenzt. Der Schadenersatz ist auf die diskriminierten Personen gleichmäßig aufzuteilen.

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.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

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

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- und Weiterbildungsmaßnahme einzubeziehen.

Beruflicher Aufstieg

§ 14. (1) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer von der Gemeinde Wien zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist die Gemeinde Wien zum Schadenersatz verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Bezugsdifferenz für fünf Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Bedienstete oder der Bedienstete bei erfolgter Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

(3) Machen mehrere Bedienstete Ansprüche nach Abs. 1 im Zusammenhang mit derselben Maßnahme geltend, so ist der Ersatzanspruch der einzelnen diskriminierten Bediensteten begrenzt mit dem durch die Anzahl der diskriminierten Bediensteten geteilten Schadenersatz, den die Bedienstete oder der Bedienstete mit dem höchsten Ersatzanspruch nach Abs. 2 erhalten hätte.

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.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts 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.

Schadenersatz wegen sexueller Belästigung

§ 17. (1) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Nachteils, wenn sie oder er infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat im Fall des § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Ersatz des erlittenen Nachteils.

(3) Soweit der erlittene Nachteil nach Abs. 1 und 2 nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Bedienstete oder der Bedienstete zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 5.000 S.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 18. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach §§ 14 und 17 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach §§ 10 und 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Bedienstete oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von vertraglich Bediensteten nach § 16 ist innerhalb 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach §§ 14 und 17 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Betrauung mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Für Ansprüche nach § 11 gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.

(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.

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. zwei mit Personalangelegenheiten befaßte Bedienstete der Gemeinde Wien,
2. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befaßten Dienststelle der Gemeinde Wien,
3. zwei Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26),
4. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und der Personalvertretung.

(3) Für jedes Mitglied ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen.

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

(5) Hinsichtlich der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 steht der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§ 31), hinsichtlich der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 4 der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und dem Zentralausschuß der Personalvertretung ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(6) Die Kommission 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.

(7) Bei Bedarf ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und

2. während der Zeit
 - a) einer Suspendierung,
 - b) einesurlaubes von mehr als drei Monaten,
 - c) einer Abordnung auf bestimmte Zeit.

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

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit der Abordnung auf Widerruf,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand bei der Gemeinde Wien, in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand der vorschlagenden Dienststelle und in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter,
5. durch Verzicht.

(3) Der Stadtsenat hat Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

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 §§ 3 bis 7 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 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 - der Antragstellerin oder dem Antragsteller und dem in Ansehung der betroffenen Person (dem betroffenen Dienstverhältnis) 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 hiefür 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.

Gutachten der Gleichbehandlungskommission in Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

§ 23. (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 §§ 3 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, 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.

(3) § 22 Abs. 3 bis 7 gilt mit der Maßgabe, daß an die stelle der Gemeinde Wien das Land Wien tritt.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

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

(2) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende und bei ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens drei Mitglieder verlangen.

(3) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, hat sich durch das Ersatzmitglied vertreten zu lassen.

(4) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(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 gelten § 6 Abs. 1, § 7, § 13, §§ 14 bis 16 sowie §§ 18 bis 22, § 32, § 33, §§ 45 und 46 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51.

(2) §§ 45 und 46 AVG gelten jedoch mit der Maßgabe, daß eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 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 darzulegen, daß auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren.

(3) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist verpflichtet, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) 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.

(5) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten zulässig; dies gilt nicht für die Antragstellerin oder den Antragsteller im Sinne des § 22 Abs. 2 Z 1. 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 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 bei der erstmaligen Bestellung der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befaßten Dienststelle, später der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen 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 aufgrund des Geschlechtes nach §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der Bediensteten oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinarbehörde Anzeige zu erstatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal pro Vierteljahr eine gemeinsame Besprechung 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 sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

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

(3) Den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung des Dienstehelommens 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 dienstliche Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

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.

Ruhen und Enden der Funktion

§ 30. (1) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter ruht in den in § 20 Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Fällen.

(2) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter endet in den in § 20 Abs. 2 Z 1 bis 3 und 5 genannten Fällen und mit dem Wegfall der in § 26 Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzungen.

(3) Die amtsführende Stadträtin oder der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten hat im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Fällen des § 20 Abs. 3 Z 1 und 2 zu entheben.

(4) Bei Bedarf sind Gleichbehandlungsbeauftragte für den Rest der Funktionsdauer 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 Gemeinde Wien,
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 Jänner 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.

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) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist verpflichtet, der Arbeitsgruppe die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soweit nicht die Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht.

4. Abschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 34. (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 des Wiener Personalvertretungsgesetzes ist eine Bedienstete zur Kontaktfrau zu bestellen, sofern zumindest eine zur Übernahme der Funktion bereite Kandidatin vorhanden ist. Für Dienststellen mit mehr als 300 weiblichen Bediensteten ist eine weitere Kontaktfrau zu bestellen. 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 4 gelten sinngemäß.

4. Teil

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 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 40% beträgt.

(3) Die Berufsgruppen sind in der Anlage festgesetzt.

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

31. Jänner jedes zweiten Jahres 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 und fortzuschreiben.

(3) Auf dieser Grundlage sind Frauenförderungspläne für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(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 des Wiener Personalvertretungsgesetzes festgelegt werden.

(5) Die erstmalig erlassenen und die gemäß Abs. 3 angepaßten 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, 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. Frauen, die höherwertige Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen 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 des Wiener Personalvertretungsgesetzes auf eine Berufsgruppe entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mindestens 40 % beträgt.

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 31. März jedes zweiten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den beiden 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 31. März jedes zweiten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über ihre Tätigkeit in den beiden 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 30. Juni dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

6. Teil

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Übergangsbestimmungen

§ 44. (1) Die Gleichbehandlungskommission ist innerhalb von sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes einzurichten.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind innerhalb von drei Monaten, die Kontaktfrauen innerhalb von sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen.

(3) Die Frauenförderungspläne sind erstmalig mit Wirkung vom 1. Jänner 1997 auf der Grundlage der zum 31. Jänner 1996 zu ermittelnden Daten gemäß § 38 Abs. 2 zu erstellen.

(4) Die Berichte gemäß § 43 Abs. 1 und 2 sind erstmalig bis zum 31. März 1999, der Bericht gemäß § 43 Abs. 3 erstmalig bis zum 30. Juni 1999 vorzulegen.

§ 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 Arbeitnehmerschutz eine bauliche Veränderung oder Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten erfordern und diese Maßnahme unter Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit einen unvermeidbaren 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) darauf hinzuwirken, daß die notwendigen baulichen oder sonstigen Maßnahmen zumindest etappenweise vorgenommen werden.

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 1996 geltenden Fassung anzuwenden.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

§ 47. Die Gemeinde hat ihre in §§ 1 bis 22 und 24 bis 46 geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Inkrafttreten

§ 48. Dieses Gesetz tritt mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

Anlage

(zu § 37 Abs. 3)

BERUFSGRUPPEN

Die unter einer Zahl zusammengefaßten Bedienstetengruppen bilden eine Berufsgruppe.

1. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe 1
2. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe 2, sofern nicht Z 3 oder 4 zutrifft
3. Schulwarte
4. Autobuslenker
Kontrollore
Lenker im Vollbahnbetrieb
Straßenbahnfahrer
U-Bahnfahrer
5. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe 3P, sofern nicht Z 6 zutrifft
6. Folgende Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe 3P:
Kraftwagenlenker
Telefonistinnen
Arbeiter der Autobahnmeistereien und der Bundesstraßenerhaltung
B und S, ohne erlerntem einschlägigen Lehrberuf
Amtsgehilfen
Kanalarbeiter
Kanzleigehilfinnen
Kindergartenhelferinnen
Platzmeister
Wäschemanipulanten
Wassermesserableser
Kranführer
Schreiber
Verschubfahrer, Erste
Betriebsgehilfen der Wiener Stadtwerke - Städtische Bestattung
Fachgehilfen für Bestattungsdurchführungen
7. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppen 3A und 3
8. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe 4
9. Bedienstete des höheren technischen Dienstes
Bedienstete der Feuerwehr im höheren Dienst
Bedienstete des höheren Forstdienstes

10. Bedienstete des höheren Verwaltungsdienstes
Rechtskundige Bedienstete
11. Apothekerinnen
Ärzte
Ärztliche Direktoren
Ärztliche Abteilungs-(Instituts-)vorstände
Ärztlicher Leiter des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes
Physikatsärztinnen
Psychologinnen
Direktions-(Betriebs-)ärzte
Ärzte, Fachärzte, Physikatsärzte und Schulärzte im Sonder-
vertrag
12. Bedienstete des höheren Archivdienstes
Bedienstete des höheren Bibliotheksdienstes
Bedienstete des höheren Dienstes in den Museen
13. Bedienstete der Verwendungsgruppe B, sofern nicht Z 14 oder 15
zutrifft
14. Fachbedienstete des technischen Dienstes
Chemiker
Fachbedienstete der physikalisch-technischen Prüfanstalt für
Radiologie und Elektromedizin
Fachbedienstete des Forstdienstes
Fachbedienstete des Stadtgartenamtes
Filmtechniker
15. Sozialarbeiterinnen
Sozialpädagoginnen
Sozialarbeitsassistentinnen im Sondervertrag
16. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppen C, D und E, sofern
nicht Z 17, 18 oder 19 zutrifft
Haus- und Siedlungsinspektoren im Sondervertrag
Zeremonienleiter im Sondervertrag
17. Bedienstete des technischen Dienstes
Werkmeister
Betriebsbedienstete
Chemisch-technische Assistenten
Laboratoriumsleiter der Landesbildstelle
Lehrwerkstättenmeister
Maschinenmeister
Radiumtechniker
Röntgentechniker

18. Behindertenfachbetreuerinnen
Sanitätsoberrevisoren
Sanitätsrevisoren
Stationsführer des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes
Stationsleiter des Rettungs- und Krankenbeförderungsdienstes
Behindertenbetreuerinnen
Erzieher
Heimhelferinnen
Horthelferinnen
Lernpflegerinnen
Stationsgehilfinnen
Sozialarbeiterinnen der Elternberatungsstellen im Sondervertrag
19. Brandmeister
Hauptbrandmeister
Inspektionshauptbrandmeister
Inspektions-Rauchfangkehrer
Löschmeister
Oberbrandmeister
Oberfeuerwehrmänner, Erste
Oberfeuerwehrmänner
Feuerwehrmänner
20. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe K 1
Bedienstete der gehobenen medizinisch-technischen Dienste
21. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe K 2, sofern nicht
Z 20 zutrifft
Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe K 3
22. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe K 4
23. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe K 5
24. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe K 6
25. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppen L 1, L 2a 2,
L 2a 1, L 2b 1 und L 3
Lehrer der Musiklehranstalten der Stadt Wien
26. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppe LK
Kindergartenassistentinnen im Sondervertrag
27. Gutsangestellte
28. Landarbeiter
Forstarbeiter
29. Hausbesorger
30. Lehrlinge

Sondervertragsbedienstete, die nach den vorstehenden Merkmalen keiner Berufsgruppe angehören würden, sind unter Berücksichtigung ihres Tätigkeitsbereiches und der Höhe ihres Gehaltes einer Berufsgruppe zuzuordnen.

Wird durch eine Änderung der Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994 eine Bedienstetengruppe neu geschaffen und ist diese Bedienstetengruppe einer der oben angeführten Bedienstetengruppen hinsichtlich des Tätigkeitsbereiches und der besoldungsrechtlichen Einreihung ähnlich, so ist die neu geschaffene Bedienstetengruppe der entsprechenden Berufsgruppe zuzuordnen.