

ENTWURF

Beilage Nr. 1/2004

**WIENER LANDTAG**

**Gesetz, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (7. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 38/2003, wird wie folgt geändert:

*1. § 38 Abs. 2 lautet:*

„(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.“

*2. In § 38 Abs. 3 entfallen im ersten Satz der Ausdruck „und fortzuschreiben“ und der zweite Satz.*

*3. In § 38 Abs. 5 entfällt die Wortfolge „erstmalig erlassenen und die gemäß Abs. 3 angepassten“.*

*4. In § 46 Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Mai 2003“ durch den Ausdruck „1. Jänner 2004“ ersetzt.*

*5. In § 47 entfällt die Absatzbezeichnung „(1)“ und Abs. 2.*

**Artikel II**

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## **Vorblatt**

### **Probleme:**

Die im Wiener Gleichbehandlungsgesetz in der Form einer Rechtsverordnung vorgesehene Anpassung der Frauenförderungspläne an die aktuelle Entwicklung drei Jahre nach deren Erlassung hat sich als nicht praktikabel und bloß verwaltungsaufwändig erwiesen.

### **Ziel:**

Entfall der Fortschreibung und der Anpassung der Frauenförderungspläne

### **Inhalt:**

Aufhebung der Fortschreibung und der Anpassung der Frauenförderungspläne

### **Alternativen:**

Beibehaltung der unbefriedigenden Situation

### **Kosten:**

Durch den Entfall der Anpassung der Frauenförderungspläne wird der Verwaltungsaufwand verringert, wodurch es zu einer nicht näher bezifferbaren Kostenreduktion kommen wird.

### **EU-Konformität:**

Gegeben

## **Erläuterungen**

### **zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG geändert wird (7. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)**

#### **Allgemeiner Teil**

Gemäß § 38 Abs. 1 W-GBG hat die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister 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.

Die Frauenförderungspläne sind für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen, fortzuschreiben und nach drei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen (§ 38 Abs. 3 W-GBG).

Diese in Form einer Rechtsverordnung vorzunehmende Anpassung der Frauenförderungspläne auf Grund einer ca. ein Jahr vor deren Erlassung stattgefundenen generellen Bestandsaufnahme (vgl. § 38 Abs. 2 W-GBG) hat sich als äußerst verwaltungsaufwändig und in keinem Verhältnis zum Nutzen erwiesen.

Die beabsichtigte Novelle sieht aus diesem Grund den Entfall der im Wege der Erlassung einer Rechtsverordnung erfolgenden dreijährigen Anpassung der Frauenförderungspläne vor. Dieser Entfall führt zu einer Verringerung des Verwaltungsaufwandes und damit zu einer Reduktion der Kosten, ohne dass ein Defizit bei der Verwirklichung der Frauenförderung in Kauf genommen werden muss.

#### **Besonderer Teil**

##### Zu Art. I Z 1 bis 3 (§ 38 Abs. 2, 3 und 5):

Durch den Entfall der dreijährigen Anpassung der Frauenförderungspläne haben auch die generelle Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Schätzung der im Geltungsbereich der Frauenförderungspläne zu besetzenden Dienstposten und Funktionen nicht mehr zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, sondern nur noch vor Erlassung der Frauenförderungspläne zu erfolgen. Darüber hinaus entfallen im W-GBG alle

weiteren Bezugnahmen auf die Fortschreibung und Anpassung der Frauenförderungspläne zum Zwecke der Erlassung einer formellen „Anpassungsverordnung“.

Zu Art. I Z 4 (§ 46 Abs. 2):

Es erfolgt eine Aktualisierung bezüglich der Verweise auf Bundesgesetze.

Zu Art. I Z 5 (§ 47):

Die Bestimmung des § 47 Abs. 2 ist durch Zeitablauf obsolet geworden.

## Textgegenüberstellung

alt

neu

### Wiener Gleichbehandlungsgesetz

### Wiener Gleichbehandlungsgesetz

#### Art. I Z 1:

**§ 38.** (2) Grundlage der Frauenförderungspläne hat eine zum 31. Jänner jedes dritten 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.

**§ 38.** (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.

#### Art. I Z 2:

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

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

Art. I Z 3:

**§ 38.** (5) Die erstmalig erlassenen und die gemäß Abs. 3 angepaßten Frauenförderungspläne sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

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

Art. I Z 4:

**§ 46.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2003 geltenden Fassung anzuwenden.

**§ 46.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Jänner 2004** geltenden Fassung anzuwenden.

Art. I Z 5:

**§ 47.** (1) 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.

**§ 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.

(2) In der Zeit von dem der Kundmachung der 6. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz folgenden Tag bis 31. Dezember 2003 ist § 47 in der Fassung vor dieser Novelle mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Ausdrucks ‚§§ 1 bis 22 und 24 bis 46‘ der Ausdruck ‚§§ 1 bis 22, 24 bis 44a, 45 und 45b‘ tritt.