

ENTWURF

Beilage Nr. 14/2010

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (11. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) und das Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz (1. Novelle zum Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 41/2009, wird wie folgt geändert:

1. *Nach § 2 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:*

„(2a) Soweit in diesem Gesetz von Dienststellen die Rede ist, sind darunter die Magistratsdirektion mit Ausnahme der Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsabteilungen, die magistratischen Bezirksämter und das Kontrollamt, die in § 3 Abs. 2 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien – GOM, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, S 4, in der Fassung ABl. der Stadt Wien Nr. 42/2009, S 4, genannten Organisationseinheiten, die Unternehmungen „Stadt Wien – Wiener Wohnen“ und „Wien Kanal“, die Generaldirektion der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ sowie deren Teilunternehmungen zu verstehen.“

2. *§ 2 Abs. 3 Z 7 lautet:*

„7. der Verwendungsgruppe K 1, K 2, K 3 oder K 4, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,“

3. *In § 3 und § 4 Z 2 wird jeweils der Ausdruck „Familienstand“ durch den Ausdruck „Personenstand“ ersetzt.*

4. In § 4 Z 3 wird nach dem Ausdruck „des Ehegatten“ der Ausdruck „oder der eingetragenen Partnerin“ und nach dem Ausdruck „der Ehegattin“ der Ausdruck „oder des eingetragenen Partners“ eingefügt.

5. § 6 Abs. 1 dritter Satz lautet:

„Werden innerhalb einer Dienststelle Dienstposten oder Funktionen ausgeschrieben, bezüglich derer eine Unterrepräsentation von Frauen im Sinn des § 37 Abs. 2 besteht, hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für diesen Dienstposten oder diese Funktion besonders erwünscht sind.“

6. § 6 Abs. 4 lautet:

„(4) Ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem höherwertigen Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221, einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, oder §§ 31 bis 32 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 MSchG bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihrem früheren höherwertigen oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet werden soll.“

7. In § 9 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „Wiener Personalvertretungsgesetzes“ der Ausdruck „– W-PVG“ eingefügt.

8. In § 15 wird der Ausdruck „die Bedienstete oder der Bedienstete“ durch den Ausdruck „die oder der Bedienstete“ ersetzt.

9. In § 17b werden die Ausdrücke „der Dienstordnung 1994“ bzw. „der Vertragsbedienstetenordnung 1995“ durch die Ausdrücke „DO 1994“ bzw. „VBO 1995“ ersetzt.

10. § 19 Abs. 2 Z 3 lautet:

- „3. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26),“

11. § 19 Abs. 5 erster Satz lautet:

„Hinsichtlich des Mitgliedes (der Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 4 steht der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Landesgruppe Wien, ein Vorschlagsrecht zu.“

12. § 19 Abs. 6 lautet:

„(6) Den Vorsitz in der Kommission übt das in Abs. 2 Z 1 genannte Mitglied aus.“

13. § 20 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern – während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der VBO 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG 1986, BGBl. Nr. 679. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission erst nach Ablauf von drei Monaten ein.“

14. In § 20 Abs. 2 Z 4 werden die Ausdrücke „der Dienstordnung 1994“ bzw. „Vertragsbedienstetenordnung 1995“ durch die Ausdrücke „DO 1994“ bzw. „VBO 1995“ ersetzt.

14a. Die Überschrift zu § 21 lautet:

„Stellungnahmen und Beratungen der Gleichbehandlungskommission“

14b. § 21 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Kommission hat Stellungnahmen zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und des 4. Teiles dieses Gesetzes ab-

zugeben und zu diesem Thema regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundigen Personen durchzuführen.“

15. § 22 Abs. 2 Z 2 lautet:

„2. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte,“

16. In § 22 Abs. 2 entfällt die Z 3, die bisherige Z 4 erhält die Bezeichnung „3.“.

17. In § 22 Abs. 3 wird der Ausdruck „des betroffenen Bewerbers, der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten“ durch den Ausdruck „des betroffenen Bewerbers oder der oder des betroffenen Bediensteten“ ersetzt.

18. § 22 Abs. 8 lautet:

„(8) Kommt das zuständige Organ dem nicht oder nicht vollinhaltlich innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den nach § 43 Abs. 1 vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission aufzunehmen.“

19. § 24 Abs. 5 dritter und vierter Satz lautet:

„Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.“

20. § 24 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt, ihren Beratungen eine Vertreterin oder einen Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe – Landesgruppe Wien, sowie weitere sachkundige Personen beizuziehen.“

21. Die bisherigen Abs. 6 und 7 des § 24 erhalten die Bezeichnung „(7)“ bzw. „(8)“.

22. In § 25 Abs. 1 Z 3 wird nach dem Wort „hat“ ein Beistrich gesetzt und der Teilsatz „wobei in schweren Fällen einer behaupteten Diskriminierung im Sinn des § 7 die Kommission von der Einvernahme der oder des von dieser Diskriminierung betroffenen Bediensteten absehen, eine Vertreterin oder einen Vertreter der Kommission zur Einvernahme dieser oder dieses Bediensteten in der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission entsenden und das Protokoll über diese Einvernahme sowie die Aufzeich-

nung der unter Verwendung technischer Einrichtungen erfolgten Wort- und Bildübertragung (§ 101 Abs. 4a DO 1994) anfordern kann, wenn der von der Kommission im Verfahren nach § 22 zu beurteilende Sachverhalt auch Gegenstand eines Verfahrens vor der Disziplinarkommission ist," *eingefügt*.

23. Die Überschrift des 2. Abschnittes des 3. Teils lautet:

„Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter“

24. Die §§ 26 bis 28 samt Überschriften lauten:

„Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Zur Kontrolle der Einhaltung dieses Gesetzes sowie zur Besorgung der ihr oder ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben ist aus dem Kreis der Bediensteten eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen. Die Bestellung erfolgt durch die amtsführende Stadträtin oder den amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen für die Dauer von fünf Jahren. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Vor der Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist ein Dreivorschlag einzuholen. Das Vorschlagsrecht kommt der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle zu.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat für den Fall ihrer oder seiner Verhinderung aus dem Kreis der ihr oder ihm zugewiesenen Bediensteten fünf Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu bestellen, wobei zumindest eine oder einer eine rechtskundige Bedienstete oder ein rechtskundiger Bediensteter, eine oder einer eine Bedienstete oder ein Bediensteter aus der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und eine oder einer eine den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete oder ein solcher Bediensteter sein muss. Durch die Bestellung zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter wird eine nach einem Zuweisungsgesetz verfügte Zuweisung nicht berührt. In welchem Umfang die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten im Fall ihrer oder seiner Verhinderung zu vertreten haben, hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte allgemein oder im Einzelfall zu bestimmen.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unabhängig vom Vorliegen eines Vertretungsfalles (Abs. 3) die von ihr oder ihm bestellten Stellvertreterinnen oder Stellvertreter mit bestimmten, genau zu umschreibenden Aufgaben schriftlich zu betrauen. Im Rahmen dieser Betrauung vertritt die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten und handelt in ihrem oder seinem Namen.

(5) Der Magistrat hat für die Bereitstellung der für die Wahrnehmung der Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zu sorgen.

Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten obliegt es,

1. sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 4. Teiles dieses Gesetzes zu befassen,
2. unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen,
3. Vorschläge für die Bestellung von Kontaktfrauen zu erstatten (§ 34 Abs. 2),
4. den Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien zu erstatten (§ 38 Abs. 4),
5. den Vorschlag für das Gleichstellungsprogramm zu erstatten (§ 38 Abs. 4),
6. Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung entgegenzunehmen und diesbezügliche Anfragen zu beantworten.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat jeden ihr oder ihm 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 ist sie oder er auch berechtigt, der zuständigen amtsführenden Stadträtin, dem zuständigen amtsführenden Stadtrat, der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor zu berichten und einen Vorschlag der Gleichbehandlung zu übermitteln.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach § 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar – je nach Zuständigkeit – bei der Disziplinarbehörde

(§ 81 Z 1 DO 1994) oder bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt (§ 9a Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 – UVS-DRG, LGBl. für Wien Nr. 35) Anzeige zu erstatten.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, mindestens einmal pro Vierteljahr eine Arbeitssitzung mit den Kontaktfrauen abzuhalten.

(5) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach § 25 Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Im Rahmen dieser Aufgabenerfüllung sind Auskünfte, die ausschließlich die Person der oder des von einer allfälligen Diskriminierung Betroffenen betreffen, jedenfalls zu erteilen.

(6) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für ihre oder seine Aufgaben notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten. Abs. 5 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

(7) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte Stillschweigen zu bewahren.

(8) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind die zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen statistischen Daten vom Magistrat der Stadt Wien jährlich in anonymisierter Form zu übermitteln.

Rechtsstellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 28. (Verfassungsbestimmung) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer oder seiner Funktion an keine Weisungen gebunden. Die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in dieser Funktion nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.“

25. § 29 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm ausschließlich aus ihrer oder seiner 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 oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der oder des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.“

26. *In § 30 Abs. 2 entfällt die Wortfolge „und mit dem Wegfall der in § 26 Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzungen“.*

27. *§ 30 Abs. 4 lautet:*

„(4) Endet die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist unverzüglich eine neue Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein neuer Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen.“

28. *§ 30 Abs. 5 entfällt.*

29. *Der 3. Abschnitt des 3. Teils entfällt.*

30. *Der bisherige 4. Abschnitt des 3. Teils erhält die Bezeichnung „3. Abschnitt“.*

31. *§ 34 Abs. 1 erster Satz lautet:*

„Für jede Dienststelle, für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit, sollen Kontaktfrauen in folgender Anzahl bestellt werden:“

32. *§ 34 Abs. 2 lautet:*

„(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; hiebei kommt der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ein im Einvernehmen mit der Personalvertretung (§ 39 Abs. 9 Z 3 lit. b Wiener Personalvertretungsgesetz) oder dem (Zentral)Betriebsrat auszuübendes Vorschlagsrecht zu. Kann ein Einvernehmen mit

der Personalvertretung oder dem (Zentral)Betriebsrat innerhalb angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist nicht hergestellt werden, haben die im ersten Satz genannten Stadträtinnen oder Stadträte die Bestellung aus dem Kreis der namhaft gemachten Kandidatinnen vorzunehmen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.“

33. *In § 35 Abs. 2 Z 2 wird die Wortfolge „der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten oder dem jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten“ durch die Wortfolge „der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten“ ersetzt.*

34. *§ 36 Abs. 3 lautet:*

„(3) Die Kontaktfrauen dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei der Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.“

35. *Nach § 36 Abs. 3 werden folgende Abs. 3a und 3b eingefügt:*

„(3a) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, haben die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter den Kontaktfrauen die Teilnahme an für die Ausübung ihrer Funktion wesentlichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien zu ermöglichen.

(3b) § 29 Abs. 1 bis 3 und § 30 Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß.“

36. *§ 37 lautet:*

„**§ 37.** (1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin haben 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 der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in dem betreffenden Berufsfeld oder

2. der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einer Dienststelle, welche auf die in dem betreffenden Berufsfeld dauernd Beschäftigten entfallen, weniger als 50% beträgt.

(3) Die Berufsfelder sind vom Stadtsenat festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Be- dienstetengruppe zu einem Berufsfeld ist auf den Tätigkeitsbereich und allfällige Auf- stiegsmöglichkeiten innerhalb desselben Bedacht zu nehmen.“

37. § 38 samt Überschrift lautet:

„Gleichstellungsprogramm

§ 38. (1) Das Gleichstellungsprogramm umfasst die von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegten Zielvorgaben. Bei Festlegung der Zielvorgaben ist auf § 37 und die Vorschläge der oder des Gleichbehand- lungsbeauftragten (Abs. 4) Bedacht zu nehmen. Die Zielvorgaben sind der Magistratdi- rektorin oder dem Magistratsdirektor und dem Zentralausschuss (§ 11 Wiener Personal- vertretungsgesetz) bekannt zu geben.

(2) Die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor hat die nach Abs. 1 festgeleg- ten Zielvorgaben den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern bekannt zu geben.

(3) Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter haben der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleich- stellungsprogramms jedes Jahr zu berichten, welche oder welcher der oder dem Gleich- behandlungsbeauftragten bis zum 31. Jänner eines jeden Jahres die gesammelten Be- richte übermittelt.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Zugrundelegung der nach Abs. 3 einlangenden Berichte bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres und unter Einbindung der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder des jeweiligen amtsführenden Stadtrates einer Geschäftsgruppe und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors hinsicht- lich des Bereiches der Magistratsdirektion und der sonstigen keiner Geschäftsgruppe an- gehörenden Dienststellen einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin sowie einen Vorschlag für die Zielvorgaben der nächsten Periode an die für Personalange- legenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zu- ständigen amtsführenden Stadtrat und an die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat zu

erstatten. Die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat hat den Bericht und den Vorschlag an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister weiterzuleiten, wobei sowohl sie oder er als auch die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat eine Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Zielvorgaben abgeben kann.“

38. *In § 39 Abs. 1 wird der Ausdruck „die Frauenförderungspläne“ durch den Ausdruck „das Gleichstellungsprogramm“ ersetzt.*

39. *§ 40 Abs. 1 lautet:*

„(1) Frauen, die höherwertige Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend dem Gleichstellungsprogramm solange bevorzugt mit diesen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf ein Berufsfeld entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mindestens 50 % beträgt.“

40. *In § 41 Abs. 1 wird die Wortfolge „der Frauenförderungspläne“ durch die Wortfolge „des Gleichstellungsprogramms“ ersetzt.*

41. *§ 43 lautet:*

§ 43. (1) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten und der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und § 38 Abs. 4 bis zum darauf folgenden 31. Oktober dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.“

42. *In § 44 entfallen die Absatzbezeichnung „(1)“ sowie die Abs. 2 bis 4.*

43. § 44a lautet:

„§ 44a. (1) Die oder der nach § 26 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz zu bestellende Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß dieser Gesetzesbestimmung innerhalb von sechs Monaten nach Kundmachung der 11. Novelle zu diesem Gesetz zu bestellen. Ihre oder seine erste Funktionsperiode beginnt am 1. Juli 2011.

(2) Die oder der nach Abs. 1 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte hat die nach § 26 Abs. 3 und 4 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz vorzunehmenden Bestellungen bzw. Betrauungen bis längstens 30. Juni 2011 vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat der Magistrat im Einvernehmen mit der oder dem nach Abs. 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten dieser oder diesem das ihr oder ihm zugeteilte Personal rechtzeitig vor dem 30. Juni 2011 bekannt zu geben.

(3) Die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des § 19 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz bei der Gleichbehandlungskommission anhängigen Verfahren sind in der Zusammensetzung nach § 19 Abs. 2 in der Fassung vor der 11. Novelle zu diesem Gesetz weiter zu führen.

(4) Die in § 38 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz genannten Zielvorgaben sind erstmals für das Jahr 2012 festzulegen; sie dürfen bereits von dem Tag an festgelegt werden, der der Kundmachung der 11. Novelle zu diesem Gesetz folgt, jedoch nicht vor dem 1. Jänner 2012 wirksam werden.

(5) Der Bericht gemäß § 43 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz ist erstmals bis zum 31. Oktober 2014 vorzulegen.“

44. § 44c lautet:

„§ 44c. Die am 30. Juni 2010 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit 31. Dezember 2011 außer Kraft.“

45. In § 46 Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Mai 2009“ durch den Ausdruck „1. Mai 2010“ ersetzt.

Artikel II

Das Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz – W-LLGBG, LGBl. für Wien Nr. 41/2009, wird wie folgt geändert:

1. *In § 3 Abs. 9 wird das Gesetzeszitat „§ 24 Abs. 2 bis 6“ durch das Gesetzeszitat „§ 24 Abs. 2 bis 5 und 7“ ersetzt.*
2. *In § 5 Abs. 3 wird der Ausdruck „Die §§ 24 Abs. 2 bis 6 und 25 Abs. 2“ durch das Gesetzeszitat „§ 24 Abs. 2 bis 5 und 7 sowie § 25 Abs. 2“ ersetzt.*
3. *In § 10 Abs. 2 wird das Datum „1. Mai 2009“ durch das Datum „1. Mai 2010“ ersetzt.*

Artikel III

Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 2 bis 4, 6 bis 9, 12 bis 14, 17, 19, 22 und 43 bis 45 sowie Art. II Z 3 mit dem der Kundmachung folgenden Tag,
2. Art. I Z 10, 11, 14a bis 16, 20, 21, 23, 24 (soweit er sich auf die §§ 26 und 27 bezieht), 25 bis 30 und 33 bis 35 sowie Art. II Z 1 und 2 mit 1. Juli 2011,
3. (Verfassungsbestimmung) Art. I Z 24 (soweit er sich auf § 28 bezieht) mit 1. Juli 2011,
4. Art. I Z 1, 5, 18, 31, 32 und 36 bis 42 mit 1. Jänner 2012.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Probleme:

1. Eine Evaluierung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes hat hinsichtlich einzelner seiner Bestimmungen, insbesondere bei den Organstrukturen und den die Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben und die Frauenförderung regelnden Steuerungsmechanismen, ein Verbesserungspotential ergeben;
2. Auf Grund des mit BGBl. I Nr. 135/2009 kundgemachten Bundesgesetzes über die eingetragene Partnerschaft können nunmehr zwei Personen gleichen Geschlechts eine eingetragene Partnerschaft begründen (eingetragene Partnerinnen und Partner) und sich zu einer Lebensgemeinschaft auf Dauer mit gegenseitigen Rechten und Pflichten verbinden, was auch auf Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes Auswirkungen hat;
3. Opfer schwerer sexueller Belästigung sind vielfach schwer traumatisiert, sodass für sie mehrfache Vernehmungen besonders belastend sind.

Ziele:

- ad 1.: Umsetzung der Evaluierungsergebnisse;
- ad 2.: Berücksichtigung der eingetragenen Partnerschaften im Wiener Gleichbehandlungsgesetz;
- ad 3.: Weitestgehende Vermeidung von Doppelvernehmungen von Opfern einer schweren sexuellen Belästigung.

Inhalt/Problemlösung:

- ad 1.: – Neudefinition des Dienststellenbegriffs unter Anlehnung an jenen der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien
- Schaffung der Grundlagen für ein „Gleichstellungsprogramm“ als zeitgerechtem und flexiblem Instrument mit klaren Zielvorgaben
 - Schaffung einer eigenen Organisationseinheit unter Leitung einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten
 - Auflösung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Übertragung von deren Aufgaben an die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten
 - Neuordnung des Berichtwesens;
- ad 2.: Anpassung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes an die neue Rechtslage;
- ad 3.: Die Gleichbehandlungskommission kann die Aussage des Opfers einer schweren sexuellen Belästigung in der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission ihrem eigenen Verfahren zu Grunde legen.

Alternativen:

Keine

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:**Finanzielle Auswirkungen:**

Da die erforderlichen personellen und sachlichen Erfordernisse für die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten neu im Wesentlichen bereits vorhanden sind, ist mit keinen ins Gewicht fallenden Mehrkosten für die Gemeinde Wien zu rechnen. Für andere Gebietskörperschaften entstehen durch die Novelle keine Mehrkosten.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich, sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen, Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht sind mit dem Regelungsvorhaben nicht verbunden.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Das Regelungsvorhaben fördert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Dieses Ziel wird einerseits durch die Neustrukturierung von Gleichstellungsorganen und -instrumenten und andererseits durch eine noch größere Präzisierung einzelner Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erreicht.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

EU-Regelungen stehen diesem Entwurf nicht entgegen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Art. 20 Abs. 1 B-VG normiert den Grundsatz der Weisungsgebundenheit der Verwaltungsorgane. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist im gegenständlichen Entwurf für die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten vorgesehen und soll – so wie bisher – durch Verfassungsbestimmung festgelegt werden. Art. I Z 24 (soweit er sich auf § 28 W-GBG bezieht) ist daher als Verfassungsbestimmung zu beschließen. Gleiches gilt für die diese Bestimmungen in Kraft setzende Norm des Art. III Z 3.

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (11. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) und das Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz (1. Novelle zum Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden

Allgemeiner Teil

Der Dienststellenbegriff des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes orientiert sich – aus historischen Gründen – an jenem des Wiener Personalvertretungsgesetzes (W-PVG). Die Dienststelleneinteilung nach dem Wiener Personalvertretungsgesetz (vgl. das Verzeichnis der Dienststellen gemäß § 4 W-PVG, ABl. der Stadt Wien Nr. 5/2010) ist jedoch mit der Dienststellenorganisation des Magistrats nicht ident. Dies ist insofern aus heutiger Sicht nicht ideal, als Adressaten zB des Gleichbehandlungsgebotes in erster Linie die Leiterinnen und Leiter von Magistratsdienststellen sind. So hat sich in der Vollzugspraxis gezeigt, dass insbesondere auch in Bezug auf eine klare Verantwortung hinsichtlich der zu verfolgenden Gleichstellungsziele in den einzelnen Dienststellen die Zugrundelegung des Dienststellenbegriffs nach der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien besser wäre. Dies soll nunmehr geschehen.

Weiters werden die sog. „Berufsgruppen“ durch „Berufsfelder“ ersetzt, wobei im Sinn einer möglichst genauen Erfassung von Ungleichbehandlungen und einer noch besseren Frauenförderung statt der besoldungsrechtlichen Einreihung als Zuordnungsmerkmal zu einer Berufsgruppe die jeweiligen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb eines Berufsfeldes treten sollen.

Weiteres vordringliches Ziel der Novelle ist es, ein den bestehenden Anwaltschaften entsprechendes Organ der Gleichbehandlung zu schaffen. Dieses Ziel soll dadurch erreicht werden, dass eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter einer eigenen Organisationseinheit („Anwaltschaft“) vorstehen soll, wobei deren oder dessen Weisungsfreiheit wie bisher verfassungsgesetzlich abgesichert werden soll. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat aus dem Kreis der ihr oder ihm zur Dienstleistung zugeteilten Bediensteten fünf Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu bestellen und deren Aufgaben referatsmäßig festzulegen. Für den Bereich KAV und WStW ist jedenfalls eine solche Stellvertreterin bzw. ein solcher Stellvertreter zu bestellen. Dadurch wird eine flexiblere Regelung der Zuständigkeit als bisher (Verordnung) erreicht, womit auch eine rasche Anpassung an sich ändernde Organisationsstrukturen oder Arbeitsanfälle ermöglicht wird.

Da die Aufgaben der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Wesentlichen künftig von der neuen „Anwaltschaft“ wahrgenommen werden sollen, kann sie entfallen. Die Ex-

pertise ihrer Mitglieder kann jedoch weiter auch von der Gleichbehandlungskommission genützt werden, als diese zu ihren Sitzungen sachkundige Personen beiziehen kann bzw. zu regelmäßigen gemeinsamen Beratungen, die auch dem gegenseitigen Informations- (Erfahrungs-)austausch dienen, einladen muss.

Unter einem werden auch die Grundlagen für ein neues Gleichstellungsprogramm geschaffen, das an die Stelle der bisherigen Frauenförderungspläne treten soll und gemeinsam mit der Neuordnung des Berichtwesens und dessen Einbindung in die Personalplanung ein zeitgerechtes Reagieren in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Frauenförderung ermöglichen soll. Hervorzuheben ist, dass die Zielvorgaben auf Basis eines Vorschlages der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister erlassen werden sollen und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte als unabhängiges (weisungsfreies) Organ dem Gemeinderat im Abstand von drei Jahren einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin zu erstatten hat.

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2010 besteht für zwei Personen gleichen Geschlechts die Möglichkeit, eine eingetragene Partnerschaft nach dem Bundesgesetz über eingetragene Partnerschaften (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, zu begründen und sich damit zu einer Lebensgemeinschaft auf Dauer zu verbinden. Dieses neue Rechtsinstitut erfordert Anpassungen sowohl im Hinblick auf die allgemeinen Bestimmungen über das Gleichbehandlungsgebot als auch hinsichtlich der Bestimmungen hinsichtlich diskriminierender Auswahlkriterien.

In Fällen schwerer sexueller Belästigung ist für die Opfer jede Aussage über das sie vielfach traumatisierende Geschehen belastend. Mit dem vorliegenden Entwurf wird die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass die Gleichbehandlungskommission in ihrem Verfahren unter Verzicht auf eine neuerliche Befragung des Opfers auf die Ergebnisse der Verhandlungen vor der Disziplinarkommission zurückgreifen kann.

Näheres zu diesen und geringfügigen sonstigen Änderungen (zB Ruhensbestimmungen) ist dem Besonderen Teil der Erläuterungen zu entnehmen.

Finanzielle Erläuterungen:

Die auf Grund der Schaffung der neuen Organisationseinheit „Gleichbehandlungsbeauftragte/r“ eventuell anfallenden Kosten können derzeit konkret nicht abgeschätzt werden. Mit relevanten zusätzlichen Kosten für die Stadt Wien ist jedoch nicht zu rechnen, zumal die für die neue Organisationseinheit erforderlichen personellen und sachlichen Erforder-

nisse im Wesentlichen bereits vorhanden sind. Kosten für andere Gebietskörperschaften entstehen nicht.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und 5 (§ 2 Abs. 2a und § 6 Abs. 1 dritter Satz W-GBG):

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich an verschiedenen Stellen (beispielsweise im Zusammenhang mit der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen oder bei der Bestellung von Kontaktfrauen) auf den Begriff der Dienststelle im Sinn des § 4 des Wiener Personalvertretungsgesetzes – W-PVG. Diesem Dienststellenbegriff ist eigen, dass auch mehrere Magistratsdienststellen als eine Dienststelle im Sinn des § 4 W-PVG gelten können und dies in der Praxis auch tatsächlich so ist. Dadurch kommt es nicht nur zu unklaren Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Gebot der Gleichstellung der Geschlechter, sondern hat die Vollzugspraxis gezeigt, dass mit dem derzeitigen Dienststellenbegriff auch die tatsächliche Magistratsdienststellen bezogene Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Berufsgruppen oder in Bezug auf höherwertige Verwendungen (Funktionen) nicht abgebildet werden kann. Aus diesem Grund sollen nunmehr, soweit im Wiener Gleichbehandlungsgesetz von Dienststellen die Rede ist, darunter die ausdrücklich in § 2 Abs. 2a W-GBG aufgezählten Dienststellen zu verstehen sein. Der neue Dienststellenbegriff orientiert sich im Wesentlichen an § 3 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien – GOM, jedoch erfolgt im Interesse einer zielgerichteten Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes und der Frauenförderung sowie einer größeren Transparenz teilweise eine detailliertere Definition (zB MD ohne PWS und MD-PWS).

Die Bestimmungen des § 6 Abs. 1 dritter Satz W-GBG wurden dem neuen Dienststellenbegriff entsprechend angepasst.

Zu Art. I Z 2 (§ 2 Abs. 3 Z 7 W-GBG):

Diese Bestimmung definierte bisher als höherwertige Verwendungen unter anderem Dienstposten des Schemas II K oder IV K, deren Inhaberinnen oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage haben. Nachdem auf Grund von Novellierungen der Anspruch auf eine Chargenzulage im Bereich des Schemas II K oder IV K auch für Dienstposten besteht, die nicht als höherwertig iSd Wiener Gleichbehandlungsgesetzes angesehen werden können, ist zur Präzisierung eine Einschränkung auf Dienstposten der Verwendungsgruppen K 1, K 2, K 3 oder K 4 erforderlich geworden.

Zu Art. I Z 3 und 4 (§§ 3 und 4 Z 2 und 3 W-GBG):

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2010 trat das Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I Nr. 135/2009, in Kraft, welches zwei Personen gleichen Geschlechts die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft und damit die Verbindung zu einer Lebensgemeinschaft auf Dauer mit gegenseitigen Rechten und Pflichten ermöglicht. Im Zusammenhang damit wurden in § 2 Abs. 1 des Personenstandsgesetzes, BGBl. Nr. 60/1983, die Personenstandsfälle um die eingetragene Partnerschaft erweitert und im Meldegesetz 1991 der Begriff „Familienstand“ durch den Begriff „Personenstand“ ersetzt, weshalb die allgemeinen Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes betreffend das Gleichbehandlungsgebot (§ 3 W-GBG) dementsprechend anzupassen sind (Art. I Z 3).

Ebenso wird in Ansehung des neu geschaffenen Rechtsinstituts der eingetragenen Partnerschaft klargestellt, dass auch Einkünfte der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners bei einer Auswahlentscheidung nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen (Art. I Z 4).

Zu Art. I Z 6 bis 9, 14, 17 und 19 (§ 6 Abs. 4, § 9 Abs. 2, §§ 15 und 17b, § 20 Abs. 2 Z 4, § 22 Abs. 3 und § 24 Abs. 5 dritter und vierter Satz W-GBG):

Es handelt sich um bloß formal-legistische Änderungen, die mit keinen inhaltlichen Änderungen der davon betroffenen Normen verbunden sind.

Zu Art. I Z 10, 15, 23 bis 28 und 33 (§ 19 Abs. 2 Z 3, § 22 Abs. 2 Z 2, §§ 26 bis 28, § 29 Abs. 1 und 2, § 30 Abs. 2, 4 und 5 und § 35 Abs. 2 Z 2 W-GBG):

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sollen in Anlehnung an bestehende Anwaltschaften neu strukturiert und anwaltschaftlich organisiert werden. So soll eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter als Leiterin bzw. als Leiter einer Organisationseinheit („Gleichbehandlungsanwaltschaft“) vorstehen, welche vom Magistrat mit den erforderlichen personellen und sachlichen Ressourcen auszustatten ist (§ 26 Abs. 5 W-GBG). Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist ex lege Mitglied der Gleichbehandlungskommission (§ 19 Abs. 2 Z 3 W-GBG) und gegenüber dieser in Fällen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes antragslegitimiert (§ 22 Abs. 2 Z 2 W-GBG).

Die Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten soll weiterhin durch die amtsführende Stadträtin oder den amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen für die Dauer von fünf Jahren erfolgen, wobei die Weisungsfreistellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten in Ausübung ihrer oder seiner Funktion so wie bisher verfassungsrechtlich abgesichert werden soll (§ 26 Abs. 1 und 2 und § 28 W-GBG).

Die von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten aus dem Kreis der ihr oder ihm zugeteilten Bediensteten zu bestellenden Stellvertreterinnen und Stellvertreter sollen in Ausübung ihrer Funktion – den bestehenden Anwaltschaften entsprechend – nur an die Weisungen der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gebunden sein (§ 28 W-GBG).

Der derzeitige Wirkungsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten ist durch Verordnung festgelegt. Diese verordnungsmäßige Festlegung hat sich im Hinblick auf immer wieder vorzunehmende Änderungen in der Organisation des Magistrats in der Praxis als zu wenig flexibel erwiesen. Künftig soll die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte verpflichtet sein, die von ihr oder ihm bestellten Stellvertreterinnen oder Stellvertreter mit bestimmten, genau zu umschreibenden Angelegenheiten schriftlich zu betrauen, wobei im Rahmen dieser Betrauung die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten vertritt und in ihrem oder seinem Namen handelt (§ 26 Abs. 4 W-GBG). Durch diese Betrauung wird nicht nur weiterhin eine dem Gedanken des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes innewohnende bestmögliche Betreuung in Gleichstellungs- und Frauenangelegenheiten gewährleistet, sondern ist künftig auch ein rascheres und flexibleres Reagieren auf geänderte Verhältnisse möglich. Das Ziel der bestmöglichen Betreuung in den genannten Angelegenheiten wird noch dadurch unterstrichen, dass zumindest eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter eine rechtskundige Bedienstete oder ein rechtskundiger Bediensteter sein muss, eine oder einer aus der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und eine oder einer aus dem Bereich der den Wiener Stadtwerken zugewiesenen Bediensteten kommen muss. Da § 26 Abs. 3 W-GBG expressis verbis Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter aus dem Bereich der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ bzw. der „Wiener Stadtwerke“ vorsieht, werden diese dem Zweckmäßigkeit gebot des § 37 Abs. 1 GOM entsprechend auch für diese Bereiche zuständig erklärt werden müssen. Zu letztgenannter Stellvertreterin bzw. letztgenanntem Stellvertreter ist anzumerken, dass sich durch deren oder dessen Bestellung an der Zuweisung nach dem Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetz nichts ändern soll (§ 26 Abs. 3 W-GBG).

Die Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 27 W-GBG) sollen um die Durchführung unabhängiger Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung, welche bisher der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oblagen, um die Erstattung des Berichts über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie des Vorschlags im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsprogramm und um ein im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Hauptausschuss der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien bzw. dem (Zentral)Betriebsrat auszuübendes Vorschlagsrecht im Zusammenhang mit der Bestellung von Kontaktfrauen erweitert werden. Um ihre bzw. seine Aufgaben auch effektiv ausüben zu können, sollen der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten gegenüber der Dienstgeberin die gleichen Rechte eingeräumt werden, wie sie auch die Gleichbehandlungskommission hat (§ 27 Abs. 5 bis 7

W-GBG). Aus datenschutzrechtlichen Gründen (Grundsatz von Treu und Glauben) sind Auskünfte über die von einer Diskriminierung Betroffene oder einen solchen Betroffenen nur im Rahmen des für die Aufgabenerfüllung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten erforderlichen Umfangs möglich. Da die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte für die Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben regelmäßig statistische Daten benötigt, wird der Magistrat verpflichtet, diese Daten jährlich in anonymisierter Form zu übermitteln (§ 27 Abs. 8 W-GBG).

Bei Enden der Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der Funktionsdauer ist zur Vermeidung einer Vakanz unverzüglich eine neue Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein neuer Gleichbehandlungsbeauftragter für die Dauer von fünf Jahren – und nicht mehr so wie bisher nur für den Rest der Funktionsperiode der oder des ausgeschiedenen Gleichbehandlungsbeauftragten – zu bestellen (§ 30 Abs. 4 W-GBG).

Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden weiters formelle Anpassungen bestehender Normen vorgenommen.

Zu Art. I Z 11 (§ 19 Abs. 5 erster Satz W-GBG):

Diese Änderung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten nunmehr die Bezeichnung „Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe“ trägt.

Zu Art. I Z 12 (§ 19 Abs. 6 W-GBG):

Um sicher zu stellen, dass die oder der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission die für die Ausübung dieser Funktion erforderlichen Kenntnisse im Bereich des Personalwesens hat, soll diese Funktion – wie es bisher schon gängige Praxis war – das mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Mitglied der Kommission ausüben.

Zu Art. I Z 13 (§ 20 Abs. 1 W-GBG):

Die Ruhensbestimmungen für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sollen jenen für die Funktion als Personalvertreter oder Personalvertreterin angepasst werden (vgl. § 30 Abs. 1 W-PVG).

Zu Art. I Z 14a, 14b, 16, 20, 21, 29 und 30 sowie Art. II Z 1 und 2 (Überschrift zu § 21 und § 21 Abs. 1, § 22 Abs. 2 und § 24 Abs. 6 bis 8 W-GBG; § 3 Abs. 9 und § 5 Abs. 3 W-LLGBG):

Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oblag bisher vor allem der Informationsaustausch, die Ausarbeitung eines Vorschlages für die Frauenförderungspläne, die Erstattung eines Berichts über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie die Durchführung unabhängiger Untersuchungen. Diese Aufgaben sollen nunmehr

im Wesentlichen von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten wahrgenommen werden, sodass im Zusammenhang damit der 3. Abschnitt des 3. Teils des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes über die Arbeitsgruppe entfallen kann. Um zu gewährleisten, dass die Expertise der Arbeitsgruppe erhalten bleibt und die Erfahrungen der Mitglieder weiterhin genutzt werden können, sieht § 24 Abs. 6 W-GBG vor, dass die Gleichbehandlungskommission ihren Beratungen sachkundige Personen beiziehen kann bzw. diese regelmäßig zu gemeinsamen Beratungen einladen muss, um weiterhin den erforderlichen Informations- bzw. Erfahrungsaustausch sicher zu stellen (vgl. § 21 Abs. 1).

Diese Änderungen bedingen auch Zitat Anpassungen im Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz.

Art. I Z 18 (§ 22 Abs. 8 W-GBG):

Die Änderung dieser Bestimmung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Gleichbehandlungskommission ihren dreijährigen Bericht nicht mehr der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister vorzulegen hat (vgl. § 43 Abs. 1 W-GBG).

Art. I Z 22 (§ 25 Abs. 1 Z 3 W-GBG):

In Fällen schwerer sexueller Belästigung (§ 7 W-GBG) ist zu berücksichtigen, dass die Opfer einer derartigen Diskriminierung oftmals schwer traumatisiert sind und jede neuerliche Konfrontation mit dem Vorfall bzw. den Vorfällen eine große seelische Belastung darstellt. Aus diesem Grund soll vermieden werden, dass das Opfer als Zeugin oder Zeuge sowohl vor der Disziplinarkommission als auch vor der Gleichbehandlungskommission aussagen muss. Deshalb soll die Gleichbehandlungskommission in derartigen Fällen von der Einvernahme der oder des Betroffenen absehen, eine Vertreterin oder einen Vertreter zur Einvernahme des Opfers in der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission entsenden und das diesbezügliche Protokoll samt Video- und Tonbandaufnahmen anfordern können. Sollte die Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss kommen, dass zur Klärung der Frage, ob eine Diskriminierung vorliegt, dennoch weitere Ermittlungen erforderlich sind, steht es ihr aber auch frei, die Betroffene oder den Betroffenen erneut einzuvernehmen.

Ob Gegenstand des Verfahrens eine schwere sexuelle Belästigung ist, hat die Gleichbehandlungskommission unter Berücksichtigung aller Umstände im Einzelfall zu beurteilen, wobei eine solche im Wesentlichen dann vorliegen wird, wenn die Tat einer gerichtlich strafbaren Tat gegen die sexuelle Integrität einer Person nahe kommt oder einen solchen Tatbestand erfüllt.

Art. I Z 31, 32, 34 und 35 (§ 34 Abs. 1 und 2 und § 36 Abs. 3, 3a und 3b W-GBG):

Auch die Bestellung der Kontaktfrauen soll künftig für jede Dienststelle im Sinn des § 2 Abs. 2a W-GBG erfolgen. Da dieser Dienststellenbegriff jedoch im Bereich der Unterneh-

mung „Wiener Krankenanstaltenverbund“, im Bereich der „Wiener Stadtwerke“ sowie der MA 48 zu einer drastischen Reduzierung der Anzahl der Kontaktfrauen führen könnte bzw. würde, soll für diese Bereiche weiterhin in Bezug auf die Bestellung der Kontaktfrauen der Dienststellenbegriff des Wiener Personalvertretungsgesetzes maßgebend sein. Eine nicht gerechtfertigte Einschränkung in der Funktionsausübung ist dann gegeben, wenn kein zwingender dienstlicher Grund (objektiv gesehen) dafür vorliegt. Durch die Neufassung des § 28 W-GBG sind die Rechte und Pflichten der Kontaktfrauen nicht mehr durch den derzeit geltenden Gesetzesverweis des § 36 Abs. 3 W-GBG abgedeckt, sodass sie neu zu formulieren waren.

Art. I Z 36 (§ 37 W-GBG):

Diese Änderungen berücksichtigen einerseits das neue Gleichstellungsprogramm (vgl. § 38 W-GBG – Art. I Z 37), andererseits auch den neuen Dienststellenbegriff (vgl. § 2 Abs. 2a W-GBG – Art. I Z 1).

Eine Neuerung stellen die „Berufsfelder“ dar, welche ebenso wie die bisher geregelten Berufsgruppen vom Stadtsenat festzusetzen sind. Bei der Zuordnung einer Bediensteten-Gruppe zu einem Berufsfeld soll neben dem Tätigkeitsbereich nicht mehr auf die besoldungsrechtliche Einreihung, sondern auf die allfälligen Aufstiegsmöglichkeiten Bedacht zu nehmen sein, wodurch eine die Verwendungsgruppen übergreifende Betrachtungsweise eröffnet wird.

Art. I Z 37 bis 40 (§ 38, § 39 Abs. 1, § 40 Abs. 1 und § 41 Abs. 1 W-GBG):

An die Stelle der Frauenförderungspläne soll das straffere und gleichzeitig flexiblere Instrument des Gleichstellungsprogramms treten, welches eine zeitgemäße und gezielte Steuerung der Gleichstellung von Männern und Frauen ermöglicht.

Dabei handelt es sich um auf Vorschlägen der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten basierenden Zielvorgaben der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren, welche im Wege der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern bekannt gegeben werden (§ 38 Abs. 1 und 2 W-GBG). Diese haben der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben jährlich zu berichten, welche oder welcher die Berichte an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten weiterleitet (§ 38 Abs. 3 W-GBG). Diese oder dieser erstellt unter Zugrundelegung dieser Berichte und unter Einbindung der jeweiligen Ressortstadträtinnen und Ressortstadträte einen periodischen Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und der Frauenförderung und einen Vorschlag für die nächsten Zielvorgaben. Bericht und Vorschlag sind sowohl an die für Personalangelegenheiten zuständige Stadträtin bzw. den dafür zuständigen Stadtrat als auch an die für Frauenfragen zuständige Stadträtin bzw. den dafür zuständigen Stadtrat zu richten. Erstere bzw. Erste-

rer hat den Bericht und den Vorschlag an die Bürgermeisterin bzw. den Bürgermeister weiterzuleiten. Sowohl die für Personalangelegenheiten zuständige Stadträtin bzw. der dafür zuständige Stadtrat als auch die für Frauenfragen zuständige Stadträtin bzw. der dafür zuständige Stadtrat können zum Vorschlag der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten eine ergänzende Stellungnahme abgeben (§ 38 Abs. 4 W-GBG). Dies schließt auch eine gemeinsame Stellungnahme nicht aus.

Operativ soll dieser Ablauf in den bereits umfassend funktionierenden Personalplanungsprozess eingebunden werden, wodurch die Evaluierung und Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsprogramms gewährleistet wird.

Das Gleichstellungsprogramm ist auch dem Zentralausschuss der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien bekannt zu geben (§ 38 Abs. 1 W-GBG).

Weiters werden die im Zusammenhang mit der Umstellung dieses Steuerungsinstrumentes erforderlichen formalen Anpassungen vorgenommen.

Art. I Z 41 (§ 43 W-GBG):

Das Berichtswesen erfährt insofern eine Neuregelung, als der bisher alle drei Jahre an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister zu erstattende Bericht der amtsführenden Stadträtinnen und amtsführenden Stadträte und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung angesichts des von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 38 W-GBG zu erstattenden Berichts entfallen soll.

Die Gleichbehandlungskommission soll künftig auch nicht mehr der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister, sondern der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten und der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen berichten.

Der bisher von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister dem Gemeinderat vorzulegende umfassende Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien soll künftig von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten vorzulegen sein.

Art. I Z 42 bis 44 (§§ 44, 44a und 44c W-GBG):

Die entfallenden Bestimmungen enthalten obsolet gewordenes Übergangsrecht. Weiters wird obsolet gewordenes Übergangsrecht durch das im Zusammenhang mit der vorliegenden Novelle für erforderlich erachtete Übergangsrecht ersetzt. Um ein nahtloses Anschließen des Gleichstellungsprogramms an die Frauenförderungspläne zu gewährleisten, treten die am 30. Juni 2010 in Kraft stehenden Pläne erst am 31. Dezember 2011 außer Kraft.

Art. I Z 45 und Art. II Z 3 (§ 46 Abs. 2 W-GBG; § 10 Abs. 2 W-LLGBG):

Statische Verweise auf Bundesgesetze werden aktualisiert.

Textgegenüberstellung

alt

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Art. I Z 1 und 2:

–

(3) Höherwertige Verwendung (Funktion) im Sinn dieses Gesetzes ist ein Dienstposten

1. bis 6.

7. des Schemas II K oder IV K, dessen Inhaberin oder Inhaber An-

neu

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

§ 2. (2a) Soweit in diesem Gesetz von Dienststellen die Rede ist, sind darunter die Magistratsdirektion mit Ausnahme der Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsabteilungen, die magistratischen Bezirksämter und das Kontrollamt, die in § 3 Abs. 2 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien – GOM, ABI. der Stadt Wien Nr. 28/2007, S 4, in der Fassung ABI. der Stadt Wien Nr. 42/2009, S 4, genannten Organisationseinheiten, die Unternehmungen „Stadt Wien – Wiener Wohnen“ und „Wien Kanal“, die Generaldirektion der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ sowie deren Teilunternehmungen zu verstehen.

(3) Höherwertige Verwendung (Funktion) im Sinn dieses Gesetzes ist ein Dienstposten

1. bis 6.

7. **der Verwendungsgruppe K 1, K 2, K 3 oder K 4**, dessen Inha-

spruch auf eine Chargenzulage hat,
8. und 9.

Art. I Z 3 und 4:

§ 3. Auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand und die Elternschaft – darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht 1. bis 7.

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und/oder Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1.
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Ehegatten (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) einer Bewerberin oder der Ehegattin (der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten) eines Bewerbers,
4.

Art. I Z 5 und 6:

§ 6. (1) In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die mit dem Dienstposten (der Funktion) verbundenen Erfordernisse

berin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
8. und 9.

§ 3. Auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den **Personenstand** und die Elternschaft – darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht 1. bis 7.

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und/oder Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1.
2. Lebensalter und **Personenstand**,
3. eigene Einkünfte des Ehegatten **oder der eingetragenen Partnerin** (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) einer Bewerberin oder der Ehegattin **oder des eingetragenen Partners** (der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten) eines Bewerbers,
4.

§ 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. Werden innerhalb einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes Dienstposten oder Funktionen, die dem ausgeschriebenen Dienstposten oder der ausgeschriebenen Funktion entsprechen, zu weniger als 50 % von Frauen eingenommen, hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für diesen Dienstposten oder diese Funktion besonders erwünscht sind. Ebenso ist in der Ausschreibung auf nach §§ 39 und 40 gebotene Förderungsmaßnahmen hinzuweisen.

(4) Ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem höherwertigen Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3

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. Werden innerhalb einer Dienststelle Dienstposten oder Funktionen ausgeschrieben, **bezüglich derer eine Unterrepräsentation** von Frauen im Sinn des **§ 37 Abs. 2 besteht**, hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für diesen Dienstposten oder diese Funktion besonders erwünscht sind. Ebenso ist in der Ausschreibung auf nach §§ 39 und 40 gebotene Förderungsmaßnahmen hinzuweisen.

(4) Ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem höherwertigen Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 – **MSchG, BGBl. Nr. 221**, einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 **der Dienstordnung 1994** – DO 1994, **LGBl. für Wien Nr. 56**, oder §§ 31 bis 32 **der Vertragsbedienstetenordnung 1995** – VBO 1995, **LGBl. für Wien Nr. 50**, einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3

und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihrem früheren höherwertigen oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet werden soll.

Art. I Z 7:

§ 9. (2) Die Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 49/1985, über die Berufung der Mitglieder der Personalvertretungsorgane werden nicht berührt.

Art. I Z 8:

§ 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. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Art. I Z 9:

§ 17b. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 3 dieses Gesetzes und in § 18a Abs. 1 der Dienstordnung 1994 bzw. § 4a Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die

und 5 **MSchG** bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihrem früheren höherwertigen oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet werden soll.

§ 9. (2) Die Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes – **W-PVG**, LGBl. für Wien Nr. 49/1985, über die Berufung der Mitglieder der Personalvertretungsorgane werden nicht berührt.

§ 15. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die oder der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter oder eine Bedienstete des anderen Geschlechts. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

§ 17b. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 3 dieses Gesetzes und in § 18a Abs. 1 **DO** 1994 bzw. § 4a Abs. 1 **VBO** 1995 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht

erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Art. I Z 10 bis 12:

§ 19. (2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. und 2.
3. eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter (§ 26),
4.

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

(6) Den Vorsitz in der Kommission übt das in Abs. 2 Z 1 genannte Mitglied aus, wenn der Kommission keine weitere rechtskundige Bedienstete oder kein weiterer rechtskundiger Bediensteter angehört. In diesem Fall wird die oder der Vorsitzende durch ihr oder sein Ersatzmitglied – bei zwei Ersatzmitgliedern durch das erstgereichte, wenn auch dieses verhindert ist durch das zweitgereichte Ersatzmitglied – vertreten. Gehören der Kommission mehrere rechtskundige Bedienstete

zu nehmen.

§ 19. (2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. und 2.
3. **die** oder **der** Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26),
4.

(5) Hinsichtlich des Mitgliedes (der Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 4 steht der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – **Kunst, Medien, Sport, freie Berufe**, Landesgruppe Wien, ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(6) Den Vorsitz in der Kommission übt das in Abs. 2 Z 1 genannte Mitglied aus.

tete an, wählt die Kommission aus diesen 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.

Art. I Z 13 und 14:

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung), während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG 1986, BGBl. Nr. 679.

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) **sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern** – während eines Sonderurlaubes gemäß § 52, eines Freijahres gemäß § 52a, eines Freiquartals gemäß § 52b, einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und § 54, einer Karenz gemäß § 55, eines Karenzurlaubes gemäß § 56 und einer Pflegefreistellung gemäß § 61a DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der VBO 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG 1986, BGBl. Nr. 679. **Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission erst nach Ablauf von drei Monaten ein.**

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

1. bis 3.
4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 der Dienstordnung 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995,
5. und 6.

Art. I Z 14a und 14b:

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.

Art. I Z 15 bis 18:

§ 22. (2) Zur Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes sind berechtigt:

1.
2. jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeder Gleichbehand-

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

1. bis 3.
4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 **DO** 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der **VBO** 1995,
5. und 6.

Stellungnahmen und Beratungen 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 **und zu diesem Thema regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundigen Personen durchzuführen.**

§ 22. (2) Zur Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes sind berechtigt:

1.
2. **die** oder **der** Gleichbehandlungsbeauftragte,

lungsbeauftragte 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.

(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.

Art. I Z 19 bis 21:

§ 24. (5) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit 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.

entfällt

- 3.** 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 **oder** der oder des betroffenen Bediensteten eingeleitet werden.

(8) Kommt das zuständige Organ dem nicht oder nicht vollinhaltlich innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den nach § 43 **Abs. 1** vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission aufzunehmen.

§ 24. (5) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die die oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(6) Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt, ihren Beratungen eine Vertreterin oder einen Vertreter der Gewerk-

schaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe – Landesgruppe Wien, sowie weitere sachkundige Personen beizuziehen.

(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.

Art. I Z 22:

§ 25. (1) Für das Verfahren vor der Kommission sind § 6 Abs. 1, § 7, § 10, § 13, §§ 14 bis 16, §§ 18 bis 22, §§ 32 und 33, § 45, § 46, §§ 48 bis 51 und § 55 Abs. 1 erster Satz des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51, mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. und 2.
3. in den Fällen der §§ 7 und 7a die Kommission von sich aus auf Grund des ihr vorliegenden Antrages und unter gleichermaßen sorgfältiger Berücksichtigung aller zum Vorteil und zum Nachteil der Verfahrensparteien (Z 1) sprechenden Umstände den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat und

(7) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln.

(8) Für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Kommission hat der Magistrat der Stadt Wien zu sorgen.

§ 25. (1) Für das Verfahren vor der Kommission sind § 6 Abs. 1, § 7, § 10, § 13, §§ 14 bis 16, §§ 18 bis 22, §§ 32 und 33, § 45, § 46, §§ 48 bis 51 und § 55 Abs. 1 erster Satz des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51, mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. und 2.
3. in den Fällen der §§ 7 und 7a die Kommission von sich aus auf Grund des ihr vorliegenden Antrages und unter gleichermaßen sorgfältiger Berücksichtigung aller zum Vorteil und zum Nachteil der Verfahrensparteien (Z 1) sprechenden Umstände den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat, **wobei in schweren Fällen einer behaupteten Diskriminierung im Sinn des § 7 die Kommission von der Einver-**

nahme der oder des von dieser Diskriminierung betroffenen Bediensteten absehen, eine Vertreterin oder einen Vertreter der Kommission zur Einvernahme dieser oder dieses Bediensteten in der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission entsenden und das Protokoll über diese Einvernahme sowie die Aufzeichnung der unter Verwendung technischer Einrichtungen erfolgten Wort- und Bildübertragung (§ 101 Abs. 4a DO 1994) anfordern kann, wenn der von der Kommission im Verfahren nach § 22 zu beurteilende Sachverhalt auch Gegenstand eines Verfahrens vor der Disziplinarkommission ist, und

4.

Art. I Z 23:

Gleichbehandlungsbeauftragte

Art. I Z 24:

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (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

4.

Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter

Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Zur Kontrolle der Einhaltung dieses Gesetzes sowie zur Besorgung der ihr oder ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben ist aus dem Kreis der Bediensteten eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungs-

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 der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle zu.

(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 Personalangelegen-

beauftragter zu bestellen. Die Bestellung erfolgt durch die amtsführende Stadträtin oder **den** amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen **für die Dauer von fünf Jahren.** Die Bestellung bedarf der Zustimmung der **oder des** zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Vor der Bestellung **der** oder **des** Gleichbehandlungsbeauftragten ist ein Dreivorschlag einzuholen. Das Vorschlagsrecht kommt der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle zu.

(3) **Die oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **hat für den Fall ihrer oder seiner Verhinderung aus dem Kreis der ihr oder ihm zugeteilten Bediensteten fünf** Stellvertreterinnen **oder** Stellvertreter zu bestellen, **wobei zumindest eine oder einer eine rechtskundige Bedienstete oder ein rechtskundiger Bediensteter, eine oder einer eine Bedienstete oder ein Bediensteter aus der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und eine oder einer eine den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete oder ein solcher Bediensteter sein muss. Durch die Bestellung zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter wird eine nach einem Zuweisungsgesetz verfügte Zuweisung nicht**

heiten 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 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes Bedacht zu nehmen.

berührt. In welchem Umfang die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten im Fall ihrer oder seiner Verhinderung zu vertreten haben, hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte allgemein oder im Einzelfall zu bestimmen.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unabhängig vom Vorliegen eines Vertretungsfalles (Abs. 3) die von ihr oder ihm bestellten Stellvertreterinnen oder Stellvertreter mit bestimmten, genau zu umschreibenden Aufgaben schriftlich zu betrauen. Im Rahmen dieser Betrauung vertritt die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten und handelt in ihrem oder seinem Namen.

(5) Der Magistrat hat für die Bereitstellung der für die Wahrnehmung der Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zu sorgen.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung

Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) **Der oder dem** Gleichbehandlungsbeauftragten **obliegt es,** 1. sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betref-

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 amtsfüh-

fenden Fragen im Sinn des 2. und 4. Teiles dieses Gesetzes zu befassen,

2. **unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen,**
3. **Vorschläge für die Bestellung von Kontaktfrauen zu erstatten (§ 34 Abs. 2),**
4. **den Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien zu erstatten (§ 38 Abs. 4),**
5. **den Vorschlag für das Gleichstellungsprogramm zu erstatten (§ 38 Abs. 4),**
6. Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung entgegenzunehmen und diesbezügliche Anfragen zu beantworten.

(2) Die **oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **hat** jeden **ihr oder ihm** 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 **ist** sie **oder er** auch berechtigt, der zuständigen amtsführenden Stadträtin, dem zu-

renden 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 auf Grund des Geschlechts nach § 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar – je nach Zuständigkeit – bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1 DO 1994) oder bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt (§ 9a Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 – UVS-DRG, LGBl. für Wien Nr. 35) Anzeige zu erstatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal pro Vierteljahr eine gemeinsame Arbeitssitzung mit den Kontaktfrauen ihres Wirkungsbereiches abzuhalten.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, in Angelegenheiten ihres Wirkungsbereiches an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

ständigen amtsführenden Stadtrat, der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor zu berichten und einen Vorschlag der Gleichbehandlung zu übermitteln.

(3) Die **oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **ist** berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach § 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar – je nach Zuständigkeit – bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1 DO 1994) oder bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt (§ 9a Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 – UVS-DRG, LGBl. für Wien Nr. 35) Anzeige zu erstatten.

(4) Die **oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **ist** verpflichtet, mindestens einmal pro Vierteljahr eine Arbeitssitzung mit den Kontaktfrauen abzuhalten.

(5) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach § 25 Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer oder seiner Aufgaben

erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Im Rahmen dieser Aufgabenerfüllung sind Auskünfte, die ausschließlich die Person der oder des von einer allfälligen Diskriminierung Betroffenen betreffen, jedenfalls zu erteilen.

(6) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für ihre oder seine Aufgaben notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten. Abs. 5 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

(7) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte Stillschweigen zu bewahren.

(8) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind die zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen statistischen Daten vom Magistrat der Stadt Wien jährlich in anonymisierter Form zu übermitteln.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 28. (1) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind in Ausübung ihrer Funktion selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

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

(3) Den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung des Dienstehaltens 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 die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teil-

Rechtsstellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 28. (Verfassungsbestimmung) Die **oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **ist** in Ausübung ihrer **oder seiner** Funktion an keine Weisungen gebunden. **Die** Stellvertreterinnen **oder** Stellvertreter **der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in dieser Funktion nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.**

nahme an für die Ausübung ihrer Funktion wesentlichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien insbesondere auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienstrecht, einschließlich Dienstrechtsverfahren,
3. Organisationsrecht,
4. Reden und Verhandeln.

Art. I Z 25:

§ 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.

§ 29. (1) Die **oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **ist**, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle **ihr oder ihm** ausschließlich aus ihrer **oder seiner** 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 **oder der** Gleichbehandlungsbeauftragte **ist** außerdem zur Verschwiegenheit über alle **ihr oder ihm** von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der oder des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

Art. I Z 26 bis 28:

§ 30. (2) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter endet in den in § 20 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 genannten Fällen und mit dem Wegfall der in § 26 Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzungen.

(4) Endet die Funktion einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der oder des früheren Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen.

(5) Abs. 1 bis 4 gelten auch für die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

Art. I Z 29:**3. Abschnitt****Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen****Einrichtung und Mitgliedschaft**

§ 31. (1) Es ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (im folgenden "Arbeitsgruppe" genannt) einzurichten, deren Mitglieder

§ 30. (2) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter endet in den in § 20 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 genannten Fällen.

(4) Endet die Funktion **der** oder **des** Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist **unverzüglich** eine **neue** Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein **neuer** Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen.

entfällt

entfällt

(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 Stadt Wien,
- 2a. je eine Bedienstete oder ein Bediensteter der Personalstelle Wiener Stadtwerke und der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung,
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 März 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,

4. unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen.

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) § 25 Abs. 2 gilt sinngemäß.

Art. I Z 30:

4. Abschnitt

Art. I Z 31 und 32:

§ 34. (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind Kontaktfrauen in folgender Anzahl zu bestellen:

Anzahl der weiblichen
Bediensteten in der
Dienststelle

Anzahl der Kontaktfrauen

3. Abschnitt

§ 34. (1) Für jede Dienststelle, **für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit, sollen** Kontaktfrauen in folgender Anzahl **bestellt werden:**

Anzahl der weiblichen
Bediensteten in der
Dienststelle

Anzahl der Kontaktfrauen

bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

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.

Art. I Z 33:

§ 35. (2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbe-

bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

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; **hiebei kommt der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ein im Einvernehmen mit der Personalvertretung (§ 39 Abs. 9 Z 3 lit. b Wiener Personalvertretungsgesetz) oder dem (Zentral)Betriebsrat auszuübendes Vorschlagsrecht zu. Kann ein Einvernehmen mit der Personalvertretung oder dem (Zentral)Betriebsrat innerhalb angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist nicht hergestellt werden, haben die im ersten Satz genannten Stadträtinnen oder Stadträte die Bestellung aus dem Kreis der namhaft gemachten Kandidatinnen vorzunehmen.** Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

§ 35. (2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbe-

sondere

1.
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. und 4.

Art. I Z 34 und 35:

§ 36. (3) § 28 Abs. 4 und 5, § 29 und § 30 Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß.

sondere

1.
2. jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen und diese oder diesen bei der Beseitigung derselben zu unterstützen,
3. und 4.

§ 36. (3) Die Kontaktfrauen dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei der Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(3a) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, haben die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter den Kontaktfrauen die Teilnahme an für die Ausübung ihrer Funktion wesentlichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien zu ermöglichen.

(3b) § 29 Abs. 1 bis 3 und § 30 Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß.

Art. I Z 36:

§ 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 oder 7 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 50% beträgt.

(3) Die Berufsgruppen sind vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu einer Berufsgruppe ist auf den Tätig-

§ 37. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin haben 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 der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in **dem** betreffenden **Berufsfeld** oder
2. der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) **in einer Dienststelle**, welche auf die in **dem** betreffenden **Berufsfeld** dauernd Beschäftigten entfallen, weniger als 50% beträgt.

(3) Die **Berufsfelder** sind vom Stadtsenat festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu **einem Berufsfeld** ist auf den Tätigkeitsbereich und **allfällige Aufstiegsmöglichkeiten in-**

keitsbereich und die besoldungsrechtliche Einreihung Bedacht zu nehmen.

Art. I Z 37:

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 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 voraussicht-

nerhalb desselben Bedacht zu nehmen.

Gleichstellungsprogramm

§ 38. (1) Das Gleichstellungsprogramm umfasst die von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegten Zielvorgaben. Bei Festlegung der Zielvorgaben ist auf § 37 und die Vorschläge der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten (Abs. 4) Bedacht zu nehmen. Die Zielvorgaben sind der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor und dem Zentralausschuss (§ 11 Wiener Personalvertretungsgesetz) bekannt zu geben.

(2) Die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor hat die nach Abs. 1 festgelegten Zielvorgaben den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern bekannt zu geben.

(3) Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter haben der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms jedes Jahr zu berichten, welche oder welcher der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten bis zum

lich frei werdenden auszuschreibenden Dienstposten und der Funktionen zu ermitteln.

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

(4) In den Frauenförderungsplänen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit, mit welchen personellen, organisatorischen, aus- und weiterbildenden sowie baulichen oder sonstigen raumschaffenden 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 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes festgelegt werden.

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

31. Jänner eines jeden Jahres die gesammelten Berichte übermittelt.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Zugrundelegung der nach Abs. 3 einlangenden Berichte bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres und unter Einbindung der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder des jeweiligen amtsführenden Stadtrates einer Geschäftsgruppe und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors hinsichtlich des Bereiches der Magistratsdirektion und der sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Dienstgeberin sowie einen Vorschlag für die Zielvorgaben der nächsten Periode an die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat und an die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat zu erstatten. Die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat hat den Bericht und den Vorschlag an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister weiterzuleiten, wobei sowohl sie oder er als auch die

Art. I Z 38:

§ 39. (1) Bei der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien oder bei der Dienstzuteilung ist auf die Frauenförderungspläne Bedacht zu nehmen.

Art. I Z 39:

§ 40. (1) Frauen, die höherwertige Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, 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 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes auf eine Berufsgruppe entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mindestens 50 % beträgt.

Art. I Z 40:

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben der

für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat eine Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Zielvorgaben abgeben kann.

§ 39. (1) Bei der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien oder bei der Dienstzuteilung ist auf **das Gleichstellungsprogramm** Bedacht zu nehmen.

§ 40. (1) Frauen, die höherwertige Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend **dem Gleichstellungsprogramm** solange bevorzugt mit diesen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf **ein Berufsfeld** entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mindestens 50 % beträgt.

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben **des**

Frauenförderungspläne bevorzugt zuzulassen.

Art. I Z 41:

§ 43. (2) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(1) Jede amtsführende Stadträtin oder jeder amtsführende Stadtrat und die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor haben bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den drei 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.

(3) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und 2 bis zum darauffolgenden 31. Oktober dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den

Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen.

§ 43. (1) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der **amtsführenden Stadträtin** oder dem **amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten und der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen** über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Die oder der **Gleichbehandlungsbeauftragte** hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und **§ 38 Abs. 4** bis zum darauffolgenden 31. Oktober dem Gemeinderat einen umfassenden

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Art. I Z 42:

§ 44. (1) Die in § 18 Abs. 1 erster Satz, § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz sowie § 22 Abs. 4 Z 1 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 21/2001, festgesetzten Antragsfristen von drei Jahren finden nur auf Sachverhalte Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2000 verwirklicht worden sind oder zumindest über dieses Datum hinaus angedauert haben. Für alle anderen Sachverhalte gelten die bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens normierten Antragsfristen weiter.

§ 44. Die in § 18 Abs. 1 erster Satz, § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz sowie § 22 Abs. 4 Z 1 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 21/2001, festgesetzten Antragsfristen von drei Jahren finden nur auf Sachverhalte Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2000 verwirklicht worden sind oder zumindest über dieses Datum hinaus angedauert haben. Für alle anderen Sachverhalte gelten die bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens normierten Antragsfristen weiter.

(2) § 25 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz findet auch auf im Zeitpunkt des nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Inkrafttretens bereits anhängige Verfahren Anwendung.

entfällt

(3) Auf Grund des § 34 Abs. 1 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz zusätzlich zu bestellende Kontaktfrauen sind bis längstens 31. Dezember 2001 zu bestellen.

entfällt

(4) Bis zum Inkrafttreten der nach § 37 Abs. 3 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu erlassenden Verordnung findet die Anlage zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz in der bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens geltenden Fassung mit der Maßgabe weiterhin Anwendung, dass deren Z 16 lautet:

16. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppen C, D1, D, E1 und E, sofern nicht Z 17, 18 oder 19 zutrifft
 Haus- und Siedlungsinspektoren im Sondervertrag
 Zeremonienleiter im Sondervertrag.

Art. I Z 43:

§ 44a. (1) Mit Ablauf des 31. Dezember 2003 enden die Funktionen der nach der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmung des § 19 Abs. 3 bestellten Ersatzmitglieder der Kommission, ausgenommen die Funktionen jener Ersatzmitglieder, die auf Grund eines Vorschlages des Zentralausschusses der Personalvertretung bestellt worden sind, sowie des als Vertreterin oder Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten nach der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmung des § 19 Abs. 2 Z 4 bestellten Mitgliedes der Kommission.

(2) Die nach Abs. 1 verbleibenden Mitglieder haben bis zum 31. Dezember 2003 unter Bedachtnahme auf § 19 Abs. 2 zu be-

entfällt

§ 44a. (1) Die oder der nach § 26 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz zu bestellende Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß dieser Gesetzesbestimmung innerhalb von sechs Monaten nach Kundmachung der 11. Novelle zu diesem Gesetz zu bestellen. Ihre oder seine erste Funktionsperiode beginnt am 1. Juli 2011.

(2) Die oder der nach Abs. 1 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte hat die nach § 26 Abs. 3 und 4 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz vorzunehmenden Bestellungen bzw. Betrauungen bis längstens 30. Juni 2011 vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat der Magistrat im Einvernehmen mit der

schließen, wer von ihnen ab 1. Jänner 2004 für den Rest der Funktionsperiode, für die sie bestellt worden sind, die Funktion eines Mitgliedes und wer die Funktion eines Ersatzmitgliedes ausüben wird. Auf diesen Beschluss ist § 24 Abs. 3 nicht anzuwenden.

(3) Kommt ein Beschluss (Abs. 2) nicht zu Stande, gilt, dass dem bis zum 31. Dezember 2003 die Funktion der oder des Vorsitzenden ausübenden Mitglied, wenn es eine mit Personalangelegenheiten betraute rechtskundige Bedienstete oder ein solcher rechtskundiger Bediensteter ist, die Funktion eines Mitgliedes zukommt; im Übrigen verbleibt jenes von den jeweils zwei Mitgliedern (§ 19 Abs. 2 Z 1 bis 3 in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung) als Mitglied in der Kommission, welches ihr länger angehört, bei gleicher Funktionsdauer das Mitglied, das mehr Dienstjahre bei der Gemeinde Wien aufweist.

Art. I Z 44:

§ 44c. Die am 30. Juni 2009 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit In-Kraft-Treten der neuen Frauenförderungspläne, spätestens jedoch mit 31. Dezember 2010 außer Kraft.

oder dem nach Abs. 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten dieser oder diesem das ihr oder ihm zugeteilte Personal rechtzeitig vor dem 30. Juni 2011 bekannt zu geben.

(3) Die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des § 19 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz bei der Gleichbehandlungskommission anhängigen Verfahren sind in der Zusammensetzung nach § 19 Abs. 2 in der Fassung vor der 11. Novelle zu diesem Gesetz weiter zu führen.

(4) Die in § 38 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz genannten Zielvorgaben sind erstmals für das Jahr 2012 festzulegen; sie dürfen bereits von dem Tag an festgelegt werden, der der Kundmachung der 11. Novelle zu diesem Gesetz folgt, jedoch nicht vor dem 1. Jänner 2012 wirksam werden.

(5) Der Bericht gemäß § 43 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz ist erstmals bis zum 31. Oktober 2014 vorzulegen.

§ 44c. Die am 30. Juni 2010 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit 31. Dezember 2011 außer Kraft.

Art. I Z 45:

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2009 geltenden Fassung anzuwenden.

**Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-
Gleichbehandlungsgesetz**

Art. II Z 1:

§ 3. (9) § 24 Abs. 2 bis 6 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, gilt mit der Maßgabe, dass unter Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nur die stimmberechtigten Mitglieder gemäß Abs. 2 zu verstehen sind.

Art. II Z 2:

§ 5. (3) Die §§ 24 Abs. 2 bis 6 und 25 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes gelten sinngemäß.

Art. II Z 3:

§ 10. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2009 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai **2010** geltenden Fassung anzuwenden.

**Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-
Gleichbehandlungsgesetz**

§ 3. (9) § 24 Abs. 2 bis **5 und 7** des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, gilt mit der Maßgabe, dass unter Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nur die stimmberechtigten Mitglieder gemäß Abs. 2 zu verstehen sind.

§ 5. (3) § 24 Abs. 2 bis **5 und 7 sowie § 25** Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes gelten sinngemäß.

§ 10. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai **2010** geltenden Fassung anzuwenden.