

§ 2 W-GBG Begriffsbestimmungen

W-GBG - Wiener Gleichbehandlungsgesetz

⌚ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 10.08.2025

1. (1)Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin im Sinn dieses Gesetzes ist jedes Organ oder jede Person, das oder die auf seiten der Dienstgeberin maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.
2. (2)Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind Beamtinnen oder Beamte und vertraglich Bedienstete einschließlich Lehrlinge der Gemeinde Wien.
3. (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, das Verwaltungsgericht Wien und der Stadtrechnungshof, 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 des Wiener Gesundheitsverbundes sowie deren Teilunternehmungen zu verstehen.
4. (3)Höherwertige Verwendung (Funktion) im Sinn dieses Gesetzes ist ein Dienstposten
 1. 1.der Verwendungsgruppe A, der mit Dienstklasse VII, VIII oder IX bewertet oder mit einem Gehalt gemäß § 13 Abs. 5 der Besoldungsordnung 1994 verbunden ist,
 2. 2.der Verwendungsgruppe A 1 oder A 2,
 3. 3.der Verwendungsgruppe KA 1, KA 2 oder KA 3,
 4. 4.der Verwendungsgruppe B, der mit Dienstklasse VI oder VII bewertet ist,
 5. 5.der Verwendungsgruppe C, der mit Dienstklasse IV oder V bewertet ist,
 6. 6.der Verwendungsgruppe 1,
 7. 7.der Verwendungsgruppe K 1, K 2, K 3, K 4, P 4, P 5 oder P 6, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
 8. 8.der Verwendungsgruppe RÄ oder R 2,
 9. 9.des Schemas II R oder IV R, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine für die Berufsrettung Wien vorgesehene Dienstzulage hat,
 10. 10.des Schemas II L oder IV L, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Leiterinnen- oder Leiterzulage hat,
 11. 11.für Sondervertragsbedienstete oder Kollektivvertragsbedienstete, der einem in Z 1 bis 8 genannten Dienstposten vergleichbar ist.
5. (4)Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme Angehörige eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligt oder benachteiligen könnte, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich

gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (mittelbare Diskriminierung). Als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Geschlechtsidentität.

6. (5) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 4 gelten auch:

1. 1. die von einer oder einem Bediensteten erfolgte Anstiftung einer oder eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach diesem Gesetz verbotenen diskriminierenden Verhalten,
2. 2. jede das Dienstverhältnis betreffende Benachteiligung, insbesondere in Bezug auf die in § 3 genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich die oder der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin oder Zeuge oder als Beteiligte oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat (Viktimisierung),
3. 3. Belästigungen im Sinn der §§ 7 und 7a,
4. 4. jede das Dienstverhältnis betreffende Benachteiligung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen oder geduldet hat (Viktimisierung),
5. 5. jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten sowie
6. 6. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.

7. (6) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinn des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn des Gesetzes.

In Kraft seit 14.12.2022 bis 31.12.9999

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at