

Beilage Nr. 27/2000

Entwurf

Gesetz, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 4/2000, wird wie folgt geändert:

1. Der Kurztitel des Gesetzes lautet:

„(Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG)“

2. § 2 Abs. 4 zweiter Satz lautet:

„Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn sich eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme tatsächlich auf Angehörige eines Geschlechts erheblich häufiger nachteilig auswirkt oder auswirken kann als auf Angehörige des anderen Geschlechts, sofern diese Auswirkungen nicht durch zwingende sachliche Gründe gerechtfertigt sind, die in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht der betreffenden Person stehen (mittelbare Diskriminierung).“

3. In § 6 Abs. 1 wird der letzte Satz durch folgende Sätze ersetzt:

„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. § 7 lautet:

„§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort Ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuel-

le Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder – ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen – ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat,

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

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

(3) Jede nachteilige das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf den Zugang zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung, die allein deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete ein Verhalten im Sinn des Abs. 2 zurückgewiesen, geduldet oder zur Anzeige gebracht hat, stellt eine Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 4 dar."

5. § 10 lautet:

„§ 10. (1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Gemeinde Wien gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn das Dienstverhältnis mit der Bewerberin oder dem Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung zu Stande gekommen wäre, mindestens drei Gehälter, oder
2. trotz erfolgter Diskriminierung im Aufnahmeverfahren wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht zu Stande gekommen wäre, bis zu drei Gehälter

des Schemas II, Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2."

6. § 14 lautet:

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

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Betrauung der oder des Bediensteten mit der höherwertigen Verwendung (Funktion)

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei erfolgter Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.“

7. § 17 lautet:

„§ 17. (1) Eine von einer Diskriminierung im Sinn des § 7 Abs. 1 betroffene Bedienstete oder ein von einer solchen Diskriminierung betroffener Bediensteter hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin trotz Kenntnis einer bestehenden sexuellen Belästigung (§ 7 Abs. 1) unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat die oder der von der Belästigung betroffene Bedienstete aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zusätzlich auch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit das diskriminierende Verhalten im Sinn des § 7 ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Bedienstete oder den Bediensteten geschaffen hat.“

8. § 18 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach § 14 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach § 17 binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.“

9. § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz lautet:

„Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 17 Abs. 2 gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.“

10. § 18 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission durch die in § 22 Abs. 2 Z 1 genannten Personen hemmt die Fristen nach Abs. 1 und 2 auf die Dauer des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.“

11. § 19 Abs. 7 lautet:

„(7) Endet die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer ein Mitglied (Ersatzmitglied) innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden des früheren Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) zu bestellen.“

12. In § 20 Abs. 2 Z 4 wird der Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragter“ durch den Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter“ ersetzt.

13. § 22 Abs. 4 lautet:

„(4) Ein Antrag an die Kommission ist

1. im Fall des § 7 Abs. 1 nur binnen drei Jahren,

2. in allen sonstigen Fällen nur binnen sechs Monaten

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.“

14. § 25 Abs. 1 lautet:

„(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. soweit von Parteien (Beteiligten) die Rede ist, die Antragstellerin oder der Antragsteller und jene Personen zu verstehen sind, gegen die der Antrag gerichtet ist,

2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 3 bis 6, § 7 Abs. 3 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren und

3. in den Fällen des § 7 Abs. 1 und 2 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.“

15. § 25 Abs. 2 entfällt; die bisherigen Abs. 3, 4 und 5 des § 25 erhalten die Bezeichnung „(2)“, „(3)“ bzw. „(4)“.

16. In § 26 Abs. 2, § 37 Abs. 2, § 38 Abs. 4 und § 40 wird jeweils nach dem Ausdruck „§ 4 Abs. 4“ der Ausdruck „oder 7“ eingefügt.
17. § 26 Abs. 4 letzter Satz lautet:
„Das Vorschlagsrecht kommt der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frau-angelegenheiten befassten Dienststelle zu.“
18. In § 27 Abs. 5 wird der Ausdruck „Besprechung“ durch den Ausdruck „Arbeitssitzung“ ersetzt.
19. § 28 Abs. 5 lautet:
„(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme 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.“
20. § 30 Abs. 4 lautet:
„(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.“
21. In § 31 Abs. 2 Z 2 wird der Ausdruck „Gemeinde“ durch den Ausdruck „Stadt“ ersetzt.
22. Nach § 31 Abs. 2 Z 2 wird folgende Z 2a eingefügt:
„2a. je eine Bedienstete oder ein Bediensteter der Personalstelle Wiener Stadtwerke und der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung,“
23. In § 32 Z 3 wird der Ausdruck „Jänner“ durch den Ausdruck „März“ ersetzt.
24. § 34 Abs. 1 lautet:
„(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
bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

Die Kontaktfrauen müssen dem Personalstand der Dienststelle angehören."

25. In § 36 Abs. 3 wird der Ausdruck „§ 30 Abs. 1 bis 4“ durch den Ausdruck „§ 30 Abs. 1 bis 3“ ersetzt.
26. Nach § 36 Abs. 3 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:
 „(4) Endet die Funktion einer Kontaktfrau vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist innerhalb von sechs Monaten nach deren Ausscheiden eine Neubestellung auf die Dauer von fünf Jahren vorzunehmen.
 (5) § 37 Abs. 1 erster und dritter Satz, - sowie mit der Maßgabe, dass die Zustimmung der Gleichbehandlungskommission einzuholen ist - § 37 Abs. 2 und 3 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind auf Kontaktfrauen anzuwenden.“
27. In § 37 Abs. 2 und § 40 wird der Ausdruck „40 %“ jeweils durch den Ausdruck „50 %“ ersetzt.
28. § 37 Abs. 3 lautet:
 „(3) Die Berufsgruppen sind vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu einer Berufsgruppe ist auf den Tätigkeitsbereich und die besoldungsrechtliche Einreihung Bedacht zu nehmen.“
29. In § 39 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „Wiedereinsteigerinnen“ der Ausdruck „oder Wiedereinsteiger“ eingefügt.
30. In § 43 Abs. 1 und 2 werden jeweils der Ausdruck „31. März jedes zweiten Jahres“ durch den Ausdruck „30. Juni jedes dritten Jahres“ und der Ausdruck „beiden“ durch den Ausdruck „drei“ ersetzt.
31. In § 43 Abs. 3 wird der Ausdruck „30. Juni“ durch den Ausdruck „31. Oktober“ ersetzt.

32. Nach § 44 wird folgender § 44a eingefügt:

„§ 44a. (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. .../..., 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.

(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.

(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.“

33. In § 45 wird der Ausdruck „Arbeitnehmerschutz“ durch den Ausdruck „Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz (Bedienstetenschutz)“ ersetzt und nach dem Klammersausdruck „(§ 38 Abs. 4)“ die Wortfolge „und die im ersten Satz angesprochenen Rechtsvorschriften“ eingefügt.

34. Nach § 45 wird folgender § 45a eingefügt:

„§ 45a. Verordnungen auf Grund dieses Gesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung dürfen bereits von dem Tag an erlassen werden, der der Kundmachung der durchzuführenden Gesetzesbestimmung folgt; sie dürfen jedoch nicht vor den durchzuführenden Gesetzesbestimmungen in Kraft treten.“

35. In § 46 Abs. 2 wird das Datum „1. Oktober 1998“ durch das Datum „1. Jänner 2000“ ersetzt; der letzte Satz entfällt.

36. Die Anlage entfällt.

Artikel II

Durch dieses Gesetz werden

1. die Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976, ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1976, S 40, und
2. die Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997, ABl. Nr. L 14 vom 20. 1. 1998, S. 6, umgesetzt.

Artikel III

- (1) Art. I Z 23, 30 und 31 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft.
- (2) Im Übrigen tritt dieses Gesetz mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Erläuterungen
zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ge-
ändert wird (3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)

Problem:

1. Die Definition der sexuellen Belästigung im Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist zu kompliziert.
2. Es fehlt an einer für die Verwaltungspraxis handhabbaren Definition der mittelbaren Diskriminierung.
3. Die Bestimmungen betreffend den im Fall einer Diskriminierung zu leistenden Schadenersatz entsprechen nach der Rechtsprechung des EuGH nicht der Gleichbehandlungsrichtlinie.
4. Die im Fall einer sexuellen Belästigung zu beachtenden Antragsfristen für die Geltendmachung von Schadenersatz bzw. zur Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission im Ausmaß von sechs Monaten erweisen sich gerade in schwerwiegenden Fällen als zu kurz.
5. Die Frauenförderungsquote von 40 % ist im Hinblick auf den Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Bediensteten der Gemeinde Wien zu niedrig.
6. Es gibt keine Fristen, innerhalb welcher ein Mitglied der Gleichbehandlungskommission, eine Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein Gleichbehandlungsbeauftragter oder eine Kontaktfrau nach Ausscheiden der Vorgängerin oder des Vorgängers aus einer dieser Funktionen zu bestellen ist.
7. Die im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission für anwendbar erklärten Bestimmungen des AVG reichen für eine praxisorientierte Verfahrensführung nicht aus. Darüberhinaus stellt die alleinige, die sexuell Belästigte oder den sexuell Belästigten treffende Beweislast einen äußerst unbefriedigenden Zustand dar.
8. Nach geltender Rechtslage würden die bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten im Verfahren ihrer allfälligen Wiederbestellung bei der Erstellung der Dreivorschläge mitwirken.

9. Die derzeit vorgesehene Zahl an Kontaktfrauen in Dienststellen mit einem sehr hohen Anteil an weiblichen Bediensteten ermöglicht keine effiziente Aufgabenwahrnehmung durch die in diesen Dienststellen tätigen Kontaktfrauen.
10. Kontaktfrauen genießen keinen Kündigungs-, Entlassungs- und Versetzungsschutz.
11. Die zeitliche Abfolge der Berichtspflichten hat sich als unpraktisch erwiesen.
12. Änderungen der Anlage zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz bedürfen eines aufwendigen Gesetzgebungsverfahrens.

Ziel:

1. Schaffung einer einfachen Definition der sexuellen Belästigung.
2. Schaffung einer Definition der mittelbaren Diskriminierung.
3. EU-konforme Schadenersatzregelungen.
4. Angemessene Fristen für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bei sexueller Belästigung bzw. für die Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission in diesen Fällen.
5. Erhöhung der Frauenförderungsquote.
6. Raschere Neubestellung von Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen im Fall des Ausscheidens der Vorgängerin oder des Vorgängers aus einer dieser Funktionen.
7. Praxisgerechte Ergänzung der Bestimmungen betreffend das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und Entlastung der oder des von einer sexuellen Belästigung Betroffenen von der sie oder ihn treffenden alleinigen Beweislast.
8. Ausschluss der Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Verfahren ihrer Wiederbestellung.
9. Erreichen einer der Anzahl der zu vertretenden weiblichen Bediensteten adäquaten Zahl von Kontaktfrauen.
10. Kündigungs-, Entlassungs- und Versetzungsschutz für Kontaktfrauen.

11. Verwaltungsökonomische Gestaltung der Berichtspflichten.

12. Wegfall des Erfordernisses eines Landesgesetzes für den Fall einer Änderung der Anlage zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Inhalt:

1. Neudefinition der sexuellen Belästigung.
2. Definition der mittelbaren Diskriminierung.
3. Anpassung der Bestimmungen über den zu leistenden Schadenersatz bei Diskriminierung an die Rechtsprechung des EuGH.
4. Ausdehnung der Frist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bzw. die Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission im Fall sexueller Belästigung von sechs Monaten auf drei Jahre.
5. Festlegung der Frauenförderungsquote mit 50 %.
6. Festlegung einer sechsmonatigen Bestellungsfrist bei Ausscheiden eines Mitgliedes der Gleichbehandlungskommission, einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer Kontaktfrau.
7. Ergänzung der im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anzuwendenden Bestimmungen des AVG mit Hinweis auf die zu beachtenden besonderen Verfahrensgrundsätze, insbesondere im Hinblick auf die Beweislastregelung.
8. Übertragung des Vorschlagsrechtes bei der Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten auf die mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle des Magistrats der Stadt Wien.
9. Erhöhung der Zahl der Kontaktfrauen.
10. Einführung eines Kündigungs-, Entlassungs- und Versetzungsschutzes für Kontaktfrauen.
11. Neugestaltung der Berichtspflichten.

12. Schaffung einer Rechtsgrundlage, damit künftig die derzeit in der Anlage zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz aufgelisteten Berufsgruppen durch Verordnung des Stadtsenates festgelegt werden können.

Alternativen:

Hinsichtlich der Anpassung an das einschlägige EU-Recht keine; Im Übrigen Beibehaltung des aus frauenpolitischer und verwaltungsökonomischer Sicht unbefriedigenden Zustandes.

Kosten:

Mehrkosten für die Gemeinde Wien werden sich durch die Gewährung der notwendigen freien Zeit für die zusätzlich erforderlichen zehn Kontaktfrauen ergeben. Auf Grund der Inhomogenität der besoldungsrechtlichen Stellungen der Kontaktfrauen und deren äußerst unterschiedliche und nicht zwingend von der Anzahl der von ihnen zu betreuenden Bediensteten abhängigen Arbeitsbelastung können die mit der erforderlichen Bestellung von weiteren zehn Kontaktfrauen verbundenen Kosten für die Gemeinde Wien nur geschätzt werden. Unter der - auf bisheriger Erfahrung basierender - Annahme einer Inanspruchnahme von 20 Stunden pro Monat und einer damit verbundenen durchschnittlichen finanziellen Belastung der Dienstgeberin von 258 S pro Stunde ergeben sich geschätzte Mehrkosten für die Gemeinde Wien von ca. 625.000 S pro Jahr.

Weiters können Mehrkosten aus dem teilweisen Wegfall der Obergrenzen für den von der Gemeinde Wien zu leistenden Schadenersatz resultieren. Diesfalls ist jedoch eine seriöse Schätzung der Kosten nicht einmal annähernd möglich.

Für den Bund ergeben sich gegenüber der bestehenden Rechtslage keine Mehrkosten, da schon bisher den Gerichten in dem von der Novelle nicht berührten Umfang die Zuerkennung von Schadenersatz zugewiesen ist.

Kosten für andere Gebietskörperschaften als den genannten ergeben sich keine.

EU Konformität:

Der Novellierungsvorschlag entspricht der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976, ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S 40, der Empfehlung 92/131/EWG der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vom 27. November 1991, ABl.Nr. L 49 vom 24.2.1992, S 1, sowie der Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997, ABl. Nr. L 14 vom 20.1.1998, S. 6.

Allgemeiner Teil

Die derzeitigen Regelungen über die Begrenzung des Schadenersatzes bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Begründung eines Dienstverhältnisses oder der Betrauung mit einer Funktion entsprechen nicht der „Gleichbehandlungsrichtlinie“. Der vorliegende Novellierungsvorschlag dient daher in erster Linie der dem Urteil des EuGH vom 22. April 1997, C-180/95 entsprechenden richtlinienkonformen Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976, ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S 40.

Dieser zwingende Anpassungsbedarf wird gleichzeitig zum Anlass genommen, weitere Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes, welche den Erfordernissen einer effizienten Frauenförderung bzw. den Erfordernissen der Praxis nicht gerecht werden konnten, einer Neuregelung zu unterziehen. Diese Neuregelungen betreffen schwerpunktmäßig die Anhebung der Frauenförderungsquote auf 50 %, eine einfachere und damit für die Praxis leichter handhabbare Definition der sexuellen Belästigung, die Erstreckung der Antragsfrist für die Geltendmachung von Schadenersatz bei sexueller Belästigung auf drei Jahre, die Einführung von Beststellungsfristen für den Fall des Ausscheidens von mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen, Änderungen bei den verfahrensrechtlichen Bestimmungen für die Gleichbehandlungskommission, unter Beachtung der Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997, ABl. Nr. L 14 vom 20.1.1998, S. 6, eine Erhöhung der Anzahl der zu bestellenden Kontaktfrauen sowie eine Reform des Berichtswesens.

Zu diesen und den weiteren Änderungen darf auf die detaillierten Ausführungen im Besonderen Teil der Erläuterungen verwiesen werden.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 (Kurztitel):

Einem Bedürfnis der Praxis entsprechend, soll der Kurztitel des Gesetzes um eine Abkürzung ergänzt werden.

Zu Art. I Z 2 (§ 2 Abs. 4 zweiter Satz):

Da sich das Fehlen einer Definition der mittelbaren Diskriminierung im Gesetz in der Vollzugspraxis als nachteilig herausgestellt hat, weil vielfach nicht bewusst wird, dass eine bestimmte Vorgangsweise eine (mittelbare) Diskriminierung darstellt, soll dem Wunsch der Praxis entsprechend eine solche Definition in das Gesetz aufgenommen werden. Der bisherige zweite Satz kann ersatzlos entfallen.

Zu Art. I Z 3 (§ 6 Abs. 1):

Im Interesse einer effizienten Förderung der Frauen im Berufsleben wird bestimmt, dass in Ausschreibungen Frauen dann besonders zur Bewerbung für Dienstposten (Funktionen) aufzufordern sind, wenn sie weniger als 50 % aller innerhalb einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 Wiener Personalvertretungsgesetz dem ausgeschriebenen Dienstposten (der ausgeschriebenen Funktion) entsprechenden Dienstposten (Funktionen) innehaben. Der letzte Satz entspricht der geltenden Rechtslage.

Zu Art. I Z 4 (§ 7):

Unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, einschließlich des Verhaltens von Vorgesetzten und Kollegen, ist unannehmbar. Ausgehend von diesem in der Empfehlung 92/131/EWG der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vom 27. November 1991 enthaltenen Erwägungsgrund ist jede sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, mag sie von einer oder einem Vorgesetzten, einer Kollegin oder einem Kollegen oder aber auch von einer Partei oder sonstigen Dritten ausgehen, als eine die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigende Verhaltensweise anzusehen.

Abs. 1 verzichtet daher auf die bisherige Unterscheidung zwischen sexueller Belästigung durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Dienstgeberin und sonstigen Dritten und stellt ganz allgemein jede sexuelle Belästigung am Ort der Dienstverrichtung, von wem immer sie auch ausgeht, wenn sie im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht, unter den Diskriminierungstatbestand. Als Ort der Dienstverrichtung ist der Arbeitsplatz einschließlich aller Orte zu verstehen, an denen die oder der Bedienstete auf Grund dienstlicher Notwendigkeit ihren oder seinen Dienst abzuwickeln hat (z.B. Außendienst). Geht die sexuelle Belästigung jedoch von einem Bediensteten im Sinn des § 1 Abs. 1 Z 1 Wiener Gleichbehandlungsgesetz aus – dies kann eine Vorgesetzte bzw. ein Vorgesetzter oder eine sonstige Mitarbeiterin bzw. ein sonstiger Mitarbeiter sein – dann wird auch die sexuelle Belästigung außerhalb dieser Orte, die aber doch noch in einer örtlichen oder zeitlichen Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt, wie dies z.B. bei Dienstreisen, Fortbildungsveranstaltungen u.dgl. der Fall ist, vom Diskriminierungstatbestand des § 7 Abs. 1 erfasst. Eine außerhalb der dienstlichen Sphäre durch Bedienstete im Sinn des § 1 Abs. 1 Z 1 Wiener Gleichbehandlungsgesetz erfolgende sexuelle Belästigung soll dann dem Diskriminierungstatbestand unterliegen, wenn dieses Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat.

Nach Art. 1 der obgenannten Empfehlung sollen Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins getroffen werden, „dass ein Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Ar-

beitsplatz beeinträchtigt, einschließlich des Verhaltens von Vorgesetzten und Kollegen, unannehmbar ist, wenn

- a) ein solches Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist;
- b) die Tatsache, dass die betroffene Person ein solches Verhalten seitens Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (einschließlich Vorgesetzten oder Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage irgendeiner anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird, und/oder
- c) ein derartiges Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die betroffene Person schafft, und dass ein derartiges Verhalten unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie 76/207/EWG verstoßen kann¹.

Die bisherige Definition der sexuellen Belästigung wird als zu „schwerfällig“ empfunden, weshalb Abs. 2 eine einfachere Umschreibung dieses diskriminierenden Verhaltens enthält, ohne dabei Art. 1 der obzitierten Empfehlung aus den Augen zu verlieren.

Jedes Verhalten, das der sexuellen Sphäre zuzuordnen ist, unterliegt, wenn es die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird, dem Begriff der sexuellen Belästigung.

Da der Umstand einer beruflichen Diskriminierung infolge Zurückweisung, Duldung oder Anzeige einer sexuellen Belästigung vom Verhalten her keine sexuelle Belästigung im Sinn des Abs. 2, sondern vielmehr eine andere, oftmals im Rahmen eines „Mobbings“ ausgeübte Art der Diskriminierung darstellt, die jedoch in einem untrennbaren Zusammenhang mit einer stattgefundenen sexuellen Belästigung steht, wird sie in einem neuen Abs. 3 gesondert geregelt. Die ratio legis dieser Bestimmung zielt dabei nicht darauf ab, dass für die nachteilige Entscheidung ausschließlich die Reaktion der oder des Bediensteten auf eine sexuelle Belästigung maßgebend sein muss. Die Reaktion auf das verpönte Verhalten soll aber eine *conditio sine qua non* in der Weise darstellen, als bei objektiver Betrachtung die sonstigen Verhältnisse nicht zu dieser Entscheidung geführt hätten. Da es sich dabei um eine Diskriminierung im Sinn der Begriffsdefinition des § 2 Abs. 4 Wiener Gleichbehandlungsgesetz handelt, kommen auch - je nach Art der gesetzten diskriminierenden Handlung - die entsprechenden Regelungen über den Schadenersatz zur Anwendung.

Der Begriff der Anzeige ist weit auszulegen und umfasst zB auch bloße Meldungen.

Zu Art. I Z 5 und 6 (§§ 10 und 14):

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 22. April 1997, C-180/95, ausgesprochen, dass die RL 76/207/EWG („Gleichbehandlungsrichtlinie“) einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung nicht entgegensteht, die für den Schadenersatz, den eine Bewerberin oder ein Bewerber verlangen kann, eine Höchstgrenze von drei Monatsgehältern vorgibt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beweisen kann, dass die Bewerberin oder der Bewerber die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation der eingestellten Bewerberin oder des eingestellten Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Die §§ 10 Abs. 2 Z 2 und 14 Abs. 2 Z 2 entsprechen dieser Rechtsprechung.

Die Gleichbehandlungsrichtlinie steht jedoch einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung entgegen, die für den Schadenersatz, den eine Bewerberin oder ein Bewerber verlangen kann, die oder der bei der Einstellung auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist, im Gegensatz zu sonstigen innerstaatlichen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen eine Höchstgrenze von drei Monatsgehältern vorgibt, falls diese Bewerberin oder dieser Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte.

Weiters steht die zitierte Richtlinie einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung entgegen, die für den von mehreren Bewerberinnen oder Bewerbern geltend gemachten Schadenersatz, den Bewerberinnen oder Bewerber verlangen können, die bei der Einstellung auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sind, im Gegensatz zu sonstigen innerstaatlichen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen eine Höchstgrenze von kumulativ sechs Monatsgehältern vorgibt.

Wie bereits im Allgemeinen Teil der Erläuterungen ausgeführt wurde, entsprechen die derzeitigen Regelungen über die Begrenzung des Schadenersatzes bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Begründung eines Dienstverhältnisses oder der Betrauung mit einer Funktion nicht der „Gleichbehandlungsrichtlinie“ und können daher nicht mehr länger aufrecht erhalten werden. Die nunmehr vorgenommene Festsetzung eines Mindestersatzanspruches in § 10 Abs. 2 Z 1 und § 14 Abs. 2 Z 1 bedeutet nur, dass der Gesetzgeber in diesen Fällen der Diskriminierung davon ausgeht, dass jeder darunter liegende Schadenersatz jedenfalls als nicht angemessen im Sinn der obzit. Judikatur des EuGH angesehen werden kann. Ob ein im konkreten Fall zugesprochener Schadenersatz angemessen ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles und nicht nach dem im Gesetz generell festgelegten Mindestschadenersatz. Dies bedeutet, dass ein im gesetzlichen Mindestausmaß zugesprochener Schadenersatz dennoch nicht angemessen und somit richtlinienwidrig sein kann.

Bereits im Urteil vom 8. November 1990 in der Rechtssache C-177/88 hat der EuGH dargelegt, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung (in der angesprochenen Rechtssache handelte es sich um eine im Sinn des § 10) keineswegs vom Nachweis eines Verschuldens oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes abhängig macht. Aus diesem Grund hat der EuGH auch in seinem Urteil vom 22. April 1997, C-180/95, unter Hinweis auf seine Vorjudikatur ausdrücklich darauf ver-

wiesen, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie keinen Rechtfertigungsgrund vorsieht, auf den sich der Urheber einer Diskriminierung mit haftungsbefreiender Wirkung berufen könnte, und den Ersatz eines Schadens nicht vom Vorliegen eines Verschuldens abhängig macht, gleichgültig, wie leicht dieser Nachweis dafür zu erbringen ist. Im Ausgangsverfahren gab ua. die Bestimmung des § 611a Abs. 2 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), wonach dann, wenn der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das in Abs. 1 normierte Benachteiligungsverbot zu vertreten hat, der benachteiligte Bewerber Entschädigung verlangen kann, Anlass für die Einleitung des Vorabentscheidungsverfahrens. Wenngleich die derzeit in den §§ 10 und 14 enthaltenen Wortwendungen „wegen einer von der Gemeinde Wien zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes“ lediglich darauf hinweisen wollen, dass die Diskriminierung kausal von einem ihrer Organwalter oder einer ihrer Organwalterinnen (Bediensteten) ausgegangen ist und es somit für die Zuerkennung der Ersatzansprüche nicht von Belang ist, ob jemanden ein Verschulden an der Diskriminierung trifft, könnten diese Bestimmungen in einem allfälligen Rechtsstreit auf Grund Ihrer Affinität zu § 611a Abs. 2 BGB - fälschlicherweise - als Hinweis auf ein erforderliches die Dienstgeberin trefendes Verschulden ausgelegt werden. Aus diesem Grund soll künftig in den §§ 10 und 14 der Hinweis auf eine von der Gemeinde Wien zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes entfallen. Die sonstigen Prinzipien des allgemeinen Schadenersatzrechtes, wie zB die Zurechenbarkeit des diskriminierenden Verhaltens zur Gemeinde Wien müssen allerdings erfüllt sein.

Außerdem hat der EuGH in seinem obzit. Urteil ausgesprochen, dass die Sanktion des Schadenersatzes einerseits geeignet sein muss, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten und andererseits eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitsgeber haben und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis sowohl zum erlittenen materiellen als auch erlittenen ideellen Schaden stehen muss.

Die Neufassung der §§ 10 und 14 trägt der obzitierten Rechtsprechung des EuGH Rechnung.

Zu Art. I Z 7 (§ 17):

Durch die Neufassung des § 7 ist auch eine Novellierung der mit einer sexuellen Belästigung im Zusammenhang stehenden schadenersatzrechtlichen Bestimmungen erforderlich.

Abs. 1 räumt - so wie bisher - einen gegen die Belästigerin oder den Belästiger gerichteten Schadenersatzanspruch ein. Dieser soll nicht nur einen Ersatz für eine allfällige Vermögenseinbuße - soweit eine solche in Betracht kommt - als Folge der sexuellen Belästigung beinhalten, sondern auch den immateriellen Schaden, der in der Verletzung der Würde der oder des von der sexuellen Belästigung betroffenen Bediensteten gelegen ist, ausgleichen. Bei der Bemessung dieses Ersatzanspruches werden vor allem die Art, die Dauer, die näheren Umstände, die Schwere der Beeinträchtigung sowie die dadurch her-

vorgerufenen Folgen als relevante Kriterien herangezogen werden müssen (vgl. auch OGH vom 21. Jänner 1999, 8 ObA 188/98).

Hat es die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin trotz Kenntnis einer bestehenden sexuellen Belästigung unterlassen, diese mit den ihr oder ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zu beenden, besteht für die oder den von der sexuellen Belästigung betroffenen Bediensteten die Möglichkeit, auch gegen die Gemeinde Wien einen Schadenersatz geltend zu machen (Abs. 2). Während ein Schadenersatz nach Abs. 1 aus dem Titel der sexuellen Belästigung heraus zu gewähren ist, gründet sich jener nach Abs. 2 auf eine gröbliche Vernachlässigung der die Dienstgeberin treffenden Fürsorgepflicht für ihre Bediensteten. Bei der Bemessung des Schadenersatzes nach Abs. 2 wird daher das durch das Untätigbleiben der Vertreterin oder des Vertreters der Dienstgeberin zusätzliche Ausmaß an Diskriminierung, welches bei ordnungsgemäßigem Einschreiten unterblieben wäre, ausschlaggebendes Kriterium für die Höhe des zuzuerkennenden Schadenersatzes sein.

Bei Festsetzung der Höhe des Ersatzanspruches soll auch zu berücksichtigen sein, in welchem Ausmaß die oder der Belästigte einem einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsklima ausgesetzt war.

Zu Art. I Z 8, 9 und 13 (§ 18 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2 erster und zweiter Satz; § 22 Abs. 4):

Bei sexuellen Belästigungen, die in ihrer Schwere bereits an Sexualdelikte heranreichen und von denen vor allem Frauen betroffen sind, kann es wie bei Gewaltdelikten zu Traumatisierungen kommen, die es der oder dem von der sexuellen Belästigung betroffenen Bediensteten erst nach geraumer Zeit ermöglichen, das Erlebte richtig zu beurteilen und die oftmals durch die Tat hervorgerufenen eigenen Schuld- und Schamgefühle zu überwinden. Da erst dann die Bereitschaft gegeben ist, über die sexuelle Belästigung zu sprechen und diese auch zur Anzeige zu bringen, sollen - damit nicht gerade jene schweren Fälle sexueller Belästigung, in denen die Traumatisierungsfolgen länger andauern, aus der Schadenersatzpflicht herausfallen - die Fristen sowohl für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen als auch für die Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission auf drei Jahre ausgedehnt werden.

Zu Art. I Z 10 (§ 18 Abs. 3):

Diese Bestimmung dient der Klarstellung, für welche Dauer die Hemmung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Titel der Diskriminierung eintritt. Die Hemmung soll auf die Dauer des Verfahrens nach § 22 eintreten. Das Ende des Verfahrens ist mit der Zustellung des Gutachtens an die Antragstellerin oder den Antragsteller anzunehmen.

Zu Art. I Z 11 und 20 (§ 19 Abs. 7 und § 30 Abs. 4):

Da es bei Enden der Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer in der Praxis zu Beeinträchtigungen der Arbeit der Gleichbehandlungskommission kommen kann, wird für diesen Fall eine Frist für die Nachbesetzung von Kommissionsmitgliedern eingeführt. In Anbetracht des dabei einzuhaltenden Bestellungsverfahrens erscheint eine Frist von sechs Monaten als ausreichend. Gleiches soll auch für die Nachbesetzung der Funktion einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten gelten. Da das entscheidende Element einer Frist immer ihr Ende ist, sind Neubestellungen - allerdings nur für einen Zeitraum ab dem dem Ausscheiden des bisherigen Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) oder der oder des bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten folgenden Tag an - auch bereits vor dem „dies ad quem“ möglich.

Zu Art. I Z 12 und 29 (§ 20 Abs. 2 Z 4 und § 39 Abs. 2):

Es werden nur Änderungen im Hinblick auf die sonst im Wiener Gleichbehandlungsgesetz allgemein übliche sprachliche Gleichbehandlung vorgenommen.

Zu Art. I Z 14 und 35 (§ 25 Abs. 1 und § 46 Abs. 2):

Im Verfahren vor der Kommission sollen künftig auch die Bestimmungen des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 über die Vertreter, die Zeugen- und Beteiligtenvernehmung sowie die Bestimmungen über die mittelbaren Beweisaufnahmen und Erhebungen Anwendung finden.

Hinsichtlich der im Zusammenhang mit einer Zurückweisung, Duldung oder Zur-Anzeige-Bringung einer sexuellen Belästigung stehenden Diskriminierung soll die oder der davon Betroffene die Tatsache der erfolgten Diskriminierung - wie schon bisher in den Fällen der §§ 3 bis 6 - nur glaubhaft machen müssen.

Hinsichtlich des Tatbestandes der sexuellen Belästigung selbst ist es Aufgabe der Kommission, nach den Verfahrensgrundsätzen der Erforschung der materiellen Wahrheit, der Unbeschränktheit der Beweismittel und der freien Beweiswürdigung ihr Gutachten zu erstellen.

Sämtliche Verweise auf Bundesgesetze sollen künftig Verweise auf die am 1. Jänner 2000 geltende Fassung sein.

Zu Art. I Z 15 (§ 25 Abs. 2 bis 5):

Es werden ausschließlich Änderungen vorgenommen, die durch die Neufassung des § 25 Abs. 1 erforderlich sind.

Zu Art. I Z 16 (§ 26 Abs. 2, § 37 Abs. 2, § 38 Abs. 4 und § 40):

Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Wiener Stadtwerke wurde für die den einzelnen Gesellschaften zur Dienstleistung zugewiesenen Bediensteten durch die 3. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 17/1999, ein eige-

ner Dienststellenbegriff (§ 4 Abs. 7 W-PVG) geschaffen. Die vorgeschlagenen Änderungen nehmen darauf Rücksicht.

Zu Art. I Z 17 (§ 26 Abs. 4 letzter Satz):

Nach derzeitiger Rechtslage hat die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, welcher alle Gleichbehandlungsbeauftragten als Mitglieder angehören, für jede zu bestellende Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. jeden zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten einen Dreiervorschlag zu erstatten, was dazu führt, dass die bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten im sie betreffenden (Wieder-)Bestellungsverfahren mitzuwirken hätten. Da dies allen Grundsätzen einer objektiven Bestellung widerstreitet, soll der anlässlich der erstmaligen Bestellung angewendete Bestellungsmodus auch für künftige Bestellungen relevant sein.

Zu Art. I Z 18 (§ 27 Abs. 5):

Die mindestens vierteljährlich abzuhaltenden gemeinsamen Besprechungen der Gleichbehandlungsbeauftragten mit den Kontaktfrauen sollen in Arbeitssitzungen umbenannt werden.

Zu Art. I Z 19 (§ 28 Abs. 5):

Derzeit gewährt § 28 Abs. 5 den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten ausdrücklich nur auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung eine Fortbildungsmöglichkeit. Auf Grund Ihrer Aufgabenstellung (§ 27) erscheint es aber auch wesentlich, eine Weiterbildungsmöglichkeit auf den Gebieten des Dienstrechtes, einschließlich des einschlägigen Verfahrensrechtes, des Organisationsrechtes und des Rede- und Verhandlungstrainings zu ermöglichen.

Da § 28 Abs. 5 auch auf die Kontaktfrauen Anwendung findet (§ 36 Abs. 3), haben auch diese auf Grund ihrer Tätigkeit die Möglichkeit, von dem erweiterten Bildungsangebot Gebrauch zu nehmen.

Zu Art. I Z 21 (§ 31 Abs. 2 Z 2):

Es handelt sich um eine Anpassung an die tatsächliche Bezeichnung der Dienststelle.

Zu Art. I Z 22 (§ 31 Abs. 2 Z 2a):

Bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat sich die Einbindung von Vertreterinnen oder Vertretern des Wiener Krankenanstaltenverbandes und der Personalstelle Wiener Stadtwerke auf Grund der in diesen Bereichen eigenständigen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen als sinnvoll erwiesen. Die bisher bloß kooptierten Vertreterinnen und Vertreter sollen nunmehr Mitglieder der Arbeitsgruppe werden.

Zu Art. I Z 23, 30 und 31 (§ 32 Z 3 und § 43 Abs. 1 bis 3):

Die in § 32 Z 3 vorgesehene Frist (Ende Jänner jedes Jahres) für den Jahresbericht der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im vorangegangenen Kalenderjahr hat sich in der Praxis als zu kurz erwiesen und soll auf Ende März erstreckt werden. Die Fristen für die Berichterstattung an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister bzw. an den Gemeinderat sind daher entsprechend anzupassen, wobei einer Forderung der Praxis entsprechend gleichzeitig die zweijährige durch eine dreijährige Berichtspflicht ersetzt werden soll.

Zu Art. I Z 24 (§ 34 Abs. 1):

Derzeit ist für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 des Wiener Personalvertretungsgesetzes eine Bedienstete als Kontaktfrau, für Dienststellen mit mehr als 300 weiblichen Bediensteten eine weitere Kontaktfrau zu bestellen. Diese Zahl zu bestellender Kontaktfrauen ermöglicht dann keine effiziente Wahrnehmung der vorgesehenen Aufgaben, wenn in einer Dienststelle die Interessen tausender weiblicher Bediensteter von bloß zwei Kontaktfrauen wahrgenommen werden müssen. Es wird daher ein neuer Bestellungsschlüssel vorgeschlagen, der bei Dienststellen mit 1001 bis 5000 weiblichen Bediensteten drei und ab 5001 weiblichen Bediensteten vier Kontaktfrauen vorsieht. Hieraus wird sich ein Mehrbedarf von zehn Kontaktfrauen ergeben.

Zu Art. I Z 25 und 26 (§ 36 Abs. 3 bis 5):

Im Gleichklang mit den Nachbestellungsfristen für Mitglieder der Gleichbehandlungskommission bzw. für Gleichbehandlungsbeauftragte soll auch bei Enden der Funktion einer Kontaktfrau vor Ablauf ihrer fünfjährigen Funktionsdauer eine Nachbestellung innerhalb von sechs Monaten vorgenommen werden. Diesfalls soll aber die Nachbestellung aus verwaltungsökonomischen Gründen jedenfalls auf die Dauer von fünf Jahren und nicht bloß auf die restliche Funktionsdauer der ausgeschiedenen Kontaktfrau erfolgen.

Darüber hinaus wird für die Kontaktfrauen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bzw. ein Versetzungsschutz vorgeschlagen. Da die Funktion einer Kontaktfrau der einer Personalvertreterin ähnelt, sollen auch auf die Kontaktfrauen die entsprechenden Schutzbestimmungen für Personalvertreterinnen und Personalvertreter Anwendung finden. Zustimmungsgorgan bei Kündigungen oder Entlassungen soll aber die Gleichbehandlungskommission sein.

Zu Art. I Z 27 (§ 37 Abs. 2 und § 40):

Der maßgebliche Prozentsatz für die Frauenförderungsquote soll von 40 % auf 50 % angehoben werden.

Zu Art. I Z 28 und 36 (§ 37 Abs. 3 und Anlage):

Im Interesse einer raschen Anpassung der bisher in der Anlage zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz enthaltenden Berufsgruppen an die stetigen Veränderungen und Bedürfnisse in einer modernen Verwaltung soll die Anlage entfallen und künftig die Festsetzung der Berufsgruppen unter Bedachtnahme auf die gesetzlichen Vorgaben durch Stadtsenatsbeschluss über Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission erfolgen.

Zu Art. I Z 32 (§ 44a):

Diese Bestimmung enthält das für erforderlich gehaltene Übergangsrecht. Abs. 4 berücksichtigt dabei die mit der 11. Novelle zur Besoldungsordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 34/1999, geschaffenen Verwendungsgruppen D1 und E1.

Zu Art. I Z 33 (§ 45):

Durch die vorgenommene Änderung wird der Konnex zu den einschlägigen Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes sowie des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 hergestellt.

Zu Art. I Z 34 (§ 45a):

Diese Bestimmung soll es bei Novellierungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ermöglichen, dass erforderliche Verordnungen nicht erst am Tag des Inkrafttretens der jeweils novellierten Bestimmung, sondern bereits von dem der Kundmachung der Novelle folgenden Tag an erlassen werden können.

Textgegenüberstellung

In die Textgegenüberstellung werden nicht aufgenommen:

1. Regelungen, denen kein bisheriger oder neuer Text gegenübersteht,
2. Regelungen, welche nur Zitierungsänderungen enthalten.

alt

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Art. I Z 1:

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

neu

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Art. I Z 2:

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

§ 2. (4) Diskriminierung ist jede benachteiligende Ungleichbehandlung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn sich eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme tatsächlich auf Angehörige eines Geschlechts erheblich häufiger nachteilig auswirkt oder auswirken kann als auf Angehörige des anderen Geschlechts, sofern diese Auswirkungen nicht durch zwingende sachliche Gründe gerechtfertigt sind, die in keinem Zusammenhang mit dem Geschlecht der

betreffenden Person stehen (mittelbare Diskriminierung).

Art. I Z 3:

§ 6. (1) In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind **§ 6. (1)** In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die mit dem Dienstposten (der Funktion) verbundenen Erfordernisse die mit dem Dienstposten (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Förderungsmaßnahmen nach den §§ 39 und 40 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

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.

Art. I Z 4:

§ 7. (1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch **§ 7. (1)** Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis 1. von einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstgeberin selbst am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden. Ebenso liegt sexuell belästigt werden oder 2. durch Dritte sexuell belästigt werden und die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Beziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder

sene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

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

Art. I Z 5:

§ 10. (1) Ist ein Dienstverhältnis wegen einer von der Gemeinde § 10. (1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer Verletzung des Gleich Wien zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist die § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Gemeinde Wien gegenüber Bewerberin oder dem Bewerber zum Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

fachen des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V des Schemas II verpflichtet. (2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn das Dienstverhältnis mit der Bewerberin oder dem Bewerber

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung zu Stände gekommen wäre, mindestens drei Gehälter, oder
 2. trotz erfolgter Diskriminierung im Aufnahmeverfahren wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht zu Stände gekommen wäre, bis zu drei Gehälter des Schemas II, Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.

Art. I Z 6:

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

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

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

2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate
 zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei erfolgter Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Art. I Z 7:

§ 17. (1) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat gegenüber dem **§ 17. (1)** Eine von einer Diskriminierung im Sinn des § 7 Abs. 1 Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen troffene Bedienstete oder ein von einer solchen Diskriminierung betroffenen Bediensteter hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils.

(2) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat im Fall des § 7 zu beinhalten hat.

Abs. 1 Z 2 auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Ersatz (2) Hat es die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin des erlittenen Nachteils. trotz Kenntnis einer bestehenden sexuellen Belästigung (§ 7 Abs. 1)

(3) Soweit der erlittene Nachteil nach Abs. 1 und 2 nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Bedienstete oder der von der Belästigung betroffene Bedienstete aus diesem Grund auch Anspruch auf Ersatz des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zusätzlich auch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit das diskriminierende Verhalten im Sinn des § 7 ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Bedienstete oder den Bediensteten geschaffen hat.

Art. I Z 8:

§ 18. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 § 18. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach §§ 14 und 17 sind binnen und von vertraglich Bediensteten nach § 14 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach § 17 binnen drei

Jahren gerichtlich geltend zu machen.

Art. I Z 9:

§ 18. (2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach §§ 14 und **§ 18. (2)** Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 ge-
 17 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten mit gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche
 Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Be- nach § 17 Abs. 2 gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren
 amtinne n oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästi- mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von
 gerIn nach § 17 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Be-
 machen. lästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend
 zu machen.

Art. I Z 10:

§ 18. (3) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung **§ 18. (3)** Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung
 des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission
 durch die in § 22 Abs. 2 Z 1 genannten Personen hemmt die Fristen durch die in § 22 Abs. 2 Z 1 genannten Personen hemmt die Fristen
 nach Abs. 1 und 2. nach Abs. 1 und 2 auf die Dauer des Verfahrens vor der Gleichbe-
 handlungskommission.

Art. I Z 11:

§ 19. (7) Bei Bedarf ist die Kommission durch Neubestellung von **§ 19. (7)** Endet die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) vor
 Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) für den Rest der Funktionsdauer zu Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funkti-
 ergänzen. onsdauer ein Mitglied (Ersatzmitglied) innerhalb von sechs Monaten
 nach dem Ausscheiden des früheren Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) zu
 bestellen.

Art. I Z 12:

§ 20. (2) **§ 20. (2)**
 4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand bei der Gemeinde 4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand bei der Gemeinde
 Wien, in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus Wien, in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus

dem Personalstand der vorschlagenden Dienststelle und in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter,

5.

dem Personalstand der vorschlagenden Dienststelle und in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter,

5.

Art. I Z 13:

§ 22. (4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten § 22. (4) Ein Antrag an die Kommission ist

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

1. im Fall des § 7 Abs. 1 nur binnen drei Jahren,

2. in allen sonstigen Fällen nur binnen sechs Monaten

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

Art. I Z 14:

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

(2) §§ 45 und 46 AVG gelten jedoch mit der Maßgabe, daß eine anzuwenden, dass

Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm 1. soweit von Parteien (Beteiligten) die Rede ist, die Antragstellerin oder der Antragsteller nach §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, die die der Antrag gerichtet ist,

2. ein Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder 2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, daß oder ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 3 bis 6, § 7 Abs. 3 auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und

lung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren.

39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren und

3. in den Fällen des § 7 Abs. 1 und 2 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.

Art. I Z 16:

§ 26. (2) Auf welche Dienststellen sich der Wirkungsbereich der einzelnen Gleichbehandlungsbeauftragten erstreckt, ist von der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen durch Verordnung zu bestimmen. Dabei ist auf die Anzahl der in den Dienststellen beschäftigten Bediensteten, den sachlichen Wirkungsbereich der Dienststellen und auf den Dienststellenbegriff des § 4 Abs. 4 des Wiener Personalvertretungsgesetzes Bedacht zu nehmen.

Art. I Z 17:

§ 26. (4) Das Vorschlagsrecht kommt, bei der erstmaligen Bestellung **§ 26. (4)** Das Vorschlagsrechts kommt der mit Frauenförderung

lung der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststellen befassten Dienststelle, später der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu.

Art. I Z 18:

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

Art. I Z 19:

§ 28. (5) Soweit es dienstliche Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

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

Art. I Z 20:

§ 30. (4) Bei Bedarf sind Gleichbehandlungsbeauftragte für den Rest der Funktionsdauer zu bestellen.

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.

Art. I.Z.21 und 22:

§ 31. (2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Gleichbehandlungsbeauftragten, bei ihrer Verhinderung die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter,
2. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befaßten Dienststelle sowie der Verwaltungsakademie der Gemeinde Wien,
3. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und der Personalvertretung.

§ 31. (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,
3. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft der Wiener Krankenanstaltenverbundes aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung,
3. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und der Personalvertretung.

Art. I.Z.23:

§ 32.

§ 32.

3. bis Ende Jänner jedes Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in jeder Geschäftsgruppe, im Bereich der Magistratsdirektion sowie im Bereich der sonstigen, keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen im vorangegangenen Kalenderjahr auszuarbeiten und der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder dem jeweiligen amtsführenden Stadtrat und der Magistratsdirektorin oder dem Magis-

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 Magis-

tratsdirektor vorzulegen.

tratsdirektor vorzulegen.

Art. I Z 24:

§ 34. (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4. des Wiener § 34. (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Personalvertretungsgesetzes ist eine Bedienstete zur Kontaktfrau zu Wiener Personalvertretungsgesetzes sind Kontaktfrauen in folgender bestellen, sofern zumindest eine zur Übernahme der Funktion bereite Anzahl zu bestellen:

Kandidatin vorhanden ist. Für Dienststellen mit mehr als 300 weiblichen Bediensteten ist eine weitere Kontaktfrau zu bestellen. Die Kontaktfrauen müssen dem Personalstand der Dienststelle angehören.

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.

Art. I Z 25:

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

Art. I Z 16 und 27:

§ 37 (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Dienststelle **§ 37 (2)** Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 des Wiener Personalvertretungsgesetzes der im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Berufsgruppe oder
2. der höherwertigen Verwendungen (Funktionen), welche auf die in der betreffenden Berufsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen, weniger als 40% beträgt.

Art. I Z 28:

§ 37. (3) Die Berufsgruppen sind in der Anlage festgesetzt.

§ 37. (3) Die Berufsgruppen sind vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu einer Berufsgruppe ist auf den Tätigkeitsbereich und die besoldungsrechtliche Einreihung Bedacht zu nehmen.

Art. I Z 16:

§ 38. (4) In den Frauenförderungsplänen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit, mit welchen personellen, organisatorischen, aus- und 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 des (Funktion) innerhalb jeder Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7

dem Bürgermeister über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren in ihrer Geschäftsgruppe bzw. in der Magistratsdirektion sowie den sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörnden Dienststellen zu berichten. Diese Berichte haben auch nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliederte statistische Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen in den einzelnen Bereichen zu enthalten.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 31. März jedes zweiten Jahres der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister über ihre Tätigkeit in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(3) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und 2 bis zum darauffolgenden 30. Juni dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Art. I Z 33:

§ 45. Eine Diskriminierung liegt nicht vor, solange die Einhaltung des § 3 Z 1 oder 6 in einer Dienststelle oder einem Teil einer Dienststelle aufgrund der Rechtsvorschriften über den Arbeitnehmerschutz eine aufgrund der Rechtsvorschriften über den Arbeitnehmerinnen- und

bauliche Veränderung oder Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten Arbeitnehmerschutz (Bedienstetenschutz) eine bauliche Veränderung erfordern und diese Maßnahme unter Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit oder Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten erfordern und diese Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit einen unverhältnismäßigen Kostenaufwand Maßnahme unter Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit erfordern würde. Der Magistrat der Stadt Wien hat nach Maßgabe der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten unter Bedachtnahme auf die Frauenförderungspläne (§ 38 Abs. 4) darauf hinzuwirken, denen finanziellen Möglichkeiten unter Bedachtnahme auf die Frauenförderungspläne (§ 38 Abs. 4) und die im ersten Satz angesprochenen Rechtsvorschriften darauf hinzuwirken, dass die notwendigen baulichen oder sonstigen Maßnahmen zumindest etappenweise vorgenommen werden.

Art. I Z 35:

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind die- § 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Oktober 1998 geltenden Fassung anzuwenden. Dies gilt nicht für die in § 25 Abs. 1 enthaltene Zitierung.