

ENTWURF

Beilage Nr. 12/2003

**WIENER LANDTAG**

**Gesetz, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (6. 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. 15/2002, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 lautet:

„(2) Für die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer gilt der 6. Teil. Die sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf diese Lehrerinnen und Lehrer nur insoweit Anwendung, als auf sie in diesem Teil ausdrücklich verwiesen wird.“

2. § 4 Z 3 lautet:

„3. eigene Einkünfte des Ehegatten (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) einer Bewerberin oder der Ehegattin (der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten) eines Bewerbers,“

3. Die Überschrift zu § 18 lautet:

**„Geltendmachung von Ansprüchen“**

4. § 18 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 6, § 7 Abs. 3 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Beklagte oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass

1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder
2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.“

5. § 19 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter der Gemeinde Wien,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien,
3. eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter (§ 26),
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung.“

6. § 19 Abs. 3 werden folgende Sätze angefügt:

„Die Zahl der Ersatzmitglieder darf höchstens zwei betragen. Werden für ein Mitglied zwei Ersatzmitglieder bestellt, sind diese zu reihen.“

7. § 19 Abs. 5 erster Satz lautet:

„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.“

8. § 19 Abs. 6 lautet:

„(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 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.“

9. § 19 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Ruht die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) länger als sechs Monate, ist für die restliche Dauer des Ruhens ein neues Mitglied (Ersatzmitglied) zu bestellen. Für diese Bestellung finden jene Bestimmungen Anwendung, welche für die Bestellung des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes), dessen Mitgliedschaft ruht, gegolten haben.“

10. § 20 lautet:

„**§ 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, 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 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.

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

1. mit dem Ablauf der Funktionsperiode,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand, in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand der dort genannten Dienststelle und in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter,
4. mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 der Dienstordnung 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995,
5. durch Verzicht und
6. durch Enthebung, welche der Stadtsenat
  - a) verfügen kann, wenn das Mitglied sein Amt bereits mehr als drei Monate aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben konnte (Amtsunfähigkeit), oder
  - b) zu verfügen hat, wenn das Mitglied die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.“

11. § 22 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Kommission hat ihr Gutachten – bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission, bei amtsweiger Einleitung innerhalb von sechs Monaten ab Einleitungsbeschluss – der Antragstellerin oder dem Antragsteller, der oder dem vom Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes Betroffenen und dem in Ansehung der von der Verletzung dieser Gebote betroffenen Person (des betroffenen Dienstverhältnisses) nach den Rechtsvorschriften jeweils zuständigen Organ der Gemeinde Wien zu übermitteln.“

12. § 23 samt Überschrift entfällt.

13. § 24 Abs. 2 bis 4 lautet:

„(2) Die oder der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens zwei Mitglieder verlangen.

(3) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, wird durch das Ersatzmitglied – bei zwei Ersatzmitgliedern durch das erstgereichte, wenn auch dieses verhindert ist durch das zweitgereichte Ersatzmitglied - vertreten.

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind.“

14. In § 25 Abs. 1 wird vor der Z 3 das Wort „und“ durch einen Beistrich ersetzt, der Punkt am Ende der Z 3 entfällt und wird nach Einfügung des Wortes „und“ folgende Z 4 angefügt:

„4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.“

15. § 25 Abs. 2 lautet:

„(2) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Auskünfte, die ausschließlich die Person der Antragstellerin oder des Antragstellers (§ 22 Abs. 2 Z 1) betreffen, sind jedenfalls zu erteilen.“

16. § 25 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Abs. 2 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.“

17. § 25 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission Stillschweigen zu bewahren.“

18. In § 27 Abs. 4 wird der Ausdruck „bei der Disziplinarbehörde“ durch den Ausdruck „bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt“ ersetzt.

18a. (Verfassungsbestimmung) In § 28 Abs. 1 wird nach dem Wort „Gleichbehandlungsbeauftragten“ der Klammerausdruck „(Stellvertreterinnen, Stellvertreter)“ eingefügt.

18b. § 29 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.“

19. In § 30 Abs. 1 entfällt der Ausdruck „Z 1 und 2“ und wird folgender Satz angefügt:

„§ 19 Abs. 8 ist auf die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten anzuwenden.“

20. In § 30 Abs. 2 wird der Ausdruck „§ 20 Abs. 2 Z 1 bis 3 und 5“ durch den Ausdruck „§ 20 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5“ ersetzt.

21. § 30 Abs. 3 lautet:

„(3) § 20 Abs. 2 Z 6 ist auf die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung durch die amtsführende Stadträtin oder den amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen zu verfügen ist.“

22. § 33 Abs. 3 lautet:

„(3) § 25 Abs. 2 gilt sinngemäß.“

23. In § 36 Abs. 5 entfällt der Ausdruck „erster und dritter Satz“.

24. § 40 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt insbesondere für die in § 4 angeführten Kriterien.“

25. (Verfassungsbestimmung im Umfang der §§ 43b Abs. 8, 43f Abs. 5 und 43h Abs. 3)  
Der 6. Teil lautet:

## **„6. Teil**

### **SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LANDESLEHRERINNEN UND LANDESLEHRER**

#### **Mit der Gleichbehandlung befasste Organe**

**§ 43a.** Für die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer sind folgende mit der Gleichbehandlung befassten Organe einzurichten:

1. Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer,
2. Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrerinnen und Landeslehrer,
3. Kontaktfrauen.

#### **Einrichtung, Mitgliedschaft und Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer**

**§ 43b.** (1) Beim Amt der Wiener Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (im Folgenden „Kommission“ genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

1. eine mit Personalangelegenheiten befasste rechtskundige Bedienstete oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter des Amtes der Wiener Landesregierung,
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Stadtschulrates für Wien,
3. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Personalvertretung.

(3) Als beratende Mitglieder gehören der Kommission die Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 43f) an.

(4) Für jedes stimmberechtigte Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(5) Die stimmberechtigten Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind von der Landesregierung für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen.

(6) Hinsichtlich des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 2 steht der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien, hinsichtlich eines der beiden Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 dem Zentralausschuss für Lehrer für öffentliche allgemeinbildende Pflichtschulen, hinsichtlich des anderen Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) dem Zentralausschuss für Lehrer für öffentliche berufsbildende Pflichtschulen ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

(8) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden.

(9) § 24 Abs. 2 bis 6 gilt mit der Maßgabe, dass unter Mitglieder der Kommission nur die stimmberechtigten Mitglieder gemäß Abs. 2 zu verstehen sind.

(10) Für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Kommission hat das Amt der Wiener Landesregierung zu sorgen.

### **Stellungnahmen der Gleichbehandlungskommission**

**§ 43c.** (1) Die Kommission hat Stellungnahmen zu allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen oder Lehrer und der Bewerberinnen oder Bewerber betreffenden Fragen im Sinn der §§ 3 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, abzugeben.

(2) Der Kommission sind Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen von Landesbehörden, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung der Lehrerinnen oder Lehrer und der Bewerberinnen oder Bewerber berühren, im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zuzuleiten.

## **Gutachten und Berichte der Gleichbehandlungskommission**

**§ 43d.** (1) Die Kommission hat auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Einrichtungen oder von Amts wegen ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 3 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf Lehrerinnen oder Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind berechtigt:

1. jede Bewerberin oder jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienstverhältnis als Lehrerin oder Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien in eigener Sache,
2. jede Lehrerin oder jeder Lehrer an einer öffentlichen Pflichtschule des Landes Wien in eigener Sache,
3. die Personalvertretung im Rahmen ihres Wirkungsbereiches,
4. jede oder jeder Gleichbehandlungsbeauftragte im Rahmen ihres oder seines Wirkungsbereiches.

(3) § 22 Abs. 3 bis 6 gilt mit der Maßgabe, dass

1. sich das in Abs. 4 Z 1 enthaltene Gesetzeszitat auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bezieht und
2. an die Stelle des in Abs. 6 genannten jeweils zuständigen Organs der Gemeinde Wien jenes des Landes Wien tritt.

(4) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, hat sie

1. dem zuständigen Organ des Landes Wien oder dem Stadtschulrat für Wien schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. es oder ihn aufzufordern
  - a) die Diskriminierung zu beenden,
  - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete oder den hierfür verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen oder verfolgen zu lassen und
  - c) binnen zwei Monaten über die Durchführung der im Gutachten gemachten Vorschläge und geforderten Maßnahmen zu berichten.



(5) Die Kommission hat bis zum 31. Dezember jedes dritten Jahres dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Landesregierung über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten. In diesen Bericht ist auch der Umstand aufzunehmen, dass das zuständige Organ des Landes Wien oder der Stadtschulrat für Wien der Aufforderung der Kommission nach Abs. 4 Z 2 nicht oder nicht vollinhaltlich nachgekommen ist. Weiters sind diesem Bericht allfällige Berichte der Gleichbehandlungsbeauftragten anzuschließen.

### **Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission**

**§ 43e.** (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 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren,
3. in den Fällen des § 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 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
4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.

(2) § 25 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß.

### **Bestellung und Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

**§ 43f.** (1) Für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen sind zwei Gleichbehandlungsbeauftragte und für die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter 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 Wirkungsbereich gehörenden Pflichtschule angehören.

(2) Von den beiden für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine oder einer für den Wirkungsbereich der Inspektionsbezirke 1 bis 11 und die oder der andere für die Inspektionsbezirke 12 bis 18 zu bestellen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind von der Landesregierung auf fünf Jahre zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Lehrerin oder des zu bestellenden Lehrers. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Vor der Bestellung ist für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) ein Dreivorschlag der Kommission in der Zusammensetzung gemäß § 43b Abs. 2 einzuholen.

(5) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden.

(6) 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.

(7) § 29 ist anzuwenden.

### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

**§ 43g.** (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen oder Lehrer ihres Wirkungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und diesbezügliche Anfragen zu beantworten.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung im Zusammenwirken mit der zuständigen Kontaktfrau (§ 43h) nachzugehen und gemeinsam mit dieser auf die Beseitigung der Diskriminierung hinzuwirken. In diesem Zusammenhang sind sie auch berechtigt, dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Landesregierung oder der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien zu berichten und einen Vorschlag der Gleichbehandlung zu übermitteln.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes durch eine im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Wien stehende Lehrerin oder einen in einem solchen Dienstverhältnis stehenden Lehrer mit schriftlicher Zustimmung jener Lehrerin oder jenes Lehrers, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinarbehörde (§ 9 Abs. 1 lit. a Wiener Landeslehrer-Diensthöheitsgesetz 1978 – LDHG 1978) Anzeige zu erstatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben mindestens einmal pro Vierteljahr gemeinsame Arbeitssitzungen mit den Kontaktfrauen ihres Wirkungsbereiches abzuhalten.

### **Bestellung und Geschäftsführung der Kontaktfrauen**

**§ 43h.** (1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, sind Kontaktfrauen in folgender Anzahl zu bestellen:

Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer in der Dienststelle	Anzahl der Kontaktfrauen
bis 300	1
von 301 bis 1000	2
ab 1001	3

Die Kontaktfrauen müssen dem Personalstand der Dienststelle angehören.

(2) Die Kontaktfrauen sind von der Landesregierung auf fünf Jahre zu bestellen. Vor der Bestellung ist ein Vorschlag des Dienststellenausschusses der Personalvertretung einzuholen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Lehrerin oder des zu bestellenden Lehrers. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden.

(4) § 29 und § 43f Abs. 6 gelten sinngemäß.

### **Aufgaben der Kontaktfrauen**

**§ 43i.** (1) Die Kontaktfrauen haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbesondere

1. darüber zu wachen, dass die Vorschriften der §§ 3 bis 6 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes eingehalten werden,
2. jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung der oder dem jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen und diese oder diesen bei der Beseitigung derselben zu unterstützen,
3. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen oder Lehrer entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen,
4. Vorschläge in Fragen der Beschäftigung und der Aus- und Weiterbildung an Schulleiterinnen oder Schulleiter zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse der Lehrerinnen oder Lehrer hinzuweisen.

(3) Gegenstand der Aufgaben nach Abs. 2 Z 3 ist insbesondere

1. die Information der (neu aufgenommenen) Lehrerinnen und Lehrer über ihre Rechte nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeiten zu deren Geltendmachung,
2. die Motivation der Lehrerinnen und Lehrer zur Weiterbildung und Bewerbung um ausgeschriebene Planstellen und schulfeste Stellen,
3. die Mitwirkung bei der Verfolgung von Verstößen gegen §§ 3 bis 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

### **Ruhen und Enden von Funktionen**

**§ 43j.** (1) § 20 Abs. 1 ist auf die mit der Gleichbehandlung befassten Organe (§ 43a) mit der Maßgabe anzuwenden, dass die darin enthaltenen Verweise auf Bestimmungen der Dienstordnung 1994 bei Landeslehrerinnen oder Landeslehrern und bei der Vertreterin oder dem Vertreter des Stadtschulrates für Wien als Verweise auf die für sie maßgebenden gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen gelten.

(2) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin, Stellvertreter) oder als Kontaktfrau endet

1. in den Fällen des § 20 Abs. 2 Z 1, 2 und 5,
2. bei Vorliegen der in § 20 Abs. 2 Z 4 genannten oder in gleichartigen bundesgesetzlichen Rechtsvorschriften enthaltenen Gründe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Land Wien, im Fall des § 43b Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Bund, im Fall des § 43b Abs. 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter.

(3) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter endet auch mit dem Wegfall der in § 43f Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzung, jene der Kontaktfrauen auch mit dem Wegfall der in § 43h Abs. 1 Schlusssatz genannten Voraussetzung.

(4) § 20 Abs. 2 Z 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) der Kommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) und der Kontaktfrauen von der Landesregierung zu verfügen ist.

(5) Endet die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin, Stellvertreter) vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine neue Funktionsträgerin oder ein neuer Funktionsträger innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der früheren Funktionsträgerin oder des früheren Funktionsträgers zu bestellen. 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.

(6) Ruht die Funktion eines Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) der Kommission, einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) oder einer Kontaktfrau länger als sechs Monate, ist für die restliche Dauer des Ruhens eine neue Funktionsträgerin oder ein neuer Funktionsträger (Ersatzmitglied, Stellvertreterin, Stellvertreter) zu bestellen. Für diese Bestellung finden jene Bestimmungen Anwendung, welche für die Bestellung des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes), der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) oder der Kontaktfrau, deren oder dessen Funktion ruht, gegolten haben.“

26. Der bisherige 6. Teil erhält die Bezeichnung „7. Teil“.

27. § 44 entfällt.

28. § 44a erhält die Bezeichnung „§ 44“.

29. Nach § 44 werden folgende §§ 44a bis 44c eingefügt:

**„§ 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 beschließen, 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.

**§ 44b.** (1) Die erstmalige Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (§ 43a Z 2) und der Kontaktfrauen (§ 43a Z 3) hat bis 30. Juni 2004 zu erfolgen. Die erste Funktionsperiode dieser Organe der Gleichbehandlung endet am 31. Dezember 2008.

(2) Auf am 31. Dezember 2003 anhängige Verfahren gemäß den §§ 22 und 23 sind die Bestimmungen dieses Gesetzes in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.

(3) Der Bericht gemäß § 43d Abs. 5 ist erstmalig bis zum 31. Dezember 2006 vorzulegen.

**§ 44c.** Organisatorische und personelle Maßnahmen im Zusammenhang mit den §§ 43a bis 43j können bereits ab dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag erfolgen, dürfen jedoch frühestens mit 1. Jänner 2004 wirksam werden.“

30. § 45a erhält die Überschrift „**Verordnungserlassung**“.

30a. Nach § 45a wird folgender § 45b samt Überschrift eingefügt:

#### **„Auflegen von Vorschriften**

**§ 45b.** In jeder Dienststelle sind an geeigneter, für die Bediensteten leicht zugänglicher Stelle folgende Vorschriften aufzulegen oder den Bediensteten mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen:

1. das Wiener Gleichbehandlungsgesetz und
2. die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen.“

31. In § 46 Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Jänner 2000“ durch den Ausdruck „1. Mai 2003“ ersetzt.

32. § 47 lautet:

**„§ 47.** (1) Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis 43, 44, 44a, 44b Abs. 2 (soweit er sich auf Verfahren gemäß § 22 bezieht), 45 und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

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

33. § 48 samt Überschrift lautet:

### **„Richtlinienumsetzung**

**§ 48.** Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

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

34. Nach § 48 wird folgender § 49 samt Überschrift angefügt:

### **„Inkrafttreten**

**§ 49.** Dieses Gesetz ist in seiner Stammfassung am 1. Mai 1996 in Kraft getreten.“

### **Artikel II**

Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 2 bis 4, 14 bis 17, 18b, 22 bis 24, 27, 28, 29 (soweit er sich auf § 44a und § 44c bezieht), 30, 30a, 31, 32 (soweit er sich auf § 47 Abs. 2 bezieht), 33 und 34 mit dem der Kundmachung folgenden Tag,
2. Art. I Z 1, 5 bis 13, 18, 19 bis 21, 25 (soweit er sich nicht auf § 43b Abs. 8, § 43f Abs. 5 und § 43h Abs. 3 bezieht), 26, 29 (soweit er sich auf § 44b bezieht) und 32 (soweit er sich auf § 47 Abs. 1 bezieht) mit 1. Jänner 2004,
3. (Verfassungsbestimmung) Art. I Z 18a und 25 (soweit er sich auf § 43b Abs. 8, § 43f Abs. 5 und § 43h Abs. 3 bezieht) mit 1. Jänner 2004.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:



## Vorblatt

### Probleme:

1. Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz sieht zwar vor, dass die für die Bediensteten der Gemeinde Wien eingerichtete Gleichbehandlungskommission auch Gutachten in Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GBG in Bezug auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer zu erstatten hat, eigene Gleichbehandlungsorgane für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer bestehen jedoch nicht;
2. Das Verbot der diskriminierenden Heranziehung der Einkünfte von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und/oder Bewerbern gilt nicht für Einkünfte gleichgeschlechtlicher Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten;
3. Die Beweislasterleichterungen für die Diskriminierte oder den Diskriminierten im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wirken sich dann nicht auf das gerichtliche Verfahren aus, wenn der Anspruch bei Gericht ohne Vorlage des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission geltend gemacht wird;
4. Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass die Gleichbehandlungskommission auf Grund ihrer großen Mitgliederzahl nicht den Erfordernissen einer schlanken, aber effizienten Verwaltung entspricht;
5. Die Vorsitzführung in der Gleichbehandlungskommission erfordert umfassende Rechtskenntnisse, insbesondere solche auf dem Gebiet des Verfahrens- und des Dienstrechtes;
6. Die oder der vom Vorwurf der Diskriminierung Betroffene wird vom Ergebnis (Gutachten) eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht verständigt;
7. Eine Zeugin oder ein Zeuge bzw. eine Beteiligte oder ein Beteiligter kann im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission die Aussage bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung, einer Kündigung oder Entlassung nicht verweigern. Diese Auskunftspflicht verstößt gegen den allgemeinen Grundsatz, dass niemand gezwungen ist, gegen sich selbst auszusagen. Analoges gilt für die Auskunftspflicht der Vertreterin oder des Vertreters der Dienstgeberin gegenüber der Kommission, den Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen;

8. Die Geltendmachung der Amtsverschwiegenheit auch bei Tatsachen, die ausschließlich die (beschwerdeführende) Antragstellerin oder den (beschwerdeführenden) Antragsteller betreffen, führt dazu, dass die Kommission bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragten ihrer Aufgabenerfüllung nur erschwert nachkommen können;
9. Seit der 5. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist die Bevorzugung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nur dann zulässig, wenn nicht die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen („Öffnungsklausel“), wobei diese Gründe gegenüber den Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben dürfen. In der Vollzugspraxis hat diese Bestimmung die Frage aufgeworfen, welche Kriterien darunter zu verstehen sind.

**Ziele:**

1. Schaffung eigener mit der Gleichbehandlung befasster Organe für die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer;
2. Einbeziehung der Einkünfte von gleichgeschlechtlichen Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten in das Diskriminierungsverbot;
3. Schließen möglicher Lücken bei der Beweislastumkehr;
4. Verringerung der Mitgliederzahl der Gleichbehandlungskommission;
5. Obligatorische Vorsitzführung in der Gleichbehandlungskommission durch ein rechtskundiges Mitglied;
6. Mitteilungspflicht der Gleichbehandlungskommission gegenüber der oder dem vom Vorwurf der Diskriminierung Betroffenen über das Ergebnis des Verfahrens;
7. Aussageverweigerungsrecht bei Gefahr einer disziplinären Verfolgung, Kündigung oder Entlassung;
8. Für die Kommission (die Gleichbehandlungsbeauftragten) soll die Amtsverschwiegenheit jedenfalls kein Hindernis darstellen, wenn es darum geht, Auskünfte über die Person der Antragstellerin oder des Antragstellers zu erhalten;
9. Nähere Determinierung, welche Kriterien auch bei Anwendung der „Öffnungsklausel“ keine diskriminierende Wirkung haben dürfen.

**Inhalt:**

1. Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission, von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen als eigene Gleichbehandlungsorgane für die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer;
2. Klarstellung, dass auch Einkünfte gleichgeschlechtlicher Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen;
3. Umkehr der Beweislast im gerichtlichen Verfahren;
4. Herabsetzung der Mitgliederzahl der Gleichbehandlungskommission auf vier;
5. Festlegung, dass ein rechtskundiges Mitglied der Gleichbehandlungskommission den Vorsitz ausüben hat;
6. Pflicht zur Übermittlung des Gutachtens an die oder den vom Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Betroffenen;
7. Aussageverweigerungsrecht für Zeuginnen und Zeugen, Beteiligte oder der Vertreterin oder des Vertreters der Dienstgeberin gegenüber den Organen der Gleichbehandlung bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung, Kündigung oder Entlassung;
8. Einschränkung der Amtsverschwiegenheit gegenüber der Gleichbehandlungskommission (den Gleichbehandlungsbeauftragten);
9. Klarstellung, dass die in § 4 Abs. 2 W-GBG genannten Auswahlkriterien auch bei Anwendung der „Öffnungsklausel“ nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

**Alternativen:**

Soweit EU-Recht umzusetzen ist, keine; ansonsten Beibehaltung einer unbefriedigenden Rechtslage.

**Kosten:**

Bei Gesetzwerdung des vorliegenden Entwurfes können nur im Bereich des neu geschaffenen 6. Teiles des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes (Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer) nennenswerte Kosten entstehen. Näheres hiezu siehe die finanziellen Erläuterungen im allgemeinen Teil der erläuternden Bemerkungen.

**Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Wien:**

Keine.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Art. 20 Abs. 1 B-VG normiert den Grundsatz der Weisungsgebundenheit der Verwaltungsorgane. Ausnahmen von diesem Grundsatz – wie dies im gegenständlichen Entwurf für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer, die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen vorgesehen ist – können daher nur durch Verfassungsbestimmung erfolgen. Art. I Z 18a und 25 (soweit er sich auf die §§ 43b Abs. 8, 43f Abs. 5 und 43h Abs. 3 bezieht) sind daher als Verfassungsbestimmungen zu beschließen. Gleiches gilt für die diese Bestimmungen mit 1. Jänner 2004 in Kraft setzende Norm des Art. II Z 3.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf dient in seinem Art. I Z 4, 24 und 25 der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

## **Erläuterungen**

### **zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (6. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)**

#### **Allgemeiner Teil**

Für die derzeit ca. 12.500 an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (Landeslehrerinnen und Landeslehrer) erfolgt die materiellrechtliche Regelung des Gleichbehandlungsgebotes im Rahmen der Dienstrechtskompetenz nach Art. 14 Abs. 2 B-VG durch den Bundesgesetzgeber im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GBG. Für die Einrichtung von mit der Gleichbehandlung befassten Organen ist jedoch für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer der Bundesgesetzgeber nicht zuständig. Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz sieht derzeit in § 23 vor, dass die für die Bediensteten der Gemeinde Wien eingerichtete Gleichbehandlungskommission auch Gutachten in Angelegenheiten des B-GBG in Bezug auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer zu erstatten hat. In dieser Kommission sind jedoch die Landeslehrerinnen und Landeslehrer nicht vertreten und gibt es für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer auch keine anderen mit der Gleichbehandlung befassten Organe. Dieses Defizit soll durch den vorliegenden Entwurf beseitigt werden. Er sieht daher – nach dem Vorbild der für die Bediensteten der Gemeinde Wien bestehenden Einrichtungen – als eigene Gleichbehandlungsorgane für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer eine Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen vor.

Die weiteren Bestimmungen des Entwurfes betreffen die Reduzierung der Anzahl der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Vorsitzführung in der Gleichbehandlungskommission, Mitteilungspflichten der Gleichbehandlungskommission, die Beweislastumkehr im gerichtlichen Verfahren, ein Aussageverweigerungsrecht bei Gefahr disziplinarer Verfolgung, einer Kündigung oder Entlassung und die Einschränkung der Amtsverschwiegenheit gegenüber der Gleichbehandlungskommission (den Gleichbehandlungsbeauftragten).

Darüber hinaus trifft der Entwurf eine nähere Determinierung, welche Kriterien auch bei Anwendung der „Öffnungsklausel“ jedenfalls nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

#### **Finanzielle Erläuterungen:**

Gemäß § 43b Abs. 10 W-GBG hat das Amt der Wiener Landesregierung für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Gleichbehandlungskommission für

Landeslehrerinnen und Landeslehrer zu sorgen. Unter der Annahme, dass auf Grund des neuen Gesetzes auch (erstmalig) regelmäßig Verfahren bei der Kommission anhängig gemacht werden – und unter der Voraussetzung der Nutzung bestehender Synergien durch die derzeitige Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission ist mit maximalen zusätzlichen Kosten für je eine Vertragsbedienstete in Teilzeitbeschäftigung (50 %) der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse III und der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse III zu rechnen. Unter Zugrundelegung der aktuellen kalkulatorischen Kosten (Personalkostensätze) ergibt dies unter Berücksichtigung der Dienstgeberbeiträge einen jährlichen Mehraufwand von ca. 35.500 Euro für die Stadt Wien.

Die Heranziehung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrauen könnte insofern zu Mehrkosten führen, als deren Tätigkeiten in dieser Funktion oder der durch diese Tätigkeit verursachte Entfall von Unterrichtsstunden nicht im Rahmen der für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer geltenden Arbeitszeitregelungen (vgl. zB § 43 LDG) ausgeglichen werden kann. Da die Wiener Gleichbehandlungskommission seit ihrem Bestehen (1. Mai 1996) noch mit keinem einzigen „LandeslehrerInnenfall“ befasst worden ist, ist die Annahme gerechtfertigt, dass die insgesamt drei Gleichbehandlungsbeauftragten und die auf Grund des derzeit bestehenden Personalstandes zu bestellenden 40 Kontaktfrauen im Durchschnitt nur eine geringfügige Mehrbelastung erfahren werden, die voraussichtlich keinen Personalmehrbedarf erfordern wird. Doch selbst unter der (kaum realistischen) Annahme, dass sich durch die Tätigkeit dieser Organe der Gleichbehandlung Mehrkosten im Ausmaß von drei Jahresgehältern für pragmatisierte LandeslehrerInnen ergeben sollten, ergäbe sich unter Zugrundelegung des Gehaltes einer pragmatisierten Landeslehrerin oder eines pragmatisierten Landeslehrers (Annahme: Verwendungsgruppe L 2a 2, Gehaltsstufe 14) ein vom Bund gemäß § 4 Abs. 1 Finanzausgleichsgesetz 2001 zu tragender Mehraufwand von jährlich maximal ca. 121.150 Euro (Basis 2003). Für andere Gebietskörperschaften entstehen keine Mehrkosten.

## **Besonderer Teil**

### Zu Art. I Z 1 und 12 (§ 1 Abs. 2 und § 23 W-GBG):

Die mit Aufgaben der Gleichbehandlung für die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer befassten Organe sollen künftig in einem eigenen Teil des Gesetzes, nämlich dem 6. Teil, geregelt werden, sodass die Bestimmung des § 23 W-GBG, welche die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission zur Gutachtenserstellung in Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer normiert, entfallen kann.

### Zu Art. I Z 2 (§ 4 Z 3 W-GBG):

Durch die Neuformulierung dieser Bestimmung wird sichergestellt, dass auch Einkünfte von gleichgeschlechtlichen Lebensgefährten oder Lebensgefährtinnen nicht diskriminierend bei der Auswahlentscheidung zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern berücksichtigt werden dürfen.

### Zu Art. I Z 3 und 4 (Überschrift zu § 18 und § 18 Abs. 4 W-GBG):

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission muss die Antragstellerin oder der Antragsteller die von ihr oder ihm behauptete Diskriminierung nur glaubhaft machen und obliegt es der Vertreterin oder dem Vertreter der Dienstgeberin zu beweisen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren. In der Praxis wenden sich die von einer Diskriminierung Betroffenen erst nach Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission an das Gericht, wo sie das Gutachten der Gleichbehandlungskommission als Beweismittel vorlegen können. Da jedoch auch der Fall denkbar ist, dass eine von einer Diskriminierung Betroffene oder ein davon Betroffener seine Ansprüche sofort gerichtlich geltend macht, ohne vorher die Gleichbehandlungskommission zu befragen, soll künftig explizit auch für das gerichtliche Verfahren die Umkehr der Beweislast statuiert werden. Die Kompetenz dazu steht dem Land Wien auf Grund der Bestimmung des Art. 15 Abs. 9 B-VG zu.

Inwieweit das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Personalmaßnahme war oder ist, ist anhand der Intentionen der „Gleichbehandlungsrichtlinie“ zu beantworten und zwar in der Weise, als das Tatbestandsmerkmal „unverzichtbar“ nur dann als gegeben angenommen werden kann, wenn das Geschlecht aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung (hiezuh zählen nicht Arbeitsbedingungen, die von der Dienstgeberin abänderbar sind) eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Zu Art. I Z 5 bis 7 (§ 19 Abs. 2, 3 und 5 erster Satz W-GBG):

Aus verwaltungsökonomischen und aus Gründen der Effizienzsteigerung soll die Anzahl der Kommissionsmitglieder – derzeit acht – künftig auf die Hälfte herabgesetzt werden. An Stelle von bisher je zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern aus den Bereichen der mit Personalangelegenheiten befassten Bediensteten, der mit Frauenförderung und Koordination von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien und der Gleichbehandlungsbeauftragten, soll der Kommission künftig nur mehr jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter dieser Bereiche angehören. Waren bisher sowohl die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten als auch die Personalvertretung in der Kommission vertreten, soll der Kommission künftig nur mehr eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung angehören, für die oder den der Landesgruppe Wien der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten ein Vorschlagsrecht zukommt. Die Möglichkeit, für ein Mitglied der Kommission mehrere Ersatzmitglieder bestellen zu können wird auf zwei eingeschränkt. An der Möglichkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten, in Angelegenheiten ihres Wirkungsbereiches an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen, ändert sich nichts.

Zu Art. I Z 8 (§ 19 Abs. 6 W-GBG):

Da von der oder von dem Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission umfangreiche Rechtskenntnisse, insbesondere auch solche auf dem Gebiet des Verfahrens- und Dienstrechtes verlangt werden müssen, soll der Vorsitz künftig jedenfalls einer oder einem rechtskundigen Bediensteten zukommen.

Zu Art. I Z 9, 10, 19 bis 21 (§ 19 Abs. 8, § 20 und § 30 Abs. 1 bis 3 W-GBG):

Die Ruhens- und Endigungsgründe für die Funktion als Mitglied der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter und als Kontaktfrau sollen den für die Mitgliedschaft im Dienstrechtssenat bzw. in der Disziplinarkommission geltenden Ruhens- und Endigungsgründen angeglichen werden. Es soll künftig auch die Möglichkeit bestehen, eine Bestellung auf die Dauer des Ruhens der Funktion eines Mitgliedes der Kommission bzw. einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten vornehmen zu können.

Im Fall des § 20 Abs. 2 Z 6 lit. a W-GBG ist eine Enthebung nicht zwingend (arg.: kann), sondern liegt es vielmehr im (freien) Ermessen des Stadtssenates, ob er eine solche verfügt oder nicht. Die Entscheidung wird sich am Sinn der Norm (vgl. Art. 130 Abs. 2 B-VG), der ua. darin zu sehen ist, eine funktionsfähige Behörde zu garantieren, zu orientieren haben. Selbst bei einer bereits mehr als drei Monate dauernden Amtsunfähigkeit wird daher dann nicht mit einer Enthebung vorzugehen sein, wenn anzunehmen ist, dass das Mitglied „in nächster Zeit“ seine Amtsfähigkeit wiedererlangen wird oder in An-



betrachtet von zB zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertretern eine Amtsenthebung auch im Fall einer längeren „Abwesenheit“ nicht (dringend) geboten erscheint.

Zu Art. I Z 11 (§ 22 Abs. 5 und 6 W-GBG):

Künftig soll der oder dem vom Vorwurf der Diskriminierung Betroffenen auch das Gutachten der Gleichbehandlungskommission übermittelt werden. Durch die Neuformulierung des § 22 Abs. 6 wird weiters festgelegt, dass die Frist von sechs Monaten für die Erstellung eines Gutachtens nicht nur bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag, sondern auch bei amtswegiger Einleitung gilt.

Zu Art. I Z 13 (§ 24 Abs. 2 bis 4 W-GBG):

Ist bisher für die Einberufung einer Kommissionssitzung das Verlangen von drei Mitgliedern erforderlich, soll künftig – infolge der Reduzierung der Anzahl der Kommissionsmitglieder – die Einberufung einer Sitzung bereits auf Verlangen von zwei Mitgliedern möglich sein. Die Vertretung eines Mitgliedes wird dahingehend präzisiert, dass sich die Vertretungsbefugnis nach der Reihung zu richten hat. Die Beschlussfähigkeit der Kommission ist künftig bei Anwesenheit von drei Mitgliedern gegeben.

Zu Art. I Z 14 bis 16 und 22 (§ 25 Abs. 1 bis 3 und § 33 Abs. 3 W-GBG):

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes verbietet der allgemeine Grundsatz, dass niemand gezwungen ist, gegen sich selbst auszusagen, seinem Wesen und seiner Bedeutung nach eine Beschränkung seines Geltungsbereiches auf ein bestimmtes Verfahren. Wenn der Beamte in jedem Stadium des Disziplinarverfahrens seine Aussage verweigern darf, zuvor aber zur wahrheitsgemäßen Auskunft auch dann verpflichtet sein soll, wenn er sich dadurch der Gefahr einer disziplinarrechtlichen Verfolgung aussetzt, wird er gezwungen, die Tatsachen und Beweismittel für ein gegen ihn einzuleitendes Disziplinarverfahren zu liefern, nach dessen Einleitung er jede Aussage verweigern darf. Ein Aussageverweigerungsrecht innerhalb des Disziplinarverfahrens scheint wenig sinnvoll, wenn vor Einleitung des Disziplinarverfahrens eine unbeschränkte Offenlegungspflicht bestünde. Aus diesen Gründen folgt, dass die Auskunftspflicht des Beamten außerhalb eines Disziplinarverfahrens seine Grenzen dort hat, wo der Beamte sich selbst durch eine wahrheitsgemäße Aussage belasten würde (VwGH vom 13. Dezember 1990, Zl. 90/09/0152). Da diese Judikatur auch auf das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, welches ebenfalls in ein Disziplinarverfahren münden kann (§ 22 Abs. 7 W-GBG), übertragbar ist, soll künftig ein Zeuge/eine Zeugin oder ein Beteiligter/eine Beteiligte im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission die Aussage auch bei Gefahr einer disziplinarischen Verfolgung verweigern können. Dies soll analog auch in jenen Fällen gelten, in denen sich der Zeuge/die Zeugin oder der oder die Beteiligte der Gefahr einer Kündigung oder Entlassung aussetzen würde. Konsequenterweise beschränken diese

Aussageverweigerungsgründe auch die Verpflichtung zur Auskunftserteilung der Vertreterin oder des Vertreters der Dienstgeberin vor den Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

Andererseits stellt es eine grobe Behinderung der Tätigkeit dieser Gleichbehandlungsorgane dar, wenn unter Berufung auf die Amtsverschwiegenheit Auskünfte über die Person der Antragstellerin oder des Antragstellers, wie zB auch über diese Person betreffende Ergebnisse von Hearings oder sonstige im Rahmen eines Auswahlverfahrens festgestellte Daten, verweigert werden. Hinsichtlich dieser Daten („Befähigungsnachweise“, Prüfungsergebnisse etc.) ist künftig jedenfalls Auskunft zu erteilen.

Zu Art. I Z 17 (§ 25 Abs. 4 W-GBG):

Derzeit darf die Kommission in den Personalakt der oder des von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes Betroffenen jederzeit Einsicht nehmen. Künftig soll auch diese Einsichtnahme an die Zustimmung dieser Personen gebunden sein.

Zu Art. I Z 18 (§ 27 Abs. 4 – W-GBG):

Auf Grund des im Disziplinarverfahren künftig geltenden „Anklageprinzips“ (vgl. den Entwurf einer 15. Novelle zur Dienstordnung 1994, MA 1 – 291/2002) wird klargestellt, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts unmittelbar an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt Anzeige erstatten können.

Zu Art. I Z 18a und 18b (§ 28 Abs. 1 und § 29 Abs. 4 W-GBG):

Durch diese Bestimmungen wird klargestellt, dass sowohl die Verfassungsbestimmung über die Weisungsfreiheit als auch die Normen über die Verschwiegenheitspflicht auch auf die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten Anwendung finden.

Zu Art. I Z 23 (§ 36 Abs. 5 W-GBG):

Durch die 5. Novelle zum Wiener Personalvertretungsgesetz – W-PVG, LGBl. für Wien Nr. 101/2001, entfiel der zweite von drei Sätzen des § 37 Abs. 1 W-PVG. Die vorgeschlagene Änderung trägt diesem Umstand Rechnung.

Zu Art. I Z 24 (§ 40 Abs. 2 W-GBG):

Durch die 5. Novelle zum W-GBG wurde dessen § 40 in Umsetzung der Judikatur des EuGH und des OGH durch die sog. „Öffnungsklausel“ erweitert. Demnach darf weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, kein automatischer und unbedingter Vorrang eingeräumt werden und müssen die Bewerbun-

gen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sein, bei der die besondere persönliche Lage aller – somit auch der männlichen – Bewerber berücksichtigt wird. Es müssen daher alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorteil entfallen, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zu Gunsten eines männlichen Bewerbers überwiegt oder überwiegen; solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben. Durch den Verweis auf § 4 W-GBG wird klargestellt, dass auch bei Anwendung der „Öffnungsklausel“ die in der zitierten Gesetzesbestimmung genannten Kriterien keinesfalls diskriminierend herangezogen werden dürfen.

Zu Art. I Z 25 (§§ 43a bis 43j W-GBG):

Gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG ist Bundessache die Gesetzgebung und Landessache die Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen, soweit im Abs. 4 lit. a nicht anderes bestimmt ist.

Diese Vollzugskompetenz der Länder umfasst die Ausübung der Diensthoheit (vgl. Hengstschläger in Schambeck, Das Österreichische Bundes-Verfassungsgesetz und seine Entwicklung, S. 613). Unter dem Begriff „Diensthoheit“ ist die Ausübung aller Dienstgeberbefugnisse sowohl gegenüber den öffentlich-rechtlichen Bediensteten als auch gegenüber den Vertragsbediensteten zu verstehen.

Gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a B-VG ist Landessache die Gesetzgebung und die Vollziehung in Angelegenheiten der Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über die Lehrer für öffentliche Pflichtschulen auf Grund der gemäß Abs. 2 ergehenden Gesetze.

Die damit begründete Landeskompetenz umfasst ausschließlich die Festlegung der Behördenkompetenz zur Vollziehung, nicht hingegen die Befugnis zur Regelung des materiellen Dienstrechtes der Landeslehrer (vgl. Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung, S. 274 f.).

Gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG verbleibt eine Angelegenheit, soweit sie nicht ausdrücklich durch die Bundesverfassung der Gesetzgebung oder auch der Vollziehung des Bundes übertragen ist, im selbständigen Wirkungsbereich der Länder.

Nach dem oben Gesagten kann davon ausgegangen werden, dass die Regelungen betreffend das Gleichbehandlungsgebot und die Rechtsfolgen der Verletzung dieses Gebotes unter dem Begriff „Dienstrecht“ zu subsumieren sind, wobei im Hinblick auf die Landeslehrerinnen und Landeslehrer dem Bund die Kompetenz zur Gesetzgebung gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG zusteht. Nicht erfasst von diesem Kompetenztatbestand ist hingegen die Schaffung von mit der Gleichbehandlung befassten Einrichtungen sowie die damit verbundenen Regelungen betreffend Zusammensetzung, Aufgaben und Verfahren dieser Organe.

Kompetenzgrundlage zur Regelung dieser Angelegenheit ist, soweit es sich um Behörden zur Ausübung der Diensthoheit über die Lehrerinnen und Lehrer für öffentliche Pflichtschulen handelt, wie dies von der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (vgl. insbesondere § 43e W-GBG) angenommen wird, Art. 14 Abs. 4 lit. a B-VG, im Übrigen, da die Einrichtung der sonstigen mit der Gleichbehandlung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer befassten Organe weder als Angelegenheit des Dienstrechtes der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen noch als Angelegenheit der Behördenzuständigkeit zur Ausübung der Diensthoheit über diese Lehrer angesehen werden kann, Art. 15 Abs. 1 B-VG.

Zu den einzelnen Bestimmungen des 6. Teiles des W-GBG wird angemerkt:

Die Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer sind den vergleichbaren Bestimmungen des 3. Teiles des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes nachgebildet, nehmen jedoch auf die besondere verfassungsrechtliche Situation und die besonderen Bedürfnisse der Landeslehrerinnen und Landeslehrer Bedacht.

§ 43a W-GBG nennt die mit der Gleichbehandlung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer befassten Organe.

Die §§ 43b bis 43e W-GBG haben die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (im Folgenden „Kommission“ genannt) und deren Aufgaben zum Gegenstand.

§ 43b W-GBG ist § 19 Abs. 1 bis 6 und § 24 leg. cit. nachgebildet, wobei bei der Zusammensetzung der Kommission auf die Bereiche öffentliche allgemeinbildende Pflichtschulen und öffentliche berufsbildende Pflichtschulen Bedacht genommen wurde (vgl. § 43b Abs. 2 und 6 W-GBG).

§ 43c W-GBG entspricht § 21 leg. cit..

§ 43d W-GBG ist § 22 leg. cit. nachgebildet, wobei allerdings zu Abs. 3 anzumerken ist, dass im Fall einer sexuellen Belästigung die Antragstellung an die Kommission zur Gutachtenserstellung zwar binnen drei Jahren zu erfolgen hat, die Frist zur Geltendmachung von Schadenersatz auf Grund sexueller Belästigung gemäß § 19 B-GBG aber nur sechs Monate beträgt. In Abs. 5 wird überdies eine dem § 43 Abs. 2 W-GBG entsprechende Berichtspflicht aufgenommen.

§ 43e W-GBG enthält die adaptierten Bestimmungen des § 25 leg. cit..

§ 43f und § 43g W-GBG enthalten Regelungen, die die Gleichbehandlungsbeauftragten betreffen. Den besonderen Erfordernissen im LandeslehrerInnenbereich entsprechend sollen zwei Gleichbehandlungsbeauftragte für den Bereich der öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen und die oder der dritte Gleichbehandlungsbeauftragte für die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen zu bestellen sein. Die Wirkungsbereiche der beiden für den Bereich der öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen zu bestellenden

Gleichbehandlungsbeauftragten richtet sich nach den jeweiligen Inspektionsbezirken und zwar sollen die insgesamt 18 für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen bestehenden Inspektionsbezirke derart auf die beiden für diesen Bereich zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten aufgeteilt werden, dass eine oder einer für die Inspektionsbezirke 1 bis 11 (insgesamt dzt. 5950 Landeslehrerinnen und Landeslehrer) und die oder der andere für die Inspektionsbezirke 12 bis 18 (insgesamt dzt. 5.820 Landeslehrerinnen und Landeslehrer) zuständig ist.

Im Übrigen entspricht § 43f Abs. 3 W-GBG im Wesentlichen § 26 Abs. 3 leg. cit., § 43f Abs. 5 W-GBG der Bestimmung des § 28 Abs. 1 leg. cit., § 43f Abs. 6 W-GBG der Bestimmung des § 28 Abs. 4 leg. cit. und § 43f Abs. 7 W-GBG der Bestimmung des § 29 leg. cit.. Das Vorschlagsrecht für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten soll, da diesen eine Art Sachverständigenfunktion für die Kommission zukommt, der Kommission zustehen.

§ 43g W-GBG entspricht § 27 Abs. 1 bis 5 leg. cit..

Die §§ 43h und 43i W-GBG haben die Kontaktfrauen zum Regelungsinhalt. § 43h W-GBG enthält analoge Regelungen zu den §§ 34 und 36 Abs. 1 leg. cit.. Entsprechend den besonderen Gegebenheiten im LandeslehrerInnenbereich sind unter den in § 43h Abs. 1 W-GBG genannten Dienststellen jeder der insgesamt 22 Inspektionsbezirke und alle polytechnischen Schulen gemeinsam zu verstehen. Das Vorschlagsrecht für die von der Landesregierung vorzunehmende Bestellung soll dem jeweiligen Dienststellenausschuss der Personalvertretung zukommen.

§ 43i W-GBG entspricht § 35 leg. cit..

§ 43j W-GBG enthält für alle Organe der Gleichbehandlung (§ 43a W-GBG) den Bestimmungen des § 20 leg. cit. nachgebildete Ruhens- und Endigungsgründe.

#### Zu Art. I Z 26 (7. Teil des W-GBG):

Diese Umbenennung ist auf Grund des Art. I Z 25 erforderlich.

#### Zu Art. I Z 27 und 28 (§ 44 W-GBG):

§ 44 W-GBG in der derzeit geltenden Fassung ist durch Zeitablauf obsolet geworden und soll daher entfallen.

#### Zu Art. I Z 29 (§ 44a bis § 44c W-GBG):

Diese Bestimmungen enthalten das zu § 19 Abs. 2 W-GBG und zum 6. Teil (§§ 43a bis 43j W-GBG) erforderlich erachtete Übergangsrecht. Um die angestrebte Reduzierung der Anzahl der Kommissionsmitglieder zu erreichen (vgl. Art. I Z 5), ist vorgesehen, dass die Funktion des als Vertreterin oder als Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten bestellten Mitgliedes sowie die Funktion der Ersatzmitglieder (mit Ausnahme der vom Zentralausschuss vorgeschlagenen Ersatzmitglieder) mit Ablauf des 31. Dezember 2003

ex lege enden. Die übrigen Mitglieder haben durch Beschluss festzulegen, wer von den beiden mit Personalangelegenheiten befassten Bediensteten, den beiden Vertreterinnen oder Vertretern der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien und den beiden Gleichbehandlungsbeauftragten für den Rest der Funktionsdauer als Mitglied der Kommission und wer als Ersatzmitglied verbleibt. Bei dieser Beschlussfassung ist eine Stellvertretung ausgeschlossen. Für den Fall, dass es zu keiner solchen Beschlussfassung kommt, gilt grundsätzlich, dass die Funktionsdauer in der Kommission, in eventu auch das Dienstalter darüber entscheidet, wer Mitglied und wer Ersatzmitglied wird. Eine Ausnahme von dieser Regel besteht insofern, als für den Fall, dass einer oder einem mit Personalangelegenheiten befassten rechtskundigen Bediensteten bis zum 31. Dezember 2003 die Vorsitzführung zukommt, diesem Mitglied weiterhin die Funktion als Mitglied (und damit ex lege auch weiterhin die Vorsitzführung) zukommen soll (§ 44a W-GBG).

§ 44b W-GBG sieht eine Frist von sechs Monaten für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer und für die Kontaktfrauen vor und erklärt das bis 31. Dezember 2003 geltende Recht für an diesem Tag anhängige Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zur Erstellung von Gutachten als weiterhin anwendbar.

Weiters wird festgelegt, dass der von der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer zu erstellende Bericht (§ 43d Abs. 5 W-GBG) erstmalig bis zum 31. Dezember 2006 vorzulegen ist.

§ 44c W-GBG ermöglicht vorbereitende Maßnahmen in Bezug auf die zu schaffenden Organe der Gleichbehandlung für Landeslehrerinnen und Landeslehrer.

Zu Art. I Z 30 (Überschrift zu § 45a W-GBG):

§ 45a W-GBG soll eine eigene Überschrift erhalten.

Zu Art. I Z 30a (§ 45b W-GBG):

Diese Bestimmung dient der legislativen Umsetzung von Art. 8 der sog. „Gleichbehandlungsrichtlinie“.

Zu Art. I Z 31 (§ 46 Abs. 2 W-GBG):

Diese Bestimmung enthält die Aktualisierung jenes Zeitpunktes, welcher für die anzuwendenden Fassungen von Bundesgesetzen maßgebend sein soll.

Zu Art. I Z 32 (§ 47 W-GBG):

Die Neuformulierung dieser Bestimmung ist erforderlich, da die im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung der Lehrerinnen und Lehrer stehenden Aufgaben (§§ 43a bis 43j,

teilweise auch § 44b Abs. 2 W-GBG) nicht zum eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde gehören.

§ 47 Abs. 2 W-GBG nimmt darauf Bedacht, dass § 44c W-GBG bereits mit dem seiner Kundmachung folgenden Tag in Kraft tritt, sein Regelungsinhalt aber einer Vollziehung im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde entzogen ist.

Zu Art. Z 33 (§ 48 W-GBG):

Diese Bestimmung enthält den obligatorischen Hinweis auf die durch das Gesetz umgesetzten Gemeinschaftsrechtsakte.

Zu Art. I Z 34 (§ 49 W-GBG):

Auf Grund bereits erfolgter Novellierungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist die in der Gesamtfassung des Gesetzes enthaltene Bestimmung (dzt. § 48 W-GBG), dass dieses Gesetz mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft tritt, irreführend. Sie soll daher im neuen § 49 W-GBG durch einen Hinweis auf das (tatsächlich) am 1. Mai 1996 erfolgte In-Kraft-Treten der Stammfassung des Gesetzes ersetzt werden.

## Textgegenüberstellung

In die Textgegenüberstellung sind nicht aufgenommen:

1. Regelungen, denen kein bisheriger oder neuer Text gegenübersteht,
2. bloße Änderungen in der Normbezeichnung.

alt

## Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Art. I Z. 1:

**§ 1.** (2) Für die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrer gilt nur § 23.

neu

## Wiener Gleichbehandlungsgesetz

**§ 1.** (2) Für die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer gilt **der 6. Teil. Die sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf diese Lehrerinnen und Lehrer nur insoweit Anwendung, als auf sie in diesem Teil ausdrücklich verwiesen wird.**

Art. I Z. 2:**§ 4.** ...

3. eigene Einkünfte des Ehegatten oder Lebensgefährten einer Bewerberin oder der Ehegattin oder Lebensgefährtin eines Bewerbers,

4. ...

**§ 4.** ...

3. eigene Einkünfte des Ehegatten (**des** Lebensgefährten, **der Lebensgefährtin**) einer Bewerberin oder der Ehegattin (**der** Lebensgefährtin, **des Lebensgefährten**) eines Bewerbers,

4. ...



Art. I Z 3:**Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen**Art. I Z 5:

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

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

Art. I Z 6:

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

**Geltendmachung von Ansprüchen**

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

1. **eine** mit Personalangelegenheiten befasste **rechtskundige** Bedienstete **oder ein mit diesen Angelegenheiten befasster rechtskundiger Bediensteter** der Gemeinde Wien,
2. **eine** Vertreterin oder **ein** Vertreter der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle der Gemeinde Wien,
3. **eine** Gleichbehandlungsbeauftragte **oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter** (§ 26),
4. **eine** Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung.

**§ 19.** (3) Für jedes Mitglied ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. **Die Zahl der Ersatzmitglieder darf höchstens zwei betragen. Werden für ein Mitglied zwei Ersatzmitglieder bestellt, sind diese zu reihen.**

Art. I Z 7:

**§ 19.** (5) Hinsichtlich der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 steht der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 4 der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und dem Zentralausschuß der Personalvertretung ein Vorschlagsrecht zu. ...

**§ 19.** (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. ...

Art. I Z 8:

**§ 19.** (6) Die Kommission wählt aus ihren Mitgliedern in geheimer Wahl eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter. Als gewählt gilt, wer die absolute Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt.

**§ 19.** (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 verhin- dert ist durch das zweitgereichte Ersatzmitglied – vertreten. Gehören der Kommission mehrere rechtskundige Bedienstete 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 10:

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

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
  - a) während der Zeit
  - b) einer Suspendierung,
  - c) eines (Karenz-)Urlaubes, einer Eltern-Karenz oder Karenz von mehr als drei Monaten,
2. während der Zeit
- a) einer Suspendierung,
- b) eines (Karenz-)Urlaubes, einer Eltern-Karenz oder Karenz von mehr als drei Monaten,
- c) einer Abordnung auf bestimmte Zeit.

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

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

**§ 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, 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 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986.**

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

1. mit Ablauf der **Funktionsperiode**,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand, in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 2 mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand der **dort genannten** Dienststelle und in den Fällen des § 19 Abs. 2 Z 3 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter oder Gleichbehandlungsbeauftragter,
4. **mit der Außerdienststellung gemäß § 57 Abs. 3 und 4 oder § 59 der Dienstordnung 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995,**

5. durch Verzicht und
6. durch **Enthebung, welche der Stadtsenat**
- a) **verfügen kann, wenn das Mitglied sein Amt bereits mehr als drei Monate aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben konnte (Amtsunfähigkeit), oder**
- b) **zu verfügen hat, wenn das Mitglied die ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.**
- (3) Der Stadtsenat hat Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission zu entheben, wenn diese
1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
  2. die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

Art. I Z 11:

- § 22. (6)** Die Kommission hat ihr Gutachten - bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission - der Antragstellerin oder dem Antragsteller und dem in Ansehung der betroffenen Person (dem betroffenen Dienstverhältnis) nach den Rechtsvorschriften jeweils zuständigen Organ der Gemeinde Wien zu übermitteln.
- § 22. (6)** Die Kommission hat ihr Gutachten - bei Einleitung des Verfahrens auf Antrag innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission, **bei amtswegiger Einleitung innerhalb von sechs Monaten ab Einleitungsbeschluss** - der Antragstellerin oder dem Antragsteller, **der oder dem vom Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes Betroffenen** und dem in Ansehung der von **der Verletzung dieser Gebote** betroffenen Person (**des betroffenen Dienstverhältnisses**) nach den Rechtsvorschriften jeweils zuständigen Organ der Gemeinde Wien zu übermitteln.

Art. I Z 13:

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

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

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

**§ 24.** (2) Die oder der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens **zwei** Mitglieder verlangen.

(3) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, **wird** durch das Ersatzmitglied – **bei zwei Ersatzmitgliedern durch das erstgereichte, wenn auch dieses verhindert ist durch das zweitgereichte Ersatzmitglied** – vertreten.

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens **drei** Mitglieder anwesend sind.

Art. I Z 14:

**§ 25.** (1) ...

1. ...

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

**§ 25.** (1) ...

1. ...

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.

machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren,

3. 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 und

**4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinären Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.**

Art. 1 Z. 15:

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

**§ 25.** (2) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht **oder kein Weigerungsgrund nach Abs. 1 Z 4 vorliegt**, verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. **Auskünfte, die ausschließlich die Person der Antragstellerin oder des Antragstellers (§ 22 Abs. 2 Z 1) betreffen, sind jedenfalls zu erteilen.**

Art. I Z 16:

**§ 25.** (3) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Akteile zu gestatten.

**§ 25.** (3) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Akteile zu gestatten. **Abs. 2 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.**

Art. I Z 17:

**§ 25.** (4) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten zulässig; dies gilt nicht für die Antragstellerin oder den Antragsteller im Sinn des § 22 Abs. 2 Z 1. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission Stillschweigen zu bewahren.

**§ 25.** (4) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission Stillschweigen zu bewahren.

Art. I Z 18:

**§ 27.** (4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der Bediensteten oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinarbehörde Anzeige zu erstatten.

**§ 27.** (4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach §§ 3 bis 7 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der Bediensteten oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar **bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt** Anzeige zu erstatten.

Art. I Z 18a:

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

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

Art. I Z 19:

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

**§ 30.** (1) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter ruht in den in § 20 Abs. 1 genannten Fällen. **§ 19 Abs. 8 ist auf die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten anzuwenden.**

Art. I Z 20:

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

**§ 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.

Art. I Z 21:

**§ 30.** (3) Die amtsführende Stadträtin oder der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten hat im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauen-

**§ 30.** (3) **§ 20 Abs. 2 Z 6 ist auf die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung durch die amtsführende**



fragen eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Fällen des § 20 Abs. 3 Z 1 und 2 zu entscheiden.

Art. I Z 22:

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

Art. I Z 23:

**§ 36.** (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.

Art. I Z 24:

**§ 40.** (2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar

Stadträtin oder **den amtsführenden** Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen zu **verfügen ist**.

**§ 33.** (3) **§ 25 Abs. 2 gilt sinngemäß.**

**§ 36.** (5) § 37 Abs. 1 – sowie mit der Maßgabe, dass die Zustimmung der Gleichbehandlungskommission einzuholen ist –, § 37 Abs. 2 und 3 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind auf Kontaktfrauen anzuwenden.

**§ 40.** (2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar

oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben. **Dies gilt insbesondere für die in § 4 angeführten Kriterien.**

Art. I Z 31:

**§ 46.** (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2000 geltenden Fassung anzuwenden.

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

Art. I Z 32:

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

**§ 47.** (1) Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis 43, 44, 44a, 44b Abs. 2 (soweit er sich auf Verfahren gemäß § 22 bezieht), 45 und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

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

Art. I Z 34:

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

**§ 49.** Dieses Gesetz ist in seiner Stammfassung am 1. Mai 1996 in Kraft getreten.