

ENTWURF

Beilage Nr. 13/2004

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (18. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (18. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) und das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (6. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995) geändert werden (Antidiskriminierungsnovelle)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. xx/2004, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 18 werden folgende §§ 18a bis 18c samt Überschrift eingefügt:

„Diskriminierungsverbot

§ 18a. (1) Dem Beamten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Beamten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und bei der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmales in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. die von einem Beamten erfolgte Anstiftung eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach Abs. 1 oder Z 2 verbotenen Verhalten,
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Beamten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem davon betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt (Belästigung), sowie
3. jede von einem Beamten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat.

§ 18b. (1) Eine Diskriminierung im Sinn des § 18a Abs. 1 liegt nicht vor, wenn

1. die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit erfolgt,
2. die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme auf Grund der Art der auszuübenden dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung der Sicherung grundlegender dienstlicher Anforderungen dienen, sofern es sich um eine angemessene Anforderung handelt, oder
3. die unterschiedliche Behandlung auf Grund des Alters oder einer Behinderung durch ein rechtmäßiges Ziel (Abs. 2 oder 3) gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt insbesondere nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung zur Verwirklichung beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder wirtschaftspolitischer Ziele erforderlich ist, sofern die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme zur Erreichung eines dieser Ziele angemessen und erforderlich ist. Unter den Voraussetzungen der Angemessenheit und Erforderlichkeit sind insbesondere zulässig:

1. Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für die Begründung des Dienstverhältnisses,
2. Mindestanforderungen an das Dienstalter für bestimmte damit verbundene Vorteile,
3. die Festlegung eines Höchstalters für die Begründung des Dienstverhältnisses auf Grund
 - a) besonderer Ausbildungserfordernisse für eine bestimmte Tätigkeit oder
 - b) der Notwendigkeit einer angemessenen Dienstzeit zur Gemeinde Wien vor dem Eintritt in den Ruhestand
 und
4. die Festlegung besonderer, der beruflichen Eingliederung von jugendlichen oder älteren Personen oder von Personen mit Fürsorgepflichten dienender Regelungen, Beurteilungskriterien oder Maßnahmen.

(3) Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung liegt insbesondere nicht vor, wenn erforderliche und im Sinn des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L303 vom 2. Dezember 2000, S. 16, zu treffende angemessene Maßnahmen für Behinderte ergriffen werden oder nur deshalb nicht ergriffen werden, weil sie die Gemeinde Wien unverhältnismäßig belasten würden.

§ 18c. Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zu beurteilen.“

2. Nach § 67a wird folgender Abschnitt 6b eingefügt:

„6b. Abschnitt

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Anstellung

§ 67b. Ist das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eines Bewerbers, der nicht bereits in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien steht, infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 nicht begründet worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 10 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

§ 67c. Ist der Beamte infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) nach § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes betraut worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Beamten zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 14 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen

§ 67d. Ist der Beamte durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bei der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung, oder in Bezug auf die Arbeitsbedingungen diskriminiert worden, sind die §§ 11 bis 13 und 15 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

Schadenersatz wegen Belästigung

§ 67e. (1) Ein von einer Diskriminierung im Sinn des § 18a Abs. 3 Z 2 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 3 Z 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 betroffener Beamter hat gegenüber dem Diskriminierer Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es der Vertreter der Dienstgeberin (§ 2 Abs. 1 W-GBG) trotz Kenntnis einer bestehenden Diskriminierung, welche zu einem Schadenersatz gemäß Abs. 1 berechtigt, unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat der von der Diskriminierung betroffene Beamte – sofern er keinen Schadenersatz nach Abs. 1 geltend macht – aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zu berücksichtigen, inwieweit das diskriminierende Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für den Beamten geschaffen hat.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 67f. Ist der Beamte infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 3 Z 3 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 3 Z 3 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 von einer nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung betroffen, ist je nach Art der nachteiligen Entscheidung § 67c oder § 67d anzuwenden.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

§ 67g. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung

§ 67h. (1) Ansprüche des Beamten nach § 67c, § 67e Abs. 2 und § 67f in Verbindung mit § 67c sind mit Antrag bei der Dienstbehörde, Ansprüche des Beamten gegenüber dem Diskriminierer nach § 67e Abs. 1 sowie Ansprüche von Bewerbern nach § 67b sind gerichtlich geltend zu machen, und zwar jeweils binnen sechs Monaten. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 67b, § 67c und § 67f in Verbindung mit § 67c beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich der Beamte oder der Bewerber auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – vertreten lassen von:

1. der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Wien,
2. dem jeweils zuständigen Dienststellenausschuss der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien,
3. jeder rechtmäßigen Organisation, deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.

Besondere Verfahrensbestimmungen

§ 67i. Soweit nach § 67h Abs. 1 Ansprüche bei Gericht geltend zu machen sind, hat der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

§ 67j. (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. xx/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 18a) von Beamten oder durch Beamte (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

(2) Die Stelle ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung gemäß § 18a durch einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1) Anzeige zu erstatten.“

Artikel II

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 20/2004, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 4 werden folgende §§ 4a bis 4d samt Überschrift eingefügt:

„Diskriminierungsverbot

§ 4a. (1) Dem Vertragsbediensteten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Vertragsbediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und bei der Betrauung mit höherwertigen Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmales in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. die von einem Vertragsbediensteten erfolgte Anstiftung eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach Abs. 1 oder Z 2 verbotenen Verhalten,
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Vertragsbediensteten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt (Belästigung), sowie
3. jede von einem Vertragsbediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat.

§ 4b. (1) Eine Diskriminierung im Sinn des § 4a Abs. 1 liegt nicht vor, wenn

1. die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit erfolgt,
2. die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme auf Grund der Art der auszuübenden dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung der Sicherung grundlegender dienstlicher Anforderungen dienen, sofern es sich um eine angemessene Anforderung handelt, oder
3. die unterschiedliche Behandlung auf Grund des Alters oder einer Behinderung durch ein rechtmäßiges Ziel (Abs. 2 oder 3) gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt insbesondere nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung zur Verwirklichung beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder wirtschaftspolitischer Ziele erforderlich ist, sofern die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme zur Erreichung eines dieser Ziele angemessen und erforderlich ist. Unter den Voraussetzungen der Angemessenheit und Erforderlichkeit sind insbesondere zulässig:

1. Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für die Begründung des Dienstverhältnisses,
2. Mindestanforderungen an das Dienstalter für bestimmte damit verbundene Vorteile,
3. die Festlegung eines Höchstalters für die Begründung des Dienstverhältnisses auf Grund besonderer Ausbildungserfordernisse für eine bestimmte Tätigkeit und

4. die Festlegung besonderer, der beruflichen Eingliederung von jugendlichen oder älteren Personen oder von Personen mit Fürsorgepflichten dienender Regelungen, Beurteilungskriterien oder Maßnahmen.

(3) Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung liegt insbesondere nicht vor, wenn erforderliche und im Sinn des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16, zu treffende angemessene Maßnahmen für Behinderte ergriffen werden oder nur deshalb nicht ergriffen werden, weil sie die Gemeinde Wien unverhältnismäßig belasten würden.

§ 4c. Die §§ 4a und 4b finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.

§ 4d. Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zu beurteilen.“

2. Nach § 54 wird folgender Abschnitt 6a eingefügt:

„6a. Abschnitt

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung,

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses

§ 54a. Ist das vertragsmäßige Dienstverhältnis infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 der Dienstordnung 1994 nicht begründet worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 10 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

§ 54b. Ist der Vertragsbedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 der Dienstordnung 1994 nicht mit einer höherwertigen Verwendung

(Funktion) nach § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes betraut worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Vertragsbediensteten zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 14 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen

§ 54c. Ist der Vertragsbedienstete durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 der Dienstordnung 1994 bei der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung, oder in Bezug auf die Arbeitsbedingungen diskriminiert worden, sind die §§ 11 bis 13 und 15 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 54d. Ist das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 der Dienstordnung 1994 gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage des betroffenen Vertragsbediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

Schadenersatz wegen Belästigung

§ 54e. (1) Ein von einer Diskriminierung im Sinn des § 4a Abs. 3 Z 2 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 3 Z 2 der Dienstordnung 1994 betroffener Vertragsbediensteter hat gegenüber dem Diskriminierer Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es der Vertreter der Dienstgeberin (§ 2 Abs. 1 W-GBG) trotz Kenntnis einer bestehenden Diskriminierung, welche zu einem Schadenersatz gemäß Abs. 1 berechtigt, unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat der von der Diskriminierung betroffene Vertragsbedienstete – sofern er keinen Schadenersatz nach Abs. 1 geltend macht – aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zu berücksichtigen, inwieweit das diskriminierende Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für den Vertragsbediensteten geschaffen hat.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 54f. Ist der Vertragsbedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 3 Z 3 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 3 Z 3 der Dienstordnung 1994 von einer nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung betroffen, ist je nach Art der nachteiligen Entscheidung § 54b, § 54c oder § 54d anzuwenden.

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

§ 54g. Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung

§ 54h. (1) Ansprüche von Bewerbern nach § 54a und von Vertragsbediensteten nach § 54b, § 54e und § 54f in Verbindung mit § 54b sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 54a, § 54b und § 54f in Verbindung mit § 54b beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Vertragsbedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von Vertragsbediensteten, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich der Vertragsbedienstete oder der Bewerber auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – vertreten lassen von:

1. der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Wien,

2. dem jeweils zuständigen Dienststellenausschuss der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien,
3. jeder rechtmäßigen Organisation, deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.

Besondere Verfahrensbestimmungen

§ 54i. Für das gerichtliche Verfahren (§ 54h Abs. 1) gilt, dass der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

§ 54j. Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. xx/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 4a) von Vertragsbediensteten oder durch Vertragsbedienstete (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

§ 54k. Die §§ 54a bis 54f und 54h bis 54j finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.“

Artikel III

Das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995, LGBl. für Wien Nr. 35, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 9/2004, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§§ 18,“ der Ausdruck „18a, 18b,“ eingefügt.

2. In § 6 Abs. 3 erster Satz wird der Ausdruck „§§ 18, 21,“ durch den Ausdruck „§§ 18 und 18a, dessen Abs. 1 zweiter Satz jedoch nur hinsichtlich der Z 4 und 6, §§ 18b, 21,“ ersetzt.

Artikel IV

Durch Art. I bis III werden folgende Richtlinien des Rates umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22,
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16.

Artikel V

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

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Problem:

Folgende Richtlinien des Rates sind umzusetzen:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22,
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16.

Ziel:

Umsetzung der oben genannten Richtlinien im Dienstrecht der Bediensteten der Gemeinde Wien.

Inhalt:

1. Normierung eines ausdrücklichen Verbotes der Diskriminierung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995;
2. Sanktionen bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot.

Alternativen:

Keine

Kosten:

Hinsichtlich der Kosten wird auf den Punkt „Finanzielle Erläuterungen“ im allgemeinen Teil der Erläuternden Bemerkungen verwiesen.

Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Wien:

Keine

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

Erläuterungen

zum Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (18. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (18. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) und das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (6. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995) geändert werden (Antidiskriminierungsnovelle)

Allgemeiner Teil

Am 29. Juni 2000 hat der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft erlassen.

Weiters hat der Rat der Europäischen Union am 27. November 2000 die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erlassen. Diese Richtlinie gibt jenen Rahmen vor, der zur Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus Gründen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten erforderlich ist.

Nach Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt ua. die Gesetzgebung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder und Gemeinden, soweit für diese Angelegenheiten in Art. 14 Abs. 2, Abs. 3 lit. d und Abs. 5 lit. c, in Art. 14a Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. b oder in Art. 21 Abs. 2 B-VG nicht anderes bestimmt ist, den Ländern. Demzufolge obliegt die innerstaatliche Umsetzung der genannten Richtlinien in Bezug auf die in § 1 Abs. 2 der Dienstordnung 1994, in § 1 Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 und in § 1 Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 genannten Bediensteten dem Wiener Landesgesetzgeber.

Schwerpunkte des vorliegenden Entwurfes sind die Normierung eines Diskriminierungsverbotes unter Beachtung des von den genannten Richtlinien jeweils vorgegebenen Umfangs und von Schadenersatzansprüchen bei erfolgten Diskriminierungen. Die Zuständigkeit zur Regelung auch schadenersatzrechtlicher Ansprüche ist aus Art. 15 Abs. 9 B-VG abzuleiten, demzufolge die Länder im Bereich ihrer Gesetzgebung befugt sind, die zur Regelung des Gegenstandes erforderlichen Bestimmungen auch auf dem Gebiet des Straf- und Zivilrechtes zu treffen. Schließlich wird zur Bekämpfung von Diskriminierungen von Bediensteten oder durch Bedienstete – soweit es sich nicht um Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts handelt, für die die Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes maßgebend sind –, die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl.

für Wien Nr. xx/2004, eingerichtete Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen für zuständig erklärt.

Von allen in den genannten Richtlinien verwendeten Begriffen ist jener der „Rasse“ der problematischste. Er hat in den Sprachen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union eine sehr unterschiedliche Bedeutung. Während „race“ im Englischen im Sinne sozialer Differenzierung verstanden wird, ist er im deutschen Sprachraum auf Grund der Verwendung im rein biologischen Sinn im Nationalsozialismus festgelegt und einschlägig belastet. Auf Grund des Vorherrschens der englischen Sprache im Völkerrecht sprechen aber auch internationale Abkommen von „Rassen“. Der Erwägungsgrund 6 der „Antirassismusrichtlinie“ weist „Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Das Verwenden des Begriffes „Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“ Trotzdem werden Diskriminierungen, Belästigungen und Pauschalurteile über bestimmte Menschengruppen oft – implizit oder explizit – mit der Existenz von „Rassen“ begründet. Da die (Nicht-)Zugehörigkeit zu einer gewissen „Rasse“ häufig als Vorwand für Diskriminierung verwendet wird, ist der Schutz vor rassistischer Diskriminierung essenziell. Der Begriff der „Rasse“ ist deshalb nicht ohne weiteres verzichtbar und wird auch im vorliegenden Gesetz verwendet. Seine Verwendung bedeutet aber nicht, dass die Existenz von menschlichen Rassen akzeptiert wird, insbesondere nicht, dass tatsächlich bestehende biologische oder behauptete andere (zB kulturelle) Unterscheidungen zwischen Menschen als Grund und Legitimation für Diskriminierung herangezogen werden dürfen.

Finanzielle Erläuterungen:

Mehrkosten für die Gemeinde Wien können im Fall der Verurteilung zur Leistung von Schadenersatzansprüchen bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes sowie durch einen zusätzlichen Aufwand für die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen entstehen. Mehrkosten für den Bund können durch die vor den Gerichten im Gegenstand durchzuführenden Schadenersatzprozesse entstehen. Die Kosten resultieren aus der zwingenden Umsetzung von Gemeinschaftsrecht, sind derzeit jedoch nicht abschätzbar. Kosten für andere Gebietskörperschaften entstehen nicht.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 und Art. II Z 1 (§§ 18a bis 18c DO 1994; §§ 4a bis 4d VBO 1995):

Nach den Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft („Antirassismusrichtlinie“) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“) – zusammen im Folgenden als „Richtlinien“ bezeichnet – darf es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines jeweils in Art. 1 der Richtlinien genannten Merkmales geben.

§ 18a Abs. 1 erster Satz DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 erster Satz VBO 1995 sehen es daher als eine Dienstpflicht der Bediensteten an, im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit andere nicht aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot umfasst aber nicht bloß den Schutz der Bediensteten der Gemeinde Wien vor Diskriminierung im Beruf, sondern bezweckt auch einen Diskriminierungsschutz für Parteien (Kunden/Kundinnen) der Stadt Wien.

Nach „Der Brockhaus in einem Band“, 9. Auflage, ist unter Weltanschauung im Unterschied zu den Weltbildern der einzelnen Naturwissenschaften eine auf das Ganze des menschlichen Lebens abzielende Sinndeutung zu verstehen. Nach ihr richtet sich die Rangordnung der Werte, die das Handeln der Menschen bestimmen.

Der berufliche Diskriminierungsschutz wird ausdrücklich im zweiten Satz des § 18a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 VBO 1995 angesprochen, wodurch für den Bereich des gemäß Art. 21 B-VG von den Ländern zu regelnden Dienstrechtes die Bestimmungen der Art. 3 der Richtlinien umgesetzt werden.

§ 18a Abs. 2 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 2 VBO 1995 enthalten in Umsetzung der Bestimmungen der Art. 2 Abs. 2 lit. a und b der Richtlinien nach unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung getrennte Definitionen des Diskriminierungsbegriffes. Da nach den Art. 2 Abs. 2 lit. b der Richtlinien grosso modo dann eine mittelbare Diskriminierung nicht vorliegt, wenn die Ungleichbehandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind, bzw. nach Art. 4 der Richtlinien dann keine Diskriminierung gegeben ist, wenn das Merkmal der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt, werden sowohl bei der Begriffsdefinition der mittelbaren Diskriminierung (§ 18a Abs. 2 zweiter Satz DO 1994 und § 4a Abs. 2 zweiter Satz VBO 1995) als

auch in § 18b DO 1994 bzw. § 4b VBO 1995 (vgl. die untenstehenden Ausführungen hierzu) sachliche Gründe genannt, bei deren Vorliegen davon auszugehen ist, dass keine Diskriminierung vorliegt.

§ 18a Abs. 3 Z 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 3 Z 1 VBO 1995 setzen die Art. 2 Abs. 4 der Richtlinien um. Unter Anstiftung ist die vorsätzliche Bestimmung eines anderen zu einer Diskriminierung im Sinn der Richtlinien zu verstehen.

Durch § 18a Abs. 3 Z 2 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 3 Z 2 VBO 1995 werden die Art. 2 Abs. 3 der Richtlinien umgesetzt. Dabei wird bewusst und analog zu den Bestimmungen über die sexuelle Belästigung in § 7 Abs. 2 W-GBG von der Normierung des Tatbestandsmerkmals der Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes Abstand genommen. Diesen Umständen kann allerdings bei der Bemessung eines Schadenersatzes (siehe Art. I Z 2 und Art. II Z 2) Bedeutung zukommen und muss die gesetzte Verhaltensweise als solche zumindest eine dieser Tendenzen aufweisen. Im Übrigen kommt dieser Diskriminierungstatbestand, der als Schutz vor „Mobbing“ im Zusammenhang mit einem der in § 18a Abs. 1 erster Satz DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 erster Satz VBO 1995 aufgezählten Merkmale zu verstehen ist, nur dann zur Anwendung, wenn die „Verhaltensweise“ nicht eine Maßnahme im Sinn des zweiten Satzes des § 18a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 VBO 1995 betrifft. Dies bedeutet, dass der oder die Bedienstete in allen Fällen, in denen er oder sie eine Entscheidung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien trifft, auch im Fall einer nachgewiesenen Diskriminierung, nicht von dem oder der Diskriminierten auf Schadenersatz geklagt werden kann (§ 18a Abs. 3 Z 2 DO 1994 oder § 4a Abs. 3 Z 2 VBO 1995 jeweils iVm § 67e Abs. 1 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 3 Z 2 VBO 1995 oder § 18a Abs. 3 Z 2 DO 1994 jeweils iVm § 54e Abs. 1 VBO 1995). Derartige Klagen wären gegen die Gemeinde Wien als Dienstgeberin zu richten. Wird jedoch nicht nur eine nachteilige Entscheidung getroffen, sondern auch der Tatbestand der Belästigung erfüllt (Realkonkurrenz), kann aus letzterem Grund auch der Belästiger oder die Belästigerin geklagt werden.

§ 18a Abs. 3 Z 3 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 3 Z 3 VBO 1995 setzen das sog. „Viktimisierungsverbot“ des Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG bzw. des Art. 11 der Richtlinie 2000/78/EG um. Die gesetzlichen Bestimmungen schützen aber nicht nur den Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin bzw. den Anzeigeleger oder die Anzeigelegerin, sondern alle Bedienstete, die in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung zu Lasten der Dienstgeberin ausgesagt haben.

§ 18b DO 1994 bzw. § 4b VBO 1995 enthalten Ausnahmetatbestände, bei deren Vorliegen eine Diskriminierung im Sinn des § 18a DO 1994 bzw. § 4a VBO 1995 nicht vorliegt. Die Ausnahmen beruhen auf den Bestimmungen der Art. 3 Abs. 2 und 4 der Richtlinien sowie auf Art. 5 und 6 der „Gleichstellungsrahmenrichtlinie“. Ebenfalls nicht unter den

Tatbestand der Diskriminierung fallen positive Maßnahmen im Sinn des Art. 5 der Richtlinie 2000/43/EG bzw. des Art. 7 der Richtlinie 2000/78/EG.

§ 18b Abs. 1 Z 1 DO 1994 bzw. § 4b Abs. 1 Z 1 VBO 1995 stellen klar, dass eine unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit im Anwendungsbereich der Antidiskriminierungsnovelle keine Diskriminierung darstellt.

§ 4c VBO 1995 stellt sicher, dass das Diskriminierungsverbot auf alle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden Bediensteten, deren Arbeitsrecht sich nicht auf bundesgesetzliche Normen stützen kann, anzuwenden ist.

Die §§ 18c DO 1994 und 4d VBO 1995 enthalten Verweise auf das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, welches als *lex specialis* auf die Fälle der geschlechtlichen Diskriminierung anzuwenden ist.

Zu Art. I Z 2 und Art. II Z 2 (Abschnitt 6b DO 1994; Abschnitt 6a VBO 1995):

Die Richtlinien (Art. 15 der „Antirassismusrichtlinie“ und Art. 17 der „Gleichstellungsrahmenrichtlinie“) verpflichten die Mitgliedstaaten zur Festlegung von Sanktionen bei einem Verstoß gegen die den Gleichbehandlungsgrundsatz umsetzenden innerstaatlichen Vorschriften, wobei diese Sanktionen auch Schadenersatzleistungen an die Opfer einer Diskriminierung umfassen können. Die Sanktionen müssen jedenfalls wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Abgesehen davon, dass auf Grund der Einordnung des Diskriminierungsverbotes unter die Pflichten der Bediensteten jede Verletzung dieses Verbotes unter dienst- bzw. disziplinarrechtlicher Sanktion steht (Disziplinarstrafe bei Beamten und Beamtinnen, in schweren Fällen Kündigung oder Entlassung bei Vertragsbediensteten) sieht der Entwurf in Anlehnung an die Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes Schadenersatzansprüche bzw. sonstige Ansprüche in den §§ 67b bis 67f DO 1994 bzw. §§ 54a bis 54c, 54e und 54f VBO 1995 vor. Für diese Ansprüche ist es unerheblich, ob die Diskriminierung von einem Beamten oder einer Beamtin oder einem oder einer Vertragsbediensteten ausgegangen ist.

Unter „Bewerber“ im Sinn der §§ 67b und 67h DO 1994 sind Personen zu verstehen, die neu in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien eintreten wollen und sofort in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen werden würden.

§ 67e Abs. 1 DO 1994 bzw. § 54e Abs. 1 VBO 1995 erfassen jene Fälle von Diskriminierungen, die auf Grund von Verhaltensweisen gemäß § 18a Abs. 3 Z 2 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 3 Z 2 VBO 1995 verwirklicht worden sind. Ein Schadenersatzanspruch nach diesen Bestimmungen kann nur gegen den unmittelbaren Täter oder die unmittelbare Täterin, nicht aber gegen einen allfälligen Anstifter oder eine allfällige Anstifterin geltend gemacht werden, da einerseits nur der unmittelbare Täter oder die unmittelbare Täterin gegenüber dem oder der Diskriminierten in Erscheinung tritt, andererseits doppelte Schadenersatzansprüche ausgeschlossen werden müssen. Letzteres gilt auch für die Bestimmung

des § 67e Abs. 2 DO 1994 bzw. § 54e Abs. 2 VBO 1995. Entweder ist der Schadenersatz gegenüber dem unmittelbaren Täter oder der unmittelbaren Täterin oder gegen die Gemeinde Wien geltend zu machen. Dass der Schadenersatzanspruch auch gegenüber der Gemeinde Wien geltend gemacht werden kann, besagt nur, dass der oder die Diskriminierte bei Vorliegen der in § 67e Abs. 2 DO 1994 bzw. § 54e Abs. 2 VBO 1995 genannten Umstände die Wahl hat, entweder gegen den unmittelbaren Täter oder die unmittelbare Täterin oder gegen die Gemeinde Wien „Klage“ auf Schadenersatz einzubringen. Diese Regelung entspricht § 17 Abs. 2 W-GBG.

Da auch die als Reaktion auf eine Beschwerde oder eine Anzeige wegen behaupteter Diskriminierung erfolgende „berufliche“ Diskriminierung (§ 18a Abs. 3 Z 3 DO 1994 bzw. § 4a Abs. 3 Z 3 VBO 1995) einen Diskriminierungstatbestand darstellt (arg.: „Als Diskriminierung gilt auch ...“), finden die Bestimmungen der §§ 67c und 67d DO 1994 bzw. §§ 54b bis 54d VBO 1995 Anwendung (§ 67f DO 1994 bzw. § 54f VBO 1995).

Die §§ 67g DO 1994 und 54g VBO 1995 enthalten bloße Verweise auf die für die Fälle geschlechtlicher Diskriminierung geltenden schadenersatzrechtlichen Sonderbestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes.

In Umsetzung des Art. 7 der „Antirassismusrichtlinie“ bzw. des Art. 9 der „Gleichstellungsrahmenrichtlinie“ sehen die §§ 67h Abs. 1 DO 1994 und 54h Abs. 1 VBO 1995 die Durchsetzung der auf Grund einer Diskriminierung zustehenden Ansprüche auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg vor, wobei – ebenfalls in Konkordanz mit den genannten Richtlinien – die jeweiligen Abs. 2 der obg. Dienstrechtsnormen die Vertretung der von einer Diskriminierung Betroffenen in einem Gerichts- oder Dienstrechtsverfahren durch gemeinnützige Organisationen explizit zulassen, deren Ziel es ua. ist, eine von Diskriminierungen freie Arbeitswelt zu schaffen. Da in den Fällen der Viktimisierung, je nach Art der nachteiligen Entscheidung, entweder § 67c oder § 67d DO 1994 (§ 54b, § 54c oder § 54d VBO 1995) anzuwenden ist, folgen die Behördenzuständigkeit und die Fristenregelung in Viktimisierungssachen den Regelungen, wie sie für Ansprüche nach § 67c oder § 67d DO 1994 (§ 54b, § 54c oder § 54d VBO 1995) vorgesehen sind.

Art. 8 der „Antirassismusrichtlinie“ und Art. 10 der „Gleichstellungsrahmenrichtlinie“ sehen zu Gunsten des oder der Diskriminierten eine Beweislastregelung dergestalt vor, als es dem oder der im Gleichbehandlungsgrundsatz (vermeintlich) Verletzten nur obliegt, die Tatsache der Verletzung dieses Grundsatzes glaubhaft zu machen, hingegen der oder die Beklagte den Beweis anzutreten hat, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt. § 67i DO 1994 bzw. § 54i VBO 1995 dienen der Umsetzung dieser Richtlinienbestimmungen.

§§ 67j DO 1994 bzw. § 54j VBO 1995 setzen Art. 13 der „Antirassismusrichtlinie“ um, wonach jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen hat, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern. Mit

§ 7 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes wurde eine Stelle geschaffen, welche mit der Aufgabe der Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft zu betrauen ist. Neben bereits bestehenden Einrichtungen der Stadt Wien, die ebenfalls das Ziel der Diskriminierungsbekämpfung verfolgen (zB die Wiener Patientenanzwaltschaft, die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, die Kinder- und Jugendanwaltschaft, u.a.), soll diese Stelle auch für die Bekämpfung aller in § 18a Abs. 1 erster Satz DO 1994 bzw. § 4a Abs. 1 erster Satz VBO 1995 genannten Diskriminierungsfälle zuständig gemacht werden. Zur Durchsetzung ihrer Ziele steht der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zusätzlich zu den in § 7 Abs. 2 Wiener Antidiskriminierungsgesetz genannten Möglichkeiten auch die Möglichkeit der Anzeigenerstattung an die Disziplinarbehörde bzw. die Anregung einer Kündigung zu. Somit ist sichergestellt, dass allfällige Verletzungen des Diskriminierungsverbotes durch Bedienstete der Stadt Wien mit den Mitteln des Dienstrechts verfolgt und auch hintangehalten werden können.

§ 54k VBO 1995 erweitert den Anwendungsbereich der VBO 1995 analog der Bestimmung des § 4c VBO 1995.

Zu Art. III Z 1 und 2 (§ 6 Abs. 1 und 3 erster Satz Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995):

Da das Dienstrecht der Mitglieder des Unabhängigen Verwaltungssenates Wien im Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 geregelt wird, waren die in Bezug auf die Mitgliedschaft und Tätigkeit im Unabhängigen Verwaltungssenat relevanten Diskriminierungsbestimmungen der Konzeption dieses Gesetzes entsprechend *expressis verbis* in den Katalog des § 6 Abs. 1 Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 betreffend die anzuwendenden Bestimmungen der DO 1994 aufzunehmen. Die schadenersatzrechtlichen Bestimmungen des Abschnittes 6b der Dienstordnung 1994 (§§ 67b bis 67i DO 1994) finden – wie schon bisher hinsichtlich des § 67a DO 1994 – auf die Mitglieder des UVS Wien Anwendung, sind jedoch, da sie nicht unmittelbar die Mitgliedschaft und Tätigkeit im UVS betreffen, nicht in den „Normenkatalog“ des § 6 Abs. 1 UVS-DRG enthalten.

Gleiches gilt bezüglich der in § 6 Abs. 3 erster Satz Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 aufgezählten und vom oder von der Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates zu vollziehenden Bestimmungen der DO 1994.

Textgegenüberstellung

In der Textgegenüberstellung sind nicht enthalten:

1. Normen, denen kein bisheriger Text gegenübersteht
2. Bloße Anpassungen von Paragrafenbezeichnungen.

alt

neu

Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995

Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995

Art. III Z 1:

§ 6. (1) In bezug auf die Mitgliedschaft und Tätigkeit im Unabhängigen Verwaltungssenat gelten, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, von der Dienstordnung 1994 nur §§ 18, 21, 23, § 25 Abs. 1 bis 3, §§ 28 und 29, 31, 32, 34 bis 36, 38, 39, 43 bis 50, 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3, §§ 58 bis 63a, 66, 67, 115b, 115c und 115h sowie das Unfallfürsorgegesetz 1967 - UFG 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, sinngemäß.

§ 6. (1) In bezug auf die Mitgliedschaft und Tätigkeit im Unabhängigen Verwaltungssenat gelten, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt ist, von der Dienstordnung 1994 nur §§ 18, **18a, 18b**, 21, 23, § 25 Abs. 1 bis 3, §§ 28 und 29, 31, 32, 34 bis 36, 38, 39, 43 bis 50, 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3, §§ 58 bis 63a, 66, 67, 115b, 115c und 115h sowie das Unfallfürsorgegesetz 1967 - UFG 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, sinngemäß.

Art. III Z 2:

§ 6. (3) Dem Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates kommen neben den jedem Dienststellenleiter obliegenden Aufgaben die Vollziehung der in §§ 18, 21, 23, § 25 Abs. 1 bis 3, §§ 28 und 29,

§ 6. (3) Dem Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates kommen neben den jedem Dienststellenleiter obliegenden Aufgaben die Vollziehung der in §§ 18 **und 18a, dessen Abs. 1 zweiter Satz**

§ 31 Abs. 2, §§ 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis 3 und §§ 58 bis 61b
DO 1994 genannten Angelegenheiten zu.

jedoch nur hinsichtlich der Z 4 und 6, §§ 18b, 21, 23, § 25
Abs. 1 bis 3, §§ 28 und 29, § 31 Abs. 2, §§ 52 bis 56, § 57 Abs. 1 bis
3 und §§ 58 bis 61b DO 1994 genannten Angelegenheiten zu.