

ENTWURF

Beilage Nr. 13/2005

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (8. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 15/2004, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 3 lautet:

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

1. der Verwendungsgruppe A, der mit Dienstklasse VII, VIII oder IX bewertet oder mit einem Gehalt gemäß § 13 Abs. 5 der Besoldungsordnung 1994 verbunden ist,
2. der Verwendungsgruppe A 1 oder A 2,
3. der Verwendungsgruppe KA 1, KA 2 oder KA 3,
4. der Verwendungsgruppe B, der mit Dienstklasse VI oder VII bewertet ist,
5. der Verwendungsgruppe C, der mit Dienstklasse IV oder V bewertet ist,
6. der Verwendungsgruppe 1,
7. des Schemas II K oder IV K, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
8. des Schemas II L oder IV L, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Leiterinnen- oder Leiterzulage hat,
9. für Sondervertragsbedienstete oder Kollektivvertragsbedienstete, der einem in Z 1 bis 8 genannten Dienstposten vergleichbar ist.“

2. In § 2 werden Abs. 4 und 5 durch folgende Abs. 4 bis 6 ersetzt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn eine ihrem

Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme Angehörige eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts benachteiligt oder benachteiligen könnte, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (mittelbare Diskriminierung).

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

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

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

3. In § 3 wird nach dem Ausdruck „Auf Grund des Geschlechts“ die Wortfolge „– insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand und die Elternschaft –“ und in Z 4 nach dem Ausdruck „Aus- und Weiterbildung“ die Wortfolge „einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung“ eingefügt.

4. § 7 Abs. 3 entfällt.

5. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:

„Sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung geschlechtsbezogen belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt.

(2) Eine sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das keine sexuelle Belästigung (§ 7 Abs. 2) darstellt, gesetzt wird, das

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

6. In § 8 wird der Ausdruck „§§ 3 bis 7“ durch den Ausdruck „§§ 3 bis 7a“ ersetzt.

6a. In den §§ 10 Abs. 1 und 14 Abs. 1 wird jeweils der Schlusspunkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Wortfolge angefügt:

„der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat.“

7. In § 11 wird nach dem Wort „Differenz“ die Wortfolge „zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen (§ 1000 Abs. 1 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches – ABGB) sowie auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde“ angefügt.

7a. Den §§ 12, 13, 15 und 16 wird jeweils folgender Satz angefügt:

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

8. In § 13 wird der Ausdruck „Aus- und Weiterbildungsmaßnahme“ durch den Ausdruck „Aus-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bzw. in das Berufspraktikum“ ersetzt.

9. In § 16 wird nach dem Wort „Geschlechts“ die Wortfolge „oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5“ eingefügt.

10. Die Überschrift zu § 17 lautet:

„Schadenersatz wegen sexueller Belästigung und sonstiger Belästigung auf Grund des Geschlechts“

11. In § 17 Abs. 1 wird der Ausdruck „§ 7 Abs. 1“ durch den Ausdruck „§ 7 oder § 7a“ ersetzt.

12. In § 17 Abs. 2 wird der Ausdruck „sexuellen Belästigung (§ 7 Abs. 1)“ durch den Ausdruck „sexuellen Belästigung (§ 7) oder einer sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts (§ 7a)“ ersetzt.

13. In § 17 Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „§ 7“ der Ausdruck „oder des § 7a“ eingefügt.

14. Nach § 17 wird folgender § 17a samt Überschrift eingefügt:

„Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 17a. Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter von einer nachteiligen, das Dienstverhältnis betreffenden und als Verletzung des Diskriminierungsverbotes zu wertenden Entscheidung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 betroffen, sind je nach Art der nachteiligen Entscheidung die §§ 11 bis 16 anzuwenden.“

15. § 18 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach § 14 und § 17a in Verbindung mit § 14 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach den §§ 11 bis 13 und 15 bis 17 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16 binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung dieser Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Bedienstete oder der Bedienstete Kenntnis von der der Diskriminierung zu Grunde liegenden Maßnahme erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von vertraglich Bediensteten nach § 16 oder § 17a in Verbindung mit § 16 ist innerhalb 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach

§ 11 und § 17a in Verbindung mit § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 und § 17a in Verbindung mit § 14 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach den §§ 11 bis 13, 15, 16 und 17 Abs. 2 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16 gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung dieser Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der der Diskriminierung zu Grunde liegenden Maßnahme erlangt hat. Für Ansprüche nach § 11 und § 17a in Verbindung mit § 11 gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994 – BO 1994, LGBl. für Wien Nr. 55.“

16. § 18 Abs. 4 lautet:

„(4) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass

1. in den Fällen der §§ 3 bis 6 sowie §§ 37 und 39 bis 42 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt,
2. in den Fällen des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den dort genannten Gründen erfolgt ist oder
3. in den Fällen der §§ 7 oder 7a die von ihr oder ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.“

17. In § 20 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Dienstordnung 1994“ der Ausdruck „– DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56,“, nach dem Ausdruck „Vertragsbedienstetenordnung 1995“ der Ausdruck „– VBO 1995, LGBl. für Wien Nr. 50,“, nach dem Ausdruck „Wehrgesetz 2001“ der Ausdruck „– WG 2001, BGBl. I Nr. 146,“ und nach dem Ausdruck „Zivildienstgesetz 1986“ der Ausdruck „– ZDG 1986, BGBl. Nr. 679“ eingefügt.

18. In § 22 Abs. 1 Z 1 wird der Ausdruck „§§ 3 bis 7“ durch den Ausdruck „§ 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a“ ersetzt.

19. In § 22 Abs. 4 Z 1 entfällt der Ausdruck „Abs. 1“.

20. § 25 Abs. 1 Z 2 lautet:

„2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 6 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 zu beweisen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt oder die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den in § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 genannten Gründen erfolgt ist,“

21. In § 25 Abs. 1 Z 3 wird der Ausdruck „des § 7 Abs. 1 und 2“ durch den Ausdruck „der §§ 7 und 7a“ ersetzt.

22. § 27 Abs. 4 lautet:

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

23. In § 32 wird der Punkt am Ende der Z 3 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 4 angefügt:

„4. unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen.“

24. In den §§ 43c Abs. 1, 43d Abs. 1, 43g Abs. 4 und 43i Abs. 3 Z 3 wird jeweils der Ausdruck „§§ 3 bis 7“ durch den Ausdruck „§§ 4 bis 8a“ ersetzt.

25. § 43d Abs. 3 Z 1 lautet:

„1. sich das in Abs. 4 Z 1 enthaltene Gesetzeszitat auf § 8 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bezieht und“

26. In den §§ 43e Abs. 1 Z 2 und 43i Abs. 2 Z 1 wird jeweils der Ausdruck „§§ 3 bis 6“ durch den Ausdruck „§§ 4 bis 7“ ersetzt.

27. In § 43e Abs. 1 Z 3 wird der Ausdruck „des § 7“ durch den Ausdruck „der §§ 8 und 8a“ ersetzt.

28. In § 43g Abs. 4 wird der Ausdruck „Wiener Landeslehrer-Diensthoeheitsgesetz 1978“ durch den Ausdruck „Wiener Landeslehrer und Landeslehrerinnen-Diensthoeheitsgesetz 1978“ ersetzt.

29. In § 46 Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Jänner 2004“ durch den Ausdruck „1. Jänner 2005“ ersetzt.

30. In § 48 wird der Punkt am Ende der Z 2 durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 3 angefügt:

„3. Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002 S. 15.“

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit 1. August 2005 in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Problem:

Die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002 S. 15, ist umzusetzen.

Ziel:

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

Inhalt:

Der Begriff der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wird neu definiert, die sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts sowie der Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung werden neu aufgenommen und die Beweislast für das gerichtliche Verfahren im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen neu geregelt. Im 6. Teil (Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer) werden Verweise auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG an die Neufassung desselben angepasst.

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 Entwurf eines Gesetzes, mit das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (8. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)

Allgemeiner Teil

Am 23. September 2002 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen erlassen.

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 Richtlinie in Bezug auf die in § 1 Abs. 1 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten Bediensteten dem Wiener Landesgesetzgeber.

Hinsichtlich der in § 1 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten, an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien beschäftigten, Lehrerinnen und Lehrer (Landeslehrerinnen und Landeslehrer) erfolgt die Richtlinienumsetzung im Sinn einer materiellrechtlichen Regelung des Gleichbehandlungsgebotes im Rahmen der Dienstrechtskompetenz nach Art. 14 Abs. 2 B-VG durch den Bundesgesetzgeber im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG.

Schwerpunkte des vorliegenden Entwurfs sind (neue) Definitionen verschiedener Formen der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts inklusive der Regelung der sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts und von Schadenersatzansprüchen und sonstigen Ansprüchen bei erfolgter Viktimisierung. 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 Zivilrechts zu treffen.

Finanzielle Erläuterungen:

Mehrkosten für die Gemeinde Wien können im Fall der Verurteilung zur Leistung von Schadenersatz bei Verletzung der neu aufgenommenen Diskriminierungstatbestände

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 (§ 2 Abs. 3):

Mit der 25. Novelle zur Besoldungsordnung 1994 – BO 1994 soll für die Bediensteten des Kontrollamtes ein eigenes Schema KA geschaffen werden (vgl. Gesetzentwurf MA 1 – 473/2004). Die Begriffsbestimmung der höherwertigen Verwendung war daher entsprechend zu ergänzen. Weiters wurde eine Anpassung im Sinn der sprachlichen Gleichbehandlung vorgenommen und § 2 Abs. 3 neu nummeriert.

Zu Art. I Z 2 (§ 2 Abs. 4 bis 6):

Artikel 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG enthält unter anderem die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung.

Die Legaldefinitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden an die Formulierungen der Richtlinie angepasst. Bei der unmittelbaren Diskriminierung wird auf die Benachteiligung einer Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts abgestellt, wobei zu fingieren ist, dass sich eine Person des anderen Geschlechts in der selben Situation befindet. Bei der mittelbaren Diskriminierung wurde von dem Kriterium einer erheblich häufigeren nachteiligen Auswirkung zu Gunsten einer Benachteiligung „in besonderer Weise“ abgegangen, wobei eine sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel bei angemessenen und erforderlichen Mitteln zur Erreichung des Zieles möglich ist. Die Prüfung der Rechtmäßigkeit eines Zieles wird sich dabei an der Rechtsordnung zu orientieren haben (§ 2 Abs. 4).

In § 2 Abs. 5 wird in Entsprechung der geänderten Richtlinie klargestellt, dass auch die Anstiftung zu einem nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz verbotenen diskriminierenden Verhalten, weiters die Viktimisierung wegen einer Beschwerde, Anzeige oder Aussage als Zeugin oder Zeuge oder Beteiligte oder Beteiligter (Z 2) und jene wegen Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen Belästigung oder sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts (Z 4), eine sexuelle oder sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts (Z 3) sowie jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten (Z 5) als Diskriminierung im Sinn des Abs. 4 gelten.

Der frühere Abs. 5 findet sich nun im Abs. 6.

Zu Art. I Z 3 (§ 3):

Die Ergänzungen ergeben sich aus Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG. Der Begriff des „Familienstandes“ gibt nach der österreichischen Rechtsordnung üblicherweise Auskunft darüber, ob jemand

ledig, verheiratet, geschieden oder verwitwet ist. Das Verbot der Diskriminierung unter Bedachtnahme auf die „Elternschaft“ soll beispielsweise verhindern, dass eine Bedienstete oder ein Bediensteter (bzw. eine Bewerberin oder ein Bewerber) deshalb diskriminiert wird, weil sie oder er Kinder (oder auch keine Kinder) hat oder etwa alleinerziehend ist.

Zu Art. I Z 4 (§ 7 Abs. 3):

Der bisherige § 7 Abs. 3, der jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung im Zusammenhang mit der Zurückweisung, Duldung oder Anzeigenerstattung einer sexuellen Belästigung als Diskriminierung definierte, entfällt, da § 2 Abs. 5 nunmehr eine umfassendere Regelung der Viktimisierung enthält.

Zu Art. I Z 5 (§ 7a):

In Entsprechung des Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG wird der Begriff der sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts definiert, welcher nach Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie ebenso wie die sexuelle Belästigung als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt und daher verboten ist (siehe § 2 Abs. 5 Z 3).

Eine sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts unterscheidet sich von der sexuellen Belästigung im Fehlen der sexuellen Komponente, es wird also eine Person allein auf Grund der Tatsache, dass sie eine Frau oder ein Mann ist, mit einem Verhalten konfrontiert, das ihre oder seine Würde beeinträchtigt und von ihr oder ihm als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Zu Art. I Z 6 (§ 8):

Die neu geregelte sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts (§ 7a) stellt ebenso wie die anderen in diesem Gesetz geregelten Diskriminierungen gemäß §§ 3 bis 7 eine Dienstpflichtverletzung dar.

Zu Art. I Z 6a bis 7a (§ 10 Abs. 1, §§ 11 bis 13, § 14 Abs. 1, §§ 15 und 16):

Der oder dem Diskriminierten wird auch Anspruch auf Ersatz jenes immateriellen Schadens eingeräumt, der durch die Verletzung der persönlichen Würde entsteht.

Weiters sind nach § 1333 Abs. 1 in Verbindung mit § 1000 Abs. 1 ABGB im Fall des Verzuges Zinsen in der Höhe von 4 % pro Jahr zu entrichten, weshalb eine Bedienstete oder ein Bediensteter, die oder der Anspruch auf Bezahlung der Differenz zwischen dem ihr oder ihm ausbezahlten Entgelt und dem einer oder einem Bediensteten des anderen Geschlechts für gleichwertige Arbeit ausbezahlten Entgelt hat, gemäß § 11 auch Anspruch auf die Verzugszinsen haben soll.

Zu Art. I Z 8 (§ 13):

Die Einbeziehung nicht nur in die Aus- und Weiterbildungsmaßnahme bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4, sondern auch in die Umschulungsmaßnahme bzw. in das Berufspraktikum stellt eine Anpassung an Art. 3 Abs. 1 lit. b der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG dar.

Zu Art. I Z 9 (§ 16):

Nicht nur die Kündigung oder vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts, sondern auch jene im Zusammenhang mit einer Beschwerde, Anzeigenlegung oder Aussage als Zeugin oder Zeuge oder als Beteiligte oder Beteiligter (§ 2 Abs. 5 Z 2), jene als Folge einer Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung im Sinn des § 7 oder § 7a (§ 2 Abs. 5 Z 4) und jene einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten (§ 2 Abs. 5 Z 5) ist nunmehr für rechtsunwirksam zu erklären.

Zu Art. I Z 10 bis 13 (Überschrift zu § 17 und § 17 Abs. 1 bis 3):

Für die sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts soll in gleicher Weise Schadenersatz gebühren wie schon bisher für die sexuelle Belästigung, weshalb in § 17 die entsprechenden Anpassungen erfolgen.

Zu Art. I Z 14 (§ 17a):

Da gemäß Art. 8d der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG ohne Einschränkung auf bestimmte Diskriminierungstatbestände Regeln für die Sanktionen bei Verstößen gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie festzulegen sind, wurden nun ein Anspruch auf Schadenersatz und sonstige Ansprüche auch im Zusammenhang mit Viktimisierungen geregelt, wobei sich die Art des Anspruchs je nach der Art der nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung richtet.

Zu Art. I Z 15 (§ 18 Abs. 1 und 2):

Durch die neu geschaffene Möglichkeit der Geltendmachung von Ansprüchen bei Viktimisierung sowie von Ansprüchen auf Ersatz des immateriellen Schadens waren die Bestimmungen des § 18 Abs. 1 und 2 über die Geltendmachung von Ansprüchen zu ergänzen.

Zu Art. I Z 16 (§ 18 Abs. 4):

Durch die Neufassung des § 18 Abs. 4 wird die Beweislastumkehr neu geregelt. Der Beweis der oder des Beklagten ist dahingehend zu führen, dass nicht auf das Geschlecht

bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt, sowie dass in den Fällen des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den dort genannten Gründen erfolgt ist oder in den Fällen der §§ 7 oder 7a (sexuelle Belästigung und Belästigung) die von ihr oder ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Wenn die oder der Beklagte die in § 18 Abs. 4 genannten Tatsachen zu „beweisen“ hat, so bedeutet dies einerseits, dass sie oder er die dafür erforderlichen Beweismittel vorzulegen hat, und andererseits, dass sie oder er den Richter davon überzeugen muss, dass die von ihr oder ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Nach ständiger Rechtsprechung ist es nicht erforderlich, dass eine Tatsache mit Gewissheit feststeht, es genügt vielmehr von mehreren Möglichkeiten jene als erwiesen anzunehmen, die gegenüber allen anderen Möglichkeiten eine überragende Wahrscheinlichkeit für sich hat und alle anderen Möglichkeiten mit Wahrscheinlichkeit ausschließt oder zumindest weniger wahrscheinlich erscheinen lässt (vgl. VwGH vom 13. 11. 1986, Zl. 85/16/0109).

Bislang war für Ansprüche, die aus einer sexuellen Belästigung resultieren, keine Beweislastverschiebung für das gerichtliche Verfahren im Zusammenhang mit deren Geltendmachung vorgesehen, da in diesen Fällen ohnehin die Gleichbehandlungskommission von sich aus den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat (§ 25 Abs. 1 Z 3).

Durch die Aufnahme der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung sowie auch der sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie (Richtlinie 98/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts) wurde die Beweismaßerleichterung auch für diese Diskriminierungstatbestände erforderlich (vgl. Heidinger/Frank - Thomasser/Schmid „Antidiskriminierung – Rechtliche Gleichbehandlung in Österreich und in der EU“, S. 144).

Zu Art. I Z 17 bis 19 (§§ 20 Abs. 1, 22 Abs. 1 Z 1 und 22 Abs. 4 Z 1):

Es handelt sich um Konkretisierungen und Anpassungen von Zitaten.

Zu Art. I Z 20 (§ 25 Abs. 1 Z 2):

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erfolgt bezüglich der Regelung über die Beweislast – mit Ausnahme jener im Zusammenhang mit den Diskriminierungstatbeständen der sexuellen Belästigung und der sonstigen Belästigung

auf Grund des Geschlechts, für welche die Kommission gemäß § 25 Abs. 1 Z 3 den relevanten Sachverhalt von sich aus festzustellen hat – eine Anpassung an § 18 Abs. 4.

Zu Art. I Z 21 (§ 25 Abs. 1 Z 3):

Die von der Kommission von sich aus vorzunehmende Feststellung des relevanten Sachverhalts soll auch für die Fälle der sonstigen Belästigung auf Grund des Geschlechts gelten.

Zu Art. I Z 22 (§ 27 Abs. 4):

Das Recht der Gleichbehandlungsbeauftragten auf Anzeigeerstattung soll sich nunmehr auch auf die Fälle der Anstiftung, der Viktimisierung sowie auf Fälle einer ungünstigeren Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten erstrecken.

Weiters ist die Anzeige nunmehr – je nach Zuständigkeit – bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1 der Dienstordnung 1994) oder bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt (§ 9a Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 – UVS-DRG, LGBl. für Wien Nr. 35) zu erstatten.

Zu Art. I Z 23 (§ 32 Z 4):

Die Erweiterung der Aufgaben der Arbeitsgruppe um die Durchführung unabhängiger Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen entspricht Art. 8a Abs. 2 lit. b der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG.

Zu Art. I Z 24 bis 27 (§§ 43c Abs. 1, 43d Abs. 1, 43g Abs. 4 und 43i Abs. 3 Z 3; 43d Abs. 3 Z 1; 43e Abs. 1 Z 2 und 43i Abs. 2 Z 1; 43e Abs. 1 Z 3):

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, wurde mit BGBl. Nr. 65/2004 geändert. Die damit verbundene Änderung der Paragraphenbezeichnungen erforderte eine Anpassung im Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Zu Art. I Z 28 (§ 43g Abs. 4):

Da der Titel des Wiener Landeslehrer-Diensthoheitsgesetzes 1978 mit der Novelle LGBl. für Wien Nr. 7/2005 in „Wiener Landeslehrer und Landeslehrerinnen-Diensthoheitsgesetz 1978“ geändert wurde, war das Zitat anzupassen.

Zu Art. I Z 29 (§ 46 Abs. 2):

Soweit im Wiener Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, soll deren am 1. Jänner 2005 geltende Fassung maßgebend sein.

Zu Art. I Z 30 (§ 48 Z 3):

Gemäß Art. 2 der Richtlinie 2002/73/EG haben die Mitgliedstaaten, wenn sie die Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie erlassen, in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug zu nehmen.

Textgegenüberstellung

alt

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Art. I Z 1:

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

1. der Verwendungsgruppe A, der mit Dienstklasse VII, VIII oder IX bewertet oder mit einem Gehalt gemäß § 13 Abs. 5 der Besoldungsordnung 1994 verbunden ist,
 - 1a. der Verwendungsgruppe A 1 oder A 2,
2. der Verwendungsgruppe B, der mit Dienstklasse VI oder VII bewertet ist,
3. der Verwendungsgruppe C, der mit Dienstklasse IV oder V bewertet ist,
4. der Verwendungsgruppe 1,
5. des Schemas II K oder IV K, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
6. des Schemas II L oder IV L, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Leiterinnenzulage hat,
7. für Sondervertragsbedienstete oder Kollektivvertragsbedienstete, der einem in Z 1 bis 6 genannten Dienstposten vergleichbar ist.

neu

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

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

1. der Verwendungsgruppe A, der mit Dienstklasse VII, VIII oder IX bewertet oder mit einem Gehalt gemäß § 13 Abs. 5 der Besoldungsordnung 1994 verbunden ist,
2. der Verwendungsgruppe A 1 oder A 2,
3. **der Verwendungsgruppe KA 1, KA 2 oder KA 3,**
4. der Verwendungsgruppe B, der mit Dienstklasse VI oder VII bewertet ist,
5. der Verwendungsgruppe C, der mit Dienstklasse IV oder V bewertet ist,
6. der Verwendungsgruppe 1,
7. des Schemas II K oder IV K, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Chargenzulage hat,
8. des Schemas II L oder IV L, dessen Inhaberin oder Inhaber Anspruch auf eine Leiterinnen- **oder Leiterzulage** hat,
9. für Sondervertragsbedienstete oder Kollektivvertragsbedienstete, der einem in Z 1 bis **8** genannten Dienstposten vergleichbar ist.

Art. I Z 2:

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

§ 2. (4) **Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer Person des anderen Geschlechts benachteiligt** wird. Eine Diskriminierung liegt insbesondere auch vor, wenn eine ihrem Wortlaut nach Frauen und Männer gleichermaßen betreffende Regelung, ein Beurteilungskriterium oder eine Maßnahme Angehörige eines Geschlechts **in besonderer Weise gegenüber Angehörigen** des anderen Geschlechts **benachteiligt oder benachteiligen könnte, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich** (mittelbare Diskriminierung).

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

- 1. die von einer oder einem Bediensteten erfolgte Anstiftung einer oder eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach diesem Gesetz verbotenen diskriminierenden Verhalten,**
- 2. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in § 3 genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich**

die oder der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeugin oder Zeuge oder als Beteiligte oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat,

- 3. Belästigungen im Sinn der §§ 7 und 7a,**
- 4. jede nachteilige, das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, die deshalb erfolgt, weil die oder der Bedienstete eine Belästigung im Sinn des § 7 oder des § 7a zurückgewiesen oder geduldet hat sowie**
- 5. jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten.**

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

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

Art. I Z 3:

§ 3. Auf Grund des Geschlechts darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder

§ 3. Auf Grund des Geschlechts – **insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand und die Elternschaft –**

mittelbar diskriminiert werden, insbesondere 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,
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.

Art. I Z 4:

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

darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere 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.

entfällt

Art. I Z 5:

–

Sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung geschlechtsbezogen belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die geschlechtsbezogene Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt.

(2) Eine sonstige Belästigung auf Grund des Geschlechts liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das keine sexuelle Belästigung (§ 7 Abs. 2) darstellt, gesetzt wird, das

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

Art. I Z 6:

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach §§ 3 bis 7 durch Bedienstete verletzt die

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach §§ 3 bis **7a** durch Bedienstete verletzt die

Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Art. I Z 6a:

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

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

Art. I Z 7:

§ 11. Erhält eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch die Gemeinde Wien für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter oder eine

Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

§ 10. (1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Gemeinde Wien gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet, **der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat.**

§ 14. (1) Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist die Gemeinde Wien zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet, **der auch einen Ausgleich für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde zu beinhalten hat.**

§ 11. Erhält eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch die Gemeinde Wien für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter oder eine

Bedienstete des anderen Geschlechts, so hat sie oder er gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

Bedienstete des anderen Geschlechts, so hat sie oder er gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf Bezahlung der Differenz **zuzüglich der gesetzlichen Verzugszinsen (§ 1000 Abs. 1 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches – ABGB) sowie auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.**

Art. I Z 7a:

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Bedienstete oder der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistungen.

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Bedienstete oder der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistungen. **Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.**

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahme einzubeziehen.

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahme einzubeziehen. **Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.**

§ 15. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Bedienstete oder der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter oder eine

§ 15. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Bedienstete oder der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter oder eine

Bedienstete des anderen Geschlechts.

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

Art. I Z 8:

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahme einzubeziehen.

Art. I Z 9:

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die

Bedienstete des anderen Geschlechts. **Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.**

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären. **Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.**

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechende **Aus-, Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bzw. in das Berufspraktikum** einzubeziehen.

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts

Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

Art. I Z 10:

Schadenersatz wegen sexueller Belästigung

Art. I Z 11 bis 13:

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

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

oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage der betroffenen Bediensteten oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

Schadenersatz wegen sexueller Belästigung und sonstiger Belästigung auf Grund des Geschlechts

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

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

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

Art. I Z 14:

–

Art. I Z 15:

§ 18. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach § 14 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach § 17 binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach §§ 10 und 14 beginnt mit

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

Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung

§ 17a. Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter von einer nachteiligen, das Dienstverhältnis betreffenden und als Verletzung des Diskriminierungsverbotes zu wertenden Entscheidung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 betroffen, sind je nach Art der nachteiligen Entscheidung die §§ 11 bis 16 anzuwenden.

§ 18. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach § 14 **und § 17a in Verbindung mit § 14** sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach **den §§ 11 bis 13 und 15 bis 17**

Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Bedienstete oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von vertraglich Bediensteten nach § 16 ist innerhalb 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 17 Abs. 2 gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Betrauung mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Für Ansprüche nach § 11 gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.

sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16 binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung **dieser Ansprüche** beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Bedienstete oder der Bedienstete Kenntnis von der **der Diskriminierung zu Grunde liegenden Maßnahme** erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von vertraglich Bediensteten nach § 16 **oder § 17a in Verbindung mit § 16** ist innerhalb 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 **und § 17a in Verbindung mit § 11** gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 **und § 17a in Verbindung mit § 14** gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach **den §§ 11 bis 13, 15, 16 und 17 Abs. 2 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16** gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung **dieser Ansprüche** beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der **der Diskriminierung zu Grunde**

liegenden Maßnahme erlangt hat. Für Ansprüche nach § 11 **und § 17a in Verbindung mit § 11** gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994 – **BO 1994, LGBl. für Wien Nr. 55.**

Art. I Z 16:

§ 18. (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.

§ 18. (4) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung **nach § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 oder** nach den §§ 3 bis **7a** oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass

1. **in den Fällen der §§ 3 bis 6 sowie §§ 37 und 39 bis 42** nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder **das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt,**
2. **in den Fällen des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den dort genannten Gründen erfolgt ist oder**
3. **in den Fällen der §§ 7 oder 7a die von ihr oder ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.**

Art. I Z 17:

§ 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.

Art. I Z 18:

§ 22. (1) Die Kommission hat auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Einrichtungen oder von Amts wegen ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 3 bis 7 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42

vorliegt.

§ 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 – **DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56**, oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – **VBO 1995, LGBl. für Wien Nr. 50**, sowie eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 – **WG 2001, BGBl. I Nr. 146**, oder eines Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz 1986 – **ZDG 1986, BGBl. Nr. 679**.

§ 22. (1) Die Kommission hat auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Einrichtungen oder von Amts wegen ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach **§ 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a** oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42

vorliegt.

Art. I Z 19:

§ 22. (4) Ein Antrag an die Kommission ist

1. im Fall des § 7 Abs. 1 nur binnen drei Jahren,
2. in allen sonstigen Fällen nur binnen sechs Monaten

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

Art. I Z 20 und 21:

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

1. soweit von Parteien (Beteiligten) die Rede ist, die Antragstellerin oder der Antragsteller und jene Personen zu verstehen sind, gegen die der Antrag gerichtet ist,
2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 3 bis 6, § 7 Abs. 3 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene

§ 22. (4) Ein Antrag an die Kommission ist

1. im Fall des § 7 nur binnen drei Jahren,
2. in allen sonstigen Fällen nur binnen sechs Monaten

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

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

1. 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 **§ 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 oder nach den** §§ 3 bis 6 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 **zu**

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. I Z 22:

§ 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

beweisen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht maßgebend waren **oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 2 Abs. 4 zweiter Satz vorliegt oder die das Dienstverhältnis betreffende nachteilige Entscheidung nicht aus den in § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 genannten Gründen erfolgt ist**,

3. in den Fällen **der §§ 7 und 7a** die Kommission von sich aus auf Grund des ihr vorliegenden Antrages und unter gleichermaßen sorgfältiger Berücksichtigung aller zum Vorteil und zum Nachteil der Verfahrensparteien (Z 1) sprechenden Umstände den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat und
4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinären Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.

§ 27. (4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach **§ 2 Abs. 5 Z 1, 2, 4 oder 5 oder nach den §§ 3 bis 7a** durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher

Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt Anzeige zu erstatten.

Art. I Z 23:

§ 32. Der Arbeitsgruppe obliegt es, neben der Wahrnehmung der in diesem Gesetz geregelten Vorschlagsrechte und dem Recht auf Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes (§ 22 Abs. 2 Z 3)

1. einen Informationsaustausch und gemeinsame Beratungen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen,
2. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für jede Geschäftsgruppe, für den Bereich der Magistratsdirektion sowie für den Bereich der sonstigen, keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen auszuarbeiten und der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder dem jeweiligen amtsführenden Stadtrat und der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor vorzulegen,
3. bis Ende März jedes Jahres einen schriftlichen Bericht über die

Zustimmung der oder des Bediensteten, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar – **je nach Zuständigkeit – bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1 DO 1994) oder bei der Disziplinaranwältin oder beim Disziplinaranwalt (§ 9a Abs. 1 des Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetzes 1995 – UVS-DRG, LGBl. für Wien Nr. 35)** Anzeige zu erstatten.

§ 32. Der Arbeitsgruppe obliegt es, neben der Wahrnehmung der in diesem Gesetz geregelten Vorschlagsrechte und dem Recht auf Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes (§ 22 Abs. 2 Z 3)

1. einen Informationsaustausch und gemeinsame Beratungen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen,
2. einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für jede Geschäftsgruppe, für den Bereich der Magistratsdirektion sowie für den Bereich der sonstigen, keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen auszuarbeiten und der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder dem jeweiligen amtsführenden Stadtrat und der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor vorzulegen,

Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in jeder Geschäftsgruppe, im Bereich der Magistratsdirektion sowie im Bereich der sonstigen, keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen im vorangegangenen Kalenderjahr auszuarbeiten und der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder dem jeweiligen amtsführenden Stadtrat und der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor vorzulegen.

Art. I Z 24 bis 28:

§ 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.

§ 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.

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

4. unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen.

§ 43c. (1) Die Kommission hat Stellungnahmen zu allen die Gleichbehandlung der Lehrerinnen oder Lehrer und der Bewerberinnen oder Bewerber betreffenden Fragen im Sinn der **§§ 4 bis 8a** des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, abzugeben.

§ 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 **§§ 4 bis 8a** des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf Lehrerinnen oder Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien vorliegt.

(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.

§ 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

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

1. sich das in Abs. 4 Z 1 enthaltene Gesetzeszitat auf **§ 8 des** Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bezieht und
2. an die Stelle des in Abs. 6 genannten jeweils zuständigen Organs der Gemeinde Wien jenes des Landes Wien tritt.

§ 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 **§§ 4 bis 7** 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 **der §§ 8 und 8a** des Bundes-Gleichbehandlungs-

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.

§ 43g. (4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund 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-Diensthoeheitsgesetz 1978 – LDHG 1978) Anzeige zu erstatten.

§ 43i. (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

gesetzes 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.

§ 43g. (4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den **§§ 4 bis 8a** 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 **und Landeslehrerinnen-**Diensthoeheitsgesetz 1978 – LDHG 1978) Anzeige zu erstatten.

§ 43i. (2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbesondere

1. darüber zu wachen, dass die Vorschriften der **§§ 4 bis 7** des

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.

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 **§§ 4 bis 8a** des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

Art. I Z 29:

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Jänner 2004 geltenden Fassung anzuwenden.

Art. I Z 30:

§ 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.

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Jänner 2005** geltenden Fassung anzuwenden.

§ 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,
3. **Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002 S. 15.**

