

ENTWURF

Beilage Nr. 7/2009

WIENER LANDTAG

Gesetz, mit dem das Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz – W-LLGBG erlassen und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (10. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) und das Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen geändert werden

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Gesetz über die mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Förderung von Frauen und der Bekämpfung von Diskriminierung befassten Organe für Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz – W-LLGBG)

Geltungsbereich

§ 1. Dieses Gesetz gilt für

1. die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer und
2. Personen, die sich um die Aufnahme als eine in Z 1 genannte Lehrerin oder ein in Z 1 genannter Lehrer beim Land Wien bewerben.

Mit der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierung befasste Organe

§ 2. Folgende Organe sind mit der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Sinn der §§ 3 bis 9 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, der Frauenförderung im Sinn der §§ 11 bis 11d B-GIBG sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Sinn der §§ 13 bis 16a B-GIBG befasst:

1. die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (kurz: Gleichbehandlungskommission),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (kurz: Gleichbehandlungsbeauftragte),
3. die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (kurz: Arbeitsgruppe),
4. die Kontaktfrauen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer gemäß § 35 B-GIBG (kurz: Kontaktfrauen).

Einrichtung, Mitglieder und Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 3. (1) Beim Stadtschulrat für Wien ist eine Gleichbehandlungskommission einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

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

(3) Als beratende Mitglieder gehören der Gleichbehandlungskommission die Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 4) an.

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

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

(6) Hinsichtlich des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 1 steht der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien, hinsichtlich des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 2 dem Amt der Wiener Landesregierung und hinsichtlich eines der beiden Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 dem Zentralausschuss für Lehrerinnen und Lehrer für öffentliche allgemeinbildende Pflichtschulen, hinsichtlich des anderen Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) dem Zentralausschuss für Lehrerinnen und Lehrer für öffentliche berufsbildende Pflichtschulen ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

(8) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihres Amtes selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(9) § 24 Abs. 2 bis 6 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes - W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, gilt mit der Maßgabe, dass unter Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nur die stimmberechtigten Mitglieder gemäß Abs. 2 zu verstehen sind.

Bestellung und Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 4. (1) Für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen sind zwei Gleichbehandlungsbeauftragte und für die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen. Für jede Gleichbehandlungsbeauftragte und jeden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) müssen dem Personalstand einer zu ihrem Wirkungsbereich gehörenden Pflichtschule angehören.

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

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

(4) Vor der Bestellung ist für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) ein Dreivorschlag der Gleichbehandlungskommission in der Zusammensetzung gemäß § 3 Abs. 2 einzuholen.

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

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(7) § 29 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Einrichtung, Mitglieder und Geschäftsführung der Arbeitsgruppe

§ 5. (1) Es ist eine Arbeitsgruppe einzurichten, der als Mitglieder die Gleichbehandlungsbeauftragten, bei deren Verhinderung die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter, angehören.

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

(3) Die §§ 24 Abs. 2 bis 6 und 25 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes gelten sinngemäß.

Rechtsstellung der Kontaktfrauen

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

(2) Die Kontaktfrauen dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(3) § 29 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Ruhen und Enden von Funktionen

§ 7. (1) § 20 Abs. 1 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist auf die mit der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierung befassten Organe (§ 2) mit der Maßgabe anzuwenden, dass die darin enthaltenen Verweise auf Bestimmungen der Dienstordnung 1994 bei Landeslehrerinnen oder Landeslehrern und bei den Vertreterin-

nen oder den Vertretern des Stadtschulrates für Wien als Verweise auf die für sie maßgebenden gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen gelten.

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

1. in den Fällen des § 20 Abs. 2 Z 1, 2 und 5 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes,
2. bei Vorliegen von in bundesgesetzlichen Rechtsvorschriften enthaltenen Gründen, die den in § 20 Abs. 2 Z 4 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes genannten gleichartig sind,
3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Land Wien, im Fall des § 3 Abs. 2 Z 1 mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Bund, im Fall des § 3 Abs. 3 und § 5 Abs. 1 mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter.

(3) § 20 Abs. 2 Z 6 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) von der Landesregierung zu verfügen ist.

(4) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter endet auch mit dem Wegfall der in § 4 Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzung.

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

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

Berichtswesen

§ 8. Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 31. Dezember jedes dritten Jahres dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Landesregierung über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten. In diesen Bericht ist auch der Umstand aufzunehmen, dass das zuständige Organ des Landes Wien oder der Stadtschulrat für Wien der Aufforderung der Gleichbehandlungskommission nach § 23a Abs. 8 Z 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht oder nicht vollinhaltlich nachgekommen ist. Weiters sind diesem Bericht allfällige Berichte der Gleichbehandlungsbeauftragten anzuschließen.

Übergangsbestimmungen

§ 9. (1) Die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragten sind innerhalb von sechs Monaten nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes einzurichten bzw. zu bestellen. Die erste Funktionsperiode dieser Organe endet am 30. Juni 2015.

(2) Die Arbeitsgruppe ist innerhalb von neun Monaten nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes einzurichten.

(3) Der Bericht gemäß § 8 ist erstmalig bis zum 31. Dezember 2012 vorzulegen.

Verweisung auf andere Gesetze

§ 10. (1) Soweit dieses Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verweist, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2009 geltenden Fassung anzuwenden.

Richtlinienumsetzung

§ 11. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23-36,

2. 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. 22-26,
3. 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. 16-22.

In-Kraft-Treten

§ 12. (1) §§ 1 und 2, § 3 Abs. 1 bis 7 und 9, § 4 Abs. 1 bis 4 sowie 6 und 7, § 5, § 6 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 7 bis 11 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 3 Abs. 8, § 4 Abs. 5 und § 6 Abs. 1 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

Artikel II

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 49/2005, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 entfällt die Absatzbezeichnung „(1)“ sowie Abs. 2.

2. In § 7 Abs. 2 Z 1 und § 7a Abs. 2 Z 1 wird jeweils nach dem Wort „beeinträchtigt“ der Ausdruck „oder dies bezweckt“ eingefügt.

3. § 16 lautet:

„§ 16. (1) Ist das Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), ist die Kündigung (§ 41 Abs. 2 letzter Satz VBO 1995), Entlassung (§ 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995) oder Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3 VBO 1995) auf Grund einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5

durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) Lässt eine Bedienstete oder ein Bediensteter eine unter Abs. 1 oder 2 fallende Beendigung des Dienstverhältnisses gegen sich gelten, hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens.

(4) Die oder der Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.“

4. Nach § 17a wird folgender § 17b samt Überschrift eingefügt:

„Mehrfachdiskriminierung

§ 17b. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 3 dieses Gesetzes und in § 18a Abs. 1 der Dienstordnung 1994 bzw. § 4a Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

4a. In § 18 Abs. 1 erster Satz wird der Ausdruck „§§ 11 bis 13 und 15 bis 17“ durch den Ausdruck „§§ 11 bis 13, 15, 16 Abs. 3 und 4 und § 17“ und der Ausdruck „15 oder 16“ durch den Ausdruck „15 oder 16 Abs. 3 und 4“ ersetzt.

4b. § 18 Abs. 1 dritter Satz lautet:

„Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösungserklärung nach § 16 Abs. 1 oder § 17a in Verbindung mit § 16 Abs. 1 ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang derselben, bei Kündigungen auch innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten; eine Klage gemäß § 16 Abs. 2 oder § 17a in Verbindung mit § 16 Abs. 2 ist innerhalb von 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf einzubringen.“

4c. In § 18 Abs. 2 erster Satz wird der Ausdruck „§§ 11 bis 13, 15, 16 und 17 Abs. 2 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16“ durch den Ausdruck „§§ 11 bis 13, 15 und 17 Abs. 2 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11 bis 13 oder 15“ ersetzt.

5. § 18 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die oder der Bedienstete 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 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23-36, ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.“

6. In § 20 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „eines Freijahres gemäß § 52a,“ der Ausdruck „eines Freiquartals gemäß § 52b,“ eingefügt.

7. (Verfassungsbestimmung) Der 6. Teil entfällt.

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

9. Die §§ 44b und 44c lauten:

§ 44b. (1) Die nach dem 6. Teil in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung eingerichtete Gleichbehandlungskommission sowie die bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten haben ihre Funktion bis zur Bestellung der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer und der Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach dem Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. xx/2009, weiter auszuüben.

(2) Die nach dem 6. Teil in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung bestellten Kontaktfrauen haben ihre Funktion, sofern diese nicht vorher aus einem der in § 43j Abs. 2 in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung genannten Gründe endet, bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode weiter auszuüben.

(3) Die am Tag vor dem In-Kraft-Treten des Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Abs. 1) anhängigen Verfahren sind von dieser Kommission

weiter zu führen. Für diese Verfahren finden die §§ 43c bis 43e in der jeweils vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

(4) Auf die Berichte der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer, die über den laufenden dreijährigen Berichtszeitraum zu erstatten sind, ist § 43d Abs. 5 in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung anzuwenden.

§ 44c. Die am 30. Juni 2009 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit Inkraft-Treten der neuen Frauenförderungspläne, spätestens jedoch mit 31. Dezember 2010 außer Kraft.“

10. § 45 entfällt.

11. In § 46 Abs. 2 wird der Ausdruck „1. Jänner 2005“ durch den Ausdruck „1. Mai 2009“ ersetzt.

12. § 47 lautet:

„**§ 47.** Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis 22, 24 bis 44a sowie 44c und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.“

13. § 48 lautet:

„**§ 48.** Durch dieses Gesetz wird folgende Richtlinie umgesetzt:
Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABI. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23-36.“

Artikel III

Das Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen, LGBl. für Wien Nr. 49/2006, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 4 wird jeweils der Ausdruck „Gebärdendolmetscherinnen oder Gebärdendolmetscher“ durch den Ausdruck „Gebärdensprachdolmetscherinnen oder Gebärdensprachdolmetscher“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang ersetzt.

2. In § 6 Abs. 2 wird das Datum „1. Mai 2006“ durch das Datum „1. Mai 2009“ ersetzt.

3. § 7 lautet:

„§ 7. Dieses Gesetz ist in seiner Stammfassung am 1. Oktober 2006 in Kraft getreten.“

Artikel IV

Es treten in Kraft:

1. (Verfassungsbestimmung) Art. II Z 7 mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten,
2. Art. II Z 1 bis 6, 8, 9 (soweit er sich auf § 44b des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes bezieht) und 10 bis 13 und Art. III mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten,
3. Art. II Z 9 (soweit er sich auf § 44c des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes bezieht) mit 1. Jänner 2009.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Problem:

1. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wurde mit der Novelle BGBl. I Nr. 96/2007 dahingehend abgeändert, dass es in weiteren Bereichen als bisher auch auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer anzuwenden ist. Darüber hinaus sieht es – mit Ausnahme der Kontaktfrauen – eine umfassende Zuständigkeit aller Gleichbehandlungsorgane für alle Formen der Diskriminierung vor. Der 6. Teil des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes enthält derzeit Bestimmungen mit teilweise das Bundesrecht überschneidendem Regelungsinhalt.
2. Die Rechtsprechung und die Vollzugspraxis machen legislative Klarstellungen bzw. Anpassungen im Zusammenhang mit der Definition der (sexuellen) Belästigung, der diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses, der Mehrfachdiskriminierung und der Vertretung in Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund erfolgter Diskriminierungen erforderlich.
3. Mit der 26. Novelle zur Dienstordnung 1994 und der 29. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995 („Arbeitszeitnovelle“), LGBl. für Wien Nr. 20/2009, wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Freiquartals geschaffen, worauf die Bestimmungen über das Ruhen der Mitgliedschaft in der Gleichbehandlungskommission, auf welche auch die für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen maßgebenden Bestimmungen verweisen, keine Rücksicht nehmen.
4. Es ist geplant, die Erstellung der Frauenförderungspläne einer umfassenden Neuregelung zuzuführen. Die aktuellen Frauenförderungspläne gelten bis 13. Juli 2009, weshalb die Erarbeitung der nächsten Frauenförderungspläne noch nach dem alten – voraussichtlich bald nicht mehr aktuellen – System erfolgen müsste.
5. § 45 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes enthält eine im Hinblick auf die sog. „Gleichbehandlungsrichtlinie“ bedenkliche und zwischenzeitlich weitestgehend obsolet gewordene Übergangsbestimmung.
6. In den Normtexten finden sich überholte Datumshinweise.

Ziele:

- ad 1.: Herbeiführung einer mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz harmonisierenden Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung für Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer.
- ad 2.: Legislative Klarstellungen und Adaptierungen im Bereich des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes im Interesse eines effektiven Schutzes vor Diskriminierungen.
- ad 3.: Berücksichtigung des Freiquartals bei den genannten Ruhensbestimmungen.

- ad 4.: Hintanhaltung der Fortschreibung der Frauenförderungspläne nach dem „alten System“ bis ins Jahr 2015.
- ad 5.: Beseitigung einer in Bezug auf die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ aus heutiger Sicht zweifelhaften Übergangsbestimmung.
- ad 6.: Aktualisierung des Normtextes

Inhalt/Problemlösung:

- ad 1.: Schaffung eines eigenen Gesetzes für die mit der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung befassten Organe für Landeslehrerinnen und Landeslehrer.
- ad 2.: Erweiterung der Definition der (sexuellen) Belästigung, Aufnahme von Bestimmungen betreffend die diskriminierende Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses, Regelung der Folgen bei Mehrfachdiskriminierung und der Vertretung in Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen.
- ad 3.: Ruhen der Mitgliedschaft in der Gleichbehandlungskommission, der Stellung als Gleichbehandlungsbeauftragte sowie jener als Kontaktfrau auch bei Inanspruchnahme eines Freiquartals.
- ad 4.: Zeitlich begrenzte Weitergeltung der am 13. Juli 2009 auslaufenden Frauenförderungspläne.
- ad 5.: Entfall der Übergangsbestimmung.
- ad 6.: Aktualisierung der Datumsangaben.

Alternativen:

- ad 1. bis 3 sowie 5 und 6.: Keine.
- ad 4.: Erstellung der nächsten Frauenförderungspläne nach dem bisherigen, aus heutiger Sicht den Bedürfnissen der Frauenförderung und der Gleichbehandlung nicht optimal entsprechenden System.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Für die Stadt Wien sind keine nennenswerten zusätzlichen Kosten zu erwarten.

Für den Bund entstehen allenfalls marginalste Kosten auf Grund der Führung der Bürogeschäfte für die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer durch den Stadtschulrat für Wien. Für andere Gebietskörperschaften entstehen keine Kosten.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich, sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen, Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht sind mit dem Regelungsvorhaben nicht verbunden.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Das Regelungsvorhaben fördert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Dieses Ziel wird einerseits durch die Beseitigung von Überschneidungen mit dem Bundesrecht im Bereich der Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer, welche zu Unklarheiten bei der Rechtsdurchsetzung führen könnten, und andererseits durch eine noch größere Präzisierung einzelner Regelungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes erreicht.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf dient in seinen Art. I und II der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Art. 20 Abs. 1 B-VG normiert den Grundsatz der Weisungsgebundenheit der Verwaltungsorgane. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind im gegenständlichen Entwurf für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen vorgesehen und sollen so wie bisher durch Verfassungsbestimmung festgelegt werden. Art. I (soweit er sich auf die §§ 3 Abs. 8, 4 Abs. 5 und 6 Abs. 1 bezieht) ist daher als Verfassungsbestimmung zu beschließen. Gleiches gilt für die diese Bestimmungen in Kraft setzende Norm des Art. I (§ 12 Abs. 2).

Auch die Aufhebung von im bisherigen 6. Teil des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes enthaltenen Verfassungsbestimmungen bedarf einer Verfassungsbestimmung, wobei aus Gründen der Normökonomie die Aufhebung des gesamten 6. Teiles des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes durch Verfassungsbestimmung erfolgt.

Durch das Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz sollen analog zu den Bestimmungen des seinerzeitigen Wiener Landeslehrer-Diensthoheitsgesetzes 1972, LGBl. für Wien Nr. 5/1973, und des derzeit in Kraft stehenden Landeslehrer-Diensthoheitsgesetzes 1978, LGBl. für Wien Nr. 4/1979, dem Stadtschulrat für Wien, also einer Bundesbehörde, Aufgaben der Vollziehung betreffend die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Gleichbehandlungskommission) übertragen werden. Das Gesetz bedarf daher – wie schon in den Fällen der Ansiedelung der für die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer geschaffenen Disziplinarbehörden und Leistungsfeststellungskommissionen beim Stadtschulrat für Wien – der Zustimmung der Bundesregierung gemäß Art. 97 Abs. 2 B-VG.

Erläuterungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz – W-LLGBG erlassen und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (10. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) und das Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen geändert werden

Allgemeiner Teil

Für die an öffentlichen Pflichtschulen des Landes Wien beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (Landeslehrerinnen und Landeslehrer) erfolgt die materiellrechtliche Regelung des Gebotes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie des Gebotes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) im Rahmen der Dienstrechtskompetenz nach Art. 14 Abs. 2 B-VG durch den Bundesgesetzgeber im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG. Der Bund hatte das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für Landeslehrerinnen und Landeslehrer bisher nur in Bezug auf den Geltungsbereich, die Begriffsbestimmungen, die Gleichstellung und das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern sowie in Bezug auf die Regelungen über die Antidiskriminierung, die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und die Geltendmachung von Ansprüchen für anwendbar erklärt. Mit der unter BGBl. I Nr. 96/2007 kundgemachten Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat der Bund den Anwendungsbereich dieses Gesetzes vor allem im Hinblick auf die mit der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierung befassten Organe ausgedehnt, so dass für das Land Wien ein Anpassungsbedarf der derzeit im Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG enthaltenen, die Gleichbehandlung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern betreffenden Bestimmungen erforderlich geworden ist.

Derzeit enthält der 6. Teil des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes Sonderbestimmungen betreffend die geschlechtliche Gleichbehandlung der Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer, deren Inhalt nunmehr teilweise vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in der Fassung der genannten Novelle abgedeckt wird (Aufgaben der mit der Gleichbehandlung befassten Organe, Verfahrensvorschriften), andererseits sieht das Bundesrecht auch die Bekämpfung sonstiger Diskriminierungen im Sinne der sog. „Antirassismusrichtlinie“ und der „Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie“ als Aufgabe der mit der Gleichbehandlung und

der Bekämpfung von Diskriminierung befassten Organe vor. Im Interesse der Wahrung der Systematik des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes als ein sich ausschließlich der Bekämpfung geschlechtlicher Diskriminierung widmendes Gesetz und unter Berücksichtigung der besonderen Kompetenzlage, die den Ländern in Bezug auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer die inhaltliche Ausgestaltung des Gleichbehandlungsrechtes weitestgehend entzieht (vgl. Art. 14 Abs. 2 B-VG), sieht der vorliegende Entwurf ein eigenes Gesetz über die mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Förderung der Frauen und der Bekämpfung von Diskriminierung befassten Organe für Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer vor, dessen Inhalt im Wesentlichen jenem des bisherigen 6. Teils des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes entspricht. Weggefallen sind jene Bestimmungen, die auf Grund der Kompetenzlage vom Bund zu regeln sind und seit der Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 96/2007, auch geregelt werden. Weiters soll im Interesse einer weitestgehenden Konzentration sämtlicher für Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer zuständigen Organe beim Stadtschulrat für Wien auch die für diesen Personenkreis zuständige Gleichbehandlungskommission nach dem Vorbild der Leistungsfeststellungskommission, Leistungsfeststellungsoberkommission, Disziplinarkommission und Disziplinaroberkommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer beim Stadtschulrat für Wien angesiedelt werden.

In Bezug auf das Wiener Gleichbehandlungsgesetz enthält der Entwurf die erforderlich gewordene Aufhebung des 6. Teils des Gesetzes sowie die sich aus der höchstgerichtlichen Rechtsprechung und der Vollzugspraxis ergebende Notwendigkeit diverser legislativer Anpassungen.

Darüber hinaus wird der statische Verweis auf Bundesgesetze im Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen angepasst.

Finanzielle Erläuterungen:

Die auf Grund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes einzurichtenden bzw. zu bestellenden Organe entsprechen mit Ausnahme der durch § 40 B-GIBG vorgegebenen Arbeitsgruppe, die sich aus den Gleichbehandlungsbeauftragten zusammensetzen hat, jenen des bisherigen 6. Teils des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes, sodass mit keinen zusätzlichen Kosten für die Stadt Wien zu rechnen ist.

Kosten für den Bund könnten nur insofern entstehen, als der Entwurf die Einrichtung der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer beim Stadtschul-

rat für Wien vorsieht und von diesem somit auch die Bürogeschäfte für diese Kommission zu führen sind. Da die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer jedoch seit ihrem Bestehen (1. Jänner 2004) lediglich ein einziges Gutachten zu erstellen und elf Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen abzugeben hatte, kann trotz der auf Grund des Bundesrechtes vorgenommenen Erweiterung des Aufgabengebietes der Kommission auf alle Diskriminierungsfälle davon ausgegangen werden, dass nur marginalste Mehrkosten für den Bund entstehen können. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass das Land Wien mit dem Bund eine Vereinbarung über den Ersatz jenes Teiles des Personal- und Sachaufwandes des Stadtschulrates für Wien, der dem Bund durch die Mitbesorgung von Angelegenheiten der Landesvollziehung durch diese Bundesbehörde entsteht, abgeschlossen hat. Dabei handelt es sich um eine Vereinbarung gemäß § 20 Abs. 3 Bundes-Schulaufsichtsgesetz, nach deren Punkt II das Bundesland Wien dem Bund im Nachhinein einen Pauschalbetrag in Höhe von 40 % des gesamten beim Stadtschulrat entstehenden Personal- und Sachaufwandes zu ersetzen hat. Von dieser Vereinbarung sind auch jene geringfügigen Mehrkosten, die dem Bund allenfalls aus dem im Betreff angeführten Gesetz entstehen könnten, mitumfasst.

Die Änderungen, welche das Wiener Gleichbehandlungsgesetz erfährt, sind im Wesentlichen durch das Recht der Europäischen Union bedingt, und führen – wenn überhaupt – insgesamt nur zu marginalen Mehrkosten für die Stadt Wien.

Die Novellierung des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen ist nicht kostenwirksam.

Für andere Gebietskörperschaften entstehen keinesfalls Mehrkosten.

Besonderer Teil

Zu Art. I (W-LLGBG) und Art. II Z 1, 7 und 8 (§ 1 sowie 6. und 7. Teil W-GBG):

Bisher sah § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG die Anwendung dieses Gesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer im Wesentlichen nur hinsichtlich der materiell-rechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Antidiskriminierung vor. Die Einrichtung der mit der Gleichbehandlung befassten Organe, deren Aufgaben und Verfahren waren für die Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer im 6. Teil des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes umfassend geregelt.

§ 40 B-GIBG in der Fassung BGBl. I Nr. 96/2007 erklärt nun – auf der Grundlage des Art. 14 Abs. 2 B-VG – weitere Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes für Landeslehrerinnen und Landeslehrer für anwendbar, wodurch eine Anpassung der Wiener Rechtslage erforderlich wird. Da das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ausschließlich die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zum Inhalt hat und nicht auch andere Formen der Diskriminierung, soll der bisherige 6. Teil dieses Gesetzes, welcher die Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer bezüglich der geschlechtlichen Gleichbehandlung enthält, entfallen und sein bisheriger Inhalt – reduziert um jene Regelungen, die nunmehr im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthalten sind – in ein eigenes Gesetz gegossen werden.

Dieses Gesetz wird gegenüber dem bisherigen 6. Teil des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes keine wesentlichen Änderungen enthalten. Hervorzuheben ist lediglich, dass sich die Zuständigkeit der mit der Gleichbehandlung befassten Organe für Landeslehrerinnen und Landeslehrer nun auch auf den Bereich der Antidiskriminierung erstreckt (§ 2 W-LLGBG) und dass auf Grund der Vorgaben des § 40 B-GIBG eine Arbeitsgruppe einzurichten ist (§ 5 W-LLGBG), der als Mitglieder die Gleichbehandlungsbeauftragten angehören. Die Aufgaben dieser Arbeitsgruppe – sowie der sonstigen Organe der Gleichbehandlung – sind im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Schließlich soll die Wiener Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer aus organisatorischen Gründen künftig – wie dies derzeit schon bei der Leistungsfeststellungskommission, der Leistungsfeststellungsoberkommission, der Disziplinarkommission und der Disziplinaroberkommission der Fall ist, beim Stadtschulrat für Wien eingerichtet werden (§ 3 Abs. 1 W-LLGBG).

Die Übergangsbestimmungen (§ 9 W-LLGBG) enthalten das für erforderlich erachtete Übergangsrecht.

Durch die Schaffung des Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer Gleichbehandlungsgesetzes entfallen im Wiener Gleichbehandlungsgesetz die Bestimmungen über die Anwendbarkeit dieses Gesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer und dessen bisheriger 6. Teil. Der bisherige 7. Teil wird in 6. Teil umbenannt.

Zu Art. II Z 2 (§§ 7 Abs. 2 Z 1 und 7a Abs. 2 Z 1 W-GBG):

Im Hinblick auf die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts soll nun auch eine Verhaltensweise, die eine (sexuelle) Belästigung lediglich bezweckt, als Belästigung und somit als Diskriminierung gelten.

Zu Art. II Z 3 und 4a bis 4c (§ 16 sowie § 18 Abs. 1 erster und dritter Satz und Abs. 2 erster Satz W-GBG):

Unter Dienstverhältnis im Sinn des Abs. 1 ist auch ein sog. „Probendienstverhältnis“ zu verstehen.

Durch Abs. 2 soll klargestellt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses, das von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, gilt. Dies ist dann der Fall, wenn ein befristeter Dienstvertrag nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, zB weil die Bedienstete im befristeten Dienstverhältnis schwanger geworden ist.

Da die Fortsetzung eines Dienstverhältnisses nach dessen diskriminierender Beendigung für die Bediensteten unzumutbar sein kann, wird den Bediensteten weiters ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses dieses entweder – so wie bisher – anfechten können oder die Beendigung gegen sich gelten lassen, dafür aber Ersatz des Vermögensschadens geltend machen können (Abs. 3).

In allen Fällen haben die Bediensteten wie bisher Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde (Abs. 4).

In § 18 Abs. 1 und 2 werden die auf Grund der Neugestaltung des § 16 erforderlichen Anpassungen vorgenommen.

Zu Art. II Z 4 (§ 17b W-GBG):

Es wird klargestellt, dass in Fällen, in denen mehrere Diskriminierungsgründe zur Last liegen, bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf diesen Umstand Bedacht zu nehmen ist.

Zu Art. II Z 5 (§ 18 Abs. 5 W-GBG):

In Konkordanz mit den einschlägigen Antidiskriminierungs-Bestimmungen der Dienstordnung 1994 und der Vertragsbedienstetenordnung 1995 wird auch für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz die Vertretung der oder des von einer Diskriminierung Betroffenen in einem Gerichts- oder Dienstrechtsverfahren durch gemeinnützige Organisationen, deren Ziel es ua. ist, eine von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts freie Arbeitswelt zu schaffen, explizit zugelassen.

Zu Art. II Z 6 (§ 20 Abs. 1 W-GBG):

Diese Bestimmung berücksichtigt bei den Ruhensbestimmungen für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission die Einführung des „Freiquartals“ durch die sog. „Arbeitszeitnovelle“, LGBl. für Wien Nr. 20/2009.

Zu Art. II Z 9 (§§ 44b und 44c W-GBG):

§ 44b enthält das im Zusammenhang mit dem Wegfall des bisherigen 6. Teils für erforderlich erachtete Übergangsrecht.

Da die Frauenförderungspläne umfassend neu geregelt und die nächsten Frauenförderungspläne schon nach den neuen Bestimmungen gestaltet werden sollen, sieht § 44c vorausschauend eine Übergangsbestimmung für die derzeit geltenden Frauenförderungspläne vor.

Zu Art. II Z 10 (§ 45 W-GBG):

Die Übergangsbestimmung des § 45 (keine Diskriminierung bei Erforderlichkeit baulicher Veränderungen oder Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten) ist durch Zeitablauf weitestgehend obsolet geworden und aus heutiger Sicht mit dem EU-Recht nicht mehr kompatibel.

Zu Art. II Z 11 und Art. III Z 2 (§ 46 Abs. 2 W-GBG; § 6 Abs. 2 des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen):

Soweit das Wiener Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen auf Bundesgesetze verweisen, soll deren am 1. Mai 2009 geltende Fassung maßgeblich sein.

Zu Art. II Z 12 (§ 47 W-GBG):

Diese Bestimmung enthält die erforderlichen Anpassungen des verfassungsgesetzlich gebotenen Hinweises auf den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde.

Zu Art. II Z 13 (§ 48 W-GBG):

Diese Bestimmung enthält den Hinweis auf die mit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz erfolgte Umsetzung der sog. „Gleichbehandlungsrichtlinie“.

Zu Art. III Z 1 (§ 3 Abs. 4 des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen):

Diese Änderung setzt eine diesbezügliche Anregung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) um.

Zu Art. III Z 3 (§ 7 des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen):

Der infolge der vorliegenden Novelle irreführende In-Kraft-Tretens-Hinweis wird durch einen Hinweis auf das In-Kraft-Treten der Stammfassung des Gesetzes über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen ersetzt.

Textgegenüberstellung

alt

neu

Art. I

Gesetz über die mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Förderung von Frauen und der Bekämpfung von Diskriminierung befassten Organe für Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz – W-LLGBG)

Geltungsbereich**Geltungsbereich**

§ 1. (des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes)

(1)

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

§ 1. Dieses **Gesetz** gilt für

1. die in Art. 14 Abs. 2 B-VG genannten Lehrerinnen und Lehrer und
2. **Personen, die sich um die Aufnahme als eine in Z 1 genannte Lehrerin oder ein in Z 1 genannter Lehrer beim Land Wien bewerben.**

6. Teil (des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes)

Mit der Gleichbehandlung befasste Organe

Mit der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierung befasste Organe

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

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

Einrichtung, Mitgliedschaft und Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer

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

§ 2. Folgende Organe sind mit der **Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Sinn der §§ 3 bis 9 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl.**

Nr. 100/1993, der Frauenförderung im Sinn der §§ 11 bis 11d B-GIBG sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Sinn der §§ 13 bis 16a B-GIBG befasst:

1. **die** Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (**kurz: Gleichbehandlungskommission**),
2. **die Gleichbehandlungsbeauftragten** für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (**kurz: Gleichbehandlungsbeauftragte**),
3. **die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (kurz: Arbeitsgruppe)**,
4. **die Kontaktfrauen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer gemäß § 35 B-GIBG (kurz: Kontaktfrauen).**

Einrichtung, Mitglieder und Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

§ 3. (1) Beim **Stadtschulrat für Wien** ist eine Gleichbehandlungskommission einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

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

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

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

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

(6) Hinsichtlich des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 2 steht der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien, hinsichtlich eines der beiden Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 3 dem Zentralausschuss für Lehrer für öffentliche

(2) Der **Gleichbehandlungskommission** gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

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

(3) Als beratende Mitglieder gehören der **Gleichbehandlungskommission** die Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 4) an.

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

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

(6) Hinsichtlich des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 1 steht der Präsidentin oder dem Präsidenten des Stadtschulrates für Wien, hinsichtlich **des Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) gemäß Abs. 2 Z 2 dem Amt der Wiener Landesregierung und hinsicht-**

allgemeinbildende Pflichtschulen, hinsichtlich des anderen Mitgliedes (Ersatzmitgliedes) dem Zentralausschuss für Lehrer für öffentliche berufsbildende Pflichtschulen ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

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

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

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

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

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

(8) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der **Gleichbehandlungskommission** sind in Ausübung ihres Amtes **selbständig, unabhängig und** an keine Weisungen gebunden.

(9) § 24 Abs. 2 bis 6 **des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes - W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996**, gilt mit der Maßgabe, dass unter Mitglieder der **Gleichbehandlungskommission** nur die stimmberechtigten Mitglieder gemäß Abs. 2 zu verstehen sind.

Bestellung und Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 43f. (1) Für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen sind zwei Gleichbehandlungsbeauftragte und für die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen. Für jede Gleichbehandlungsbeauftragte und jeden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) müssen dem Personalstand einer zu ihrem Wirkungsbereich gehörenden Pflichtschule angehören.

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

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

Bestellung und Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 4. (1) Für die öffentlichen allgemeinbildenden Pflichtschulen sind zwei Gleichbehandlungsbeauftragte und für die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen. Für jede Gleichbehandlungsbeauftragte und jeden Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) müssen dem Personalstand einer zu ihrem Wirkungsbereich gehörenden Pflichtschule angehören.

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

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

lässig.

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

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

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(7) § 29 ist anzuwenden.

lässig.

(4) Vor der Bestellung ist für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterin, Stellvertreter) ein Dreivorschlag der **Gleichbehandlungskommission** in der Zusammensetzung gemäß § **3** Abs. 2 einzuholen.

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

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(7) § 29 **des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes** ist anzuwenden.

Einrichtung, Mitglieder und Geschäftsführung der Arbeitsgruppe

§ 5. (1) Es ist eine Arbeitsgruppe einzurichten, der als Mitglieder die Gleichbehandlungsbeauftragten, bei deren Verhinderung die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter, angehören.

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

(3) Die §§ 24 Abs. 2 bis 6 und 25 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes gelten sinngemäß.

Bestellung und Geschäftsführung der Kontaktfrauen

§ 43h. (3) (Verfassungsbestimmung) Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden.

Rechtsstellung der Kontaktfrauen

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

(2) Die Kontaktfrauen dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen dieser nicht benachteiligt werden. Sie haben bei Ausübung ihrer Funktion auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

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

(3) § 29 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

Ruhen und Enden von Funktionen

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

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

Ruhen und Enden von Funktionen

§ 7. (1) § 20 Abs. 1 **des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes** ist auf die mit der Gleichbehandlung **und der Bekämpfung von Diskriminierung** befassten Organe (§ 2) mit der Maßgabe anzuwenden, dass die darin enthaltenen Verweise auf Bestimmungen der Dienstordnung 1994 bei Landeslehrerinnen oder Landeslehrern und bei **den Vertreterinnen** oder **den Vertretern** des Stadtschulrates für Wien als Verweise auf die für sie maßgebenden gleichartigen bundesgesetzlichen Bestimmungen gelten.

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

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

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

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

(5) Endet die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommissi-

1. in den Fällen des § 20 Abs. 2 Z 1, 2 und 5 **des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes,**
2. bei Vorliegen **von** in bundesgesetzlichen Rechtsvorschriften enthaltenen **Gründen, die den** in § 20 Abs. 2 Z 4 **des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes** genannten **gleichartig sind,**
3. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Land Wien, im Fall des § 3 Abs. 2 Z 1 mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand beim Bund, im Fall des § 3 Abs. 3 **und § 5 Abs. 1** mit dem Ausscheiden aus der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter.

(3) § 20 Abs. 2 Z 6 **des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes** ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Enthebung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) der **Gleichbehandlungskommission** und der Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen, Stellvertreter) von der Landesregierung zu verfügen ist.

(4) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter endet auch mit dem Wegfall der in § 4 Abs. 1 dritter Satz genannten Voraussetzung.

(5) Endet die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der **Gleich-**

on, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin, Stellvertreter) vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine neue Funktionsträgerin oder ein neuer Funktionsträger innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der früheren Funktionsträgerin oder des früheren Funktionsträgers zu bestellen. Endet die Funktion einer Kontaktfrau vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist innerhalb von sechs Monaten nach deren Ausscheiden eine Neubestellung auf die Dauer von fünf Jahren vorzunehmen.

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

Gutachten und Berichte der Gleichbehandlungskommission

§ 43d. (5) Die Kommission hat bis zum 31. Dezember jedes dritten

behandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreterin, Stellvertreter) **oder als Kontaktfrau** vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine neue Funktionsträgerin oder ein neuer Funktionsträger innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der früheren Funktionsträgerin oder des früheren Funktionsträgers zu bestellen.

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

Berichtswesen

§ 8. Die **Gleichbehandlungskommission** hat bis zum

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

Übergangsbestimmungen

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

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

31. Dezember jedes dritten Jahres dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Landesregierung über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten. In diesen Bericht ist auch der Umstand aufzunehmen, dass das zuständige Organ des Landes Wien oder der Stadtschulrat für Wien der Aufforderung der **Gleichbehandlungskommission** nach **§ 23a** Abs. 8 Z 2 **des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes** nicht oder nicht vollinhaltlich nachgekommen ist. Weiters sind diesem Bericht allfällige Berichte der Gleichbehandlungsbeauftragten anzuschließen.

Übergangsbestimmungen

§ 9. (1) Die **Gleichbehandlungskommission und die** Gleichbehandlungsbeauftragten **sind innerhalb von sechs Monaten nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes einzurichten bzw. zu bestellen.** Die erste Funktionsperiode dieser Organe endet am **30. Juni 2015.**

(2) Die Arbeitsgruppe ist innerhalb von neun Monaten nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes einzurichten.

(3) Der Bericht gemäß § 8 ist erstmalig bis zum 31. Dezember **2012** vorzulegen.

Verweisung auf andere Gesetze

§ 10. (1) Soweit dieses Gesetz auf andere Wiener Landesgesetze verweist, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2009 geltenden Fassung anzuwenden.

Richtlinienumsetzung

§ 11. Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

- 1. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABI. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23-36,**
- 2. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22-26,**

3. 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. 16-22.

In-Kraft-Treten

§ 12. (1) §§ 1 und 2, § 3 Abs. 1 bis 7 und 9, § 4 Abs. 1 bis 4 sowie 6 und 7, § 5, § 6 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 7 bis 11 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 3 Abs. 8, § 4 Abs. 5 und § 6 Abs. 1 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

Art. II Z 1:

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen,

Wiener Gleichbehandlungsgesetz

§ 1. Dieses Gesetz gilt, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien stehen,

und

2. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben.

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

Art. II Z 2:

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

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

§ 7a. (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, un-

und

2. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien bewerben.

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

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

§ 7a. (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 **oder dies bezweckt** und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, un-

angebracht oder anstößig empfunden wird.

angebracht oder anstößig empfunden wird.

Art. II Z 3:

§ 16. Ist das Dienstverhältnis einer vertraglich Bediensteten oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts 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. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

§ 16. (1) Ist das Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), ist die Kündigung (**§ 41 Abs. 2 letzter Satz VBO 1995**), Entlassung (**§ 45 Abs. 1 und 2 VBO 1995**) oder **Auflösungserklärung (§ 41 Abs. 3 VBO 1995)** auf Grund einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis einer oder eines vertraglich Bediensteten wegen ihres oder seines Geschlechts oder infolge einer Diskriminierung im Sinn des § 2 Abs. 5 Z 2, 4 oder 5 durch Zeitablauf beendet worden, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) Lässt eine Bedienstete oder ein Bediensteter eine unter Abs. 1 oder 2 fallende Beendigung des Dienstverhältnisses gegen sich gelten, hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des

Vermögensschadens.

(4) Die oder der Bedienstete hat **jedenfalls** Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Art. II Z 4:

-

Mehrfachdiskriminierung

§ 17b. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 3 dieses Gesetzes und in § 18a Abs. 1 der Dienstordnung 1994 bzw. § 4a Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Art. II Z 4a bis 4c:

§ 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 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

§ 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, 15, **16 Abs. 3 und 4** und 17 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11, 12, 13, 15 oder 16 **Abs. 3 und 4** binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung dieser Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an

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

dem die Bewerberin, der Bewerber, die Bedienstete oder der Bedienstete Kenntnis von der der Diskriminierung zu Grunde liegenden Maßnahme erlangt hat. Eine Kündigung, Entlassung oder **Auflösungserklärung** nach § 16 **Abs. 1** oder § 17a in Verbindung mit § 16 **Abs. 1** ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang **derselben, bei Kündigungen auch** innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten; **eine Klage gemäß § 16 Abs. 2 oder § 17a in Verbindung mit § 16 Abs. 2 ist innerhalb von 14 Tagen ab Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf einzubringen.** 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 und 17 Abs. 2 sowie § 17a in Verbindung mit den §§ 11 **bis** 13 oder 15 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.

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

Art. II Z 5:

-

§ 18. (5) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die oder der Bedienstete 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 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABI. Nr. L 204 vom 26. Juli 2006 S. 23-36, ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.**

Art. II Z 6:

§ 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.

Art. II Z 8:**7. Teil****ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN**Art. II Z 9:

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

§ 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, **eines Freiquartals gemäß § 52b**, 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.

6. Teil**ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

§ 44b. (1) Die **nach dem 6. Teil in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung eingerichtete Gleichbehandlungskommission sowie die bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten haben ihre Funktion bis zur** Bestellung der **Gleichbe-**

31. Dezember 2008.

handlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer und der Gleichbehandlungsbeauftragten für Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach dem Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. xx/2009, weiter auszuüben.

(2) Die nach dem 6. Teil in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung bestellten Kontaktfrauen haben ihre Funktion, sofern diese nicht vorher aus einem der in § 43j Abs. 2 in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung genannten Gründe endet, bis zum Ablauf ihrer Funktionsperiode weiter auszuüben.

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

(3) Die am Tag vor dem In-Kraft-Treten des Wiener Landeslehrerinnen- und Landeslehrer-Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Abs. 1) anhängigen Verfahren sind von dieser Kommission weiter zu führen. Für diese Verfahren finden die §§ 43c bis 43e in der jeweils vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

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

(4) Auf die Berichte der Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und Landeslehrer, die über den laufenden dreijährigen Berichtszeitraum zu erstatten sind, ist § 43d Abs. 5

in der vor der 10. Novelle zu diesem Gesetz geltenden Fassung anzuwenden.

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

§ 44c. Die am 30. Juni 2009 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit In-Kraft-Treten der neuen Frauenförderungspläne, spätestens jedoch mit 31. Dezember 2010 außer Kraft.

Art. II Z 10:

§ 45. Eine Diskriminierung liegt nicht vor, solange die Einhaltung des § 3 Z 1 oder 6 in einer Dienststelle oder einem Teil einer Dienststelle aufgrund der Rechtsvorschriften über den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz (Bedienstetenschutz) eine bauliche Veränderung oder Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten erfordern und diese Maßnahme unter Berücksichtigung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit einen unvermeidbaren Kostenaufwand mit sich bringen würde. Der Magistrat der Stadt Wien hat nach Maßgabe der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten unter Bedachtnahme auf die Frauenförderungspläne (§ 38 Abs. 4) und die im ersten Satz angesprochenen Rechtsvorschriften darauf hinzuwirken, daß die notwendigen baulichen oder sonstigen Maßnahmen zumindest etappenweise vorgenommen werden.

entfällt

Art. II Z 11:

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

Art. II Z 12:

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

Art. II Z 13:

§ 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 Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug

§ 46. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Mai 2009** geltenden Fassung anzuwenden.

§ 47. Die Gemeinde hat ihre in den §§ 1 bis **22, 24 bis 44a sowie 44c** und 45b geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 48. Durch dieses Gesetz **wird** folgende Richtlinie umgesetzt:

Richtlinie **2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006** zur Verwirklichung des Grundsatzes der **Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)**, **ABl.** Nr. L **204** vom **26. Juli 2006** S. **23-36**.

auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002 S. 15.

Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen

Art. III Z 1:

§ 3. (4) Von der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen können erforderlichenfalls auch dem Magistrat der Stadt Wien beigegebene oder zur Verfügung stehende amtliche Gebärdendolmetscherinnen oder Gebärdendolmetscher herangezogen werden. Ist ausnahmsweise die Heranziehung von nichtamtlichen Gebärdendolmetscherinnen oder Gebärdendolmetschern erforderlich, ist § 53b AVG anzuwenden.

Art. III Z 2:

§ 6. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am 1. Mai 2006 geltenden Fassung anzuwenden.

Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen

§ 3. (4) Von der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen können erforderlichenfalls auch dem Magistrat der Stadt Wien beigegebene oder zur Verfügung stehende amtliche **Gebärdensprachdolmetscherinnen** oder **Gebärdensprachdolmetscher** herangezogen werden. Ist ausnahmsweise die Heranziehung von nichtamtlichen **Gebärdensprachdolmetscherinnen** oder **Gebärdensprachdolmetschern** erforderlich, ist § 53b AVG anzuwenden.

§ 6. (2) Soweit dieses Gesetz auf Bundesgesetze verweist, sind diese in der am **1. Mai 2009** geltenden Fassung anzuwenden.

Art. III Z 3:

§ 7. Dieses Gesetz tritt mit dem seiner Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

§ 7. Dieses Gesetz **ist in** seiner **Stammfassung am 1. Oktober 2006** in Kraft **getreten**.