

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

Fundstellen der Rechtsvorschrift		
Datum	Publ.Blatt	Fundstelle
18.04.1996	LGBI	1996/18 ¹
22.03.1999	LGBI	1999/18
17.01.2000	LGBI	2000/04
05.04.2001	LGBI	2001/21 ²
14.12.2001	LGBI	2001/122
29.03.2002	LGBI	2002/15 ³
05.09.2003	LGBI	2003/38 ⁴
26.04.2004	LGBI	2004/15
12.07.2005	LGBI	2005/37
19.09.2005	LGBI	2005/49 ⁵
16.09.2009	LGBI	2009/41 ⁶
17.09.2010	LGBI	2010/43
17.02.2012	LGBI	2012/16
31.12.2012	LGBI	2012/88
14.08.2013	LGBI	2013/33
16.12.2013	LGBI	2013/49
16.12.2013	LGBI	2013/50

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

1. Teil

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geltungsbereich

§ 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.

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin im Sinn dieses Gesetzes ist jedes Organ oder jede Person, das oder die auf seiten der Dienstgeberin maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(2) Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind Beamtinnen oder Beamte und vertraglich Bedienstete einschließlich Lehrlinge der Gemeinde Wien.

(2a) Soweit in diesem Gesetz von Dienststellen die Rede ist, sind darunter die Magistratsdirektion mit Ausnahme der Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsabteilungen, die magistratischen Bezirksämter, das Verwaltungsgericht Wien und der Stadtrechnungshof, die in § 3 Abs. 2 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien – GOM, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, S 4, in der Fassung ABl. der Stadt Wien Nr. 42/2009, S 4, genannten Organisationseinheiten, die Unternehmungen „Stadt Wien – Wiener Wohnen“ und „Wien Kanal“, die Generaldirektion der Unternehmung „Wiener Krankenanstaltenverbund“ sowie deren Teilunternehmungen zu verstehen.

¹ CELEX Nr. [376L0207](#), [375L0117](#)

² CELEX Nr. [376L0207](#), [397L0080](#)

³ CELEX Nr. [376L0207](#)

⁴ CELEX Nr. [376L0207](#), [397L0080](#)

⁵ CELEX-Nrn.: [376L0207](#), [396L0034](#) und [32002L0073](#)

⁶ CELEX-Nrn.: [32000L0043](#), [32000L0078](#) und [32006L0054](#)

(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. der Verwendungsgruppe K 1, K 2, K 3 oder K 4, 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.

(4) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts 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). Als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gilt auch die Benachteiligung einer Person auf Grund ihrer Geschlechtsidentität.

(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,
5. jede ungünstigere Behandlung einer Bediensteten im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder den sie als (werdende) Mutter treffenden Arbeitsverboten sowie
6. jede ungünstigere Behandlung im Zusammenhang mit der Elternschaft.

(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.

2. Teil

GLEICHBEHANDLUNG

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Allgemeine Bestimmungen

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

Auswahlkriterien

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und/oder Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilzeitbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Personenstand,
3. eigene Einkünfte des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin (des Lebensgefährten, der Lebensgefährtin) einer Bewerberin oder der Ehegattin oder des eingetragenen Partners (der Lebensgefährtin, des Lebensgefährten) eines Bewerbers,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen.

Einreihung von Verwendungen und Dienstposten

§ 5. Einstufungsregelungen, wie die Bewertung von Dienstposten, dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung führen.

Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen

§ 6. (1) In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die mit dem Dienstposten (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Werden innerhalb einer Dienststelle Dienstposten oder Funktionen ausgeschrieben, bezüglich derer eine Unterrepräsentation von Frauen im Sinn des § 37 Abs. 2 besteht, hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für diesen Dienstposten oder diese Funktion besonders erwünscht sind. Ebenso ist in der Ausschreibung auf nach §§ 39 und 40 gebotene Förderungsmaßnahmen hinzuweisen.

(2) Abs. 1 gilt nicht, wenn aufgrund bestehender gesetzlicher Beschränkungen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(3) Bei der grundsätzlichen Gestaltung von Ausschreibungstexten sind Formulierungsvorschläge der Gleichbehandlungskommission (§ 19) einzuholen.

(4) Ein höherwertiger Dienstposten (eine Funktion) im Sinn des § 2 Abs. 3 ist nicht auszuschreiben, wenn

1. die Betrauung mit dem höherwertigen Dienstposten (der Funktion) nur vertretungsweise für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221, einer Bediensteten oder einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 der Dienstordnung 1994 – DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, oder §§ 31 bis 32 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, einer oder eines Bediensteten erfolgen soll oder
2. die Bedienstete nach einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 und 5 MSchG bzw. der oder die Bedienstete nach einer Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 54 DO 1994 oder §§ 31 bis 32 VBO 1995 auf seinem oder ihrem früheren höherwertigen oder einem diesem gleichwertigen oder ähnlichen Dienstposten verwendet werden soll.

Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuelle Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder – ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen – ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat.

- (2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das
1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt oder dies bezweckt und
 2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

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 oder dies bezweckt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 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.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 9. (1) Kommissionen und andere Kollegialorgane, deren Mitglieder ausschließlich Gemeindebedienstete sind und die sich überwiegend mit personellen Belangen der Gemeindebediensteten befassen, sind nach Möglichkeit paritätisch aus Frauen und Männern zusammenzusetzen. Von den Stellen, die Mitglieder entsenden, ist darauf Bedacht zu nehmen.

(2) Die Bestimmungen des Wiener Personalvertretungsgesetzes – W-PVG, LGBL. für Wien Nr. 49/1985, über die Berufung der Mitglieder der Personalvertretungsorgane werden nicht berührt.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienstverhältnisses

§ 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.

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

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

des Schemas II, Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2.

Festsetzung des Entgelts

§ 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 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.

Gewährung freiwilliger 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.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

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

Beruflicher Aufstieg

§ 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.

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. trotz erfolgter Diskriminierung wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erfolgt wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die oder der Bedienstete bei erfolgter Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 15. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die oder der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter oder eine Bedienstete des anderen Geschlechts. Weiters hat die oder der Bedienstete Anspruch auf eine Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde.

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 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.

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 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.

Mehrfachdiskriminierung

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

Verletzung der Würde

§ 17c. Die Höhe der Entschädigung für die durch die erfolgte Diskriminierung verursachte Verletzung der Würde ist so zu bemessen, dass dadurch die Verletzung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Verletzung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 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 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 vier Wochen nach Zugang derselben bei Gericht anzufechten; eine Klage gemäß § 16 Abs. 2 oder § 17a in Verbindung mit § 16 Abs. 2 ist innerhalb von vier Wochen 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.

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

(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.

(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.

3. Teil

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE EINRICHTUNGEN UND PERSONEN

1. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 19. (1) Es ist eine Gleichbehandlungskommission (im folgenden "Kommission" genannt) einzurichten, deren Mitglieder (Ersatzmitglieder) Bedienstete der Gemeinde Wien sein müssen.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

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

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

(4) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind vom Stadtsenat für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen.

(5) Hinsichtlich des Mitgliedes (der Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 2 Z 4 steht der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Landesgruppe Wien, ein Vorschlagsrecht zu. Wird dieses Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so kann die Bestellung ohne Vorschlag erfolgen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

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

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

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft

§ 20. (1) Die Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ruht vom Zeitpunkt der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss (Einstellung) sowie – sofern diese Abwesenheiten allein oder in Verbindung miteinander ununterbrochen mindestens drei Monate dauern – 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 DO 1994 oder nach den gleichartigen Rechtsvorschriften der VBO 1995 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. Steht von vornherein fest, dass die Abwesenheit mindestens drei Monate betragen wird, ruht die Funktion bereits mit dem ersten Tag der Abwesenheit. In allen übrigen Fällen tritt das Ruhen der Funktion als Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission erst nach Ablauf von drei Monaten ein.

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

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

Stellungnahmen und Beratungen der Gleichbehandlungskommission

§ 21. (1) Die Kommission hat Stellungnahmen zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und des 4. Teiles dieses Gesetzes abzugeben und zu diesem Thema regelmäßig gemeinsame Beratungen mit sachkundigen Personen durchzuführen.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zuzuleiten.

Gutachten der Gleichbehandlungskommission in Angelegenheiten des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes

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

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.

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

1. jede Bewerberin oder jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien und jede Bedienstete oder jeder Bedienstete der Gemeinde Wien in eigener Sache,
2. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte,
3. die Personalvertretung oder der Betriebsrat im Rahmen ihres jeweiligen Wirkungsbereiches.

(3) Betrifft ein Verfahren nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, so darf es nur mit der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin, des betroffenen Bewerbers oder der oder des betroffenen Bediensteten eingeleitet werden.

(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.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird, zu benachrichtigen.

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

(7) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

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

(8) Kommt das zuständige Organ dem nicht oder nicht vollinhaltlich innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand in den nach § 43 Abs. 1 vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission aufzunehmen.

§ 23. entfällt; LGBL Nr. 38/2003 vom 05.09.2003

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

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

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

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

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

(5) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(6) Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt, ihren Beratungen eine Vertreterin oder einen Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Landesgruppe Wien, sowie weitere sachkundige Personen beizuziehen.

(7) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln.

(8) Für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Kommission hat der Magistrat der Stadt Wien zu sorgen.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 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 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, wobei in schweren Fällen einer behaupteten Diskriminierung im Sinn des § 7 die Kommission von der Einvernahme der oder des von dieser Diskriminierung betroffenen Bediensteten absehen, eine Vertreterin oder einen Vertreter der Kommission zur Einvernahme dieser oder dieses Bediensteten in der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission entsenden und das Protokoll über diese Einvernahme sowie die Aufzeichnung der unter Verwendung technischer Einrichtungen erfolgten Wort- und Bildübertragung (§ 101 Abs. 4a DO 1994) anfordern kann, wenn der von der Kommission im Verfahren nach § 22 zu beurteilende Sachverhalt auch Gegenstand eines Verfahrens vor der Disziplinarkommission ist, und
 4. die Weigerungsgründe der §§ 49 und 51 AVG auch bei Gefahr einer disziplinären Verfolgung, Kündigung oder Entlassung geltend gemacht werden können.
- (2) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Auskünfte, die ausschließlich die Person der Antragstellerin oder des Antragstellers (§ 22 Abs. 2 Z 1) betreffen, sind jedenfalls zu erteilen.
- (3) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten. Abs. 2 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.
- (4) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission Stillschweigen zu bewahren.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter

Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Zur Kontrolle der Einhaltung dieses Gesetzes sowie zur Besorgung der ihr oder ihm in diesem Gesetz ausdrücklich übertragenen Aufgaben ist aus dem Kreis der Bediensteten eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen. Die Bestellung erfolgt durch die amtsführende Stadträtin oder den amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen für die Dauer von fünf Jahren. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Vor der Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist ein Dreivorschlag einzuholen. Das Vorschlagsrecht kommt der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle zu.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat für den Fall ihrer oder seiner Verhinderung aus dem Kreis der ihr oder ihm zugewiesenen Bediensteten fünf Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu bestellen, wobei zumindest eine oder einer eine rechtskundige Bedienstete oder ein rechtskundiger Bediensteter, eine oder einer eine Bedienstete oder ein Bediensteter aus der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und eine oder einer eine den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete oder ein solcher Bediensteter sein muss. Durch die Bestellung zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter wird eine nach einem Zuweisungsgesetz verfügte Zuweisung nicht berührt. In welchem Umfang die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten im Fall ihrer oder seiner Verhinderung zu vertreten haben, hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte allgemein oder im Einzelfall zu bestimmen.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unabhängig vom Vorliegen eines Vertretungsfalles (Abs. 3) die von ihr oder ihm bestellten Stellvertreterinnen oder Stellvertreter mit bestimmten, genau zu umschreibenden Aufgaben schriftlich zu betrauen. Im Rahmen dieser Betrauung vertritt die jeweilige Stellvertreterin oder der jeweilige Stellvertreter die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten und handelt in ihrem oder seinem Namen.

(5) Der Magistrat hat für die Bereitstellung der für die Wahrnehmung der Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten notwendigen personellen und sachlichen Erfordernisse zu sorgen.

Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 27. (1) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten obliegt es,

1. sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 4. Teiles dieses Gesetzes zu befassen,
2. unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierungen durchzuführen,
3. Vorschläge für die Bestellung von Kontaktfrauen zu erstatten (§ 34 Abs. 2),
4. den Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien zu erstatten (§ 38 Abs. 4),
5. den Vorschlag für das Gleichstellungsprogramm zu erstatten (§ 38 Abs. 4),
6. Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung entgegenzunehmen und diesbezügliche Anfragen zu beantworten.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat jeden ihr oder ihm zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes im Zusammenwirken mit der zuständigen Kontaktfrau (§ 34) nachzugehen und gemeinsam mit dieser auf die Beseitigung der Diskriminierung oder Verletzung hinzuwirken. In diesem Zusammenhang ist sie oder er auch berechtigt, der zuständigen amtsführenden Stadträtin, dem zuständigen amtsführenden Stadtrat, der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor zu berichten und einen Vorschlag der Gleichbehandlung zu übermitteln.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist 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 (§ 12 Abs. 1 des Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetzes – VGW-DRG, LGBl. Nr. 84/2012) Anzeige zu erstatten.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, mindestens einmal pro Vierteljahr eine Arbeitssitzung mit den Kontaktfrauen abzuhalten.

(5) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin ist, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht oder kein Weigerungsgrund nach § 25 Abs. 1 Z 4 vorliegt, verpflichtet, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Im Rahmen dieser Aufgabenerfüllung sind Auskünfte, die ausschließlich die Person der oder des von einer allfälligen Diskriminierung Betroffenen betreffen, jedenfalls zu erteilen.

(6) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Einsicht in die und die Abschriftnahme (Ablichtung) aus den für ihre oder seine Aufgaben notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten. Abs. 5 letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden.

(7) Die Einsichtnahme in Personalakten ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte Stillschweigen zu bewahren.

(8) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind die zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen statistischen Daten vom Magistrat der Stadt Wien jährlich in anonymisierter Form zu übermitteln.

Rechtsstellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 28. (Verfassungsbestimmung) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer oder seiner Funktion an keine Weisungen gebunden. Die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in dieser Funktion nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.

Verschwiegenheitspflicht

§ 29. (1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm ausschließlich aus ihrer oder seiner Funktion bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der oder des Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 und 2 besteht auch nach Beendigung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter fort.

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

Ruhen und Enden der Funktion

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

(2) Die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter endet in den in § 20 Abs. 2 Z 1, 2, 4 und 5 genannten Fällen.

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

(4) Endet die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist unverzüglich eine neue Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein neuer Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen.

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 31. *entfällt; LGBl. Nr. 43/2010 vom 17.9.2010*

Aufgaben der Arbeitsgruppe

§ 32. *entfällt; LGBl. Nr. 43/2010 vom 17.9.2010*

Geschäftsführung der Arbeitsgruppe

§ 33. *entfällt; LGBl. Nr. 43/2010 vom 17.9.2010*

3. Abschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 34. (1) Für jede Dienststelle, für die Bereiche der Hauptgruppen II bis VI für jede als Dienststelle gemäß § 4 Abs. 1, 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes geltende Organisationseinheit, sollen Kontaktfrauen in folgender Anzahl bestellt werden:

Anzahl der weiblichen Bediensteten in der Dienststelle	Anzahl der Kontaktfrauen
bis 300	1
von 301 bis 1000	2
von 1001 bis 5000	3
ab 5001	4

Die Kontaktfrauen müssen dem Personalstand der Dienststelle angehören.

(2) Die Kontaktfrauen sind von der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen auf fünf Jahre zu bestellen; hiebei kommt der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ein im Einvernehmen mit der Personalvertretung (§ 39 Abs. 9 Z 3 lit. b Wiener Personalvertretungsgesetz) oder dem (Zentral)Betriebsrat ausübendes Vorschlagsrecht zu. Kann ein Einvernehmen mit der Personalvertretung oder dem (Zentral)Betriebsrat innerhalb angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist nicht hergestellt werden, haben die im ersten Satz genannten Stadträtinnen oder Stadträte die Bestellung aus dem Kreis der namhaft gemachten Kandidatinnen vorzunehmen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 35. (1) Die Kontaktfrauen haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 4. Teiles dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben in ihrem Wirkungsbereich insbesondere

1. darüber zu wachen, daß die Vorschriften dieses Gesetzes eingehalten werden,
2. jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen und diese oder diesen bei der Beseitigung derselben zu unterstützen,
3. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen,
4. Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung an Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter zu erstatten und auf die besonderen Bedürfnisse der Bediensteten hinzuweisen.

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

1. die Information der (neu aufgenommenen) Bediensteten über ihre Rechte und die Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Gesetz,
2. die Motivation von Bediensteten zur Weiterbildung und Bewerbung um ausgeschriebene Dienstposten (Funktionen),
3. die Mitwirkung bei der Verfolgung von Verstößen nach dem 2. und 4. Teil dieses Gesetzes.

Geschäftsführung und Rechtsstellung der Kontaktfrauen

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

(2) Die Funktion als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Dienstpflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Funktion Rücksicht zu nehmen.

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

(3a) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, haben die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter den Kontaktfrauen die Teilnahme an für die Ausübung ihrer Funktion wesentlichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien zu ermöglichen.

(3b) § 29 Abs. 1 bis 3 und § 30 Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß. Die Funktion als Kontaktfrau endet auch mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand der Dienststelle (§ 34 Abs. 1), für die sie bestellt wurde.

(4) Endet die Funktion einer Kontaktfrau vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist innerhalb von sechs Monaten nach deren Ausscheiden eine Neubestellung auf die Dauer von fünf Jahren vorzunehmen.

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

4. Teil

BESONDERE FÖRDERUNGSMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

Frauenförderungsgebot

§ 37. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberin haben auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Bediensteten in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken

(Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in dem betreffenden Berufsfeld oder
2. der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) in einer Dienststelle, welche auf die in dem betreffenden Berufsfeld dauernd Beschäftigten entfallen,

weniger als 50% beträgt.

(3) Die Berufsfelder sind vom Stadtsenat festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu einem Berufsfeld ist auf den Tätigkeitsbereich und allfällige Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb desselben Bedacht zu nehmen.

Gleichstellungsprogramm

§ 38. (1) Das Gleichstellungsprogramm umfasst die von der Bürgermeisterin oder vom Bürgermeister für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegten Zielvorgaben. Bei Festlegung der Zielvorgaben ist auf § 37 und die Vorschläge der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten (Abs. 4) Bedacht zu nehmen. Die Zielvorgaben sind der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor und dem Zentralausschuss (§ 11 Wiener Personalvertretungsgesetz) bekannt zu geben.

(2) Die Magistratsdirektorin oder der Magistratsdirektor hat die nach Abs. 1 festgelegten Zielvorgaben den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern bekannt zu geben.

(3) Die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter haben der Magistratsdirektorin oder dem Magistratsdirektor über den Grad der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsprogramms jedes Jahr zu berichten, welche oder welcher der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten bis zum 1. März eines jeden Jahres die gesammelten Berichte übermittelt.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Zugrundelegung der nach Abs. 3 einlangenden Berichte bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres und unter Einbindung der jeweiligen amtsführenden Stadträtin oder des jeweiligen amtsführenden Stadtrates einer Geschäftsgruppe und der Magistratsdirektorin oder des Magistratsdirektors hinsichtlich des Bereiches der Magistratsdirektion und der sonstigen keiner Geschäftsgruppe angehörenden Dienststellen einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin sowie einen Vorschlag für die Zielvorgaben der nächsten Periode an die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat und an die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder den für diese Angelegenheiten zuständigen amtsführenden Stadtrat zu erstatten. Die für Personalangelegenheiten zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat hat den Bericht und den Vorschlag an die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister weiterzuleiten, wobei sowohl sie oder er als auch die für Frauenfragen zuständige amtsführende Stadträtin oder der für diese Angelegenheiten zuständige amtsführende Stadtrat eine Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Zielvorgaben abgeben kann.

Bevorzugte Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien

§ 39. (1) Bei der Aufnahme in den Dienst der Gemeinde Wien oder bei der Dienstzuteilung ist auf das Gleichstellungsprogramm Bedacht zu nehmen.

(2) Wiedereinsteigerinnen oder Wiedereinsteiger, die nachweislich aus Gründen der Pflege oder Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aus dem Dienst der Gemeinde Wien ausgeschieden sind und seither keine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, sollen bevorzugt aufgenommen werden. Gleiches gilt, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst der Gemeinde Wien vor höchstens vier Jahren zur Pflege oder Betreuung sonstiger naher Angehöriger (§ 61 Abs. 5 der Dienstordnung 1994) erfolgte.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

§ 40. (1) Frauen, die höherwertige Verwendungen (Funktionen) anstreben, sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend dem Gleichstellungsprogramm solange bevorzugt mit diesen höherwertigen Verwendungen (Funktionen) betraut werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in einer Dienststelle auf ein Berufsfeld entfallenden höherwertigen Verwendungen (Funktionen) mindestens 50% beträgt.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben. Dies gilt insbesondere für die in § 4 angeführten Kriterien.

Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

§ 41. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren können, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsprogramms bevorzugt zuzulassen.

(2) Die Veranstaltungen (auch die nicht ausschließlich für Frauen angebotenen) sollen möglichst auch in Wien und innerhalb der Bürozeiten (Blockzeit) abgehalten werden.

Förderungsmaßnahmen für Karenzierte

§ 42. (1) Bedienstete, die sich zur Pflege eines nahen Angehörigen haben karenzieren lassen, sind zu den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zuzulassen. Die Veranstaltungsprogramme sind ihnen auf Verlangen zuzusenden.

(2) Für die in Abs. 1 genannten Karenzierten sind in der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befaßten Dienststelle der Gemeinde Wien Informationen, die ihnen sonst zur Kenntnis zu bringen wären, zur Einsicht aufzulegen.

5. Teil

BERICHTSWESEN

§ 43. (1) Die Gleichbehandlungskommission hat bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten und der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Frauenfragen über ihre Tätigkeit in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und § 38 Abs. 4 bis zum darauf folgenden 31. Oktober dem Gemeinderat einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienst der Gemeinde Wien (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Bericht zur Einkommenstransparenz

§ 43a. (1) Die amtsführende Stadträtin oder der amtsführende Stadtrat für Personalangelegenheiten ist verpflichtet, jährlich bis zum 1. Oktober einen Bericht zur Einkommensanalyse der dauernd beschäftigten Bediensteten der Gemeinde Wien zu erstellen. Berichtszeitraum ist das jeweilige vorangegangene Kalenderjahr. Der Bericht hat Angaben über

1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in dem jeweiligen Berufsfeld und
2. das Median- und Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in dem jeweiligen Berufsfeld zu enthalten.

(2) Der Bericht ist derart zu anonymisieren, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

(3) Der Bericht ist unverzüglich nach seiner Fertigstellung von der amtsführenden Stadträtin oder dem amtsführenden Stadtrat für Personalangelegenheiten auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen und dem Zentralausschuss (§ 11 Wiener Personalvertretungsgesetz) bzw. hinsichtlich der einem Kollektivvertrag unterliegenden Bediensteten dem jeweils zuständigen Betriebsrat weiterzuleiten.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Ergebnisse des Berichts gemäß Abs. 1 bei der Erstattung des Berichts über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Gemeinde Wien als Arbeitgeberin (§ 38) zu integrieren und die sich aus dem Einkommensbericht ergebenden, zur Beseitigung allfälliger Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Entgelt erforderlichen Maßnahmen in den gemäß § 38 Abs. 4 zu erstattenden Vorschlag für die Zielvorgaben aufzunehmen.

6. Teil

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Übergangsbestimmungen

§ 44. Die in § 18 Abs. 1 erster Satz, § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz sowie § 22 Abs. 4 Z 1 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBL. für Wien Nr. 21/2001, festgesetzten Antragsfristen von drei Jahren finden nur auf Sachverhalte Anwendung, die nach dem 31. Dezember 2000 verwirklicht worden sind oder zumindest über dieses Datum hinaus andauert haben. Für alle anderen Sachverhalte gelten die bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens normierten Antragsfristen weiter.

§ 44a. (1) Die oder der nach § 26 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz zu bestellende Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß dieser Gesetzesbestimmung innerhalb von sechs Monaten nach Kundmachung der 11. Novelle zu diesem Gesetz zu bestellen. Ihre oder seine erste Funktionsperiode beginnt am 1. Juli 2011.

(2) Die oder der nach Abs. 1 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte hat die nach § 26 Abs. 3 und 4 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz vorzunehmenden Bestellungen bzw. Betrauungen bis längstens 30. Juni 2011 vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat der Magistrat im Einvernehmen mit der oder dem nach Abs. 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten dieser oder diesem das ihr oder ihm zugeteilte Personal rechtzeitig vor dem 30. Juni 2011 bekannt zu geben.

(3) Die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des § 19 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz bei der Gleichbehandlungskommission anhängigen Verfahren sind in der Zusammensetzung nach § 19 Abs. 2 in der Fassung vor der 11. Novelle zu diesem Gesetz weiter zu führen.

(4) Die in § 38 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz genannten Zielvorgaben sind erstmals für das Jahr 2012 festzulegen; sie dürfen bereits von dem Tag an festgelegt werden, der der Kundmachung der 11. Novelle zu diesem Gesetz folgt, jedoch nicht vor dem 1. Jänner 2012 wirksam werden.

(5) Der Bericht gemäß § 43 Abs. 2 in der Fassung der 11. Novelle zu diesem Gesetz ist erstmals bis zum 31. Oktober 2014 vorzulegen.

(6) Der Bericht gemäß § 43a ist erstmals bis zum 1. Oktober 2012 vorzulegen.

§ 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. 41/2009, 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 2010 in Kraft stehenden Frauenförderungspläne treten mit 31. Dezember 2011 außer Kraft.

§ 45. *entfällt; LGBL Nr. 41/2009 vom 16.09.2009*

Verordnungserlassung

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

Auflegen von Vorschriften

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

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

Verweisung auf andere Gesetze

§ 46. (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. März 2013 geltenden Fassung anzuwenden.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

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

Richtlinienumsetzung

§ 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.

In-Kraft-Treten

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