

Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 2001

Ausgegeben am 5. April 2001

21. Stück

21. Gesetz: Wiener Gleichbehandlungsgesetz (3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz); Änderung [CELEX-Nrn.: 376L0207 und 397L0080]

21.

Gesetz, mit dem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 4/2000, wird wie folgt geändert:

1. *Der Kurztitel des Gesetzes lautet:*

„(Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG)“

2. *§ 2 Abs. 4 zweiter Satz lautet:*

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

3. *In § 6 Abs. 1 wird der letzte Satz durch folgende Sätze ersetzt:*

„Werden innerhalb einer Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes Dienstposten oder Funktionen, die dem ausgeschriebenen Dienstposten oder der ausgeschriebenen Funktion entsprechen, zu weniger als 50 % von Frauen eingenommen, 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.“

4. *§ 7 lautet:*

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

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

5. § 10 lautet:

„§ 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.

(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.“

6. § 14 lautet:

„§ 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.

(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.“

7. § 17 lautet:

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

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

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

8. § 18 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglich Bediensteten nach § 14 sind binnen sechs Monaten, Ansprüche von vertraglich Bediensteten nach § 17 binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.“

9. § 18 Abs. 2 erster und zweiter Satz lautet:

„Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 14 gegenüber der Gemeinde Wien sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 17 Abs. 2 gegenüber der Gemeinde Wien binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin nach § 17 Abs. 1 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.“

10. § 18 Abs. 3 lautet:

„(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.“

11. § 19 Abs. 7 lautet:

„(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.“

12. In § 20 Abs. 2 Z 4 wird der Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragter“ durch den Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter“ ersetzt.

13. § 22 Abs. 4 lautet:

„(4) Ein Antrag an die Kommission ist

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

ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.“

14. § 25 Abs. 1 lautet:

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

1. soweit von Parteien (Beteiligten) die Rede ist, die Antragstellerin oder der Antragsteller und jene Personen zu verstehen sind, gegen die der Antrag gerichtet ist,
2. eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 3 bis 6, § 7 Abs. 3 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 37 und 39 bis 42 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat; die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung nicht oder nicht diskriminierend maßgebend waren und
3. in den Fällen des § 7 Abs. 1 und 2 die Kommission von sich aus auf Grund des ihr vorliegenden Antrages und unter gleichermaßen sorgfältiger Berücksichtigung aller zum Vorteil und zum Nachteil der Verfahrensparteien (Z 1) sprechenden Umstände den für die Erstellung ihres Gutachtens relevanten Sachverhalt festzustellen hat.“

15. § 25 Abs. 2 entfällt; die bisherigen Abs. 3, 4 und 5 des § 25 erhalten die Bezeichnung „(2)“, „(3)“ bzw. „(4)“.

16. In § 26 Abs. 2, § 37 Abs. 2, § 38 Abs. 4 und § 40 wird jeweils nach dem Ausdruck „§ 4 Abs. 4“ der Ausdruck „oder 7“ eingefügt.

17. § 26 Abs. 4 letzter Satz lautet:

„Das Vorschlagsrecht kommt der mit Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten befassten Dienststelle zu.“

18. In § 27 Abs. 5 wird der Ausdruck „Besprechung“ durch den Ausdruck „Arbeitssitzung“ ersetzt.

19. § 28 Abs. 5 lautet:

„(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Stellvertreterinnen und Stellvertretern der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an für die Ausübung ihrer Funktion wesentlichen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der Gemeinde Wien insbesondere auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienstrecht, einschließlich Dienstrechtsverfahren,
3. Organisationsrecht,
4. Reden und Verhandeln.“

20. § 30 Abs. 4 lautet:

„(4) Endet die Funktion einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten vor Ablauf der fünfjährigen Funktionsdauer, ist für den Rest der Funktionsdauer eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter innerhalb von sechs Monaten nach dem Ausscheiden der oder des früheren Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen.“

21. In § 31 Abs. 2 Z 2 wird der Ausdruck „Gemeinde“ durch den Ausdruck „Stadt“ ersetzt.

22. Nach § 31 Abs. 2 Z 2 wird folgende Z 2a eingefügt:

„2a. je eine Bedienstete oder ein Bediensteter der Personalstelle Wiener Stadtwerke und der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung.“

23. In § 32 Z 3 wird der Ausdruck „Jänner“ durch den Ausdruck „März“ ersetzt.

24. § 34 Abs. 1 lautet:

„(1) Für jede Dienststelle im Sinn des § 4 Abs. 4 oder 7 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind Kontaktfrauen in folgender Anzahl zu bestellen:

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.“

25. In § 36 Abs. 3 wird der Ausdruck „§ 30 Abs. 1 bis 4“ durch den Ausdruck „§ 30 Abs. 1 bis 3“ ersetzt.

26. Nach § 36 Abs. 3 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:

„(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 erster und dritter Satz – sowie mit der Maßgabe, dass die Zustimmung der Gleichbehandlungskommission einzuholen ist –, § 37 Abs. 2 und 3 des Wiener Personalvertretungsgesetzes sind auf Kontaktfrauen anzuwenden.“

27. In § 37 Abs. 2 und § 40 wird der Ausdruck „40 %“ jeweils durch den Ausdruck „50 %“ ersetzt.

28. § 37 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Berufsgruppen sind vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festzusetzen. Bei der Zuordnung einer Bedienstetengruppe zu einer Berufsgruppe ist auf den Tätigkeitsbereich und die besoldungsrechtliche Einreihung Bedacht zu nehmen.“

29. In § 39 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „Wiedereinsteigerinnen“ der Ausdruck „oder Wiedereinsteiger“ eingefügt.

30. In § 43 Abs. 1 und 2 werden jeweils der Ausdruck „31. März jedes zweiten Jahres“ durch den Ausdruck „30. Juni jedes dritten Jahres“ und der Ausdruck „beiden“ durch den Ausdruck „drei“ ersetzt.

31. In § 43 Abs. 3 wird der Ausdruck „30. Juni“ durch den Ausdruck „31. Oktober“ ersetzt.

32. Nach § 44 wird folgender § 44a eingefügt:

„§ 44a. (1) 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 angedauert haben. Für alle anderen Sachverhalte gelten die bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens normierten Antragsfristen weiter.

(2) § 25 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz findet auch auf im Zeitpunkt des nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Inkrafttretens bereits anhängige Verfahren Anwendung.

(3) Auf Grund des § 34 Abs. 1 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz zusätzlich zu bestellende Kontaktfrauen sind bis längstens 31. Dezember 2001 zu bestellen.

(4) Bis zum Inkrafttreten der nach § 37 Abs. 3 in der Fassung der 3. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu erlassenden Verordnung findet die Anlage zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz in der bis zu dem nach Art. III Abs. 2 dieser Novelle festgesetzten Zeitpunkt des Inkrafttretens geltenden Fassung mit der Maßgabe weiterhin Anwendung, dass deren Z 16 lautet:

16. Bedienstetengruppen der Verwendungsgruppen C, D1, D, E1 und E, sofern nicht Z 17, 18 oder 19 zutrifft
Haus- und Siedlungsinspektoren im Sondervertrag
Zeremonienleiter im Sondervertrag.“

33. *In § 45 wird der Ausdruck „Arbeitnehmerschutz“ durch den Ausdruck „Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz (Bedienstetenschutz)“ ersetzt und nach dem Klammerausdruck „(§ 38 Abs. 4)“ die Wortfolge „und die im ersten Satz angesprochenen Rechtsvorschriften“ eingefügt.*

34. *Nach § 45 wird folgender § 45a eingefügt:*

„§ 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.“

35. *In § 46 Abs. 2 wird das Datum „1. Oktober 1998“ durch das Datum „1. Jänner 2000“ ersetzt; der letzte Satz entfällt.*

36. *Die Anlage entfällt.*

Artikel II

Durch dieses Gesetz werden

1. die Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976, ABl. Nr. L 39 vom 14.02.1976, S 40, und
2. die Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997, ABl. Nr. L 14 vom 20.01.1998, S 6, umgesetzt.

Artikel III

(1) Art. I Z 23, 30 und 31 treten mit 1. Jänner 2001 in Kraft.

(2) Im Übrigen tritt dieses Gesetz mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Häupl

Der Landesamtsdirektor:

Theimer