

Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 1991

Ausgegeben am 20. September 1991

28. Stück

42. Gesetz: Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz; Änderung.

43. Gesetz: Besoldungsordnung 1967; Änderung (36. Novelle zur Besoldungsordnung 1967).

42.

Gesetz, mit dem das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. für Wien Nr. 25/1980, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 30/1986 wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.“

2. § 2 samt Überschrift lautet:

„Gleichbehandlungsgebot

§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

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

3. § 2 a samt Überschrift lautet:

„Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 2 a. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungsstatbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.“

4. Nach § 2 a wird folgender § 2 b samt Überschrift eingefügt:

„Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 2 b. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

5. Nach § 3 wird folgender § 3 a samt Überschrift eingefügt:

„Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3 a. (1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin aus dem Personalstand des Amtes der Landesregierung für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Vor Antritt ihrer Funktion haben die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Kommission und ihrer Arbeitsausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage abhalten.

(3) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(5) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen.

(6) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 3 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen kann.“

6. § 5 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Antrag einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) (§ 3 a) oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.“

7. § 6 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.“

8. Im § 6 Abs. 3 wird im ersten Satz der Ausdruck „§ 2 Abs. 1 Z 1“ durch den Ausdruck „§ 2 Abs. 1 Z 2“ ersetzt.

9. § 6 a Abs. 1 lautet:

„(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.“

10. § 7 Abs. 1 lautet:

„(1) Der Vorsitzende (§ 3 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf, mindestens jedoch einmal innerhalb jeder Funktionsperiode einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt.“

11. § 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:

„Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.“

12. § 8 Abs. 2 lautet:

„(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Vorsitzende der Kommission oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Amtes der Landesregierung zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreis der im § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten

Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.“

13. § 11 samt Überschrift lautet:

„Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 11. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2 a Abs. 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2 a Abs. 7 binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt eine Unterbrechung der Fristen.“

Artikel II

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

Der Landeshauptmann: Der Landesamtsdirektor:
Zilk Bandion

43.

Gesetz, mit dem die Besoldungsordnung 1967 geändert wird (36. Novelle zur Besoldungsordnung 1967)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Besoldungsordnung 1967, LGBl. für Wien Nr. 18, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 27/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 26 lit. c Abs. 2 erster Satz lautet:

„Der Kindergärtnerin und dem Horterzieher, die in einem Sonderkindergarten oder Sonderhort, einer Sonderkindergartengruppe oder Sonderhortgruppe, in einer Sonderschule, in einer neurologischen oder psychiatrischen Abteilung einer Krankenanstalt oder in einem Förderpflegeheim verwendet werden, gebührt auf die Dauer dieser Verwendung die in der Anlage 3 festgesetzte Dienstzulage.“

2. In der Anlage 3 zur Besoldungsordnung 1967 hat die Z 4 zu lauten:

„4. Zu § 24 Abs. 3:

Die Dienstzulage für Sozialarbeiter beträgt monatlich:

in der Verwendungsgruppe B	
in der Dienstklasse III	3 177 S,
ab der Dienstklasse IV	4 130 S,
in der Verwendungsgruppe C	3 340 S.“

Artikel II

(1) Enthält der ruhegenüßfähige Monatsbezug eines Beamten des Ruhestandes im Dezember 1990 eine Dienstzulage für Sozialarbeiter der Verwendungsgruppe B, so ist diese Dienstzulage ab 1. Jänner 1991 nicht mehr zu berücksichtigen.

(2) Dem in Abs. 1 genannten Beamten des Ruhestandes oder den Hinterbliebenen eines solchen Beamten (§ 1 der Pensionsordnung 1966) gebührt ab 1. Jänner 1991

1. zum Ruhe- oder Versorgungsgenuß eine Ruhe- oder Versorgungsgenußzulage nach dem Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetz 1966, LGBl. für Wien Nr. 22/1968, mit dem um 5,9 vH erhöhten Betrag, der dem auf die Dienstzulage entfallenden Teil des Ruhe-

oder Versorgungsgenußes für Dezember 1990 entspricht, oder

2. sofern ihnen schon für Dezember 1990 eine Ruhe- oder Versorgungsgenußzulage nach dem Ruhe- und Versorgungsgenußzulagegesetz 1966 gebührte, eine um den Betrag gemäß Z 1 erhöhte Ruhe- oder Versorgungsgenußzulage.

(3) Abs. 1 und 2 sind bei einem Beamten, der im Dezember 1990 aus dem Dienststand ausscheidet und im Zeitpunkt des Ausscheidens Anspruch auf eine in Abs. 1 genannte Dienstzulage hat, sinngemäß anzuwenden.

Artikel III

Die Gemeinde hat die im Art. II geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

Artikel IV

Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 1991 in Kraft.

Der Landeshauptmann: Der Landesamtsdirektor:
Zilk Bandion