

# Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 2004

Ausgegeben am 10. September 2004

36. Stück

36. Gesetz: Dienstordnung 1994 (18. Novelle zur Dienstordnung 1994), Vertragsbedienstetenordnung 1995 (18. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) und Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (6. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995); Änderung (Antidiskriminierungsnovelle) [CELEX-Nrn.: 32000L0043 und 32000L0078]

## 36.

### **Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 (18. Novelle zur Dienstordnung 1994), die Vertragsbedienstetenordnung 1995 (18. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995) und das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995 (6. Novelle zum Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995) geändert werden (Antidiskriminierungsnovelle)**

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

#### **Artikel I**

Die Dienstordnung 1994, LGBl. für Wien Nr. 56, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 29/2004, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 18 werden folgende §§ 18a bis 18c samt Überschrift eingefügt:

#### **„Diskriminierungsverbot**

**§ 18a.** (1) Dem Beamten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Beamten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem 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.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmales in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. die von einem Beamten erfolgte Anstiftung eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach Abs. 1 oder Z 2 verbotenen Verhalten,
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Beamten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende Verhaltensweise, die mit einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem davon betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt (Belästigung), sowie

3. jede von einem Beamten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat.

**§ 18b.** (1) Eine Diskriminierung im Sinn des § 18a Abs. 1 liegt nicht vor, wenn

1. die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit erfolgt, sofern dieser nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen,
2. die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme auf Grund der Art der auszuübenden dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung der Sicherung grundlegender dienstlicher Anforderungen dienen, sofern es sich um eine angemessene Anforderung handelt, oder
3. die unterschiedliche Behandlung auf Grund des Alters oder einer Behinderung durch ein rechtmäßiges Ziel (Abs. 2 oder 3) gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt insbesondere nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung zur Verwirklichung beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder wirtschaftspolitischer Ziele erforderlich ist, sofern die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme zur Erreichung eines dieser Ziele angemessen und erforderlich ist. Unter den Voraussetzungen der Angemessenheit und Erforderlichkeit sind insbesondere zulässig:

1. Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für die Begründung des Dienstverhältnisses,
2. Mindestanforderungen an das Dienstalter für bestimmte damit verbundene Vorteile,
3. die Festlegung eines Höchstalters für die Begründung des Dienstverhältnisses auf Grund
  - a) besonderer Ausbildungserfordernisse für eine bestimmte Tätigkeit oder
  - b) der Notwendigkeit einer angemessenen Dienstzeit zur Gemeinde Wien vor dem Eintritt in den Ruhestand
 und
4. die Festlegung besonderer, der beruflichen Eingliederung von jugendlichen oder älteren Personen oder von Personen mit Fürsorgepflichten dienender Regelungen, Beurteilungskriterien oder Maßnahmen.

(3) Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung liegt insbesondere nicht vor, wenn erforderliche und im Sinn des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16, zu treffende angemessene Maßnahmen für Behinderte ergriffen werden oder nur deshalb nicht ergriffen werden, weil sie die Gemeinde Wien unverhältnismäßig belasten würden.

**§ 18c.** Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBl. für Wien Nr. 18/1996, zu beurteilen.“

2. *(Verfassungsbestimmung im Umfang des § 67j Abs. 2) Nach § 67a wird folgender Abschnitt 6b eingefügt:*

### **„6b. Abschnitt**

#### **Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen**

##### **Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Anstellung**

**§ 67b.** Ist das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eines Bewerbers, der nicht bereits in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien steht, infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 nicht begründet worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 10 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

##### **Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**

**§ 67c.** Ist der Beamte infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 der Vertragsbediensteten-

ordnung 1995 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) nach § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes betraut worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Beamten zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 14 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

#### **Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen**

**§ 67d.** Ist der Beamte durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bei der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung, oder in Bezug auf die Arbeitsbedingungen diskriminiert worden, sind die §§ 11 bis 13 und 15 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

#### **Schadenersatz wegen Belästigung**

**§ 67e.** (1) Ein von einer Diskriminierung im Sinn des § 18a Abs. 3 Z 2 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 3 Z 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 betroffener Beamter hat gegenüber dem Diskriminierer Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es der Vertreter der Dienstgeberin (§ 2 Abs. 1 W-GBG) trotz Kenntnis einer bestehenden Diskriminierung, welche zu einem Schadenersatz gemäß Abs. 1 berechtigt, unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat der von der Diskriminierung betroffene Beamte – sofern er keinen Schadenersatz nach Abs. 1 geltend macht – aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zu berücksichtigen, inwieweit das diskriminierende Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für den Beamten geschaffen hat.

#### **Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung**

**§ 67f.** Ist der Beamte infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 18a Abs. 3 Z 3 dieses Gesetzes oder des § 4a Abs. 3 Z 3 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 von einer nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung betroffen, ist je nach Art der nachteiligen Entscheidung § 67c oder § 67d anzuwenden.

#### **Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts**

**§ 67g.** Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

#### **Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung**

**§ 67h.** (1) Ansprüche des Beamten nach § 67c, § 67e Abs. 2 und § 67f in Verbindung mit § 67c sind mit Antrag bei der Dienstbehörde, Ansprüche des Beamten gegenüber dem Diskriminierer nach § 67e Abs. 1 sowie Ansprüche von Bewerbern nach § 67b sind gerichtlich geltend zu machen, und zwar jeweils binnen sechs Monaten. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 67b, § 67c und § 67f in Verbindung mit § 67c beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt § 10 der Besoldungsordnung 1994.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich der Beamte oder der Bewerber 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 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens

für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.

### **Besondere Verfahrensbestimmungen**

**§ 67i.** Soweit nach § 67h Abs. 1 Ansprüche bei Gericht geltend zu machen sind, hat der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

### **Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen**

**§ 67j.** (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 18a) von Beamten oder durch Beamte (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 7 Abs. 3 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

(3) Die Stelle ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung gemäß § 18a durch einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unmittelbar bei der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1) Anzeige zu erstatten.“

## **Artikel II**

Die Vertragsbedienstetenordnung 1995, LGBl. für Wien Nr. 50, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 20/2004, wird wie folgt geändert:

*1. Nach § 4 werden folgende §§ 4a bis 4d samt Überschrift eingefügt:*

### **„Diskriminierungsverbot**

**§ 4a.** (1) Dem Vertragsbediensteten ist es im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu diskriminieren. Insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einem Vertragsbediensteten unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, vor allem 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.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmales in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Angehörige einer bestimmten Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung bzw. Personen mit einer Behinderung, in einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Als Diskriminierung gilt auch

1. die von einem Vertragsbediensteten erfolgte Anstiftung eines Bediensteten der Stadt Wien zu einem nach Abs. 1 oder Z 2 verbotenen Verhalten,
2. jede nicht unter Abs. 1 zweiter Satz fallende, von einem Vertragsbediensteten gesetzte als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehende Verhaltensweise, die mit

einem in Abs. 1 erster Satz genannten Merkmal in Zusammenhang steht, von dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht angesehen wird und die Würde dieses Bediensteten verletzt (Belästigung), sowie

3. jede von einem Vertragsbediensteten getroffene nachteilige das Dienstverhältnis betreffende Entscheidung, insbesondere in Bezug auf die in Abs. 1 zweiter Satz genannten Angelegenheiten, die deshalb erfolgt, weil sich der Bedienstete gegen eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes beschwert, eine solche zur Anzeige gebracht oder als Zeuge oder Beteiligter in einem Verfahren wegen einer behaupteten Diskriminierung ausgesagt hat.

**§ 4b.** (1) Eine Diskriminierung im Sinn des § 4a Abs. 1 liegt nicht vor, wenn

1. die unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit erfolgt,
2. die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme auf Grund der Art der auszuübenden dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung der Sicherung grundlegender dienstlicher Anforderungen dienen, sofern es sich um eine angemessene Anforderung handelt, oder
3. die unterschiedliche Behandlung auf Grund des Alters oder einer Behinderung durch ein rechtmäßiges Ziel (Abs. 2 oder 3) gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt insbesondere nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung zur Verwirklichung beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder wirtschaftspolitischer Ziele erforderlich ist, sofern die Regelung, das Beurteilungskriterium oder die Maßnahme zur Erreichung eines dieser Ziele angemessen und erforderlich ist. Unter den Voraussetzungen der Angemessenheit und Erforderlichkeit sind insbesondere zulässig:

1. Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für die Begründung des Dienstverhältnisses,
2. Mindestanforderungen an das Dienstalder für bestimmte damit verbundene Vorteile,
3. die Festlegung eines Höchstalters für die Begründung des Dienstverhältnisses auf Grund besonderer Ausbildungserfordernisse für eine bestimmte Tätigkeit und
4. die Festlegung besonderer, der beruflichen Eingliederung von jugendlichen oder älteren Personen oder von Personen mit Fürsorgepflichten dienender Regelungen, Beurteilungskriterien oder Maßnahmen.

(3) Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung liegt insbesondere nicht vor, wenn erforderliche und im Sinn des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16, zu treffende angemessene Maßnahmen für Behinderte ergriffen werden oder nur deshalb nicht ergriffen werden, weil sie die Gemeinde Wien unverhältnismäßig belasten würden.

**§ 4c.** Die §§ 4a und 4b finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.

**§ 4d.** Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sind nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG, LGBI. für Wien Nr. 18/1996, zu beurteilen.“

2. *(Verfassungsbestimmung im Umfang des § 54j Abs. 2 und des § 54k Abs. 2) Nach § 54 wird folgender Abschnitt 6a eingefügt:*

### **„6a. Abschnitt**

#### **Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung, Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen**

##### **Schadenersatz wegen Diskriminierung bei Begründung des Dienstverhältnisses**

**§ 54a.** Ist das vertragsmäßige Dienstverhältnis infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 1 der Dienstordnung 1994 nicht begründet worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Bewerber zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 10 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

##### **Schadenersatz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg**

**§ 54b.** Ist der Vertragsbedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 5 der Dienstordnung 1994 nicht mit einer höherwertigen Verwendung (Funktion) nach § 2 Abs. 3 des Wiener Gleichbe-

handlungsgesetzes betraut worden, ist die Gemeinde Wien gegenüber dem Vertragsbediensteten zu angemessenem Schadenersatz verpflichtet. § 14 Abs. 2 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes ist anzuwenden.

#### **Ansprüche wegen Diskriminierung bei Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie den Arbeitsbedingungen**

**§ 54c.** Ist der Vertragsbedienstete durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 2 bis 4 und Z 6 der Dienstordnung 1994 bei der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, einschließlich der Umschulung und der praktischen Berufserfahrung, oder in Bezug auf die Arbeitsbedingungen diskriminiert worden, sind die §§ 11 bis 13 und 15 des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

#### **Beendigung des Dienstverhältnisses**

**§ 54d.** Ist das Dienstverhältnis eines Vertragsbediensteten infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 1 zweiter Satz Z 7 der Dienstordnung 1994 gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund einer Klage des betroffenen Vertragsbediensteten für rechtsunwirksam zu erklären.

#### **Schadenersatz wegen Belästigung**

**§ 54e.** (1) Ein von einer Diskriminierung im Sinn des § 4a Abs. 3 Z 2 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 3 Z 2 der Dienstordnung 1994 betroffener Vertragsbediensteter hat gegenüber dem Diskriminierer Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils zu beinhalten hat.

(2) Hat es der Vertreter der Dienstgeberin (§ 2 Abs. 1 W-GBG) trotz Kenntnis einer bestehenden Diskriminierung, welche zu einem Schadenersatz gemäß Abs. 1 berechtigt, unterlassen, für eine angemessene Abhilfe zu sorgen, hat der von der Diskriminierung betroffene Vertragsbedienstete – sofern er keinen Schadenersatz nach Abs. 1 geltend macht – aus diesem Grund auch gegenüber der Gemeinde Wien Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(3) Bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes nach Abs. 1 und 2 ist zu berücksichtigen, inwieweit das diskriminierende Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für den Vertragsbediensteten geschaffen hat.

#### **Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Viktimisierung**

**§ 54f.** Ist der Vertragsbedienstete infolge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes im Sinn des § 4a Abs. 3 Z 3 dieses Gesetzes oder des § 18a Abs. 3 Z 3 der Dienstordnung 1994 von einer nachteiligen das Dienstverhältnis betreffenden Entscheidung betroffen, ist je nach Art der nachteiligen Entscheidung § 54b, § 54c oder § 54d anzuwenden.

#### **Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts**

**§ 54g.** Schadenersatz und sonstige Ansprüche wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach den Bestimmungen des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes geltend zu machen.

#### **Geltendmachung von Schadenersatz und sonstigen Ansprüchen wegen Diskriminierung**

**§ 54h.** (1) Ansprüche von Bewerbern nach § 54a und von Vertragsbediensteten nach § 54b, § 54c und § 54f in Verbindung mit § 54b sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 54a, § 54b und § 54f in Verbindung mit § 54b beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder der Vertragsbedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Betrauung mit der höherwertigen Verwendung (Funktion) erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von Vertragsbediensteten, die unter Verletzung des Diskriminierungsverbotes ausgesprochen worden ist, ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung oder innerhalb der längeren Kündigungsfrist bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die Festsetzung des Entgelts gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich der Vertragsbedienstete oder der Bewerber 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 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist, im Umfang des jeweiligen Zweckes.

### **Besondere Verfahrensbestimmungen**

**§ 54i.** Für das gerichtliche Verfahren (§ 54h Abs. 1) gilt, dass der Kläger die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Diskriminierungsverbotes vorgelegen hat.

### **Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen**

**§ 54j.** (1) Die nach § 7 Abs. 1 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes, LGBL. für Wien Nr. 35/2004, zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtete Stelle ist auch zur Bekämpfung von Diskriminierungen (§ 4a) von Vertragsbediensteten oder durch Vertragsbedienstete (§ 1 Abs. 2), die im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, zuständig. § 7 Abs. 2 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 7 Abs. 3 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes gilt sinngemäß.

**§ 54k.** (1) Die §§ 54a bis 54f, 54h, 54i und 54j Abs. 1 finden auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 54j Abs. 2 findet auch auf die in § 1 Abs. 2 Z 1, 3, 6 und 7 genannten Bediensteten sowie auf die Angestellten des Landwirtschaftsbetriebes Anwendung.“

### **Artikel III**

Das Wiener Verwaltungssenat-Dienstrechtsgesetz 1995, LGBL. für Wien Nr. 35, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. für Wien Nr. 9/2004, wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§§ 18,“ der Ausdruck „18a, 18b,“ eingefügt.

2. In § 6 Abs. 3 erster Satz wird der Ausdruck „§§ 18, 21,“ durch den Ausdruck „§§ 18 und 18a, dessen Abs. 1 zweiter Satz jedoch nur hinsichtlich der Z 4 und 6, §§ 18b, 21,“ ersetzt.

### **Artikel IV**

Durch Art. I bis III werden folgende Richtlinien des Rates umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22,
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16.

### **Artikel V**

Es treten in Kraft:

1. (Verfassungsbestimmung) Art. I Z 2 (soweit er sich auf § 67j Abs. 2 der Dienstordnung 1994 bezieht) und Art. II Z 2 (soweit er sich auf § 54j Abs. 2 und § 54k Abs. 2 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bezieht) mit Ablauf des Tages der Kundmachung,

2. Art. I Z 1 und 2 (soweit er sich auf § 67j Abs. 1 und 3 der Dienstordnung 1994 bezieht), Art. II Z 1 und 2 (soweit er sich auf § 54j Abs. 1 und § 54k Abs. 1 der Vertragsbedienstetenordnung 1995 bezieht), Art. III und Art. IV mit Ablauf des Tages der Kundmachung.

Der Landeshauptmann:

**Häupl**

Der Landesamtsdirektor:

**Theimer**