

# Dienst- und Besoldungsrecht



## *Inhalt*

**Landes - Gleichbehandlungs-  
gesetz (L-GBG)**

30.01.2010



# **Gesetz vom 6. Juli 2004 über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG)**

In der Fassung der Gesetze:

Stammfassung

LGBl. Nr. 66/2004

(XIV GPStLT RV 1896/1 AB EZ 1896/2)

(1) LGBl. Nr. 5/2010

(XV GPStLT RV 3290/1 AB EZ 3290/4)

## **Inhaltsverzeichnis**

### **1. Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Zweck
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriff der Diskriminierung
- § 4 Sonstige Begriffsbestimmungen

### **2. Abschnitt – Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung**

- § 5 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 6 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung
- § 7 Auswahlkriterien
- § 8 Einreihung von Verwendungen und Stellen
- § 9 Ausschreibung von Stellen und Funktionen
- § 10 Belästigung
- § 11 Sexuelle Belästigung
- § 12 Vertretung von Frauen in Kommissionen
- § 13 Angemessene Vorkehrung für Menschen mit Behinderung

### **3. Abschnitt – Frauenförderung im Bereich, Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung**

- § 14 Frauenförderungsgebot
- § 15 Bevorzugte Aufnahme in den öffentlichen Dienst
- § 16 Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg
- § 17 Gleichbehandlung bei der Aus- und Weiterbildung
- § 18 Ausnahmen in Härtefällen
- § 19 Förderungsmaßnahmen für Karenzierte
- § 20 Frauenförderungsprogramm

### **4. Abschnitt – Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Bereich von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung**

- § 21 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 22 Festsetzung des Entgeltes
- § 23 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 24 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 25 Beruflicher Aufstieg
- § 26 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 27 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 28 Sexuelle Belästigung und Belästigung
- § 29 Verletzung des Ausschreibungsgebotes

- § 30 Geltendmachung von Ansprüchen  
§ 31 Benachteiligungsverbot

### **5. Abschnitt – Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie Rechtsfolgen**

- § 32 Gleichbehandlungsgebot  
§ 33 Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung

### **6. Abschnitt – Institutionen und ihre Aufgaben**

- § 34 Einteilung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen  
§ 35 Gleichbehandlungskommission  
§ 36 Bestellung  
§ 37 Begutachtung von Gesetzen und Verordnungen  
§ 38 Gutachten der Gleichbehandlungskommission  
§ 39 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission  
§ 40 Gutachtenerstellung durch die Kommission  
§ 41 Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte  
§ 42 Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten  
§ 43 Kontaktpersonen  
§ 44 Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme  
§ 45 Verschwiegenheitspflicht  
§ 46 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen  
§ 47 Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag

### **7. Abschnitt – Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 48 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden  
§ 49 Sanktionen  
§ 50 Gemeinschaftsrecht  
§ 51 Übergangsbestimmungen  
§ 52 Auflegen der Vorschrift  
§ 53 Inkrafttreten  
§ 54 Außerkrafttreten

## **1. Abschnitt**

### **Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1**

#### **Zweck**

Dieses Gesetz regelt

1. die Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die besondere Förderung von Frauen sowie
2. die Gleichbehandlung auf Grund der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung und Identität (im Folgenden Diskriminierungsgrund).

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Zweck des Gesetzesentwurfes ist die Schaffung von EU-richtlinienkonformen Bestimmungen im Rahmen der Gleichbehandlung. Der bislang im Landes-Gleichbehandlungsgesetz enthaltene Diskriminierungstatbestand

der Gleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes soll um die Diskriminierungstatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, das sind Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung, ausgeweitet werden.

## § 2

### Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, für
1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst-, oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen und
  2. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.
- (2) Dieses Gesetz ist auf Lehrerinnen und Lehrer im Sinne des Artikel 14 Abs. 2 und 14a Abs. 3 lit.b B-VG nicht anzuwenden.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung regelt den Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes. Der Anwendungsbereich soll wie bisher schon den öffentlichen Dienst Land, Gemeinden und Gemeindeverbände umfassen. Die Gleichbehandlung soll allen Bediensteten garantiert werden, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen oder die sich um eine Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben.

Gemäß Artikel 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechtes der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände. Unter diesen Kompetenztatbestand fallen die Dienstverhältnisse der Beamtinnen/Beamten und Vertragsbediensteten. Die Regelung der Rechtsbeziehungen zu freien Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern und Werkunternehmerinnen/Werkunternehmern fällt in den Kompetenzbereich des Bundes.

Unter Ausbildungsverträge fallen Lehrlinge, Praktikanten.

## § 3

### Begriff der Diskriminierung

- (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund
1. ihres Geschlechtes,
  2. ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft,
  3. ihrer Religion oder der Weltanschauung,

4. einer Behinderung,
  5. des Alters oder
  6. der sexuellen Orientierung
- in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen,

1. die einem Geschlecht angehören,
2. die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören,
3. mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung,
4. mit einer bestimmten Behinderung,
5. eines bestimmten Alters oder
6. mit einer bestimmten sexuellen Orientierung

gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei der Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind auch auf Personen anzuwenden, die auf Grund der Behinderung eines Angehörigen diskriminiert werden.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, die Antirassismusrichtlinie wie auch die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten jeweils in Artikel 2 Abs. 2 eine Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung. Demnach liegt eine unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1) vor, wenn eine Person je nach Diskriminierungsstatbestand (Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Diese Definition macht es notwendig, dass eine vergleichbare Person gefunden wird. Es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund des jeweiligen Diskriminierungsstatbestandes anders behandelt wurde.

Eine mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) soll dann vorliegen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen, die einem Geschlecht, einer Rasse oder ethnischen Herkunft, einer bestimmten Religion oder Weltanschauung angehören oder mit einer Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses

Zieles angemessen und erforderlich.

Eine unterschiedliche Behandlung ist dann objektiv gerechtfertigt, wenn das Ziel der betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert und wichtig genug ist, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben und die zur Erreichung dieses Zieles angewandten Mittel geeignet und erforderlich sind.

Die Antirassismusrichtlinie enthält keine Definition der Begriffe „Rasse oder ethnische Herkunft“. Zur Auslegung dieser Begriffe sind die völkerrechtlichen Normen heranzuziehen (z.B. das Abkommen zur Eliminierung jeder Form der rassischen Diskriminierung-CERD oder Artikel 26 des internationalen Paktes über zivile und politische Rechte-CCPR). Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass diese Personen deshalb als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Diese Unterschiede sind auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen gegeben und können von den betroffenen Personen nicht geändert werden. Darunter fallen Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie eine als fremd angesehene Muttersprache.

Die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind ebenfalls nicht definiert. Im Hinblick auf das Ziel der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie ist jedoch eine weite Auslegung zugrunde zu legen. Religion umfasst daher jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft, aber auch zu einer nicht religionsorientierten Weltanschauung sowie die Ausübung der Religion oder Weltanschauung.

Zur Ausübung gehört das Tragen von religiösen Symbolen (z.B. Kopftücher, Turbane).

Auch das Kriterium der „sexuellen Orientierung“ ist weit auszulegen. Davon erfasst sind Homo- und Heterosexuelle. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig; betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaaren geleistet werden. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiterhin zulässig.

Entsprechend dem jeweiligen Artikel 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, der Antirassismusrichtlinie und der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie gilt auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung. Durch § 3 Abs. 3 soll die erforderliche Umsetzung erfolgen. Damit soll es ermöglicht werden, dass auch gegenüber jener Person, die eine andere Person zur Diskriminierung angestiftet hat, Schadenersatzansprüche

geltend gemacht werden können.

Weil oftmals auch Angehörige auf Grund einer Behinderung eines Familienmitgliedes (z.B. Eltern behinderter Kinder) diskriminiert werden, soll durch Abs. 4 der Diskriminierungsschutz auch auf Angehörige von behinderten Menschen ausgedehnt werden. Die Angehörigeneigenschaft wird durch § 4 Abs. 5 definiert.

## § 4

### Sonstige Begriffsbestimmungen

(1) Dienstgeber/Dienstgeberin im Sinne dieses Gesetzes ist das Land, eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband.

(2) Vertreterin/Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin im Sinne dieses Gesetzes sind die Landesregierung, die oberste Dienstbehörde nach den gemeinderechtlichen Vorschriften, jede Dienststellenleiterin/jeder Dienststellenleiter, jede/jeder Vorgesetzte sowie jede/jeder Bedienstete, soweit diese/dieser auf Seiten des Dienstgebers/der Dienstgeberin maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(4) Menschen mit Behinderungen sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung voraussichtlich länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und deren Teilhabe am Leben in der Gesellschaft dadurch beeinträchtigt ist.

(5) Als Angehörige gemäß § 3 Abs. 4 gelten der Ehegatte, die Verwandten in gerader Linie und die Verwandten zweiten Grades in der Seitenlinie, und zwar auch dann, wenn die Verwandtschaft auf unehelicher Verwandtschaft beruht, die Verschwägerten in gerader Linie, die Wahl(Pflege)eltern und die Wahl(Pflege)kinder sowie Lebensgefährten und deren Kinder.

(6) Interessenvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen und
2. juristischen Personen, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben (Nichtregierungsorganisationen).

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1::**

Die Begriffsbestimmungen des § 4 entsprechen dem bisherigen § 2 Abs. 2 bis 4.

In den Bundesgesetzen gibt es verschiedene Behinderungsbegriffe (siehe z.B. BeinstG, ASVG, Familienlastenausgleichsgesetz). Allen gesetzlichen Definitionen von Behinderung ist gemeinsam, dass die Behinderung eine gewisse Schwere aufweisen und

voraussichtlich eine gewisse Zeit andauern muss. Demnach soll nach Abs. 4 für die Zugehörigkeit zum Personenkreis der Menschen mit Behinderung Folgendes wesentlich sein:

- Abweichung der körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder psychischen Verfassung von dem für das Lebensalter typischen Zustand;
- dieser Zustand muss voraussichtlich länger als sechs Monate andauern und
- die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigen.

Abs. 5 definiert den Personenkreis der Angehörigen von Menschen mit Behinderung, der unter den Diskriminierungsschutz fallen soll.

Abs. 6 beinhaltet eine Definition der an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes interessierten Interessenvertretungen.

Die gesetzlich beruflichen Interessenvertretungen sind durch Gesetz als Körperschaften öffentlichen Rechts eingerichtet und beruhen auf dem Prinzip der Zwangsmitgliedschaft der Angehörigen bestimmter Berufsgruppen. Zahlreiche wichtige Interessenverbände sind als Vereine nach dem Vereinsgesetz eingerichtet und beruhen auf freiwilliger Mitgliedschaft.

Von Abs. 6 sind beispielsweise erfasst:

Kammern für Arbeiter und Angestellte, für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, die Ärztekammer, Gewerkschaftsbund, Personalvertretung, Rosalia PantherInnen, Behindertenverbände usw..

## 2. Abschnitt

### Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

#### § 5

#### Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

(1) Wegen der im § 1 genannten Diskriminierungsgründe - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen oder Funktionen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften getroffenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto - Gleichstellung von Frau und Mann im Sinne des Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung von jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne des Gesetzes.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Das Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis umfasst neben dem bisherigen Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern nunmehr auch die Tatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Demnach darf auch niemand auf Grund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert werden.

Abs. 1 enthält beispielhaft jene Angelegenheiten, die mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen und auf die sich das Gleichbehandlungsgebot bezieht.

Nach Abs. 2 soll eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt sein. Unberührt bleiben auch die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Staaten und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf. Eine unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit darf jedoch nur aus sachlichen Gründen erfolgen.

## § 6

### **Gerechtfertigte Ungleichbehandlung**

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales, das im Zusammenhang mit einem der in § 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(3) Ungleichbehandlungen nach Abs. 2 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Bediensteten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(4) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Artikel 4 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien bietet die Möglichkeit, Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da das Gleichbehandlungsgebot aber grundsätzlich einzuhalten ist, sind Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot nur bei ganz außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt.

Nach Abs. 1 ist eine Ungleichbehandlung dann gerechtfertigt, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Dabei sind solche beruflichen Anforderungen abgedeckt, die unbedingt notwendig zur Ausführung der beruflichen Tätigkeit sind. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und die Rahmenbedingungen in der bzw. unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird.

Nach Artikel 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie können unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters keine Diskriminierung darstellen. Eine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters ist demnach dann nicht gegeben, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Zu den legitimierten Zielen, die in der

Richtlinie beispielhaft aufgezählt sind, zählen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung.

Abs. 3 präzisiert die in Abs. 2 erfolgte demonstrative Aufzählung von gerechtfertigten Ungleichbehandlungen. Abs. 3 Z 1 bis 3 orientiert sich dabei an die Formulierung von Artikel 6 Abs. 1 lit.a bis c der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie.

Mit Abs. 4 soll Artikel 6 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie umgesetzt werden. Dabei wird bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen ermöglicht, solange dies nicht zu einer Diskriminierung des Geschlechts führt.

## §7

### Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen, soweit in diesem Gesetz nicht Ausnahmen vorgesehen sind, insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
  - a. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
  - b. Teilbeschäftigung oder,
  - c. Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Ehegatten/der Ehegattin oder Lebensgefährtin/Lebensgefährtin, einer Bewerberin/eines Bewerbers,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und
5. die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

§ 7 entspricht dem bisherigen § 4 und enthält eine beispielhafte Aufzählung von Kriterien, die bei einer Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen/Bewerbern nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

## § 8

### Einreihung von Verwendungen und Stellen

Bei der dienst- und besoldungsrechtlichen Einreihung von Verwendungen und Stellen insbesondere zu Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Dienst- oder Gehaltsklassen dürfen bei der Beurteilung einer Tätigkeit einer Person keine Kriterien herangezogen werden, die zur einer Diskriminierung führen.

## § 9

### Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) In Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind die mit der Stelle oder der Funktion verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen der in § 1 genannten Diskriminierungsgründe führen.

(2) Verwendungs- und Funktionsbezeichnungen sind in den Ausschreibungen in der männlichen und weiblichen Form zu verwenden. Die Ausschreibungen dürfen auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Ausschreibungen sind vor Kundmachung der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Überprüfung auf die Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieses Gesetzes zu übermitteln. Werden von der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb von zehn Arbeitstagen keine Einwände erhoben, kann die Ausschreibung kundgemacht werden.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Die §§ 8 und 9 entsprechen den bisherigen §§ 5 und 6. Haben die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Laufbahn- und Stellenbewertung sowie bei der Ausschreibung von Stellen und Funktionen abgestellt, sollen diese Bestimmungen auf die Diskriminierungstatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien ausgedehnt werden.

## § 10

### Belästigung

(1) Eine Diskriminierung wegen der in § 1 genannten Diskriminierungsgründe liegt vor, wenn die/der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin/vom Vertreter des Dienstgebers /der Dienstgeberin selbst belästigt wird,
2. durch Dritte, auch außerhalb eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, belästigt wird oder
3. durch Dritte belästigt wird, und die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine Belästigung liegt auch vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Diskriminierungsgründe nach § 1 Z 2 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder

demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

(3) Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin/eines Vertreters des Dienstgebers/der Dienstgeberin oder einer Kollegin/eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen für den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

## § 11

### Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die/der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von einer Vertreterin/einem Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin selbst sexuell belästigt wird,
2. durch Dritte, auch außerhalb eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird, und die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. bei dem Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin/eines Vertreters des Dienstgebers/der Dienstgeberin oder einer Kollegin/eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen für den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1::**

Die vorliegenden Bestimmungen legen fest, von wem eine Belästigung oder sexuelle Belästigung erfolgen kann.

Demnach kann eine derartige Diskriminierung von einem Vertreter/einer Vertreterin des Dienstgebers/der Dienstgeberin, das sind in diesem Falle Vorgesetzte wie z.B.

Dienststellenleiter oder Amtsleiter, erfolgen (§§ 10 und 11 Abs. 1 Z 1).

Zu den jeweils in §§ 10 und 11 Abs. 1 genannten „Dritten“ gehören insbesondere Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen sowie Parteien oder Kunden, die in der Dienststelle anwesend sind oder sich im Dienstbereich aufhalten oder Bedienstete von Fremdfirmen, die an den Dienststellen tätig sind.

Die Verwirklichung des Tatbestandes der §§ 10 und 11 Abs. 1 setzt eine vorsätzliche oder fahrlässige Untätigkeit der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers/der Dienstgeberin voraus. Eine Verpflichtung zur Schaffung von Abhilfe ist anzunehmen, wenn die (sexuelle) Belästigung zur Kenntnis gebracht wurde oder bei sorgfältiger Ausübung der dienstrechtlichen Aufsichtspflichten auffallen hätte müssen.

Artikel 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie umfasst neben der sexuellen Belästigung die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Dieser neue Diskriminierungstatbestand soll nun aufgenommen werden.

§ 10 Abs. 2 ist dem Wortlaut nach dem jeweiligen Artikel 2 Abs. 3 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien nachgebildet und umfasst die Belästigung auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Wie bei der sexuellen Belästigung können auch hier Verhaltensweisen verschiedene Formen annehmen, angefangen von sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern und sonstigen Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung schaffen. Belästigungen können auch eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten.

Geschlechtsbezogene Belästigung (§ 10 Abs. 3) kann in Form von Mobbing erfolgen, wobei nur jener Teilaspekt umfasst ist, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen von sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern und sonstigen Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung schaffen. Belästigungen können auch eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten.

§ 11 Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 7 Abs. 2. Die Legaldefinition entspricht der Definition der sexuellen Belästigung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie.

Obwohl in erster Linie Frauen von der sexuellen Belästigung betroffen sind, erfolgt die Definition geschlechtsneutral. Dabei soll auch berücksichtigt werden, dass es sexuelle Belästigung auch nur zwischen Frauen oder nur zwischen Männern geben kann.

Die „Praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen“, welche der Empfehlung 92/131/EWG in einem Anhang beigeschlossen sind, definieren neben unerwünschten körperlichen Verhaltensweisen auch verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung. Dazu gehören z.B. das Erzählen obszöner Witze, das Verbreiten von pornographischen Zeitschriften, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechterrolle, eindeutige sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre professionelle Kompetenz missachten. Diese Verhaltensweisen werden zur Diskriminierung, wenn sie fortgesetzt werden, nachdem die/der Betroffene deutlich gemacht hat, dass sie/er diese Verhaltensweisen als beleidigend empfindet. Auch ein einmaliger Zwischenfall kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

## § 12

### Vertretung von Frauen in Kommissionen

(1) Die in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen und anderen Kollegialorgane, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, sind nach Möglichkeit paritätisch aus Frauen und Männern zusammenzusetzen.

(2) Die nach den Dienstrechtsvorschriften nominierungs- oder vorschlagsberechtigten Organe (einschließlich der Personalvertretungsorgane und der Organe der Gewerkschaft) haben auf das Ziel der paritätischen Zusammensetzung der Gremien gemäß Abs. 1 Bedacht zu nehmen.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 9 und wird unverändert übernommen.

**§ 13****Angemessene Vorkehrung für Menschen mit Behinderung**

(1) Menschen mit Behinderung sind durch geeignete und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen der Zugang zu Beschäftigungen, die Ausübung eines Berufes, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihren Fähigkeiten entsprechend zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber/die Dienstgeberin unverhältnismäßig belasten.

(2) Geeignete Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, insbesondere durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder durch eine Anpassung des Arbeitsgerätes, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Artikel 5 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten durch angemessene Vorkehrungen die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Durch § 13 soll diese Verpflichtung für die berufliche Integration behinderter Menschen im Landes-, Gemeinde- oder Gemeindeverbandsdienst garantiert werden. Dementsprechend soll auch behinderten Bediensteten der berufliche Aufstieg als auch die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden.

Hinsichtlich der Definition des Personenkreises siehe Erläuternde Bemerkungen zu § 4 Abs. 4.

Die Maßnahmen, die gegebenenfalls für eine berufliche Integration behinderter Menschen erforderlich sind, dürfen den Dienstgeber/die Dienstgeberin nicht unverhältnismäßig belasten. Entsprechend dem Abs. 21 der Erwäggründe der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sollten bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen (außerordentlichen) Belastungen führen, insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

### 3. Abschnitt

#### Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

##### § 14

#### Frauenförderungsgebot

- (1) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände haben auf eine Beseitigung
1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
  2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

(2) Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

§ 14 entspricht dem bisherigen § 34. Dabei wird das „Frauenförderungsgebot“ für den Bereich Land, Gemeinden und Gemeindeverbände festgeschrieben.

Ausgangsbasis für die Ermittlung des Frauenanteiles ist die Gesamtzahl der „dauernd Beschäftigten“. Das sind jene Bedienstete, die in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen. Die Art des Dienstverhältnisses, ob öffentlich-rechtlich oder privat-rechtlich ist unerheblich. Zur Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten zählen auch Bedienstete, die sich auf Karenzurlaub oder Karenz befinden oder aus sonstigen Gründen dienstfreigestellt oder einem anderen Dienstgeber/einer anderen Dienstgeberin zugewiesen sind.

##### § 15

#### Bevorzugte Aufnahme in den öffentlichen Dienst

Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind solange bevorzugt aufzunehmen, bis eine Ausgewogenheit des Anteiles der Frauen und der Männer im betreffenden Dienstzweig oder in der betreffenden Funktionsgruppe erreicht ist.

##### § 16

#### Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind solange bevorzugt zu bestellen, bis eine Ausgewogenheit des Anteiles von Frauen und Männern an

der Gesamtzahl der auf eine Verwendungsgruppe, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe entfallenden Funktionen erreicht ist.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 35 und 36.

Um den Frauenanteil zu heben, sollen Frauen bei der Aufnahme wie auch beim beruflichen Aufstieg bevorzugt werden. Die Wortfolge „geringer geeignet als der bestgeeignete Mitbewerber“ weist aber darauf hin, dass jedenfalls ein Wertvergleich vorzunehmen ist. Keinesfalls darf die Frauenförderung dazu führen, dass eine Frau einem besser qualifizierten Mann vorgezogen wird. Jedenfalls ist bei jeder diesbezüglichen Entscheidung Bedacht zu nehmen, dass nicht Vorurteile über die Eignung der Frau für eine bestimmte Tätigkeit einfließen.

## § 17

### **Gleichbehandlung bei der Aus- und Weiterbildung**

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen oder Funktionen qualifizieren, in gleichem Maße wie Männer zuzulassen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 36.

Gerade der Bereich der Aus- und Weiterbildung bietet die Möglichkeit, durch eine besondere Einbeziehung von Frauen den Frauenanteil in höherer Verwendung und Funktionen zu heben.

## § 18

### **Ausnahmen in Härtefällen**

(1) Die §§ 15 und 16 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass eine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Frauenförderungsgebotes eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Die Begründung ist schriftlich festzuhalten.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbare oder mittelbare diskriminierende Wirkung haben.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 38.

Die Bevorzugung von Frauen bei der Aufnahme in ein Dienstverhältnis und beim beruflichen Aufstieg soll nach § 18 jedoch dann nicht erfolgen, wenn die Bevorzugung eine unzumutbare Härte für einen gleichqualifizierten Mitbewerber darstellen würde. Das Abgehen vom Frauenförderungsgebot ist in diesem Fall schriftlich zu begründen.

## § 19

### Förderungsmaßnahmen für Karenzierte

Der Dienstgeber/Die Dienstgeberin hat dafür zu sorgen, dass alle Bediensteten, einschließlich der teilbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst oder vom Dienstort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen informiert werden. Diese Bediensteten sind nach Möglichkeit zu den Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen zuzulassen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 39.

Durch diese Förderungsmaßnahmen soll insbesondere verhindert werden, dass sich die Karrierechancen durch den fehlenden Kontakt zur bisherigen Dienststelle und durch fehlende Möglichkeiten zum berufsbegleitenden Qualifikationserwerb verringern.

## § 20

### Frauenförderungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat nach Einholung eines Vorschlages der Kommission ein Frauenförderungsprogramm durch Verordnung zu erlassen.

(2) Das Frauenförderungsprogramm ist für jede Dienststelle auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes dritten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten getrennt nach Dienstklassen, Verwendungs-, Entlohnungs- und Funktionsgruppen für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils drei Jahren ist es an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsprogramm ist weiters festzulegen, welche sonstigen Maßnahmen durchzuführen sind, um eine bestehende Unterrepräsentation oder bestehende Benachteiligungen von Bediensteten zu beseitigen.

(4) Soweit eine Frauenförderung im Sinne dieses Gesetzes geboten ist, haben die Gemeinden und Gemeindeverbände ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen. Die Abs. 2 und 3 sind anzuwenden.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 40.

Bei der Verwirklichung des Frauenförderungsgebotes kommt dem Frauenförderungsprogramm besondere Bedeutung zu. Das derzeit geltende Landes-Frauenförderungsprogramm, das für den gesamten Bereich des Landesdienstes einschließlich Kages gilt, verfolgt die Ziele, sowohl im Grundsatz wie auch in der Praxis die Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf sicherzustellen. Durch entsprechende Bedingungen soll der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen sowie in Kommissionen und Gremien erhöht werden. Für gleiche Qualifikation sollen gleiche Berufs- und Aufstiegschancen sichergestellt werden. Die rollenspezifische Arbeitsteilung soll durch entsprechend formulierte Ausschreibungen und Stellenbeschreibungen überwunden werden. Durch flexible Arbeitszeitstrukturen soll der Eintritt in das Erwerbsleben erleichtert werden und für Frauen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen soll für Frauen erleichtert werden. Durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung soll die soziale und persönliche Kompetenz sowie die Managekompetenz von Frauen gezielt gefördert werden.

#### **4. Abschnitt**

### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Bereich von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung**

#### **§ 21**

#### **Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 5 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber/die Dienstgeberin gegenüber der Bewerberin/dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin/der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge oder
  2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin/des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge
- des für die Gehaltsklasse 9, Gehaltsstufe 3 gebührenden Betrages.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die bisher geltende Regelung hinsichtlich der Rechtsfolgen bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung eines Dienstverhältnisses (§ 10) hat für die Höhe des Schadenersatzes keine Höchstgrenze vorgesehen.

Aus dem Umstand, dass nach der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch ein immaterieller Schadenersatzanspruch besteht, ist eine entsprechende Ergänzung vorgesehen. Demnach soll der Dienstgeber bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung des Dienstverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens und zusätzlich zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden) verpflichtet werden.

Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein bereits vorhandenes Vermögensgut vermindert wird. Entgangener Gewinn ist dann gegeben, wenn eine Vermögensvermehrung verhindert wird.

Die Rechtsfolge des Schadenersatzes knüpft lediglich an den Tatbestand der Diskriminierung an; ein schuldhaftes Handeln ist nicht erforderlich.

Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für die Bewerberin/den Bewerber, die/der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hatte, ein Mindestbetrag von drei Monatsbezügen vorgesehen.

Für die Bewerberin/den Bewerber, deren/dessen durch die Diskriminierung erwachsener Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer/seiner Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis zu drei Monatsbezüge der Gehaltsklasse 9, Gehaltsstufe 3, vorgesehen (d.s. für 2004 € 1.930,1 monatlich).

## § 22

### Festsetzung des Entgeltes

Erhält eine Bedienstete/ein Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 2 durch den Dienstgeber/die Dienstgeberin für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter/eine Bedienstete, bei dem/bei der eine Diskriminierung nicht erfolgt, so hat sie/er gegenüber dem Dienstgeber/der Dienstgeberin Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

## § 23

### **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 3 hat die/der Bedienstete Anspruch auf Gewährung

1. der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und
2. einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

## § 24

### **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 4 hat die/der Bedienstete auf ihr/sein Verlangen Anspruch auf

1. Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Ersatz des Vermögensschadens und
2. eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

## § 25

### **Beruflicher Aufstieg**

(1) Ist eine Bedienstete/ein Bediensteter wegen einer vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber/die Dienstgeberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zur Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die/der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Gehaltsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Gehaltsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Gehalt, das die/der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Gehalt.

## § 26

### **Gleiche Arbeitsbedingungen**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 6 hat die/der Bedienstete Anspruch auf

1. Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Bediensteter/eine Bedienstete, bei dem/der eine Diskriminierung wegen der in § 1 genannten Diskriminierungsgründe nicht erfolgt, oder Ersatz des Vermögensschadens und
2. eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die Bestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 11 bis 15.

Die Rechtsfolgen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgeltes, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Gewährung von gleichen Arbeitsbedingungen sind entsprechend der Vorgabe der umzusetzenden EU-Richtlinien zu erweitern. Demnach soll neben dem Ersatz der Bezugsdifferenz (§ 22) bzw. Gewährung der entsprechenden Maßnahme oder dem Ersatz des Vermögensschadens (§§ 23 bis 26) zusätzlich auch der Ersatz des immateriellen Schadens erfolgen.

## § 27

### Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen eines im § 5 Abs. 1 genannten Grundes gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 5 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der/des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienst-, oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtswirksam zu erklären.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

§ 27 entspricht dem bisherigen § 16 und regelt die Rechtsfolgen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

## § 28

### Sexuelle Belästigung und Belästigung

(1) Eine Bedienstete/Ein Bediensteter hat gegenüber dem Belästiger/der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie/er infolge einer Belästigung nach den §§ 10 oder 11 im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Eine Bedienstete/Ein Bediensteter hat im Fall der §§ 10 Abs. 1 Z 3 und 11 Abs. 1 Z 3 auch gegenüber dem Dienstgeber/der Dienstgeberin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die/der Bedienstete zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadensersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von € 700.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die bisherige Schadenersatzbestimmung bei sexueller Belästigung § 17 wird um die Diskriminierungstatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung) erweitert. Gleichzeitig soll der Mindestbetrag des Schadenersatzes von bisher € 363,4 auf € 400 aufgerundet werden.

## § 29

### Verletzung des Ausschreibungsgebotes

(1) Wurde im Text einer Ausschreibung entgegen den Einwänden der/des Gleichbehandlungsbeauftragten eine Formulierung verwendet, die das Ausschreibungsgebot des § 9 Abs. 1 oder 2 verletzt, ist die Ausschreibung auf Verlangen der/des zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu wiederholen. Das Verlangen ist binnen 14 Kalendertagen ab Kundmachung der rechtswidrigen Erstausschreibung zu stellen.

(2) Eine wiederholte Ausschreibung ist als solche zu bezeichnen. In die Ausschreibung ist der Hinweis aufzunehmen, dass Bewerbungen auf Grund der ersten Ausschreibung ihre Gültigkeit behalten.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die Bestimmung des § 29 entspricht dem bisherigen § 18.

Abs. 2 enthält Klarstellungen für den Fall, dass eine Ausschreibung zu wiederholen ist.

## § 30

### Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche

1. von Bewerberinnen/Bewerbern nach § 21 und
2. von Vertragsbediensteten nach § 25

sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung nach den §§ 21 und 25 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerberin/dem Bewerber, der/dem Vertragsbediensteten die Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme oder um Betrauung mit einer höherwertigen Verwendung oder Funktion zugestellt worden ist. Im Fall der Belästigung beginnt die Frist für die Geltendmachung mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(2) Für Ansprüche nach § 22 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(3) Ansprüche

1. von Bediensteten nach den §§ 23, 24 und 26 und
2. von Beamtinnen/Beamten nach § 25

sind binnen sechs Monaten mit Antrag beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der/dem Bediensteten die Ablehnung der beantragten Sozialleistung, der Nichteinbeziehung in die beantragte Aus- und Weiterbildungsmaßnahme oder der Nichtgewährung der gleichen Arbeitsbedingungen zugestellt worden ist. Im Fall der Belästigung beginnt die Frist für die Geltendmachung mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(4) Eine Kündigung oder Entlassung der/des Vertragsbediensteten nach § 27 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin/eines provisorischen Beamten, ist binnen vierzehn Tagen ab Zustellung bei der Dienstbehörde geltend zu machen.

(5) Ansprüche nach § 28 wegen sexueller Belästigung und Belästigung sind binnen drei Jahren

1. von Vertragsbediensteten gerichtlich
2. von Beamtinnen/Beamten mit Antrag beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der sexuellen Belästigung.

(6) Wenn vor einem Gericht ein Anspruch nach den §§ 21 bis 28 geltend gemacht wird und Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem Dienstgeber/der Dienstgeberin sowie im Fall einer sexuellen Belästigung oder Belästigung dem Belästiger/der Belästigerin zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat (Beweislastumkehr).

(7) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung der Diskriminierungsverbote bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt eine Hemmung der Fristen nach Abs. 1, 3 und 4. Die Hemmung der Fristen endet mit der Mitteilung gemäß § 38 Abs. 9 an die Antragstellerin/den Antragsteller.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

§ 30 entspricht dem bisherigen § 19.

Nach Abs. 1 sollen bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Schadenersatzansprüche von Bewerbern/Bewerberinnen bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses sowie von Vertragsbediensteten beim beruflichen Aufstieg und bei einer Belästigung innerhalb von sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen sein. Da eine Belästigung nicht nur durch ein einmaliges Handeln erfolgen kann, sondern sich auch über einen längeren Zeitraum erstrecken kann, soll über die Beendigung einer Belästigung hinaus innerhalb von sechs Monaten eine gerichtliche Geltendmachung einer Schadenersatzforderung möglich sein.

Abs. 2 verweist hinsichtlich der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bei der Festsetzung des Entgeltes auf § 1489 ABGB, wonach Entgeltforderungen von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern aus Dienstverhältnissen innerhalb von drei Jahren verjähren.

Bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (§ 23), bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung (§ 24) sowie bei der Gewährung gleicher Arbeitsbedingungen (§ 26) sind nach Abs. 3 die Ansprüche daraus von Beamtinnen/Beamten und Vertragsbediensteten innerhalb von sechs Monaten ab Kenntnis der Verletzung beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin geltend zu machen. Die Ansprüche von Beamtinnen/Beamten bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg sowie einer Belästigung sind beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin geltend zu machen.

Wird durch eine Kündigung oder Entlassung das Gleichbehandlungsgebot verletzt, kann eine Vertragsbedienstete/ein Vertragsbediensteter nach Abs. 4 diese Kündigung oder Entlassung innerhalb von vierzehn Tagen beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Provisorische Beamtinnen/Beamte haben die Möglichkeit, die Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung bei der Dienstbehörde ebenfalls innerhalb von vierzehn Tagen zu beantragen.

Da eine sexuelle Belästigung für die betroffene Person eine außergewöhnliche Konfliktsituation darstellt, die es zu verarbeiten gilt, dauert es meist geraume Zeit, bis die betroffene Person in der Lage ist, entsprechende Schritte zu setzen. Es soll daher die bisher mit sechs Monaten festgesetzte Frist für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bei sexueller Belästigung auf drei Jahre angehoben werden. Diese Frist soll ebenfalls wie im Fall einer Belästigung mit Beendigung der sexuellen Belästigung zu laufen beginnen (Abs. 5)

Die Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) sieht bei einer behaupteten Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, dass eine bloße Glaubhaftmachung einer Diskriminierung zur Umkehr der Beweislast führen soll. Durch die Beweislastumkehr vor Gericht hat der/Beklagte/die Beklagte (das ist der Dienstgeber/die Dienstgeberin oder der Belästiger/die Belästigerin) zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien stützt sich auf Artikel 8 (Antirassismusrichtlinie) und Artikel 10 (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung ist durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die

geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Artikel 2) und die dadurch bedingte Anwendung der EU-Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich (Abs. 6).

Nach Abs. 7 soll ein Prüfungsantrag bei der Gleichbehandlungskommission die Hemmung des Fristenlaufes bewirken.

## § 31

### Benachteiligungsverbot

Die/Der Bedienstete darf durch die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Bedienstete/ein anderer Bediensteter, die/der als Zeugin/Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Bediensteten/eines Bediensteten unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 30 Abs. 6 ist anzuwenden.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Artikel 9 bzw. Artikel 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten jeweils ein Benachteiligungsverbot (Viktimisierung), welches in § 31 umgesetzt werden soll. Die Mitgliedstaaten haben demnach die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Einzelne/den Einzelnen vor Benachteiligung zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Dieser wirksame Schutz muss auch den Schutz vor Repressalien umfassen. Vom Schutz soll jedoch nicht nur die/der beschwerdeführende Bedienstete erfasst sein, sondern nach dem Erwägungsgrund der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie auch die Personen, die als Zeugen auftreten oder die beschwerdeführende Bedienstete/den beschwerdeführenden Bediensteten verteidigen oder unterstützen den Schutz genießen.

## 5 Abschnitt

### **Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie Rechtsfolgen**

## § 32

### Gleichbehandlungsgebot

Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände dürfen niemanden

im Hinblick auf Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und
4. Bildung

wegen der in § 1 genannten Diskriminierungsgründe unmittelbar oder mittelbar diskriminieren.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Durch § 32 sollen grundsätzlich alle Vollzugsorgane des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände an dieses Gleichbehandlungsgebot gebunden werden.

### § 33

#### Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung

(1) Eine Person, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 32 für verletzt hält, hat Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin/ein Kläger, die/der eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 1 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die/Der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.

(3) Zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen gemäß Abs. 1 sind mit Zustimmung der benachteiligten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben, berechtigt.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung sollen ebenfalls aus einem Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens (Vermögensschadens) und des immateriellen Schadens (Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) bestehen.

Neben der Möglichkeit der Beratung und Unterstützung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte/den Gleichbehandlungsbeauftragten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch individuelle Verwaltungsakte können diese Mängel im Instanzenzug bzw. mit Verwaltungsgerichtshof- oder Verfassungsgerichtshofbeschwerden oder mit Beschwerden an den Unabhängigen Verwaltungssenat geltend gemacht werden.

Entsprechend dem Artikel 7 Abs. 2 der Antirassismus-

richtlinie sieht Abs. 3 die Möglichkeit der Ausübung des Klagerechtes im zivilgerichtlichen Verfahren durch sachliche in Betracht kommende Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben, vor.

## 6. Abschnitt

### Institutionen und ihre Aufgaben

#### § 34

#### Einteilung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen

(1) In Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung sind zu befassen:

1. die Gleichbehandlungskommission
2. die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und
3. die Kontaktpersonen.

(2) Soweit in diesem Abschnitt die Bezeichnungen Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktperson verwendet werden, sind die Bestimmungen auf die bestellten Personen im Bereich des Landes, der Stadt Graz, der Gemeinden und Gemeindeverbände gleichermaßen anzuwenden.

#### Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 20.

§ 34 enthält eine Aufzählung jener Institution und Personen, die sich mit Gleichbehandlung und Frauenförderung besonders zu befassen haben.

#### § 35

### Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission (in der Folge Kommission genannt) einzurichten. Die Kommission setzt sich aus ständigen und für den jeweiligen Anlassfall entsendeten Mitgliedern zusammen.

(2) Als ständige Mitglieder gehören der Kommission an:

1. eine Vertreterin/ein Vertreter der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung,
2. eine Vertreterin/ein Vertreter der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Magistrates der Stadt Graz,
3. zwei Landesbedienstete, die rechtskundig sein und über eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes oder des

- Dienstrechtes des Landes oder der Gemeinden verfügen müssen,
4. eine Vertreterin/ein Vertreter der Landespersonalvertretung und
  5. eine Vertreterin/ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.
- (3) Soweit durch einen Anlassfall der Bereich des Landes betroffen ist, gehören der Kommission als weitere Mitglieder an:
1. eine/ein vom Dienstgeber entsendete/entsendeter Landesbedienstete/Landesbediensteter,
  2. eine von der für den betroffenen Arbeitsbereich zuständigen (Dienststellen-) Personalvertretung oder des Betriebsrates entsendete Person.
- (4) Soweit durch den Anlassfall der Bereich einer Gemeinde betroffen ist, gehören der Kommission als weitere Mitglieder an:
1. eine von der betreffenden Gemeinde entsendete Person; die Gemeinde kann diese Vertretung an den Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Steiermark oder den Steiermärkischen Gemeindebund delegieren,
  2. eine von der Personalvertretung der jeweiligen Gemeinde entsendete Person; soweit eine Gemeindepersonalvertretung nicht eingerichtet ist, eine von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten entsendete Person.
- (5) Die ständigen Mitglieder der Kommission gemäß Abs. 2 wählen aus ihrer Mitte in geheimer Wahl eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter.
- (6) Die/Der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte gehört der Kommission mit beratender Stimme an.
- (7) Die/Der Vorsitzende hat anlassbezogen je nach Diskriminierungsgrund den Sitzungen auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der/des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat die/der Vorsitzende zu entsprechen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Entsprechend der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, im Schlichtungsverfahren geltend machen können.

Es soll nunmehr der Wirkungsbereich der Gleichbehandlungskommission auf alle Diskriminierungsstatbestände im Bereich Beschäftigung sowie der Aus- und Weiterbildung ausgedehnt werden. Demnach hat sich die Kommission mit allen Fragen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu befassen.

Die bisherige Zusammensetzung der Kommission soll nicht geändert werden. Sind hinsichtlich der Diskrimi-

nierungsgründe Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung weitere Fachleute erforderlich, können diese gemäß § 39 Abs. 5 beratend beigezogen werden.

Die ständigen Mitglieder sowie die Ersatzmitglieder sind von der Landesregierung für eine Funktionsperiode von fünf Jahren zu bestellen.

## § 36

### Bestellung

(1) Für jedes ständige Mitglied ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Die Hälfte dieser Mitglieder und deren Ersatzmitglieder müssen Frauen sein.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder nach Abs. 1 sind von der Landesregierung jeweils für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung und Entsendung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden und entsendenden Mitgliedes.

(3) Bei der Bestellung der ständigen Mitglieder gemäß § 35 Abs. 2 Z 4 und 5 ist auf die Vorschläge der beruflichen Interessenvertretungen Bedacht zu nehmen.

(4) Im Bedarfsfalle ist die Kommission durch Neubestellung von Mitgliedern (Ersatzmitglieder) gemäß Abs. 1 für den Rest der Funktionsperiode zu ergänzen.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 22 und wird unverändert übernommen.

## § 37

### Begutachtung von Gesetzen und Verordnungen

(1) Die Kommission kann Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung abgeben.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

## § 38

### Gutachten der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Kommission hat auf schriftlichen Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder aus eigenem Entschluss ein Gutachten zu erstellen, ob eine

Verletzung des

1. Gleichbehandlungsgebotes gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder
2. Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin/jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder  
Ausbildungsverhältnis und
2. jede Bedienstete/jeder Bediensteter, die/der
  - a) eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder
  - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17 behauptet und
3. die/der Gleichbehandlungsbeauftragte.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson oder wird die Kommission aus eigenem Entschluss tätig und ist eine Einzelperson betroffen, so muss die nachweisliche Zustimmung der betroffenen Person eingeholt werden.

(4) Die Antragstellerin/Der Antragsteller gemäß Abs. 2 Z 1 oder Z 2 lit.a hat das Recht, sich durch eine Person ihres/seines Vertrauens insbesondere durch eine Vertreterin/einen Vertreter einer Interessenvertretung im Verfahren vor der Kommission vertreten oder unterstützen zu lassen. Ein Vertretungsrecht besteht nicht, wenn das persönliche Erscheinen der Antragstellerin/des Antragstellers erforderlich ist. Die Kommission hat auf Antrag der von der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes betroffenen Person eine Vertreterin/einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Interessenvertretung als Auskunftsperson gemäß § 35 Abs. 7 beizuziehen.

(5) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zu stellen. Im Fall einer sexuellen Belästigung oder Belästigung ist der Antrag an die Kommission binnen drei Jahren ab dem Zeitpunkt der Beendigung der sexuellen Belästigung oder Belästigung zu stellen.

(6) Die/Der Vorsitzende der Kommission hat binnen zwei Wochen folgende Personen davon zu benachrichtigen, ob das beantragte Gutachten erstellt wird:

1. die Antragstellerin/den Antragsteller,
2. die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin, die/der beschuldigt wird, ein Gleichbehandlungsgebot oder ein Frauenförderungsgebot verletzt zu haben.

Falls die Erstellung des Gutachtens abgelehnt wird, sind die Gründe dafür bekannt zu geben.

(7) Die Kommission hat ihr Gutachten ohne unnötigen Aufschub jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. der Antragstellerin/dem Antragsteller und
2. dem Dienstgeber/der Dienstgeberin zu übermitteln.

(8) Vertritt die Kommission die Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. dem Dienstgeber/der Dienstgeberin schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. den Dienstgeber/die Dienstgeberin aufzufordern

- a) die Diskriminierung zu beenden und
- b) die/den für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete/verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(9) Der Dienstgeber/Die Dienstgeberin hat der Kommission und der Antragstellerin/dem Antragsteller innerhalb von acht Wochen mitzuteilen, ob die im Gutachten enthaltenen Vorschläge und geforderten Maßnahmen verwirklicht wurden.

(10) Kommt der Dienstgeber/die Dienstgeberin diesen Vorschlägen nicht innerhalb der acht Wochen gemäß Abs. 9 nach, ist dieser Umstand in den der Landesregierung vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission gemäß § 42 Abs. 1 Z. 8 aufzunehmen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Die §§ 37 und 38 entsprechend den bisherigen §§ 23 und 24.

Die beim Amt der Landesregierung eingerichtete Gleichbehandlungskommission ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Landes, deren Aufgabe es ist, Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung und in Angelegenheiten der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung abzugeben. Darüber hinaus ist die Kommission in das Begutachtungsverfahren bei Gesetzes- und Verordnungsentwürfen einzubeziehen, wenn dabei Angelegenheiten der Gleichbehandlung berührt werden.

Im Gutachten, welches die Kommission auf Antrag oder von amtswegen erstellt, soll sie klären, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder Frauenförderungsgebotes vorliegt oder nicht.

Zur Antragstellung soll neben den betroffenen Personen auch die Gleichbehandlungsbeauftragte/der Gleichbehandlungsbeauftragte berechtigt sein.

Im Falle der Antragstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten/des Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer amtswegigen Handlung der Kommission für eine Einzelperson ist die Zustimmung der betroffenen Person erforderlich.

Das Gleichbehandlungsgebot zwischen Frauen und Männern soll um jene der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien erweitert werden.

**§ 39****Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission**

- (1) Die/Der Vorsitzende hat die Kommission bei Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens drei der ständigen Mitglieder verlangen.
- (2) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.
- (3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.
- (4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Die Ladungen haben rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen. Die Kommission kann zur sachgerechten Begutachtung notwendige Sachverständige beiziehen.
- (5) Die Kommission hat die Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.
- (6) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Sie unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung. Diese hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission sind verpflichtet, die von der Landesregierung verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechtes auf Datenschutz zu erteilen. **(1)**
- (7) Die näheren Bestimmungen der Geschäftsordnung sind von der Kommission zu beschließen.

**Abs. 6**  
**i.d.F. LGBl. Nr. 66/2004**

*(6) (Verfassungsbestimmung). Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung dieses Amtes weisungsfrei.*

**Erläuternde Bemerkungen**  
**zur Regierungsvorlage**  
**XIV 1896/1:**

§ 39 entspricht dem bisherigen § 26 und enthält Bestimmungen über die Geschäftsführung der Kommission. Nach Abs. 5 soll bei Bedarf die Möglichkeit bestehen, weitere Fachleute mit beratender Stimme den Sitzungen beizuziehen. Die Entscheidung dazu liegt entweder bei der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden oder kann von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten verlangt werden.

**Erläuternde Bemerkungen**  
**zur Regierungsvorlage**  
**XV 3290/1:**

**Zu Artikel 5 Z. 1 und 2 (§ 39 Abs. 6)**

Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission entfällt, da es sich dabei um ein Organ mit Schieds-, Vermittlungs- Interessensvertretungsaufgaben handelt (Art. 20 Abs. 2

Z. 4 B-VG). Zu diesem Zweck wird mit Verfassungsbestimmung der Entfall der Bezeichnung als Verfassungsbestimmung angeordnet und einfachgesetzlich die Weisungsfreistellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder normiert. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission sollen in Ausübung ihres Amtes entsprechend den bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben der Aufsicht der Landesregierung unterstellt werden. Diese hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten und die Mitglieder oder Ersatzmitglieder aus wichtigem Grund abzuverufen. Das Gesetz sieht bereits eine Reihe von Tatbeständen vor, bei deren Vorliegen die Funktion als Mitglied oder Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission ex lege ruht oder endet oder eine Enthebung aus der Funktion erfolgen kann. Als wichtige Gründe für die Abberufung sieht der Entwurf ergänzend vor, dass die ordnungsgemäße Ausübung der Funktion nicht gewährleistet ist oder dass in der Person des Mitgliedes oder Ersatzmitgliedes sonstige Umstände eintreten, die die es für dieses Amt als nicht mehr geeignet erscheinen lassen. Daneben können noch andere wichtige Gründe in Frage kommen, die aber den beispielhaft angeführten Gründen gleichwertig sein müssen.

§ 36 Abs. 4 sieht bereits vor, dass die Kommission im Bedarfsfall durch Neubestellung von Mitgliedern oder Ersatzmitgliedern für den Rest der Funktionsperiode zu ergänzen ist. Daher bedarf es keiner Regelung, dass für den Fall der Abberufung das abberufene Mitglied oder Ersatzmitglied für den Rest der Funktionsperiode durch einen neuen zu ersetzen ist.

## **§ 40**

### **Gutachtenerstellung durch die Kommission**

- (1) Die Kommission hat den Sachverhalt zu ermitteln und dem Gutachten zu Grunde zu legen.
- (2) Die Kommission kann Personen zu einer Befragung einladen. Die Befolgung der Einladung ist für Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 eine Dienstpflicht. Von der Einladung dieser Bediensteten ist auch deren unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbarer Vorgesetzter zu benachrichtigen.
- (3) Zustellungen sind mit Zustellnachweis unter sinngemäßer Anwendung des Zustellgesetzes vorzunehmen.
- (4) Die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14, 15, 16, 18, 32, 33, 45 Abs. 1 und 2 sowie 46 AVG, BGBl. Nr. 51/91 in der Fassung BGBl. I Nr. 10/2004 sind sinngemäß anzuwenden.
- (5) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass die/der Bedienstete, die/der eine ihr/ihm zugefügte Diskriminierung gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17

behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 5 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin/vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 6 vorliegt,
2. bei Berufung auf §§ 10 oder 11 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin/vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 27.

Grundsätzlich sind bei der Erstellung von Gutachten keine Verfahrensregelungen einzuhalten. Da das Fehlen von Verfahrensvorschriften in der Praxis zu Schwierigkeiten führen könnte, sollen nach Abs. 4 die grundsätzlichen Verfahrensvorschriften des AVG für das Verfahren vor der Kommission anwendbar sein. Da der Antragstellerin/dem Antragsteller an die Kommission keine Parteistellung zukommt, sind nur wenige Bestimmungen des AVG sinngemäß aufzunehmen.

§ 6 Abs. 1 (Zuständigkeit) § 7 (Befangenheit von Verwaltungsorganen), § 13 (Anbringen), § 14 und 15 (Niederschriften), § 16 (Aktenvermerk), § 18 (Erledigung), §§ 32 und 33 (Fristen), § 45 Abs. 1 und § 46 (Allgemeine Grundsätze über den Beweis).

## § 41

### Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter sind nach Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung für die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung zu bestellen. Vor der Bestellung sind der Österreichische Städtebund, Landesgruppe Steiermark und der Steiermärkische Gemeindebund anzuhören.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz sowie deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter sind nach Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

(3) Die Bestellung bedarf jeweils der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Bei der Bestellung ist insbesondere Bedacht zu nehmen, dass die Person Erfahrungen in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten besitzt.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 28.

Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung sowie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung soll für den Bereich des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände nach Anhörung des Österreichischen Städtebundes und des Steiermärkischen Gemeindebundes aus dem Kreis der Landesbediensteten eine Gleichbehandlungsbeauftragte/ein Gleichbehandlungsbeauftragter bestellt werden. Für den Bereich der Stadt Graz soll ebenfalls eine Gleichbehandlungsbeauftragte/ein Gleichbehandlungsbeauftragter bestellt werden.

## § 42

### **Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten**

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen,
2. hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und zu beantworten; zu diesem Zweck hat sie/er Sprechstunden (Sprechtage) in ihrem/seinem Wirkungsbereich abzuhalten,
3. ist verpflichtet, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung durch eine Beamtin/einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Disziplinarkommission Disziplinaranzeige zu erstatten,
4. hat Opfer von Diskriminierungen zu unterstützen, insbesondere durch Beratung über die auf Grund des Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes,
5. hat unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang stehen
6. ist berechtigt zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben,
7. ist verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Besprechungen mit den Kontaktpersonen abzuhalten,
8. hat der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu erstatten.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, gemäß Abs. 1 Z. 3 von der Disziplinarkommission als Zeugin/Zeuge vernommen werden.

(3) Hat die/der Gleichbehandlungsbeauftragte den Verdacht einer Diskriminierung durch Belästigung (§ 10) oder sexuelle Belästigung (§ 11), so hat sie/er diesen Umstand sowie Name und Anschrift der/des betroffenen Bediensteten an eine Person oder Einrichtung gemäß Abs. 4 weiterzuleiten.

(4) Zum Zweck der Beratung und immateriellen Unterstützung von belästigten oder sexuell belästigten Bediensteten hat die Landesregierung Personen oder Einrichtungen außerhalb der Landesverwaltung, die über besondere Qualifikationen und Erfahrungen im Umgang mit Opfern von Belästigung oder sexueller Belästigung verfügen, vertraglich zu beauftragen. Wenn eine beauftragte Person oder Einrichtung Daten gemäß Abs. 3 erhält, hat sie die betroffene Bedienstete /den betroffenen Bediensteten anzusprechen und Beratung und Unterstützung anzubieten. Dies umfasst auch die Begleitung der/des Bediensteten als Vertrauensperson im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sowie in behördlichen oder gerichtlichen Verfahren.

(5) Eine Person oder Einrichtung gemäß Abs. 4 darf nur herangezogen werden, wenn sie sich vertraglich verpflichtet, alle Daten jedes Einzelfalles geheim zu halten und zu vernichten, wenn die Betreuung entweder nicht in Anspruch genommen wird oder abgeschlossen ist.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 29.

Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind der Schutz und die Förderung der Bediensteten in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung gegenüber den Vertreterinnen/Vertretern des Dienstgebers/der Dienstgeberin übertragen. Die Angelegenheiten der Gleichbehandlung umfassen neben der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Da es schwerlich zu erwarten ist, dass bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch einen unmittelbaren oder mittelbaren Vorgesetzten/eine unmittelbare oder mittelbare Vorgesetzte dieser/diese eine Selbstanzeige bei der Disziplinarkommission erstatten wird, soll nach Abs. 1 Z 3 die/der Gleichbehandlungsbeauftragte ermächtigt werden, bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unmittelbar der Disziplinarkommission Anzeige zu erstatten. Damit die/der Gleichbehandlungsbeauftragte eine Disziplinaranzeige erstatten kann, wenn die von der Diskriminierung betroffene Person ihre Zustimmung schriftlich erteilt.

Vor allem bei der Verfolgung von sexueller Belästigung zeigt sich, dass betroffene Frauen sich scheuen, selbst tätig zu werden. Dies deshalb, weil sie sich fürchten, von ihren männlichen Vorgesetzten nicht verstanden zu werden oder aber auch, weil sie ihren Vorgesetzten anzeigen müssten. Wegen dieser besonderen Situation sollte es möglich sein, dass für Bedienstete die/der Gleichbehandlungsbeauftragte eine Disziplinaranzeige an die Disziplinarkommission erheben kann. Dafür soll jedenfalls die schriftliche Zustimmung der betroffenen Frau vorliegen.

Die in Abs. 3 vorgesehene Datenübermittlung ist eine solche, die im Sinne des Art. 8 Abs. 2 EMRK notwendig ist.

Die Unterstützung und Beratung von Opfern von Belästigung oder sexueller Belästigung dient einem wichtigen öffentlichen Interesse, weil diese erfahrungsgemäß von sich aus nicht in der Lage sind, das Erlebte zu verarbeiten oder darauf adäquat zu reagieren. Überdies ist im Sinne des § 1 Abs. 2 Datenschutzgesetz 2000 durch Abs. 5 sichergestellt, dass angemessene Garantien für den Schutz der Geheimhaltungsinteressen vorhanden sind.

## **§ 43**

### **Kontaktpersonen**

(1) Kontaktpersonen sind für

1. das Amt der Landesregierung,
2. die Bezirkshauptmannschaften und politischen Exposituren,
3. die Agrarbezirksbehörde Steiermark,
4. andere Verwaltungsstellen des Landes und
5. die Anstalten und Betriebe des Landes

zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist. Die Kontaktpersonen sind für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich auf die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung zu bestellen. Vor der Bestellung ist die Kommission zu hören.

(2) In Dienststellen der Stadt Graz sind Kontaktpersonen zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist. Die Kontaktpersonen sind auf Vorschlag des Bürgermeisters auf die Dauer von fünf Jahren vom Gemeinderat zu bestellen.

(3) In einer Gemeinde mit mindestens fünfzehn Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag des Bürgermeisters eine Kontaktperson auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen.

(4) Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktperson bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststelle und der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung am besten entspricht.

(5) Die Kontaktpersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen zu befassen. Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und die Bediensteten zu beraten und zu unterstützen.

(6) Vertreterinnen/Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin gemäß § 4 Abs. 2 dürfen nicht als Kontaktperson bestellt werden.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Um auf die Erfordernisse der Frauen in den einzelnen Dienststellen besser eingehen zu können, sollen mit der konkreten Lage vertraute Frauen als Kontaktperson bestellt werden. Solange in den Dienststellen Frauenförderung geboten ist, soll die Bestellung der Kontaktpersonen verpflichtend sein. Dies soll ab einer bestimmten Anzahl von weiblichen Bediensteten auch für Gemeinden verpflichtend sein.

**§ 44**

**Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme**

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter und die Kontaktpersonen sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter gemäß § 41 Abs. 1 unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter gemäß § 41 Abs. 2 unterliegen der Aufsicht des Gemeinderates. Die Kontaktpersonen in Dienststellen des Landes gemäß § 43 Abs. 1 unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die Kontaktpersonen in Dienststellen der Stadt Graz gemäß § 43 Abs. 2 und in Dienststellen der Gemeinden gemäß § 43 Abs. 3 unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht des Gemeinderates. Die Landesregierung und der Gemeinderat haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter sowie die Kontaktpersonen sind verpflichtet, die von der Landesregierung oder vom Gemeinderat verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen. **(1)**

(2) Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktperson steht unter Fortzahlung der Dienstbezüge die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Die beabsichtigte Inanspruchnahme für Sprechstunden, Sprechtage oder sonstige Veranstaltungen hat die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktperson der/dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Die Tätigkeit ist möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(4) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktpersonen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen. Die Teilnahme an Besprechungen mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist den Kontaktpersonen zu gestatten, soweit keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

**Abs. 1**

*(1) (Verfassungsbestimmung) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen sind in Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit weisungsfrei.*

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 31.

Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktpersonen sollen in Ausübung ihrer Tätigkeit gegenüber dem Dienstgeber/der Dienstgeberin unabhängig und weisungsfrei sein.

Die Tätigkeit als Kontaktperson soll grundsätzlich neben den Dienstpflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausgeübt werden.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XV 1896/1:**

**Zu Artikel 5 Z. 3 und 4 (§ 44 Abs. 1)**

Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen entfällt, da es sich dabei um ein Organ mit Schieds-, Vermittlungs- Interessensvertretungsaufgaben handelt (Art. 20 Abs. 2 Z. 4 B-VG). Zu diesem Zweck wird mit Verfassungsbestimmung der Entfall der Bezeichnung als Verfassungsbestimmung angeordnet und einfachgesetzlich die Weisungsfreistellung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen normiert. Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden gemäß § 41 Abs. 1 soll in Ausübung ihres/seines Amtes entsprechend den bundesverfassungsrechtlichen Vorgaben der Aufsicht der Landesregierung unterstellt werden, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz gemäß § 41 Abs. 2 der Aufsicht des Gemeinderates. Die Kontaktpersonen in Dienststellen des Landes gemäß § 43 Abs. 1 sollen der Aufsicht der Landesregierung, die Kontaktpersonen in Dienststellen der Stadt Graz und in Dienststellen der Gemeinden gemäß § 43 Abs. 2 und 3 der Aufsicht des Gemeinderates unterstellt werden. Die Landesregierung sowie der Gemeinderat haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten und die/den Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Kontaktpersonen aus wichtigem Grund abzurufen. Das Gesetz sieht bereits eine Reihe von Tatbeständen vor, bei deren Vorliegen die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Kontaktpersonen ex lege ruht oder endet oder eine Enthebung aus der Funktion erfolgen kann. Als wichtige Gründe für die Abberufung sieht der Entwurf ergänzend vor, dass die ordnungsgemäße Ausübung der Funktion nicht gewährleistet ist oder dass in der Person der/des Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Kontaktperson sonstige Umstände eintreten, die sie//ihn für dieses Amt als nicht mehr geeignet erscheinen lassen. Daneben können noch andere wichtige Gründe in Frage kommen, die aber den beispielhaft angeführten Gründen gleichwertig sein müssen.

## § 45

### Verschwiegenheitspflicht

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter, die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission und die Kontaktpersonen unterliegen der Amtsverschwiegenheit gemäß Artikel 20 Abs. 3 B-VG.

(2) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter, Mitglied der Kommission oder Kontaktperson.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 32.

Alle mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und die Kommission sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese erstreckt sich auf Dienstgeheimnisse wie auch auf alle Informationen, die speziell auf Wunsch von Betroffenen vertraulich zu behandeln sind.

Die Verschwiegenheitspflicht soll nach Abs. 2 über die Beendigung der Tätigkeit hinaus weiter bestehen.

## § 46

### Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur Kommission sowie die Funktion als Gleichbehandlungs-beauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter, Stellvertreterin/Stellvertreter oder als Kontaktperson ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
  - a) der Suspendierung,
  - b) der Außerdienststellung,
  - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
  - d) der Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes.

(2) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) und die Funktionen gemäß Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst,
4. durch Verzicht,
5. bei Kontaktpersonen auch durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich und
6. durch den Wegfall der Funktion, die Voraussetzung für die Bestellung war.

(3) Das für die Bestellung zuständige Organ hat das Recht, Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragte/den

Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter und Kontaktpersonen von ihrer Funktion zu entheben, wenn

1. diese aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. diese die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben oder
3. diese ein mit ihrer Stellung unvereinbares Verhalten gezeigt haben oder
4. gegen diese rechtskräftig eine strafgerichtliche Strafe verhängt wurde. **(1)**

**Abs. 3 i.d.F.  
LGBl. Nr. 66/2004**

*(3) Das für die Bestellung zuständige Organ hat Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragte/den Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter und Kontaktpersonen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese*

- 1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder*
- 2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.*

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 33.

## **§ 47**

### **Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag**

(1) Die Kommission hat der Landesregierung bis zum 31. März jeden dritten Jahres über ihre Tätigkeit in den jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat der Landesregierung bis zum 31. März jeden dritten Jahres über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren zu berichten.

(3) Die Landesregierung hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und 2 bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres dem Landtag einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und Gemeindedienst vorzulegen.

(4) Der/Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeshauptstadt Graz hat dem Stadtsenat bis zum 31. März jedes dritten Jahres über den Stand der

Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren zu berichten.

(5) Der Dienstgeber hat der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Daten, die für die Erstellung des Berichtes gemäß Abs. 2 über die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den vergangenen Kalenderjahren notwendig sind, mitzuteilen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 41.

Durch diese Bestimmung soll die Kommission und die/der Gleichbehandlungsbeauftragte zur periodischen Berichterstattung an die Landesregierung betreffend bei der Kommission anhängig gemachte Verfahren bzw. über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung verpflichtet werden. Die Berichterstattung soll in periodischen Abständen von drei Jahren erfolgen.

Gleichsam soll die Landesregierung durch Abs. 3 verpflichtet werden, einen umfassenden Bericht hinsichtlich der Tätigkeit der Kommission und der/des Gleichbehandlungsbeauftragten an den Landtag zu erstatten.

## 7. Abschnitt

### Übergangs- und Schlussbestimmungen

#### § 48

#### Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden

Die Gemeinden haben ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben, ausgenommen die Vollziehung der [§§ 41, 42](#) und [47](#) sowie die [§§ 44](#) und [46](#), soweit sich diese Bestimmungen nicht auf Kontaktpersonen beziehen, im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Nach § 48 sind die Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie das Frauenförderungsgebot sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinden zu erledigen. Ausgenommen davon sind die Bestimmungen § 41 (Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte), § 47 (Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem

Landtag), sowie § 44 (Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme) und § 46 (Ruhen und Enden der Mitgliedschaft von Funktionen).

## § 49

### Sanktionen

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung sowie jede Anweisung zur Diskriminierung wegen der im § 1 genannten Diskriminierungsgründe durch eine Bedienstete/einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Nach § 49 soll jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie auch jede Anweisung zur Diskriminierung durch eine/einen Bediensteten eine Dienstpflichtverletzung darstellen.

Abhängig von der dienstrechtlichen Stellung des/der Bediensteten (Vertragsbediensteter/Vertragsbedienstete oder Beamter/Beamtin) ergeben sich unterschiedliche Sanktionen. Die Sanktionen reichen abhängig von der Schwere der Dienstpflichtverletzung bei Vertragsbediensteten von Ermahnung bis hin zur Entlassung. Bei Beamten/Beamtinnen sind Dienstpflichtverletzungen im Rahmen eines (abgekürzten) Disziplinarverfahrens abzuhandeln. Der Strafrahmen dabei reicht von Ermahnung, Geldbuße ebenfalls bis hin zur Entlassung.

## § 50

### Gemeinschaftsrecht

Mit diesem Gesetz werden folgende Richtlinien und Empfehlungen der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. die Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117/EWG, ABl. Nr. L 45 vom 19. Februar 1975, S. 19 (Lohngleichheitsrichtlinie),
2. die Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, 76/207/EWG, ABl. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40 geändert durch die Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 0050 bis 0020 (Gleichbehandlungsrichtlinie),

3. die Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, 97/80/EG, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S. 6,
4. die Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen, 84/635/EWG, ABl. Nr. L 331 vom 19. Dezember 1984, S. 34,
5. die Empfehlung der Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, 92/131/EWG, ABl. Nr. L 49 vom 28. Februar 1994, S. 248,
6. die Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Änderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 2000/43/EG, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 0022 bis 0026 und
7. die Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 2000/78/EG, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 0016 bis 0022.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmung enthält eine Aufzählung jener gemeinschaftsrechtlichen Richtlinien, die durch das Gesetz umgesetzt werden.

## § 51

### Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Gesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten verwirklicht werden.

(2) § 12 ist auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits bestehenden Kommissionen nur bei Neubestellungen von Kommissionsmitgliedern (Ersatzmitgliedern) infolge Ausscheidens bisheriger Mitglieder (Ersatzmitglieder) sowie bei eventuellen zusätzlichen Bestellungen anzuwenden.

(3) Die Funktion der bestellten Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten/des Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen endet mit Inkrafttreten des Gesetzes, LGBl. Nr.66/2004, das ist der, 1. November 2004. Soweit zu diesem Zeitpunkt bei der Gleichbehandlungskommission noch Verfahren anhängig sind, sind diese von der Kommission zu Ende zu führen.

(4) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragte/der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen sind innerhalb von drei Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes zu bestellen.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Grundsätzlich sollen die Bestimmungen dieses Gesetzes erst auf Sachverhalte anzuwenden sein, die nach dem Inkrafttreten verwirklicht werden.

Die Verpflichtung aus § 12 bei der bei der Zusammensetzung von Kommissionen darauf zu achten ist, dass diese paritätisch aus Frauen und Männern zusammen-

gesetzt sind, ist bei Ausscheiden eines Mitgliedes oder bei zusätzlichen Bestellungen zu beachten.

## § 52

### Auflegen der Vorschrift

Dieses Gesetz ist allen Bediensteten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände in geeigneter Weise ständig und leicht zugänglich zu machen.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XIV 1896/1:**

Das Gesetz soll allen Bediensteten zugänglich sein. Die Formulierung „in geeigneter Weise“ umfasst sämtliche Möglichkeiten von Aushang gedruckter Exemplare bis hin zur automationsunterstützten Zurverfügungstellung im Intranet des Landes.

## § 53

### Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der 1. November 2004, in Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) Die §§ 39 Abs. 7 und 44 Abs. 1 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der 1. November 2004, in Kraft.

## § 53a (1)

### Inkrafttreten von Novellen

(1) (Verfassungsbestimmung) Der Entfall der Bezeichnung „(Verfassungsbestimmung)“ in § 39 Abs. 6 und § 44 Abs. 1 durch die Novelle LGBl. Nr. 5/2010 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 30. Jänner 2010 in Kraft.

(2) Die Änderung des § 39 Abs. 6, des § 44 Abs. 1 und des § 46 Abs. 3 durch die Novelle LGBl. Nr. 5/2010 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 30. Jänner 2010, in Kraft.

#### **Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage XV 1896/1:**

Da die §§ 39 Abs. 6 und 44 Abs. 1 mit Verfassungsbestimmung ihres Verfassungsran- ges enthoben werden

**§ 54****Außerkräfttreten**

(1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG), LGBl. Nr. 63/1997, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 45/2003 außer Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten die §§ 25 Abs. 6 und 31 Abs. 1 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. Nr. 63/1997, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 45/2003 außer Kraft.

**Erläuternde Bemerkungen  
zur Regierungsvorlage  
XIV 1896/1:**

Diese Bestimmungen regeln das Inkrafttreten des Gesetzes bzw. das Außerkräfttreten des bisher geltenden Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.