

Nr 250 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(3. Session der 13. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz – S.GBG)

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Salzburger Gleichbehandlungsgesetz – S.GBG

Inhaltsverzeichnis

1. Teil

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen

2. Teil

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

- § 4 Verbot der Diskriminierung
- § 5 Auswahlkriterien
- § 6 Ausnahmen
- § 7 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

- § 8 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 9 Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 10 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 11 Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 12 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 13 Festsetzung des Entgelts
- § 14 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 15 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 16 Beruflicher Aufstieg
- § 17 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 18 Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses
- § 19 Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 20 Geltendmachen von Ansprüchen

3. Teil

Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen

- § 21 Frauenförderungsgebot
- § 22 Frauenförderpläne für den Landes- und Magistratsdienst
- § 23 Frauenförderung in den Gemeinden mit Ausnahme der Landeshauptstadt Salzburg
- § 24 Aufnahme in ein Dienstverhältnis
- § 25 Beruflicher Aufstieg
- § 26 Bevorzugung bei der Aus- und Fortbildung

4. Teil

Bedienstete mit Behinderungen

- § 27 Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen

5. Teil

Gleichbehandlung in anderen Bereichen

§ 28 Verbot der Diskriminierung

§ 29 Schadenersatz

6. Teil

Mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Personen und Institutionen

1. Abschnitt

Bestimmungen über Personen und Institutionen des Landes

1. Unterabschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 30 Einteilung

§ 31 Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 32 Verschwiegenheitspflicht

§ 33 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

2. Unterabschnitt

Gleichbehandlungskommissionen

§ 34 Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 35 Aufgaben der Gleichbehandlungskommissionen

§ 36 Gutachten der Gleichbehandlungskommissionen

§ 37 Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen

§ 38 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommissionen

3. Unterabschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter

§ 39 Ausübung der Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 40 Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

4. Unterabschnitt

Kontaktfrauen

§ 41 Bestellung der Kontaktfrauen

§ 42 Aufgaben der Kontaktfrauen

2. Abschnitt

Bestimmungen über Personen und Institutionen für die Landeshauptstadt Salzburg

§ 43 Anwendbares Recht

§ 44 Abweichende Bestimmungen zur Gleichbehandlungskommission

§ 45 Abweichende Bestimmungen zu der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten

3. Abschnitt

Bestimmungen über Personen und Institutionen für die Gemeinden mit Ausnahme der Landeshauptstadt Salzburg und für die Gemeindeverbände

§ 46 Anwendbares Recht

§ 47 Abweichende Bestimmungen zur Gleichbehandlungskommission

§ 48 Abweichende Bestimmungen für die oder den Gleichbehandlungsbeauftragten

7. Teil

Schlussbestimmungen

§ 49 Eigener Wirkungsbereich

§ 50 Sozialer Dialog

§ 51 Umsetzungshinweis

§ 52 Übergangsbestimmungen

§ 53 In- und Außerkrafttreten

1. Teil

Allgemeine Bestimmungen

Zielsetzung

§ 1

Dieses Gesetz dient folgenden Zielen:

1. jede Diskriminierung von Personen auf Grund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung zu vermeiden;
2. durch besondere Frauenförderungsmaßnahmen im Landes-, Magistrats- und Gemeindedienst die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Anwendungsbereich

§ 2

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit in den §§ 28 und 29 nicht anderes bestimmt ist, für:

1. Personen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zur einer Gemeinde einschließlich der Landeshauptstadt Salzburg oder zu einem Gemeindeverband stehen;
2. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde einschließlich der Landeshauptstadt Salzburg oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(2) Auf Landeslehrerinnen und -lehrer im Sinn des Art 14 Abs 2 und 14a Abs 3 lit b B-VG sind nur die §§ 21, 23 bis 24 und 30 bis 42 anzuwenden.

Begriffsbestimmungen

§ 3

(1) Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter, Verwaltungsstellen, Anstalten und Betriebe, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen. Als Dienststellen gelten jedenfalls:

1. im Landesdienst:
 - a) das Amt der Landesregierung,
 - b) jede Bezirkshauptmannschaft,
 - c) jede Straßenmeisterei und Autobahnmeisterei,
 - d) die Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH;

§ 4 Abs 2 sowie Maßnahmen gemäß § 4 Abs 3 und 4 des Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetzes gelten auch für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes;

2. im Magistrats- und Gemeindedienst: die gemäß § 4 des Magistrats-Personalvertretungsgesetzes oder § 4 des Gemeinde- Personalvertretungsgesetzes gebildeten Personalkörper.

(2) Dienstgeberin oder Dienstgeber im Sinn dieses Gesetzes sind das Land, die Gemeinden einschließlich der Landeshauptstadt Salzburg und die Gemeindeverbände.

(3) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers im Sinn dieses Gesetzes sind jede Dienststellenleiterin und jeder Dienststellenleiter sowie alle Personen, die Vorgesetzte von Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer sind oder die sonst auf Seiten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten haben.

(4) Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind Personen nach § 2 Abs 1 Z 1.

(5) Behinderung im Sinn dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(6) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem der im § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der im § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen.

(7) Eine Belästigung liegt vor, wenn

1. durch ein Verhalten, das im Zusammenhang mit einem der im § 1 genannten Gründe steht, die Würde einer Person beeinträchtigt wird und
2. dieses Verhalten für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das Verhalten eine für die betroffene Person einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder
b) das Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens durch die betroffene Person ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung über die Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung dieser Person oder

zur Grundlage einer anderen Entscheidung aus ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(8) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn eine Person durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinn des Abs 6 belästigt wird.

2. Teil

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Verbot der Diskriminierung

§ 4

Niemand darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis aus einem der im § 1 genannten Gründe unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht:

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses;
2. bei der Festsetzung des Entgelts;
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 (Funktionen);
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen;
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Auswahlkriterien

§ 5

(1) Bei der Auswahlentscheidung anlässlich der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, der beruflichen Aus- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder

- c) Herabsetzung der Wochendienstzeit;
- 2. Lebensalter, Ehe- und Familienstand;
- 3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten einer Bewerberin oder eines Bewerbers;
- 4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen;
- 5. die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

(2) Bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses dürfen wichtige soziale Gründe in nicht diskriminierender Weise herangezogen werden. Vor einer solchen Entscheidung ist die Gleichbehandlungskommission zu hören.

Ausnahmen

§ 6

(1) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung auf Grund eines Merkmals vor, das im Zusammenhang mit einem der im § 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, wenn dieses Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt und es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der im § 1 genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

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

- 1. sachlich gerechtfertigt und angemessen ist und
- 2. durch ein rechtmäßiges Ziel insbesondere aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist und
- 3. die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs 3 können insbesondere einschließen:

- 1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von jugendli-

chen oder älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern und ihren Schutz sicherzustellen;

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
3. die Festlegung 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.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor, wenn bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

1. Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität festgesetzt werden;
2. unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Bedienstete oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten festgesetzt werden, soweit dies nicht zu einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts führt, oder
3. Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 7

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Entlohnungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung aus einem der im § 1 genannten Gründe führen.

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

§ 8

In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung aus einem der im § 1 genannten Gründe führen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes, im § 1 genanntes Merkmal schließen lassen.

Belästigung und sexuelle Belästigung

§ 9

Eine Belästigung oder sexuelle Belästigung ist einer Diskriminierung gleichzuhalten, wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter im Zusammenhang mit ihrem bzw seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers belästigt oder sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte belästigt oder sexuell belästigt wird und die zuständige Vertreterin oder der zuständige Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 10

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einem der im § 1 Abs 1 Z 1 genannten Gründe sowie jede Belästigung oder sexuelle Belästigung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben. Eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(2) Als Dienstpflichtverletzung im Sinn des Abs 1 gilt die Anweisung zu einer Handlung gemäß § 3 Abs 5 bis 7 durch Vorgesetzte auch dann, wenn die Anweisung nicht zur Diskriminierung einer Person geführt hat (abstrakte Diskriminierung).

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 11

(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen und ihrer Senate, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist vorbehaltlich entgegenstehender gesetzlicher Bestimmungen nach Möglichkeit ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitgliedern anzustreben. Ausgewogenheit ist jedenfalls dann gegeben, wenn

1. in Gremien, die aus drei Personen bestehen, beide Geschlechter vertreten sind;

2. Gremien, die aus fünf Personen bestehen, mindestens zwei Männer und zwei Frauen, und Gremien, die aus sieben Personen bestehen, mindestens drei Männer und drei Frauen als Mitglieder aufweisen;
3. in anderen Gremien weder Männer noch Frauen im Sinn des § 21 unterrepräsentiert sind.

(2) Solange eine Kommission nicht ausgewogen zusammengesetzt ist, hat die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht, im Rahmen der ihr oder ihm gemäß § 40 eingeräumten Befugnisse an der Sitzung mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Bei der Neubesetzung der Kommissionen ist der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten Gelegenheit zur Erstattung von Vorschlägen zu geben.

(4) Die zuständigen Personalvertretungsorgane sollen bei der Nominierung von Mitgliedern für derartige Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs 1 Bedacht nehmen.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 12

(1) Ist ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis infolge einer von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 nicht begründet worden, hat die Bewerberin oder der Bewerber Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens drei Monatsbezüge des angestrebten Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte;
2. bis zu drei Monatsbezüge des angestrebten Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin bzw des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

(2) Wenn im Text einer Ausschreibung (§ 8) Formulierungen verwendet wurden, die zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierung führen, ist die Ausschreibung vor der Bestellung zu wiederholen.

Festsetzung des Entgelts

§ 13

Erhält eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 2 durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter, der nicht diskriminiert worden ist, hat sie bzw er Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Dieser Entschädigungsanspruch beträgt mindestens das Dreifache der monatlichen Entgeltsdifferenz zwischen der diskriminierten und der nicht diskriminierten Person.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 14

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 3 hat die oder der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 15

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 4 ist die oder der Bedienstete auf ihr bzw sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen oder sie bzw er hat Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beruflicher Aufstieg

§ 16

Ist eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen oder nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, hat er bzw sie Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens

dens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Ersatzanspruch beträgt:

1. mindestens das Dreifache der Entgeltsdifferenz zwischen der aktuellen Verwendung (Funktion) der diskriminierten Person und der angestrebten Verwendung (Funktion), wenn die oder der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre;
2. höchstens das Dreifache der im Z 1 beschriebenen Entgeltsdifferenz, wenn die oder der Bedienstete die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 17

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 6 hat die oder der Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die bzw der nicht diskriminiert worden ist, und auf angemessenen Schadenersatz. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 18

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 4 Z 7 ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

Belästigung und sexuelle Belästigung

§ 19

(1) Die oder der Bedienstete hat gegenüber der belästigenden Person Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, wenn sie bzw er durch eine Belästigung oder sexuelle Belästigung gemäß § 9 diskriminiert worden ist. Dieser Schadenersatz umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 720 €.

(2) Der Schadenersatzanspruch gemäß Abs 1 besteht auch:

1. bei einem schuldhaften Unterlassen der Vertreterin oder des Vertreters der Dienstgeberin oder des Dienstgebers (§ 9 Z 2) gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber;
2. bei einer Anweisung oder einer Duldung gemäß § 10 Abs 2 gegenüber der oder dem Vorgesetzten.

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 20

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 12 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern bzw Lehrlingen nach § 16 sind binnen neun Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 12 und 16 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder eines beruflichen Aufstieges erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Bediensteten oder des vertraglichen Bediensteten nach § 18 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach den §§ 13 bis 15 und 19 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 16 gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber sind binnen neun Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 19 gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber, der belästigenden Person oder der oder dem Vorgesetzten sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 16 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder eines beruflichen Aufstieges erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der (Landes-, Magistrats- oder Gemeinde-) Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs 1 bis 3.

(5) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die bzw der eine ihr bzw ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 bis 9 behauptet, diesen Umstand lediglich

glaubhaft zu machen hat. Die Klage ist bei Berufung auf die §§ 4 bis 8 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass

1. ein anderes, von der Beklagten bzw dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war;
2. die Voraussetzungen des § 2 Abs 3 vorlagen oder
3. eine der Ausnahmebestimmungen des § 6 anzuwenden war.

Die Klage ist bei Berufung auf § 9 abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Beklagten bzw dem Beklagten glaubhaft gemachten Umstände der Wahrheit entsprechen.

(6) Bedienstete, die auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots Rechte gemäß Abs 1 bis 3 wahrnehmen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den im § 1 genannten Gründen gleichzuhalten.

3. Teil

Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen

Frauenförderungsgebot

§ 21

(1) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers sind verpflichtet, auf die Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen (Abs 2) sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot). Dabei sind die Vorgaben der Frauenförderungspläne zu beachten.

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

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe oder
2. der leitenden Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen,

in der Dienststelle weniger als 45 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen.

Frauenförderpläne für den Landes- und Magistratesdienst

§ 22

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten haben die Landesregierung und der Gemeinderat der Stadt Salzburg durch Verordnung Frauenförderpläne jeweils für ihre Dienststellen oder für organisatorische Einheiten innerhalb ihrer Dienststellen zu erlassen.

(2) Die Frauenförderpläne sind auf der Grundlage des zum 1. Juli jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der unbefristet beschäftigten Bediensteten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) In den Frauenförderplänen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden sollen. Die Festlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Verwendungsgruppe in der Dienststelle sind für jeweils zwei Jahre zu treffen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln. In den Frauenförderplänen kann auch vorgesehen werden, dass Leiterinnen oder Leiter von Organisationseinheiten der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten über die Durchführung der Maßnahmen zu berichten haben.

(4) Werden die in den Frauenförderplänen angeordneten Maßnahmen durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten nicht durchgeführt, gilt dies als Verletzung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen. Eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Frauenförderung in den Gemeinden mit Ausnahme der Landeshauptstadt Salzburg

§ 23

(1) In den Gemeinden mit Ausnahme der Landeshauptstadt Salzburg und in den Gemeindeverbänden sind insbesondere folgende Maßnahmen der Frauenförderung (§ 21 Abs 1) von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber vorzunehmen:

1. In den Mitarbeiterinnengesprächen mit Frauen ist auf die weitere Laufbahn im Gemeindedienst und die Möglichkeiten der Übernahme höherwertiger Verwendungen oder Funktionen einzugehen.

2. Frauen im Gemeindedienst sind auf bestehende Fortbildungsmaßnahmen und auf Stellenausschreibungen besonders hinzuweisen.
3. In Stellenausschreibungen ist auf die Frauenförderung im Gemeindedienst hinzuweisen.
4. Bei der Abfassung von Schriftstücken, die sich an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer richten, ist auf einen Frauen und Männer gleichermaßen umfassenden Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

(2) Von der Gemeindevorstellung sollen, insbesondere bei Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, Frauenförderpläne unter sinngemäßer Anwendung des § 24 erlassen werden.

(3) Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber haben der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten im Abstand von vier Jahren über die von ihnen durchgeführten Frauenförderungsmaßnahmen und den Frauenanteil in einzelnen Dienststellen zu berichten.

(4) Werden die gemäß Abs 1 oder in den Frauenförderplänen von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber angeordneten Maßnahmen durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten nicht durchgeführt, gilt dies als Verletzung der sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Verpflichtungen. Eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Aufnahme in ein Dienstverhältnis

§ 24

(1) Bei der Aufnahme in ein Dienstverhältnis ist darauf Bedacht zu nehmen, eine bestehende Unterrepräsentation der Frauen (§ 21 Abs 2) kontinuierlich abzubauen. Dabei sind die Vorgaben der Frauenförderungspläne zu beachten.

(2) In Dienststellen des Landes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Ausschreibungen (§ 9 des Salzburger Objektivierungsgesetzes) vor der Kundmachung der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes zur Überprüfung auf die Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieses Gesetzes zu übermitteln. Werden von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb von zwei Arbeitstagen ab der Zustellung des Ausschreibungstextes begründete Einwände erhoben, hat die ausschreibende Stelle entweder

1. den Text im Sinn der Einwände zu überarbeiten oder
2. der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen, aus welchen Gründen die erhobenen Einwände nicht zutreffen.

Beruflicher Aufstieg

§ 25

(1) Beim beruflichen Aufstieg ist darauf Bedacht zu nehmen, eine Unterrepräsentation der Frauen (§ 21 Abs 2) kontinuierlich abzubauen. Dabei sind die Vorgaben der Frauenförderungspläne zu beachten.

(2) § 24 Abs 2 gilt bei Ausschreibungen gemäß § 3 des Salzburger Objektivierungsgesetzes sinngemäß.

Bevorzugung bei der Aus- und Fortbildung

§ 26

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen oder Funktionen qualifizieren, bevorzugt zuzulassen. Dabei sind die Vorgaben der Frauenförderungspläne zu beachten.

4. Teil

Bedienstete mit Behinderungen

Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen

§ 27

(1) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat

1. auf eine Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung hinzuwirken und
2. dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung durch geeignete Maßnahmen der Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, der berufliche Aufstieg oder die Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung ermöglicht oder erleichtert wird (Behindertenförderungsgebot).

(2) Förderungsmaßnahmen nach Abs 1 Z 2 können insbesondere sein:

1. die behindertengerechte, insbesondere barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen, Sanitärräumen oder Arbeitsplätzen;

2. die behindertengerechte Anpassung von Arbeitsgeräten, des Arbeitsrhythmus oder der Aufgabenverteilung;
3. spezielle Einarbeitungsmaßnahmen für Bedienstete mit einer Behinderung.

(3) Eine Verpflichtung zur Durchführung von Förderungsmaßnahmen für Menschen mit einer Behinderung besteht nicht, wenn diese Förderungsmaßnahmen rechtlich unzulässig sind oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers führen würden. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Maßnahme verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand,
2. die Größe der betroffenen Organisationseinheit,
3. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Dienstgeberin oder des Dienstgebers und
4. die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Behindertenförderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen.

Die Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen im Sinn der Z 4 ausgeglichen wird.

(4) Können bestimmte Förderungsmaßnahmen für Menschen mit einer Behinderung aus den Gründen gemäß Abs 3 nicht durchgeführt werden, hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber durch andere zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Betroffenen im Sinn einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung anzustreben. Für die Prüfung der Zumutbarkeit derartiger Maßnahmen gilt Abs 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß.

(5) Neubauten von öffentlichen Gebäuden sind im Sinn von Abs 2 Z 1 behindertengerecht zu errichten.

5. Teil

Gleichbehandlung in anderen Bereichen

Verbot der Diskriminierung

§ 28

(1) Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aus den im § 1 genannten Gründen mit-

telbar oder unmittelbar diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeit der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

(2) Abs 1 ist auf die Vollziehung folgender Angelegenheiten anzuwenden, soweit diese landesgesetzlich zu regeln sind:

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
5. Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung.

(3) Abs 1 gilt nicht:

1. für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, wenn diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Gemeinschaftsrechts oder sonstige Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration entgegenstehen;
2. für eine unterschiedliche Behandlung, die gemäß § 6 keine Diskriminierung darstellt;
3. für Angelegenheiten der dienstrechtlichen Gleichbehandlung gemäß dem 2. Teil dieses Gesetzes;
4. für Angelegenheiten, die der Salzburger Landarbeitsordnung 1995 unterliegen.

(4) Bei Bediensteten des Landes mit Ausnahme der Landeslehrerinnen und -lehrer, und Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände findet bei jeder Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung § 10 sinngemäß Anwendung.

Schadenersatz

§ 29

(1) Eine Person, die entgegen dem im § 28 enthaltenen Verbot diskriminiert worden ist, hat Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 400 €.

(2) Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen. Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die bzw der eine ihr bzw ihm zugefügte Diskriminierung behauptet

tet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass

1. ein anderes, von der Beklagten bzw dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
2. die Voraussetzungen des § 28 Abs 3 vorlagen.

Behauptete die Klägerin oder der Kläger, durch eine Belästigung diskriminiert worden zu sein, ist die Klage abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Beklagten bzw dem Beklagten glaubhaft gemachten Umstände der Wahrheit entsprechen.

(3) Personen, die auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots Rechte gemäß Abs 2 wahrnehmen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den im § 1 genannten Gründen gleichzuhalten.

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

6. Teil

Mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Institutionen

1. Abschnitt

Bestimmungen über Personen und Institutionen des Landes

1. Unterabschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Einteilung

§ 30

Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinn dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommissionen des Landes (in der Folge „Kommissionen“ genannt, §§ 34 bis 38);
2. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte für den Landesdienst (§§ 39 und 40);
3. die Kontaktfrauen (§§ 41 und 42).

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 31

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Kommissionen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden. Das gleiche gilt

1. für die oder den Gleichbehandlungsbeauftragten in Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse gemäß den §§ 11 Abs 2 und 3, 36 Abs 2 Z 3 und 40 Abs 2 bis 6 und
2. für die Kontaktfrauen in Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse gemäß § 42.

(2) Die unter § 30 fallenden Personen und Mitglieder von Kommissionen, die Bedienstete des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes sind, dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser Tätigkeit auch nicht benachteiligt werden. Insbesondere darf ihnen auf Grund ihrer Tätigkeit bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(3) Bei Bediensteten des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes ist die Mitgliedschaft zu den Kommissionen ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten auszuüben ist. Von den Vorgesetzten ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen. Den Mitgliedern der Kommissionen steht unter Fortzahlung ihres Diensteinkommens die zur Ausübung ihrer Tätigkeit unbedingt notwendige freie Zeit zu. Sie haben ihre Vorgesetzten über die Zeiten zu informieren, in denen sie ihre Tätigkeit ausüben.

(4) Kommissionsmitglieder, die keine Bedienstete des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes sind, gebührt eine Entschädigung nach dem Kollegialorgane-Sitzungsentuschädigungsgesetz.

(5) Soweit nicht zwingende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen, ist den unter § 30 fallenden Personen und Mitgliedern von Kommissionen, die Bedienstete des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes sind, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und der Frauenförderung zu ermöglichen.

(6) Die Abs 2, 3 und 5 sind auf Landeslehrerinnen und -lehrer nicht anzuwenden.

Verschwiegenheitspflicht

§ 32

(1) Die unter § 30 fallenden Personen und Mitglieder von Kommissionen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Außerdem sind sie zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(2) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung einer unter § 30 fallenden Tätigkeit.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

§ 33

(1) Die Mitgliedschaft bzw Ersatzmitgliedschaft zu einer Kommission ruht:

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss,
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) eines Urlaubs oder einer Freistellung von mehr als drei Monaten,
 - d) der Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft bzw Ersatzmitgliedschaft zu einer Kommission endet:

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer;
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe;
3. mit dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst;
4. durch Verzicht.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder oder Ersatzmitglieder der Kommissionen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten (zB durch eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht gemäß § 32) grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

2. Unterabschnitt

Gleichbehandlungskommissionen

Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 34

(1) Beim Amt der Landesregierung sind folgende Gleichbehandlungskommissionen einzurichten:

1. die Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung (Abs 2);
2. die Gleichbehandlungskommission für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer (Abs 3).
Die Gleichbehandlungskommission für die Salzburger Landeskrankenanstalten Betriebsgesellschaft mbH (im folgenden kurz SALK, Abs 4) ist in dieser Gesellschaft einzurichten. Auf die Zusammensetzung dieser Kommissionen ist § 11 anzuwenden.

(2) Der Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung gehören als Mitglieder an:

1. eine rechtskundige Vertreterin oder ein rechtskundiger Vertreter der Landesamtsdirektion;
2. eine rechtskundige Vertreterin oder ein rechtskundiger Vertreter der für dienstrechtliche Angelegenheiten der Landesbediensteten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für Gleichbehandlung zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
4. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung der Landesbediensteten und des Zentralbetriebsrats der Anstalten und Betriebe.
5. eine Expertin oder ein Experte für jenen Diskriminierungsgrund, über dessen Vorliegen die Kommission zu befinden hat. Dieses Mitglied ist von der Kommission in der Zusammensetzung nach den Z 1 bis 4 für die jeweilige Sitzung beizuziehen, wenn sie zur Auffassung kommt, dass diese Zusammensetzung kein ausreichendes Expertenwissen über den konkreten Diskriminierungsgrund sicherstellt.

(3) Der Gleichbehandlungskommission für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer gehören als Mitglieder an:

1. eine rechtskundige Vertreterin oder ein rechtskundiger Vertreter der für Angelegenheiten der öffentlichen Pflichtschulen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für Angelegenheiten der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für Gleichbehandlung zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;

4. je eine von der Personalvertretung der allgemeinbildenden Pflichtschulen, der berufsbildenden Pflichtschulen und der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen entsandte Person;
5. eine Expertin oder ein Experte für jenen Diskriminierungsgrund, über dessen Vorliegen die Kommission zu befinden hat. Dieses Mitglied ist von der Kommission in der Zusammensetzung nach den Z 1 bis 4 für die jeweilige Sitzung beizuziehen, wenn sie zur Auffassung kommt, dass diese Zusammensetzung kein ausreichendes Expertenwissen über den konkreten Diskriminierungsgrund sicherstellt.

(4) Der Gleichbehandlungskommission für die SALK gehören als Mitglieder an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers;
2. eine rechtskundige Expertin oder ein rechtskundiger Experte für dienstrechtliche Angelegenheiten;
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für Gleichbehandlung zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Zentralbetriebsrates der Anstalten und Betriebe;
5. eine Expertin oder ein Experte für jenen Diskriminierungsgrund, über dessen Vorliegen die Kommission zu befinden hat. Dieses Mitglied ist von der Kommission in der Zusammensetzung nach den Z 1 bis 4 für die jeweilige Sitzung beizuziehen, wenn sie zur Auffassung kommt, dass diese Zusammensetzung kein ausreichendes Expertenwissen über den konkreten Diskriminierungsgrund sicherstellt.

(5) Für jede der in den Abs 2 bis 4 Z 1 bis 4 genannten Personen ist ein Ersatzmitglied zu bestimmen. Bei Mitgliedern gemäß Abs 2 bis 4 Z 5 hat die Kommission anlässlich der Beschlussfassung über die Beiziehung auch über eine allfällige Vertretungsmöglichkeit des Mitglieds zu befinden.

(6) Die in den Abs 2 und 3 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder und ihre Ersatzmitglieder sind von der Landesregierung und die im Abs 4 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder von der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der SALK zu bestellen. Dabei ist auf Kenntnisse und Erfahrungen in Gleichbehandlungsfragen oder in Fragen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs 2 bis 4 Z 4 sind vom jeweils zuständigen Organ der genannten Personalvertretung bzw vom Zentralbetriebsrat zu entsenden. Die Funktionsdauer beträgt fünf Jahre, im Fall der Nachbestellung (Nachentsendung) die restliche Zeit dieser fünf Jahre.

(7) Die Kommission hat in der Zusammensetzung der Abs 2 bis 4 jeweils Z 1 bis 4 aus dem Kreis dieser Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter zu wählen.

(8) Entsendet die jeweils genannte Personalvertretung oder der Zentralbetriebsrat innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung keine Mitglieder (Ersatzmitglieder), werden die betreffenden Mitglieder (Ersatzmitglieder) bei den Kommissionen gemäß Abs 2 und 3 durch die Landesregierung und bei der Kommission gemäß Abs 4 durch die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer der SALK bestellt.

Aufgaben der Gleichbehandlungskommissionen

§ 35

(1) Aufgabe der Kommissionen ist es, sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung des jeweiligen Bedienstetenkreises (§ 34 Abs 1) betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Zur Erfüllung dieser Aufgabe können die Kommissionen insbesondere:

1. Gutachten gemäß § 36 erstatten;
2. zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung des jeweiligen Bedienstetenkreises betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 3. Teiles dieses Gesetzes Stellung nehmen;
2. zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung des jeweiligen Bedienstetenkreises unmittelbar berühren, Stellung nehmen;
3. die Landesregierung bzw die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer der SALK in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung des jeweiligen Bedienstetenkreises beraten.

Gutachten der Gleichbehandlungskommissionen

§ 36

(1) Auf Antrag einer der im Abs 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die jeweils zuständige Kommission ein Gutachten zu erstatten, ob

1. eine Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder eine Belästigung oder sexuelle Belästigung nach § 9 oder
2. eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 23 bis 28 vorliegt.

Für die Kommission für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer sind die in der Z 1 verwendeten und die im Folgenden verwendeten Verweisungen auf Bestimmungen des 2. Teils dieses Gesetzes als Verweisungen auf die sinngemäß entsprechenden Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl Nr 100/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr

65/2004, sowie auf Bestimmungen zur Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen zu verstehen.

(2) Zur Antragstellung an die Kommissionen sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis;
2. jede Bedienstete oder jeder Bedienstete, die bzw der
 - a) eine ihr bzw ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder eine Belästigung oder sexuelle Belästigung nach § 9 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 23 bis 28 behauptet;
3. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren bzw seinen Aufgabenbereich.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs 2 Z 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Person.

(4) Ein Antrag an die Kommissionen ist nur binnen neun Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung, Belästigung, sexuellen Belästigung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei einer Kommission anhängig ist, hat die oder der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen folgende Personen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin oder den Antragsteller;
2. die Person, die einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung beschuldigt wird;
3. die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter.

(6) Betrifft das Verfahren vor der Kommission ein Bestellungs- oder Auswahlverfahren nach dem Salzburger Objektivierungsgesetz, darf bis zur Erstattung des Gutachtens (Abs 7) durch die Kommission die Entscheidung gemäß den §§ 6 oder 13 des Salzburger Objektivierungsgesetzes nicht gefällt werden.

(7) Die Kommissionen haben ihr Gutachten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission zu erstatten:

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller;
2. der Person, die einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung beschuldigt wird;
3. der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter.

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

1. der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln;
2. die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen; und
3. die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter aufzufordern, innerhalb von zwei Monaten über die Durchführung der vorgeschlagenen bzw geforderten Maßnahmen zu berichten.

Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen

§ 37

(1) Auf das Verfahren zur Erstellung eines Gutachtens gemäß § 36 sind die §§ 6 Abs 1, 7, 13, 14 bis 16, 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG anzuwenden.

(2) § 7 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein wichtiger Grund im Sinn des Abs 1 Z 4 vorliegt, wenn ein Mitglied als Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers über einen Sachverhalt zu entscheiden hat oder hatte, der Grundlage eines Verfahrens gemäß § 35 Abs 2 Z 1 ist. Über das Vorliegen einer Befangenheit entscheidet die Kommission ohne das betroffene Mitglied. Die Mitglieder haben vor Beginn der Beratungen die oder den Vorsitzenden (bzw die oder den Stellvertreter) über alle Umstände zu informieren, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

(3) Die §§ 45 und 46 AVG sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 bis 9 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 23 bis 28 behauptet, diesen Umstand glaubhaft zu machen hat. Das Vorliegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7 oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 23 bis 28 ist nicht anzunehmen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als das von der Antragstellerin oder dem Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder die Voraussetzungen des § 2 Abs 3 oder des § 6 vorgelegen sind oder vorliegen. Eine Belästigung oder sexuelle Belästigung ist nicht anzunehmen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder dem Antragsteller glaubhaft gemachten Umstände nicht der Wahrheit entsprechen.

(4) Jede Vertreterin oder jeder Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, den Kommissionen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(5) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist den Kommissionen die Einsicht- und Abschriftnahme (Ablichtung) in die bzw der für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Akten und Aktenteile einschließlich Bewerbungsunterlagen zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

(6) Von der Einsicht- und Abschriftnahme ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit diese

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer oder eines Bediensteten oder eine Gefährdung dienstlicher Interessen herbeiführen oder
2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(7) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied einer Kommission gegenüber anderen Personen Stillschweigen zu bewahren.

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommissionen

§ 38

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

(2) Die Kommissionsmitglieder sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommissionen sind beschlussfähig, wenn mindestens vier Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Sie fasst ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für welche die oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben. Stimmenthaltung ist unzulässig.

(4) Die oder der Vorsitzende kann den Sitzungen der jeweiligen Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Sie oder er hat dem Verlangen von mindestens zwei Mitgliedern oder der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes nach Beiziehung bestimmter Fachleute zu entsprechen.

(5) Die Kommissionen haben sich eine Geschäftsordnung zu geben, in der Näheres zu den vorstehenden Bestimmungen festzulegen ist.

(6) Für die Sacherfordernisse und für die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommissionen gemäß § 34 Abs 2 und 3 hat das Amt der Landesregierung und für jene der Kommission gemäß § 34 Abs 4 die SALK Vorsorge zu treffen.

3. Unterabschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter

Ausübung der Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 39

Die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist von der Leiterin oder vom Leiter jener Organisationseinheit auszuüben, die nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung unmittelbar mit Frauenangelegenheiten und Gleichbehandlung betraut ist. Sie oder er hat eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Organisationseinheit zur Vertreterin oder zum Vertreter der bzw des Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Für die Besorgung einzelner Aufgaben können auch weitere Bedienstete der Organisationseinheit herangezogen werden.

Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 40

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2., 3. und 5. Teiles dieses Gesetzes zu befassen und Vorschläge für Frauenförderpläne (§ 22) zu erstatten. Für die Erfüllung von Aufgaben, die Landeslehrerinnen und Landeslehrer betreffen, sind die im Folgenden verwendeten Verweisungen auf Bestimmungen des 2. Teils dieses Gesetzes als Verweisungen auf die sinngemäß entsprechenden Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl Nr 100/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 65/2004, sowie auf Bestimmungen zur Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen zu verstehen.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen von einzelnen Bediensteten oder von Personen, die sich gemäß § 28

diskriminiert fühlen, zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder mit schriftlicher Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten an die zuständige Gleichbehandlungskommission weiterzuleiten. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung hat sie oder er der jeweiligen Kommission jedenfalls zu berichten, wenn es von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Personen, die sich gemäß § 28 diskriminiert fühlen, über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Gesetz zu informieren.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, mit schriftlicher Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten Anträge wegen behaupteter Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder Belästigung oder sexueller Belästigung nach § 9 oder Verletzung des Frauenfördergebotes nach den §§ 21 bis 26 an die zuständige Gleichbehandlungskommission zu stellen.

(5) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach den §§ 4 bis 8 oder einer Belästigung oder sexuellen Belästigung nach § 9 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der oder des Bediensteten, die bzw der eine ihr bzw ihm zugefügte Diskriminierung oder sexuelle Belästigung behauptet, unverzüglich und unmittelbar bei der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(6) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Angelegenheiten, in denen sie oder er selbst gemäß Abs 5 Disziplinaranzeige erstattet haben, von den im § 38 des Landes-Beamtengesetzes 1987 vorgesehenen Disziplinarbehörden als Zeugin oder Zeuge zu vernehmen.

(7) Um die Erfüllung dieser Aufgaben zu ermöglichen, sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber jährlich statistische Daten über den Anteil von Frauen und Männern im Landesdienst zu übermitteln, wobei nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten folgende Gliederung der Daten (jeweils getrennt für Männer und Frauen) vorzunehmen ist:

1. nach Dienststellen, bei großen Dienststellen wie zB dem Amt der Landesregierung oder der SALK auch nach abgegrenzten Organisationseinheiten innerhalb der Dienststellen;
2. nach Altersgruppen;
3. nach der Art des Dienstverhältnisses (öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich);
4. nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen;
5. nach dem Familienstand und der Anzahl und dem Alter der Kinder der Bediensteten;

6. nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung;
7. nach dem Ausbildungsstand der Bediensteten;
8. nach bewerteten bzw unbewerteten Dienstposten.

(8) Zusätzlich sind statistische Daten zu übermitteln über den Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Bediensteten, die seit der letzten Datenübermittlung

1. in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen oder befördert worden sind;
2. an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers teilgenommen haben;
3. die Leistungsfeststellung „Übernorm“ oder „Unternorm“ erhalten haben;
4. die Dienststelle oder bei großen Dienststellen abgegrenzte Organisationseinheiten (zB Abteilungen des Amtes der Landesregierung) gewechselt haben.

(9) Die Daten nach den Abs 7 und 8 sind **anonymisiert und** nach Möglichkeit automationsunterstützt zu übermitteln. Sie können von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten verarbeitet und benutzt werden.

4. Unterabschnitt

Kontaktfrauen

Bestellung der Kontaktfrauen

§ 41

(1) In den Frauenförderplänen kann vorgesehen werden, dass in jeder Dienststelle oder in bestimmten Dienststellen Kontaktfrauen und die erforderliche Zahl von Stellvertreterinnen zu bestellen sind.

(2) Die Bestellung erfolgt im Einvernehmen mit der jeweiligen Bediensteten für die Dauer von drei Jahren.

Aufgaben der Kontaktfrauen

§ 42

(1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und die Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen zu befassen und an der Umset-

zung des Frauenförderplans aktiv mitzuwirken. Zu den Aufgaben der Kontaktfrauen zählen insbesondere:

1. die Weitergabe von Informationen, insbesondere auch aus den Kontaktfrauenbesprechungen;
2. die Motivierung der Mitarbeiterinnen zu Schulungen und Bewerbungen;
3. die Vermittlung zwischen den Bediensteten und den Führungskräften ihrer Dienststellen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und der Frauenförderung;
4. die Unterstützung der Bediensteten in Konfliktfällen mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Vorgesetzten bei behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie die Weiterleitung von Problemen an die Vorgesetzten, die Personalvertretung und die oder den Gleichbehandlungsbeauftragte(n);
5. die Funktion als Ansprechpartnerin bei Belästigung und sexueller Belästigung;
6. die Erarbeitung von Vorschlägen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihren Dienststellen;
7. der Informationsaustausch mit der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten.

(2) Die Interventionen der Kontaktfrauen an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten oder die zuständige Gleichbehandlungskommission müssen nicht im Dienstweg erfolgen.

(3) Die Kontaktfrauen können sich über alle Maßnahmen und Entscheidungen, die die Umsetzung des Frauenförderplans in ihrer Dienststelle betreffen, bei der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter informieren.

2. Abschnitt

Bestimmungen über Personen und Institutionen für die Landeshauptstadt Salzburg

Anwendbares Recht

§ 43

(Verfassungsbestimmung)

Auf die Magistrats-Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten für den Magistratsdienst sind die §§ 30 Z 1 und 2 und 31 bis 40 sinngemäß anzuwenden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

Abweichende Bestimmungen zur Gleichbehandlungskommission

§ 44

(Verfassungsbestimmung)

Für Magistratesbedienstete ist nur eine Gleichbehandlungskommission einzurichten. Die Magistrates-Gleichbehandlungskommission ist beim Magistrat einzurichten. Ihr gehören als Mitglieder folgende Personen an:

1. eine Vertreterin oder ein Vertreter der mit Personalangelegenheiten betrauten Dienststelle des Magistrates;
2. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Magistratesdirektion;
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für die Gleichbehandlung zuständigen Dienststelle des Magistrates;
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung der Magistratesbediensteten;
5. eine Expertin oder ein Experte für jenen Diskriminierungsgrund, über dessen Vorliegen die Kommission zu befinden hat. Dieses Mitglied ist von der Kommission in der Zusammensetzung nach den Z 1 bis 3 für die jeweilige Sitzung beizuziehen, wenn sie zur Auffassung kommt, dass diese Zusammensetzung kein ausreichendes Expertenwissen über den Diskriminierungsgrund sicherstellt.

Die Mitglieder gemäß Z 1 bis 3 und ihre Ersatzmitglieder sind vom Stadtsenat zu bestellen. Das Mitglied gemäß Z 4 und sein Ersatzmitglied ist von der Personalvertretung der Magistratesbediensteten zu entsenden. Bei der Bestellung bzw Entsendung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass der Kommission zwei Frauen angehören sollen. Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind. Für die Sacherfordernisse und für die Besorgung der Kanzleigeschäfte hat die Landeshauptstadt Salzburg Vorsorge zu treffen.

Abweichende Bestimmungen zu der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 45

(Verfassungsbestimmung)

Die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten für den Magistratesdienst ist von der Leiterin oder dem Leiter jener Einrichtung auszuüben, die nach der Geschäftseinteilung des Magistrates unmittelbar mit Angelegenheiten der Frauenförderung und Gleichbehandlung betraut ist. Die im § 40 Abs 6 genannten Disziplinarbehörden sind jene gemäß 105 des Magistrates-Beamten- und Magistrates-Beamtenengesetzes 2003.

3. Abschnitt

Bestimmungen über Personen und Institutionen für die Gemeinden mit Ausnahme der Landeshauptstadt Salzburg und für die Gemeindeverbände

Anwendbares Recht

§ 46

Auf die Gemeinde-Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten für den Gemeindedienst sind die §§ 30 Z 1 und 2 und 31 bis 40 Abs 1 bis 6 sinngemäß anzuwenden, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

Abweichende Bestimmungen zur Gleichbehandlungskommission

§ 47

(1) Für Gemeindebedienstete ist eine Gleichbehandlungskommission beim Amt der Landesregierung einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. eine Person aus der für Gemeindeangelegenheiten zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
2. eine Person aus der für Gleichbehandlung zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung;
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Österreichischen Städtebundes, Landesgruppe Salzburg;
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Salzburger Gemeindeverbandes;
5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung der Gemeindebediensteten;
6. eine Expertin oder ein Experte für jenen Diskriminierungsgrund, über dessen Vorliegen die Kommission zu befinden hat. Dieses Mitglied ist von der Kommission in der Zusammensetzung nach den Z 1 bis 5 für die jeweilige Sitzung beizuziehen, wenn sie zur Auffassung kommt, dass diese Zusammensetzung kein ausreichendes Expertenwissen über den Diskriminierungsgrund sicherstellt.

(3) Die im Abs 2 Z 1 und 2 genannten Mitglieder und ihre Ersatzmitglieder sind von der Landesregierung zu bestellen, wobei auf Kenntnisse und Erfahrungen in Gleichbehandlungsfragen oder in Fragen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen ist. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) gemäß Abs 2 Z 3 und 4 sind vom Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Salzburg, bzw

vom Salzburger Gemeindeverband namhaft zu machen. Das Mitglied (Ersatzmitglied) gemäß Abs 2 Z 5 ist von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten namhaft zu machen. Die Funktionsdauer beträgt fünf Jahre, im Fall der Nachbestellung (Nachentsendung) die restliche Zeit dieser fünf Jahre.

(4) Die Landesregierung, der Österreichische Städtebund, Landesgruppe Salzburg, der Salzburger Gemeindeverband und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten haben bei der Bestellung bzw Entsendung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) nach Abs 4 darauf Bedacht zu nehmen, dass der Kommission drei Frauen angehören sollen.

(5) Wird vom Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Salzburg, vom Salzburger Gemeindeverband oder von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung kein Mitglied (Ersatzmitglied) namhaft gemacht, wird das betreffende Mitglied (Ersatzmitglied) durch die Landesregierung bestellt.

(6) Für die Sacherfordernisse und für die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommission hat das Amt der Landesregierung Vorsorge zu treffen.

Abweichende Bestimmungen für die oder den Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 48

Die Funktion der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten für den Gemeindedienst ist von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes auszuüben. Sie oder er hat eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Organisationseinheit zur Vertreterin oder zum Vertreter der bzw des Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Für die Besorgung einzelner Aufgaben können auch weitere Bedienstete der Organisationseinheit herangezogen werden. Die im § 40 Abs 6 genannten Disziplinarbehörden sind jene gemäß den §§ 12 und 13 des Salzburger Gemeindebeamtengesetzes 1968.

7. Teil

Schlussbestimmungen

Eigener Wirkungsbereich

§ 49

Die der Gemeinde nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.

Sozialer Dialog

§ 50

Im Interesse der bestmöglichen Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes haben die Dienstgeberinnen und Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen den Dialog über Fragen der Gleichbehandlung mit folgenden Personen und Institutionen zu fördern:

1. mit den Bediensteten, insbesondere auch mit den zuständigen Organen der Dienstnehmervertretung;
2. mit den zuständigen Personen und Institutionen gemäß dem 6. Teil dieses Gesetzes und
3. mit Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbots haben.

Umsetzungshinweis

§ 51

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie des Rates 75/117/EWG vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABI Nr L 45 vom 19. Februar 1975, S 19;
2. Richtlinie des Rates 76/207/EWG 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, ABI 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, ABI Nr L 269 vom 5. Oktober 2002, S 0050 bis 0020;

3. Richtlinie des Rates 97/80/EG vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, ABI Nr L 14 vom 20. Jänner 1998, S 6;
4. Richtlinie des Rates 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI Nr L 180 vom 19. Juli 2000, S 0022 bis 0026;
5. Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI Nr L 303 vom 2. Dezember 2000, S 0016 bis 0022, und
6. Richtlinie des Rates 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI Nr L 373 vom 21. Dezember 2004, S 0037 bis 0043.

Übergangsbestimmungen

§ 52

- (1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits erlassenen Frauenförderpläne gelten als Frauenförderpläne gemäß den §§ 22 und 23.
- (2) Die Berichte gemäß § 23 Abs 4 sind erstmals innerhalb von zwei Jahren ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstatten.
- (3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende Gemeinde-Gleichbehandlungskommission gilt für die restliche Funktionsdauer als Kommission gemäß § 47 in der Zusammensetzung nach § 47 Abs 2 Z 1 bis 5.
- (4) Die Mitglieder der Landes-Gleichbehandlungskommissionen und der Magistrats-Gleichbehandlungskommission können bereits ab dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag mit Wirksamkeit frühestens ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bestellt bzw entsendet werden.
- (5) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits anhängige Verfahren sind nach den bisher geltenden Bestimmungen weiter zu führen.

In- und Außerkrafttreten

§ 53

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft. (Verfassungsbestimmung) Diese Bestimmung steht in Bezug auf § 31 Abs 1 und die §§ 43 bis 45 im Verfassungsrang.

(2) Gleichzeitig treten folgende Gesetze außer Kraft:

1. Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 30/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 46/2001;
2. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 7/1998, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 46/2001. (Verfassungsbestimmung) Diese Aufhebung steht in Bezug auf die §§ 22 Abs 1 und 32 Abs 1 dieses Gesetzes im Verfassungsrang.

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Gemäß Artikel 13 Abs 1 des EG-Vertrages kann der Rat auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des europäischen Parlamentes einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen. Gestützt auf diese Bestimmung hat der Rat im Jahr 2000 zwei Richtlinien zum Thema Antidiskriminierung beschlossen, und zwar:

- die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (kurz „Antirassismusrichtlinie“) und
- die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (kurz „Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie“).

Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie enthält weitere Diskriminierungstatbestände (Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung), bezieht sich aber nur auf den Bereich Beschäftigung und Beruf. Da das geltende Gleichbehandlungsrecht auf Landesebene derzeit nur Bestimmungen über die Gleichbehandlung und tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen enthält (Landes-Gleichbehandlungsgesetz und Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz) müssen neue Diskriminierungstatbestände vorgesehen werden.

Weiterer Änderungsbedarf ergibt sich aus

- der Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (kurz „geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie“) und
- der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes („Beweislastrichtlinie“)
- der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthält Anpassungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Die Beweislastrichtlinie sieht Beweislasterleichterungen beim Nachweis von Diskriminierungstatbeständen in jenen Verfahren vor, in denen die Wahrheitsfindung nicht den Behörden oder Gerichten obliegt (dh im Gleichbehandlungsrecht insbesondere bei der

zivilrechtlichen Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen). Die Richtlinie 2004/113/EG verpflichtet alle Personen, die allgemein zugängliche Güter oder Dienstleistungen bereitstellen, jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu vermeiden. Die Bereiche Medien, Werbung, Bildung sowie Beschäftigung und Beruf sind vom Anwendungsbereich ausgenommen.

Auf Grund dieser Richtlinien sind jedenfalls folgende Inhalte umzusetzen, die auch die wesentlichen Punkte dieses Gesetzentwurfes bilden:

- ein Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung sowie jeder diskriminierenden Belästigung aus den Diskriminierungsgründen Rasse, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung im Berufsleben;
- ein Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung sowie jeder diskriminierenden Belästigung aus den Diskriminierungsgründen Rasse und ethnischer Herkunft in den Bereichen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;
- ein Verbot jeder unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung sowie jeder diskriminierenden Belästigung auf Grund des Geschlechts bei der Versorgung mit allgemein zugänglichen Gütern und Dienstleistungen;
- die Normierung einer „abstrakten“ Diskriminierung, dh das Vorsehen von Sanktionen für den Fall, dass zwar die Anweisung zur einer Diskriminierung erfolgt ist, aber keine betroffene diskriminierte Person ermittelt werden kann;
- die Möglichkeit, Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot bekämpfen zu können (Rechtsschutz);
- ein Verbot der Benachteiligung auf Grund der Wahrnehmung von Rechten (Viktimisierung) einschließlich einer Rechtsschutzmöglichkeit dagegen;
- Schadenersatzregelungen bei Verletzungen der Verbote mit erleichterter Beweislage im Verfahren;
- die Verpflichtung der Dienstgeberin/des Dienstgebers, aktiv zur tatsächlichen Gleichstellung von behinderten Bediensteten beizutragen.

Diese Inhalte müssen sowohl für das Dienstrecht des Landes als auch für jenes der Gemeinden (Gemeindeverbände) umgesetzt werden. Um die Übersichtlichkeit und Rechtsklarheit zu erhalten, wird vorgeschlagen, die bisher bestehende Trennung zwischen dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz aufzugeben, da beide Gesetze in weiten Teilen große inhaltliche und sprachliche Ähnlichkeiten aufweisen. Die Umsetzung der dargestellten Richtlinien würde bei einer Beibehaltung der getrennten Regelungssysteme zu einer noch breiteren Wiederholung nahezu wortidentischer Normen führen. Die Vorlage enthält daher die Inhalte des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes und ergänzt in beiden Regelungsbereichen die gemein-

schaftsrechtlich erforderlichen Inhalte. Über die in den Richtlinien enthaltene Verpflichtung hinaus wird vorgeschlagen, auch in den Bereich des „außerberuflichen“ Diskriminierungsverbots alle in der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie vorgesehenen Diskriminierungsgründe einzu beziehen.

Als wesentliche weitere Änderung wird die Einbeziehung der Landeslehrerinnen- und -lehrer in jene Teile des Gesetzes, für die eine Gesetzgebungskompetenz des Landes besteht (dh Organisationsbestimmungen und Frauenförderbestimmungen), vorgeschlagen.

Daneben enthält die Vorlage verschiedene weitere Änderungspunkte, die aus der praktischen Anwendung resultieren. Die wesentlichsten Punkte betreffen die organisatorischen Bestimmungen. Gesetzlich neu vorgesehen sind die in der Praxis im Landesdienst bereits bewährten Kontaktfrauen; die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission wird an die geänderte Aufgabenstellung angepasst. Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen wird auf neun Monate bzw bei (sexueller) Belästigung auf drei Jahre verlängert.

2. Kompetenzgrundlagen:

Das Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) kennt keinen einheitlichen Kompetenztatbestand „Gleichbehandlung“ oder „Nichtdiskriminierung“. Weite Bereiche insbesondere der allgemein geltenden Antirassismusrichtlinie fallen in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes (zB Kompetenztatbestand Bundesverfassung, Art 10 Abs 1 Z 1 B-VG; Zivilrechts- und Strafrechtskompetenz, Art 10 Abs 1 Z 6 B-VG; Arbeits- und Sozialrecht sowie Kammern für Arbeiter und Angestellte, Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG; Gesundheitswesen, Art 10 Abs 1 Z 12 B-VG; Dienstrecht der Bundesbediensteten, Art 10 Abs 1 Z 16 B-VG).

Anknüpfungspunkte für eine Gesetzgebungskompetenz der Länder bietet vor allem der Kompetenztatbestand „Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten“ (Art 21 B-VG), auf dem bereits das geltende Gleichbehandlungsrecht beruht. Das über das Dienstrecht hinausreichende Diskriminierungsverbot, das in Umsetzung der Antirassismusrichtlinie erforderlich ist, kann sich nur auf die Vollziehung jener Materien beziehen, die in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen. Als Beispiele sind etwa das Sozialhilfe- oder das Wohnbauförderungsrecht zu nennen, aber auch der gesamte Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung der Länder (Art 17 B-VG), Gemeinden und Gemeindeverbände (Art 115 Abs 2 und 116a Abs 5 B-VG). Die organisationsrechtlichen Bestimmungen beruhen auf dem Recht der Länder zur Selbstorganisation (Art 15 B-VG) bzw auf Art 115 Abs 2 B-VG in Bezug auf die Gemeinden.

Die Begründung zivilrechtlicher Schadenersatzansprüche findet ihre Kompetenzgrundlage im Art 15 Abs 9 B-VG. Da das Gemeinschaftsrecht Entschädigungsbestimmungen vorschreibt, die vom geltenden Schadenersatz- und Amtshaftungsrecht abweichen, ist die Normierung von Sonderzivilrecht zur Regelung des Gegenstandes zwingend erforderlich.

3. Übereinstimmung mit EU-Recht:

Das Gesetz dient überwiegend der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht (vgl dazu Pkt 1 der Erläuterungen).

4. Kosten:

4.1. Das Vorhaben wird für das Land Mehrausgaben zur Folge haben.

4.1.1. Im Bereich der Vollzugskosten wird sich für das Land vor allem die Einbeziehung der Landeslehrerinnen und -lehrer auswirken. Die Wahrnehmung der Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten wird mit jährlich 800 Stunden A/a-wertiger Tätigkeit (44.880 €) angenommen. Der Aufwand für die Gleichbehandlungskommission für Landeslehrerinnen und -lehrer wird je nach Aufgabenanfall schwanken, kann je Sitzung (halbtags) aber mit durchschnittlich 1.122 € angenommen werden (fünf Personen mit je 4 Stunden A/a-wertiger Tätigkeit). Der Einfachheit halber wird dabei berücksichtigt, dass die Expertin bzw der Experte für sonstige Diskriminierungsgründe nicht in jedem Fall beigezogen werden muss und überdies auch nicht unbedingt aus dem Kreis der Landesbediensteten kommen muss (vgl zur Abgeltung das Kollegialorgane-Sitzungsentschädigungsgesetz, LGBl Nr 40/1975, idgF). Bei angenommenen zehn Sitzungen im Jahr wären dies Mehrkosten von 11.220 €. Die Geschäftsführung der Kommission (Kanzleigeschäfte, Schriftführung) wird mit 14 Stunden A/a-wertiger Tätigkeit (785,4 €) und 6 Stunden C/c-wertiger Tätigkeit (196,8 €) je Sitzung veranschlagt, dh bei zehn Sitzungen 9.822 €. Zusätzliche Nominalkosten (zB durch Schadenersatzforderungen) entstehen durch den Entwurf nicht, da dem Land keine Kompetenz zur inhaltlichen Regelung der Ansprüche zukommt; diese Regelungen sind vom Bundesgesetzgeber zu treffen (vgl § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes). Insgesamt wird aus der Einbeziehung der Landeslehrerinnen und -lehrer eine Kostenbelastung von ca 65.920 € resultieren.

4.1.2. Die Schaffung weiterer Diskriminierungstatbestände wird ebenfalls Kostenfolgen für das Land haben, und zwar vor allem im Bereich der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten, da diese Funktion zentral für die Bereiche Hoheitsverwaltung, SALK und Gemeinden wahrgenommen wird. Der Mehraufwand wird mit 1.200 Stunden A/a-wertiger Tätigkeit jährlich angenommen (67.320 €). Auch eine Mehrbelastung der Kommissionen für die Hoheitsverwaltung und die SALK ist anzunehmen (der entsprechende Aufwand für die Kommission der Landeslehrerinnen und -lehrer ist bereits bei Pkt. 4.1.1. berücksichtigt), und zwar von 2.104 € (1.122 € + 982 €, vgl Pkt 4.1.1). Bei realistischer Weise anzunehmenden zusätzlichen drei Sitzungen je Kommission wären dies Mehrkosten von 12.624 €. Durch die Ausdehnung des Kreises jener Personen, die Schadenersatzansprüche gegen das Land als Dienstgeber stellen können, wird die Schaffung neuer Diskriminierungstatbestände eventuell auch erhöhte Nominalkosten durch die Zahlung von Schadenersatzleistungen zur Folge haben. Die Höhe dieser Zahlungen kann

nicht abgeschätzt werden, da keine Prognosen über künftige Fallzahlen getroffen werden können und überdies die Höhe der Schadenersatzleistung je nach Anlassfall stark variieren kann. Die mit den bereits bestehenden Bestimmungen gewonnenen Erfahrungen lassen aber eher geringfügige Nominalkostenfolgen erwarten. Die neuen Diskriminierungstatbestände lassen daher Mehrkosten im Vollzugsbereich von ca 79.940 € erwarten; dazu kommen noch Nominalkosten in wahrscheinlich eher geringem Umfang.

4.1.3. Kostenfolgen sind auch durch die Bestimmung über die besonderen Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen, insbesondere durch das Behindertenförderungsgebot, zu erwarten. Da die Förderungsmaßnahmen nicht zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Dienstgebers führen dürfen (§ 27 Abs 3) und das Land schon bisher bemüht war, Bedienstete mit Behinderungen zu unterstützen und ihre Arbeit zu erleichtern, werden keine wesentlichen Mehrkosten erwartet.

4.1.4. Die Unterteilung der bisherigen Gleichbehandlungskommission in mehrere Unterkommissionen wird für die Bereiche Hoheitsverwaltung und SALK als weitgehend kostenneutral beurteilt, da zwar die Gremienanzahl erhöht, dafür aber die Mitgliederzahl gesenkt wird. Mehrkosten werden auf Grund der höheren Sitzungsanzahl durch die Aufgaben der Geschäftsführung entstehen (vgl Pkt 4.1.1.). Dies wären bei angenommenen zehn zusätzlichen Sitzungen 9.822 €.

4.1.5. Insgesamt wird das Vorhaben voraussichtlich erhöhte Vollzugskosten von ca 155.682 € zur Folge haben. Insbesondere der erhöhte Aufwand im A/a-Bereich kann mit der bisherigen Personalausstattung der Dienststelle (Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit) nicht bewältigt werden, da der errechnete zusätzlich Bedarf in diesem Bereich (=2.000 Stunden) 1,25 Dienstposten entspricht.

4.1.6. Die Personalabteilung hat im Begutachtungsverfahren darauf hingewiesen, dass zusätzlich auch bei den personalverwaltenden Stellen ein (nicht bezifferter) Mehraufwand entstehen wird.

4.2. Das Vorhaben wird auch für die Landeshauptstadt Salzburg und die Gemeinden Mehrkosten zur Folge haben.

4.2.1. Diese Folgekosten sind aber im Wesentlichen eine unmittelbare Folge der Umsetzung des einschlägigen EU-Rechts. Dies trifft in vollem Umfang für die Einführung weiterer Diskriminierungstatbestände mit dem damit verbundenen Risiko von Schadenersatzforderungen zu.

4.2.2. Für die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Salzburg und die Gleichbehandlungskommission der Stadt entstehen zusätzliche Vollzugskosten durch die Wahrnehmung der neuen Diskriminierungsverbote sowie durch die Einbeziehung von zwei neuen Mitgliedern (Gleichbehandlungsbeauftragte/r und zusätzliche Expertin oder zusätzlicher Experte).

4.2.3. Die Erlassung von Frauenförderplänen in Gemeinden (§ 23) ist keine Verpflichtung, sondern nur eine Soll-Bestimmung. Überdies sind die Vorschläge für solche Pläne nicht von der Gemeinde selbst, sondern von der Gemeinde-Gleichbehandlungsbeauftragten zu erstellen, wobei entsprechend einem im Oberpinzgau bereits laufenden Pilotprojekt an die Erstellung von Leitlinien gedacht ist, die gemeinsam mit den Gemeinden erarbeitet werden und über deren Anwendung die Gemeinden dann frei entscheiden können. Allfällige Kostenfolgen können daher zum einen nicht unmittelbar dem Gesetz angelastet werden und sind zum anderen in einem eher geringen Umfang zu erwarten.

5. Gender mainstreaming:

Der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen ist eine der Hauptzielrichtungen des Gleichbehandlungsrechts und gleichzeitig auch das Ziel von Gender mainstreaming. Die Einbeziehung weiterer Diskriminierungstatbestände macht es auch möglich, die für Frauen oft bestehenden Mehrfachdiskriminierungen gezielt aufzugreifen.

6. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Im Hinblick auf die gesellschaftspolitische Bedeutung wurde das Vorhaben einem breiten Begutachtungsverfahren unterzogen, in dem ca 50 Adressaten zur Stellungnahme eingeladen waren. Stellungnahmen abgegeben haben das Bundeskanzleramt, der Salzburger Gemeindeverband, die Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes, die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, die Erzdiözese Salzburg, die Gewerkschaft öffentlicher Dienst, die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, die Personalvertretung der Pflichtschullehrer/innen, die ÖAAB/FCG-Fraktion der Personalvertretung der Landesbediensteten, die SALK, die Homosexuelle Initiative Salzburg (HOSI), die Landes-Gleichbehandlungskommission und die Gemeinde-Gleichbehandlungskommission, der Landesamtsdirektor sowie die Abteilungen 0/8 (Personal), 8 (Finanzen) und 11 (Gemeinden) des Amtes.

Der Inhalt der Stellungnahmen reicht von der Mitteilung, dass keine Einwendungen erhoben werden (Städtebund) bzw kurzer Formulierungsvorschläge (Erzdiözese) über mehr oder minder zahlreiche Verbesserungsvorschläge beinhaltende Rückmeldungen (Bundeskanzleramt, Kammer für Arbeiter und Angestellte, alle Personalvertretungs- und Gewerkschaftsstellen, die Gleichbehandlungskommissionen, Landesamtsdirektor, SALK, Personal- und Gemeindeabteilung) bis zu grundsätzlich kritischen oder überwiegend ablehnenden Haltungen (Gemeindeverband, HOSI, Abteilung 8).

Die den letztgenannten Stellungnahmen zu entnehmende ablehnende Haltung beruht auf so vollständig unterschiedlichen Haltungen und führt zu so diametral entgegen gesetzten Forderungen, dass sie in einer Gesamtschau den zur Begutachtung versendeten Entwurf als weitgehend ausgewogenen Kompromiss zwischen den beteiligten Interessensgegensätzen erschei-

nen lassen. So wendet sich der Gemeindeverband etwa überwiegend gegen Bestimmungen, die bereits der geltenden Rechtslage angehören, und fordert ein Zurückgehen hinter den seit mittlerweile über sechs Jahren für die Gemeinden geltenden Stand des Gleichbehandlungsrechts. Die Finanzabteilung des Amtes lehnt jedes Hinausgehen über die zwingenden Vorgaben des Gemeinschaftsrechtes ab. Demgegenüber unterstellt die HOSI dem Entwurf ein ausschließliches Erfüllen des gemeinschaftsrechtlichen Mindeststandards und fordert ua die Verpflichtung zur aktiven Förderung auch der anderen diskriminierten Gruppen (nicht nur wie bisher der Frauen).

Im Einzelnen wird zu diesen Stellungnahmen folgendes ausgeführt:

Salzburger Gemeindeverband: Die Einwände richten sich – wie oben bereits erwähnt - nahezu ausschließlich gegen Bestimmungen der geltenden Rechtslage. Ein Zurückgehen hinter bereits erreichte Standards in Gleichbehandlungsfragen ist aber abzulehnen, zumal die praktische Anwendung der abgelehnten Bestimmungen bisher weitgehend klaglos funktioniert hat. Zum Teil scheint die ablehnende Haltung auch auf Missverständnissen zu beruhen, wenn etwa die geltenden Bestimmungen über die Frauenförderung vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des EuGH zu Quotenregelungen hinterfragt werden. Tatsächlich streben die genannten Bestimmungen keinesfalls eine unsachliche Bevorzugung von Frauen an, sondern geben der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einen breiten Spielraum, das angestrebte Ziel der tatsächlichen Gleichstellung zu erreichen. Im Fall der Stellenbesetzung geht es also nicht darum, eine womöglich schlechter qualifizierte Frau zu bevorzugen; hingegen kann gemeinschaftsrechtlich völlig unbedenklich bereits bei der Formulierung der von den BewerberInnen gewünschten Qualifikationen kritisch hinterfragt werden, ob sich diese tatsächlich aus den Anforderungen der zu besetzenden Stelle ergeben und nicht vielleicht indirekt Frauen benachteiligen. Befremdlich ist auch der Hinweis, dass die im § 25 Abs 3 vorgesehene Frist für die Berichtspflicht zu kurz sei, da in dieser Bestimmung eine Fristverlängerung von zwei auf drei Jahre vorgeschlagen war (in der Vorlage sind nunmehr vier Jahre vorgesehen).

Abteilung 8: Die kritisierten Frauenförderpläne für LandeslehrerInnen sind nicht mehr vorgesehen, da auch von der Personalvertretung der PflichtschullehrerInnen darauf hingewiesen wurde, dass in diesem Bereich eher eine Unterrepräsentation von Männern gegeben ist. Den (nicht näher begründeten) Einwänden gegen eine angebliche „Übererfüllung“ der gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben ist entgegen zu halten, dass lediglich die Einbeziehung aller Diskriminierungstatbestände (nicht nur der ethnischen Herkunft) in die außerdienstrechtlichen Gleichbehandlungsbestimmungen deutlich über die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben hinausgeht. Gerade dieser Bereich scheint aber im Hinblick auf die vollständig fehlenden Erfahrungswerte und die absolute Unkalkulierbarkeit des Mehraufwands nicht in der Kostenschätzung auf.

HOSI: Die geforderten besonderen Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung von Personen mit Behinderungen, Personen verschiedenen Alters, verschiedener ethnischer Herkunft, verschiedener Religionszugehörigkeit oder verschiedener sexueller Orientierung sind in der Vorlage nur für Menschen mit Behinderungen vorgesehen (§ 27). Gezielte positive Förderungsmaßnahmen für die übrigen Gruppen sind im (hier betroffenen) dienstrechtlichen Bereich nur schwer vorstellbar, da dem Dienstgeber in der Regel weder die sexuelle Orientierung noch die ethnische Herkunft (soweit nicht aus der Staatsangehörigkeit erkennbar) noch das aktuelle Religionsbekenntnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bekannt sind. Die Ermittlung solcher Daten nur zum Zweck innerdienstlicher Förderungsmaßnahmen für soziale Minderheiten scheitert aber schon an den einschlägigen Datenschutzbestimmungen. Eine weitere wesentliche Forderung, die nicht aufgegriffen werden kann, bezieht sich auf die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommissionen, in denen VertreterInnen aller möglicherweise diskriminierten Gruppen dauernd vertreten sein sollen und nicht – wie in der Vorlage vorgesehen – bei Bedarf beigezogen werden können. Eine dauernde Abdeckung aller Diskriminierungsgründe wäre zwar gesellschaftspolitisch eventuell wünschenswert, würde aber die Beiziehung von ca 15 – 20 zusätzlichen Personen je Sitzung erfordern (AltersvertreterIn, JugendvertreterIn, VertreterInnen der verschiedenen ethnischen Zugehörigkeiten, Religionen und Weltanschauungen, BehindertenvertreterIn, VertreterInnen verschiedener sexueller Orientierungen). Abgesehen von den zusätzlichen Kosten wäre bei einer solchen Größe wohl kein rasch entscheidendes Gremium mehr gegeben. Auch der Wert der dauernden Anwesenheit aller Interessensvertreterinnen und Interessensvertreter etwa bei der Beratung über einen „klassischen“ Fall der Geschlechterdiskriminierung wird bezweifelt. Die gewünschte vergaberechtliche Bestimmung (Verbot der Auftragsvergabe an bestimmte Einrichtungen bzw Personen) scheitert an der mangelnden Gesetzgebungskompetenz des Landes in Vergabesachen (vgl Art 14b B-VG).

Die in den **weiteren Stellungnahmen** vorgeschlagenen Ergänzungs- und Änderungswünsche sind bei der Überarbeitung des Entwurfs zum Großteil berücksichtigt worden. So wurde etwa klargestellt, dass nur schuldhaft Verletzungen des Gleichbehandlungs- und Frauenfördergebotes zu Sanktionen führen können (§ 10) und dass auch bei der Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission auf ein ausgewogenes Mitgliederverhältnis zu achten ist. Das Teilnahmerecht der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten auch bei ausgewogener Zusammensetzung einer Kommission wurde auf die im Salzburger Objektivierungsgesetz vorgesehenen Kommissionen beschränkt und betrifft daher den Gemeindedienst nicht mehr (§ 11). Die Mindestentschädigung bei (sexueller) Belästigung wurde auf 720 € angehoben (§ 19). Die Bestimmung über die Frauenförderpläne in Gemeinden wurde entsprechend einem von der Gemeindeabteilung erstatteten Vorschlag formuliert und die Berichtspflicht auf vier Jahre ausgedehnt (§ 23). Im § 28 werden auch die ausgegliederten Rechtsträger erwähnt. Die im Entwurf vorgesehene Bestimmung über einen Förderungsausschluss von Personen oder Instituti-

onen, die das Diskriminierungsverbot nicht beachten, ist auf Grund eines Einwandes der Gemeindeabteilung entfallen. Da alle hier betroffenen Rechtsträger im öffentlichen Interesse tätig sind, besteht die große Gefahr, dass ein Entfall von Förderungsmitteln direkt die begünstigten Bürgerinnen und Bürger und nicht den Rechtsträger treffen würde (zB Spitalserrichtung – PatientInnen, Schulsanierung – SchülerInnen und LehrerInnen). Die Gleichbehandlungskommission für die SALK soll in dieser Gesellschaft eingerichtet werden (§ 34). Die Unterbrechung dienstrechtlicher Verfahren (§ 36 Abs 6) ist nur mehr für Verfahren nach dem Salzburger Objektivierungsgesetz vorgesehen und betrifft daher den Gemeindedienst nicht mehr. Entscheidungen über die Befangenheit eines Mitglieds einer Gleichbehandlungskommission soll die Kommission und nicht mehr nur die oder der Vorsitzende treffen (§ 37). Im § 40 wurde klargestellt, dass die Weiterleitung von konkreten Beschwerdefällen an die Gleichbehandlungskommission nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten erfolgen darf. Im § 44 (Kommission für den Magistratsdienst) ist nicht mehr die Mitgliedschaft der Magistrats-Gleichbehandlungsbeauftragten, sondern – wie in den vergleichbaren Landeskommissionen – einer Vertreterin oder eines Vertreters der entsprechenden Dienststelle vorgesehen. Die Verweisung im § 46 bezieht den § 40 Abs 6 (Datenübermittlung) nicht mehr mit ein, da auf Gemeindeebene eine entsprechende Berichtspflicht besteht.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu § 1:

Der bislang im Landes-Gleichbehandlungsgesetz enthaltene Diskriminierungstatbestand auf Grund des Geschlechtes wird um die Tatbestände der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, das sind ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung, ergänzt. Der Begriff „Rasse“ ist auf Grund von im Begutachtungsverfahren erhobenen Einwänden entfallen. Da der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ in der Rechtsordnung bereits eingeführt ist und im wesentlichen synonym mit „Rasse“ verwendet wird (ua Bundesverfassungsgesetz über die Beseitigung rassischer Diskriminierung, BGBl Nr 390/1973, Art IX Abs 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991, BGBl Nr 50; ähnliche Formulierungen werden auch im Art 14 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl Nr 210/1958, und im Art 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, BGBl Nr 591/1978 verwendet), ergibt sich aus dem Entfall keine Einschränkung des Schutzzumfangs. Die oben genannten Rechtsquellen beruhen zusammengefasst auf einem kulturell orientierten Verständnis von ethnischer Zugehörigkeit. Geschützt werden sollen Personen, die von der jeweiligen Mehrheitsbevölkerung wegen der Hautfarbe, anderer äußerer Merkmale, einer als fremd angesehenen Muttersprache oder kultureller Unterschiede als fremd wahrgenommen werden.

Die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Der Oberbegriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen oder politischen Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis.

Das Kriterium der „sexuellen Orientierung“ wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ verstanden. Aus dem Diskriminierungsverbot ergibt sich auch das Verbot, homosexuelle Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren zu benachteiligen. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben.

Eine Definition des Begriffs „Behinderung“ enthält § 3 Abs 5.

Zu § 2:

Der Hauptinhalt der gesetzlichen Bestimmungen hat dienstrechtliche Inhalte; der Anwendungsbereich ist daher im Abs 1 wie bisher auf Bedienstete der Gebietskörperschaften bzw auf Personen, die ein solches Dienstverhältnis anstreben, beschränkt. Abweichende Bestimmungen dazu, auf die der Einleitungssatz des Abs 1 Bezug nimmt, enthalten die §§ 28 und 29. Nicht von der Kompetenz des Landesgesetzgebers umfasst sind freie Dienstverträge und sonstige arbeitnehmerähnliche Vertragsverhältnisse. Diese Vertragsverhältnisse fallen in die Regelungskompetenz des Bundes, der die Einbeziehung in das für die Privatwirtschaft geltende Gleichbehandlungsrecht angeordnet hat (vgl § 1 Abs 3 Z 2 des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004).

Im Abs 2 wird die (aus Kompetenzgründen auf die Bestimmungen über die Organisation und die Frauenförderung beschränkte) Ausdehnung des Anwendungsbereichs auf die Landeslehrerinnen und -lehrer vorgeschlagen. Inhaltliches Gleichbehandlungsrecht für diesen Personenkreis enthält § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, der die §§ 1 bis 9 und 13 bis 20b dieses Gesetzes für anwendbar erklärt.

Die bisher im § 2 Abs 3 L-GBG und G-GBG enthaltene Ausnahmebestimmung für Verwendungen, für die ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung ist, wird aus systematischen Gründen dem § 6 eingegliedert.

Zu § 3:

Die Abs 1 bis 4 entsprechen der bisher geltenden Rechtslage (vgl § 3 Abs 1 bis 3 L-GBG und § 3 Abs 1 bis 4 G-GBG). An Stelle des bisher verwendeten Begriffs „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ wird der sprachlich leichter handhabbare Begriff „Bedienstete“ vorgeschlagen.

Die Definition der Behinderung im Abs 5 ist der Regierungsvorlage des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes entnommen (RV 836 d Blg NR XXII GP). Die Erläuterungen führen dazu aus: „Das österreichische Recht kennt verschiedene Behinderungsbegriffe (zB § 3 BEinstG, § 300 Abs 2 ASVG, § 8 Abs 5 Familienlastenausgleichsgesetz). Allen ist gemeinsam, dass die Behinderung eine gewisse Schwere aufweisen und voraussichtlich eine gewisse Zeit andauern muss. Auch viele internationale Gleichstellungsgesetze gehen von diesen Voraussetzungen aus (siehe zB die entsprechenden Regelungen des deutschen Behindertengleichstellungsgesetzes, des englischen „Disability Discrimination Act“ oder des US-amerikanischen „American with Disabilities Act“). Auch für die Definition des von diesem Bundesgesetz umfassten Personenkreises wurde von diesen Überlegungen ausgegangen und bewusst eine weite Definition der Behinderung gewählt. Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffs dieses Bundesgesetzes ist insofern nicht zu befürchten, als ja glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung definitiv aus dem Grund der Behinderung stattgefunden hat. Das Vorliegen einer Behinderung als solcher ist im Zweifelsfall von der Person, die behauptet, behindert im Sinn des Gesetzes zu sein, zu beweisen. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung ist die abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einzubeziehen. Jedenfalls wird dann vom Vorliegen einer Behinderung im Sinn dieses Bundesgesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im Rahmen eines einschlägigen Verfahrens nach Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung (zB BEinstG, BBG, Sozialentschädigungsgesetz, Unfallversicherung oder -versorgung) festgestellt hat. Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann. So wäre beispielsweise im Falle einer Ungleichbehandlung auf Grund einer diagnostizierten, aber noch nicht virulenten Multiplen Sklerose oder einer Diagnose HIV positiv ohne Merkmale von AIDS jedenfalls von einer Behinderung im Sinn dieses Gesetzes auszugehen.“

Die Definition der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung im Abs 6 entspricht Art 2 Abs 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts 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. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Ge-

schlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts 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 Ziels angemessen und erforderlich. Diese Definitionen gehen auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurück (Rechtssache C-237/94, O'Flynn gegen Adjudication Officer, Slg 1996, I - 2617). Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird, die anders behandelt wurde. Vom Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind nach der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes auch Transgender-Personen erfasst (vgl. Rechtssache C-13/94, Cornwall County Council). Nach der bisherigen Anwendung des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, die in der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzt eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen oder Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende Einhaltung dieses Kriteriums ist daher durch die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entfallen und auch in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien nicht mehr vorgesehen. Die Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Für die Beurteilung einer unterschiedlichen Behandlung geben die Richtlinien Kriterien vor, die im Gesetz wieder gegeben werden. Erforderlich ist ein schützenswertes Ziel der betreffenden Regelung, der Kriterien oder der Vorgangsweise und weiters müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel erforderlich und angemessen sein.

Die Abs 7 und 8 bauen auf der bereits bisher im L-GBG und im G-GBG enthaltenen Definition der sexuellen Belästigung auf (jeweils § 8). Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten zwar Definitionen für den Begriff „Belästigung“, erlauben aber ausdrücklich auch die eigenständige Definition durch die Mitgliedstaaten (jeweils Art 2 Abs 3 letzter Satz der Richtlinien). Da mit der Anpassung der Gleichbehandlungsrichtlinie an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien ausdrücklich die sprachliche Angleichung an das Antidiskriminierungsrecht angestrebt wurde, ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit der eigenständigen Definition sich auch auf den Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bezieht. Da die vorhandene Definition in der Praxis bewährt ist und inhaltlich vollständig den Richtlinienvorgaben entspricht, soll sie beibehalten werden und mit geringfügigen Änderungen auch für geschlechtsbezogene Belästigungen ohne sexuellen Hintergrund bzw. Belästigungen auf Grund anderer Diskriminierungstatbestände gelten.

Zu § 4:

Die Bestimmungen entsprechen dem § 4 L-GBG bzw dem § 4 G-GBG. Sie enthalten eine beispielhafte Aufzählung jener Entscheidungen, die im Landes- oder Gemeindedienst von besonderer Bedeutung für die berufliche Laufbahn sind.

Zu § 5:

Auch diese Bestimmung entspricht der geltenden Rechtslage (jeweils § 5 L-GBG und G-GBG).

Abs 1 enthält eine demonstrative Aufzählung jener Kriterien, bei denen besonders sensibel auf die nicht diskriminierende Anwendung zu achten ist. Die Z 2 berücksichtigt mit der Erwähnung des Familienstandes auch die im Art 2 Abs 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vorgenommene Anführung von „Ehe- und Familienstand“.

Zu § 6:

Abs 1 entspricht der gemäß Art 2 Abs 6 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie bzw Art 4 Abs 1 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie zulässigen Ausnahme für jene Verwendungen, für die ein bestimmtes Merkmal (zB bestimmtes Geschlecht) unverzichtbares Erfordernis ist. Auf Grund einer Anregung aus dem Begutachtungsverfahren ist der Richtlinienentwurf weitgehend wortgleich übernommen worden.

Die Antidiskriminierungsrichtlinien erlauben jeweils im Art 3 Abs 2 eine unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit. Da sich das Gleichbehandlungsrecht jedoch ausschließlich an die Vollziehung richtet und für eine unterschiedliche Behandlung auf Grund der Staatsbürgerschaft aus verfassungsrechtlichen Gründen (BVG betreffend das Verbot der rassistischen Diskriminierung) eine gesetzliche Vorgabe gegeben sein muss (vgl etwa § 8c des Landes-Beamtengesetzes 1987), wird auf diesen Ausnahmetatbestand im Dienstrechtsbereich verzichtet.

Abs 2 greift den bereits aus den Maßnahmen der Frauenförderung bekannten und dort im Art 2 Abs 15 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie verankerten Gedanken auf, dass Maßnahmen zur Ausgleichungen von tatsächlichen Benachteiligungen keine Diskriminierung darstellen. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie spricht in diesem Zusammenhang im Art 7 von „positiven und spezifischen Maßnahmen“ zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben.

Die Abs 3 bis 5 entsprechen Art 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie. Diese Bestimmung sieht die Möglichkeit vor, unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters vorzusehen. Demnach liegt keine Diskriminierung vor, wenn die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt und angemessen ist und dazu dient, bestimmte, demonstrativ aufgezählte Ziele zu erreichen. Die gewählte Formulierung soll sicherstellen, dass diese Ausnahmen den

vom Europäischen Gerichtshof im Zusammenhang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen.

Abs 4 enthält als Präzisierung des Abs 3 eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, wobei die Formulierungen des Art 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie übernommen werden.

Abs 5 dient der Umsetzung des Art 6 Abs 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und sieht bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (zB bei Pensionskassenverträgen) die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen vor, solange dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führt.

Zu den §§ 7 bis 9:

Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich im Wesentlichen den §§ 6 bis 8 des L-GBG bzw des G-GBG mit der Maßgabe, dass die bisher ausschließlich auf unterschiedliche Geschlechter abstellenden Formulierungen im Hinblick auf die im § 1 neu vorgesehenen Diskriminierungsstatbestände ergänzt worden sind. Im § 9 ist berücksichtigt, dass die Definition von (sexueller) Belästigung bereits im § 3 vorgenommen worden ist und daher nicht mehr wiederholt werden muss. Im Begutachtungsverfahren ist darauf hingewiesen worden, dass zur Frage der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung (§ 7) auf einschlägige wissenschaftliche Vorarbeiten zurückgegriffen werden kann (zB Forschungsbericht „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien 2003).

Zu § 10:

Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art 15 bzw 17) und die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie verpflichten die Mitgliedstaaten, bei Diskriminierungen Sanktionen vorzusehen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. L-GBG und G-GBG sehen daher bereits jetzt jeweils im § 9 vor, dass jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts als Dienstpflichtverletzung zu ahnden ist. Schuldhaftige Dienstpflichtverletzungen können bei Beamtinnen und Beamten zu Disziplinarstrafen (§§ 33 ff L-BG) und bei Vertragsbediensteten zur Kündigung oder Entlassung (§§ 68 und 69 L-VBG) führen.

Abs 2 beruht auf Art 2 Abs 4 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, der vorsieht, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt (gleich lautend auch Art 2 Abs 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie). Diese Richtlinienbestimmungen wurden auf Grund von Vorschlägen des Europäischen Parlaments aufgenommen (vgl Pkt 2 der Begründung für den Vorschlag für eine geänderte Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, KOM(2000)652). Die Vorschläge des Parlaments bezweckten mit dieser Aussage vor allem die

Ausdehnung der Sanktionen auf anordnungsbefugte Personen, die Anweisungen zur Diskriminierung treffen, und zwar auch für den Fall, dass kein konkretes Opfer ermittelt werden kann (vgl den Bericht an den Ausschuss für Beschäftigte und soziale Angelegenheiten, A5-0264/2000, S 18 zu Änderungsantrag 24). Da schadenersatzrechtlich bereits jetzt auch die mittelbare Schadenszufügung erfasst ist (vgl § 1301 ABGB) und der Täterbegriff des Disziplinarrechtes (§ 33 L-BG 1987) die Begehung durch Anstiftung oder Beihilfe ebenfalls mit umfasst (vgl zB VwGH 92/09/0318), ist eine gesetzliche Aussage nur für den Fall erforderlich, dass zwar eine diskriminierende Anordnung getroffen worden ist, tatsächlich aber entweder niemand diskriminiert worden ist oder keine konkret geschädigte Person ermittelt werden kann. In diesem Fall gilt bereits die Anweisung als Dienstpflichtverletzung, die disziplinar zu ahnden ist. Eine Aussage über Schadenersatzansprüche erübrigt sich naturgemäß.

Zu § 11:

Diese Bestimmung entspricht weitgehend § 10 L-GBG bzw G-GBG.

Für die Besetzung von dienstrechtlichen Gremien war bisher das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Bediensteten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis ausschlaggebend. Dieser „Zuständigkeitsbereich“ ist jedoch in der Praxis äußerst schwierig einzugrenzen, da zB Vorschlagskommissionen nach dem Objektivierungsgesetz überhaupt keinen eingrenzbaren Personenkreis als Zuständigkeitsbereich aufweisen, da sie jeweils für die Besetzung einer konkreten Stelle (und nicht zB für eine bestimmte Dienststelle) gebildet werden. Andere Gremien, wie etwa die Disziplinarkommission im Landesdienst, sind theoretisch für den gesamten Beamtenbereich zuständig. Die Bestimmung soll daher dahingehend präzisiert werden, dass Kommissionen (und auch Senate) ausgewogen besetzt werden sollen. Als ausgewogen gilt jedenfalls eine Besetzung, in der weder Männer noch Frauen unterrepräsentiert sind, dh die ein Geschlechterverhältnis von 55% zu 45% aufweisen. Da dieses Verhältnis bei den im Dienstrecht häufigen Dreier-, Fünfer- und Siebenergremien nicht zu erreichen ist, werden für diesen Fall Regelungen mit dem Inhalt vorgeschlagen, dass die Ausgewogenheit bei der Vertretung beider Geschlechter bzw bei der Mitgliedschaft von wenigstens zwei (drei) Männern und zwei (drei) Frauen gegeben ist. Entsprechend der bisherigen Rechtslage ist ein Teilnahmerecht der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten an den Sitzungen der in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen (und damit auch deren Senaten) vorgesehen, wenn eine Kommission (ein Senat) nicht ausgewogen zusammengesetzt ist. Das Teilnahmerecht und die beratende Funktion können gemäß § 39 von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten selbst oder von einer Vertreterin bzw einem Vertreter wahrgenommen werden.

Zu den §§ 12 bis 19:

Die Bestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 11 bis 19 L-GBG bzw §§ 11 bis 19 G-GBG.

Die Bestimmungen über die Höhe des Schadenersatzes sind jedoch an die geänderten gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben anzupassen. Die in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien und in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthaltene Schadenersatzregelung ist der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildet. Diese verpflichtet die Mitgliedstaaten, bei einem Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Betroffenen umfassen können, vorzusehen. Diese Schadenersatzleistungen umfassen neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch, sodass neben der Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens zusätzlich immer auch eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils gebührt, um einen angemessenen Schadenersatz im Sinn der Judikatur des EuGH zu erlangen. Der Schaden durch Diskriminierung ist ein Schaden eigener Art, der „unabhängig von jedem anderen (dem Benachteiligten) möglicherweise entstandenen Schaden zu ersetzen (ist), ohne dass der Ersatz dieses anderen Schadens irgendeinen Einfluss auf den Grund oder die Höhe des Schadenersatzes wegen dieser Diskriminierung haben kann.“ (vgl die Schlussanträge von GA Léger zur Rs C-180/95 „Draehmpaehl“, RN 32).

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 setzt voraus, dass eine Vermögensvermehrung verhindert worden ist.

Im Begutachtungsverfahren sind Einwände gegen das Bestehen eines Entschädigungsanspruchs auch für den Fall, dass auch bei diskriminierungsfreiem Verfahren die Anstellung bzw der berufliche Aufstieg nicht erfolgt wäre, erhoben worden. Diesen Einwänden ist entgegen zu halten, dass die Richtlinien den Schadenersatzanspruch an das Faktum der Diskriminierung und nicht an die Fehlerhaftigkeit der Letztentscheidung anknüpfen. Eine Einschränkung des Anspruchs nur auf den Fall, dass bei diskriminierungsfreier Auswahl die Personalentscheidung anders ausgefallen wäre, widerspräche den aus den Richtlinien und der dazu ergangenen Judikatur des EuGH abzuleitenden gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben.

Zum § 13 (Festsetzung des Entgelts) wird auf Grund der praktischen Erfahrungen mit dieser Bestimmung festgehalten:

Gemäß dem Leitfaden der EU-Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit (Komm[1996]336) besteht die Umsetzung dieses Grundsatzes im wesentlichen aus der Analyse des bestehenden Entlohnungssystems und der Entwicklung und Umsetzung eines Maßnahmenplans zur Beseitigung von aufgefundenen geschlechtsbedingten Diskriminierungen in der Lohnstruktur. Als problematisch hat

sich bei der Bewertung der geltenden Entlohnungssysteme auf Landes- oder Gemeindeebene vor allem die Anerkennung von Tätigkeiten als „gleichwertig“ im Sinn des § 13 erwiesen, da auch Arbeiten mit stark unterschiedlichen „Erscheinungsbildern“ durchaus vergleichbar sein können (zB kann eine geringere körperliche Beanspruchung durch eine stärkere psychische Belastung aufgewogen werden und umgekehrt). Stets muss daher eine Gesamtbeurteilung der aus der beruflichen Tätigkeit resultierenden aktiven und passiven Anforderungen vorgenommen werden.

Zu § 20:

§ 20 entspricht weitgehend dem § 20 L-GBG bzw dem § 20 G-GBG.

Die bisher vorgesehene Frist von sechs Monaten für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach den §§ 12 und 16 hat sich als zu kurz erwiesen, da sie auf außergerichtliche Schlichtungsversuche einen der Sache nicht dienlichen Zeitdruck ausübt. Diese Frist soll daher auf neun Monate erhöht werden.

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. Die gleiche Frist wird auf Grund der ähnlichen Ausgangslage auch für Belästigungen vorgeschlagen.

Die Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) sieht bei einer behaupteten Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, dass eine bloße Glaubhaftmachung einer Diskriminierung die Beweispflicht dessen auslöst, der das Nichtvorliegen dieser Diskriminierung behauptet. Daher hat bei gelungener Glaubhaftmachung der Beklagte/die Beklagte (das ist der Dienstgeber/die Dienstgeberin oder der Belästiger/die Belästigerin) zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Die Beweismaßerleichterung ist auch in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehen, und zwar im Art 8 der Antirassismusrichtlinie und im Art 10 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie. Die Beweismaßerleichterung für die Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung ist durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie (Art 2) und die dadurch bedingte Anwendung der Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich.

Art 9 bzw Art 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält jeweils ein Benachteiligungsverbot (Viktimisierung), das im Abs 6 umgesetzt wird. 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 be-

schwerdeführende Bedienstete erfasst sein; nach dem Erwägungsgrund der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie sollen auch die Personen, die als Zeugen auftreten oder die beschwerdeführende Bedienstete/den beschwerdeführenden Bediensteten verteidigen oder unterstützen, den Schutz genießen.

Zu den §§ 21 bis 26:

Die bisher geltenden Bestimmungen über die Frauenförderung im Landes- und im Gemeindebereich werden zusammengefasst. Der Prozentsatz für eine angemessene Repräsentation von Frauen wird von 40 auf 45 % angehoben, um langfristig auf eine tatsächliche gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern hinzusteuern (§ 21 Abs 2). Der Prozentsatz lässt eine aus statistischen Zufällen resultierende Streuung, jedoch keine deutliche Unterrepräsentanz zu. Der im Begutachtungsverfahren vorgeschlagene Prozentsatz von 50 % würde dagegen dazu führen, dass nahezu zwangsläufig entweder Frauen oder Männer unterrepräsentiert wären, da eine absolute Zahlengleichheit nicht zu erzielen ist.

Ergänzend ist vorgesehen, dass in Frauenförderplänen auch eine Berichtspflicht von DienststellenleiterInnen vorgesehen werden kann (§ 24 Abs 3 letzter Satz), dass Gemeinden, vor allem solche mit mehr als 5.000 Einwohnern, auf freiwilliger Basis Frauenförderpläne erlassen sollen (§ 23 Abs 2) und dass im Bereich der Landesverwaltung Ausschreibungen vor der Kundmachung der/dem Gleichbehandlungsbeauftragte(n) zu übermitteln sind, die/der dann die Möglichkeit eines Einspruchs hat (§§ 24 und 25 jeweils Abs 2). Der Zeitabstand zwischen den Berichten an die oder den Gleichbehandlungsbeauftragte(n) wird auf Vorschlag der Gemeindeabteilung des Amtes mit vier Jahren (bisher zwei Jahre) festgelegt (§ 23 Abs 3).

Da in den Anwendungsbereich der §§ 24 bis 26 mit den Gemeinden auch Dienstgeberinnen einbezogen werden, die keine Frauenförderpläne erlassen müssen, war auch bei der Formulierung der Bestimmungen darauf zu achten, dass die Verpflichtung zu aktiven Fördermaßnahmen auch dann besteht, wenn kein solcher Plan vorliegt. Dadurch entfällt im § 26 zumindest formell die bisher durch die Bezugnahme auf den Frauenförderplan erfolgte Verknüpfung mit dem Erfordernis einer Unterrepräsentation von Frauen. Da Art 141 Abs 4 des EU-Vertrages und Art 7 Abs 2 B-VG aber positive Maßnahmen nur dann und solange zulassen, als dies zum Abbau einer tatsächlichen Benachteiligung oder einer tatsächlichen Unterrepräsentation erforderlich ist, muss auch § 26 einschränkend so interpretiert werden, dass die Anwendbarkeit mit dem Erreichen einer gemäß § 21 ausreichenden Repräsentation von Frauen auch in Führungspositionen limitiert ist.

Zu § 27:

Artikel 5 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, durch angemessene Vorkehrungen die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen

mit Behinderung zu gewährleisten. Dementsprechend soll auch behinderten Bediensteten der berufliche Aufstieg als auch die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden.

Die Maßnahmen, die gegebenenfalls für eine berufliche Integration behinderter Menschen erforderlich sind, dürfen den Dienstgeber/die Dienstgeberin nicht unverhältnismäßig belasten. Eine Belastung ist entsprechend der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik ausreichend kompensiert wird.

Zu § 28:

Neben dem Gebot der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung im Bereich von Beschäftigung sowie der Aus- und Weiterbildung sieht die Antidiskriminierungsrichtlinie darüber hinaus ein Gleichbehandlungsgebot in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und Bildung vor. Diese Pflicht zur Gleichbehandlung wird, den einleitend in Pkt 2 dargestellten kompetenzrechtlichen Schranken folgend, für jene Rechtsbereiche angeordnet, in denen dem Landesgesetzgeber eine Regelungskompetenz zukommt.

Zu § 29:

Eine diskriminierte Person hat Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens (Vermögensschadens) und des immateriellen Schadens (Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung).

Entsprechend dem Artikel 7 Abs 2 der Antirassismusrichtlinie sieht Abs 4 die Möglichkeit der Ausübung des Klagerechtes im zivilgerichtlichen Verfahren durch sachlich in Betracht kommende Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben, vor.

Zu § 30:

Im Hinblick auf die Ausgliederung der Landeskliniken aus der Landesverwaltung und die teilweise Einbeziehung der Landeslehrerinnen und -lehrer in den Anwendungsbereich des Gesetzes ist eine einheitliche Kommission für alle Landesbediensteten nicht mehr zweckmäßig. Vorgeschlagen wird daher die Untergliederung in drei Kommissionen mit den personellen Zuständigkeitsbereichen Landesdienst, SALK und Landeslehrerinnen und -lehrer. Die Besetzung folgt weitgehend dem bisherigen Schema mit dem Unterschied, dass in die Kommission für den Landesdienst eine Vertreterin bzw ein Vertreter der Landesamtsdirektion einbezogen werden soll und für jede Kommission die Besetzung mit zumindest einem rechtskundigen Mitglied vor-

gesehen wird. Für die im Landesdienst bewährte Einrichtung der Kontaktfrauen wird eine gesetzliche Grundlage geschaffen (§§ 41 bis 42).

Zu den §§ 31 bis 33:

Diese Bestimmungen werden weitgehend unverändert vorgeschlagen (vgl die §§ 22 bis 24 des L-GBG bzw des G-GBG). Im Hinblick auf die mögliche Einbeziehung von Mitgliedern, die nicht der Dienstrechtskompetenz des Landesgesetzgebers unterliegen, wird klargestellt, dass sich die auf das Dienstrecht bezogenen Aussagen über Laufbahnverschlechterungen und Dienstfreistellung nur auf Bedienstete des Landes (mit Ausnahme der Landeslehrerinnen und -lehrer, der Gemeinden oder Gemeindeverbände beziehen. Im § 31 Abs 1 ist ergänzend vorgesehen, dass auch Kontaktfrauen ihre Aufgaben weisungsfrei besorgen können. Fortbildungsmaßnahmen sollen allen mit Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen offen stehen, wenn dem keine dienstlichen Bedenken entgegenstehen (§ 31 Abs 5).

Zu § 34:

Die Einbeziehung auch der Landeslehrerinnen und -lehrer in den Aufgabenbereich der Landesorgane macht eine Änderung der Kommissionsorganisation erforderlich, da bei einer Einbeziehung der zusätzlichen Vertreterinnen bzw Vertreter von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite in die bestehende Kommission eine für ein Arbeitsgremium zu große Mitgliederanzahl resultieren würde. Für Landeslehrerinnen und -lehrer soll daher eine eigene Kommission geschaffen werden, aber auch der Aufgabenbereich der derzeit bestehenden Kommission wird auf zwei Kommissionen aufgeteilt: die eine wird für die Bediensteten der Salzburger Landesklinikenbetriebsgesellschaft mbH (SALK) und die andere für die Bediensteten der Landesverwaltung zuständig sein. Die neu vorgesehenen Diskriminierungstatbestände machen die zumindest fallweise Einbeziehung von Expertinnen bzw Experten aus den betroffenen Bereichen erforderlich. Es ist daher vorgesehen, dass diese bei der Beratung konkreter Beschwerdefälle durch einen Beschluss der „Stammmitglieder“ der Kommission beigezogen werden können. Diesen zusätzlichen Mitgliedern kommt (im Unterschied zu den gemäß § 38 Abs 4 beigezogenen Fachleuten) das volle Stimmrecht bei der Entscheidung über den konkreten Beschwerdefall zu.

Zu § 35:

Die Umschreibung des Aufgabenbereichs der Kommissionen bleibt weitgehend unverändert (vgl § 26 des L-GBG bzw des G-GBG und § 32 G-GBG), es wird aber der Unterschied zwischen Gutachten gemäß § 36 und sonstigen Stellungnahmen auch textlich ausgedrückt.

Zu § 36:

Diese Bestimmung wiederholt im Wesentlichen unverändert die bisher gemäß dem § 27 des L-GBG bzw des G-GBG sowie des § 32 G-GBG geltende Rechtslage. Im Hinblick auf die Einbeziehung der Landeslehrerinnen und -lehrer ist eine Aussage über die entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen. Da auf Bundesebene die entsprechenden materiellen Bestimmungen über die Behindertengleichbehandlung noch nicht erlassen worden sind, gehen die entsprechenden Verweisungen für diesen Personenkreis einstweilen ins Leere. Auf Grund der praktischen Erfahrungen mit der Vollziehung des Gesetzes wird vorgeschlagen, die Frist für die Antragstellung von sechs auf neun Monate zu verlängern (Abs 4).

Eine Neuregelung stellt auch die im Abs 6 vorgesehene Verpflichtung der Vertreterinnen bzw Vertreter des Dienstgebers dar, die endgültige Entscheidung in Verfahren nach dem Salzburger Objektivierungsgesetz betreffend die Anstellung im Landesdienst oder die Bestellung von Führungskräften nicht vor dem Vorliegen des Kommissionsgutachtens zu fällen. Die Beurteilung der Frage, ob diese Verfahren diskriminierungsfrei durchgeführt worden sind, soll jedenfalls in die Anstellungs- oder Bestellungsentscheidung einfließen.

Zu § 37:

In den Gleichbehandlungskommissionen sind regelmäßig auch Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstgeber vertreten, die konkrete Einzelfallentscheidungen über Bedienstete zu treffen oder daran mitzuwirken haben (zB Erstattung von Besetzungsvorschlägen oder von Vorschlägen für Beförderungen). Wenn eine Kommission über eine Beschwerde gegen eine solche Entscheidung zu befinden hat, wird es für das als Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers bereits in das Verfahren involvierte Mitglied schwer, objektiv zu urteilen. Es wird daher vorgeschlagen, im Gesetz ausdrücklich zu regeln, dass das betroffene Mitglied in einem solchen Fall bei der Beratung und Beschlussfassung nicht mitwirkt (Abs 2). Im Abs 3 ist die Formulierung an die Einbeziehung neuer Diskriminierungstatbestände anzupassen. Die Beweislastregelung bei Fällen der (sexuellen) Belästigung wird an die entsprechende Formulierung im § 25 Abs 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes angeglichen.

Zu § 38:

Diese Bestimmung entspricht § 29 L-GBG.

Zu § 39:

Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte soll die Möglichkeit erhalten, eine Mitarbeiterin bzw einen Mitarbeiter zur Vertreterin oder zum Vertreter zu bestellen. Ansonsten wird die Bestimmung unverändert vorgeschlagen (vgl § 30 L-GBG).

Zu § 40:

Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte für den Landesdienst wird ergänzend zu den bisher bestehenden Aufgaben auch damit beauftragt, die Informations- und Beratungsaufgaben im Zusammenhang mit den neu vorgesehenen Diskriminierungstatbeständen, der Einbeziehung der Landeslehrerinnen und -lehrer und dem Diskriminierungsverbot für die nicht dienstrechtlichen Bereiche wahrzunehmen. Diesem Organ kommt daher auch die Funktion der Stelle gemäß Art 13 Abs 1 der Antirassismusrichtlinie zu. Die zusätzlichen Aufgaben werden den Personalbedarf der jetzt mit diesen Aufgaben betrauten Dienststelle erhöhen (vgl Pkt 4. der Erläuterungen zu den Kostenfolgen).

Die von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und der Personalvertretung der Pflichtschullehrer/innen im Begutachtungsverfahren vorgeschlagene Aufteilung der Funktionen auf verschiedene Personen wird wegen des damit verbundenen Multiplikatoreffekts auch für die Büroräum- bzw MitarbeiterInnenanfordernisse nicht aufgegriffen.

Zu den §§ 41 und 42:

Kontaktfrauen haben sich im Bereich der Landesverwaltung bewährt und sind auch im Frauenförderplan Landesverwaltung, LGBl Nr 39/2004, vorgesehen (§ 4). Die vorgeschlagene Formulierung orientiert sich an dieser Bestimmung. Wie bisher soll sich der Aufgabenbereich auf die Bereiche Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung beziehen.

Zu den §§ 43 bis 48:

Die Bestimmungen über die Organisationsstruktur in der Landeshauptstadt und den weiteren Gemeinden bleiben inhaltlich weitgehend unverändert, sind aber sprachlich als Folge der Eingliederung in den neuen Text anzupassen. Dies betrifft vor allem die §§ 43 bis 45, da die für die Landeshauptstadt Salzburg geltenden Normen inhaltlich weitgehend den für die Landesverwaltung geltenden Bestimmungen entsprechen und daher stark verkürzt werden können. Für die Kommissionen ist – vergleichbar der für die Landes-Gleichbehandlungskommissionen vorgeschlagenen Lösung – die Verpflichtung vorgesehen, eine Expertin oder einen Experten für einen konkreten Diskriminierungsfall als Mitglied zu kooptieren, wenn die bisherige Kommissionsbesetzung keine ausreichende Sachkunde gewährleistet. Damit soll eine flexible Abdeckung der durch die neu geschaffenen Diskriminierungstatbestände allenfalls auftretenden Fragestellungen ermöglicht werden. In die Magistrats-Gleichbehandlungskommission soll zusätzlich eine Vertreterin bzw ein Vertreter der Gleichbehandlungs-Dienststelle für den Magistratsdienst einbezogen werden.

Zu § 49:

Diese Bestimmung entspricht § 39 G-GBG.

Zu § 50:

Die Art 13 und 14 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und die Art 11 und 12 der Antiras-sismusrichtlinie verpflichten die Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie mit betroffenen Nichtregierungsorganisationen zu fördern. Entspre-chend einer Anregung aus dem Begutachtungsverfahren wird auch diese gemeinschaftsrechtli-che Vorgabe, die auch ohne normative Grundlage vollzogen werden könnte, in Gesetzesform umgesetzt, um deren Bedeutung hervorzuheben.

Zu § 51:

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

Zu § 52:

Die bisher bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten behalten ihre Funktion. Auf Grund der geänderten Zusammensetzung kann dies für die Landes-Gleichbehandlungskommission und die Magistrats-Gleichbehandlungskommission nicht gelten, diese Gremien sind neu zu bestel-len. Dazu wird die Möglichkeit eingeräumt, diese Neubestellung in der Zeit zwischen Kundma-chung und Inkrafttreten vorzunehmen. Die Gemeinde-Gleichbehandlungskommission bleibt im Amt und hat ab dem Inkrafttreten die Möglichkeit bzw Verpflichtung, im Bedarfsfall eine Exper-tin oder einen Experten gemäß § 47 Abs 2 Z 6 zu kooptieren. Bereits erlassene Frauenförder-pläne müssen nicht neu erlassen werden, sondern können entsprechend den neuen Bestim-mungen weiter entwickelt werden.

Zu § 53:

Das Gesetz soll ohne längere Legisvakanz in Kraft treten. Dies ist jedenfalls teilweise auch im Hinblick auf die gemeinschaftsrechtlichen Umsetzungserfordernisse geboten.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.