

## **Bericht**

des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses zur Vorlage der Landesregierung (Nr 250 der Beilagen) betreffend ein Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Salzburger Gleichbehandlungsgesetz – S.GBG)

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss hat sich in der Sitzung vom 11. Jänner 2006 in Anwesenheit vom Landesrat Dr. Buchinger sowie der Experten Hofrat Dr. Cecon (0/8), Hofrat Dr. Berghammer (2), Frau Mag. Rotschopf, Frau Mag. Lettner (2/04), Frau Dr. Dully-Wöll (8/01), Dr. Schernthaner (11/03), Mag. Oberascher (Personalvertretung Zentralausschuss), Dr. Auer (GV), Frau Dr. Pluntz (AK), Frau Mag. Marx (WKS), Frau Dr. Kandler-Mayr (Erzdiözese Salzburg), Frau Mag. Handschin (Pastorin der Evangelisch-methodistischen Kirche), Mag. Pröglhöf (Evangelische Kirche), Herr Faistauer (HOSI) mit der zitierten Regierungsvorlage geschäftsordnungsgemäß befasst.

Artikel 13 Absatz 1 des EG-Vertrages ermächtigt den Rat auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen zu 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:

Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder der ethnischen Herkunft ("Antirassismusrichtlinie") und

die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ("Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie").

Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie enthält weitere Diskriminierungstatbestände, bezieht sich aber nur auf den Bereich Beschäftigung und Beruf. Da das geltende Salzburger Gleichbehandlungsrecht derzeit nur Bestimmungen über die Gleichbehandlung und tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen enthält, müssen neue Diskriminierungstatbestände vorgesehen werden. Ein weiterer Änderungsbedarf dieser Materie

ergibt sich aus der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, der Beweislastlastrichtlinie und der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

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 gemeinschaftsrechtlich 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. Im Übrigen wird auf die ausführlichen Erläuterungen zur Regierungsvorlage verwie-  
sen.

Abg. Wanner (SPÖ) weist darauf hin, dass der Inhalt der vorliegenden Regierungsvorlage die  
Angleichung von Landesrecht an EU Richtlinien sei. Die SPÖ begrüße diese Gesetzesinitiative  
und werde der Regierungsvorlage zustimmen. Der Text der vorliegenden Regierungsvorlage  
alleine garantiere jedoch keine gute Vollziehung dieses Gesetzes. Wichtig sei vielmehr was  
vorgesehen sei, um das Gesetz tatsächlich umsetzen zu können. An die anwesenden Exper-  
ten wird die Frage gerichtet, ob eine entsprechende Vorsorge hinsichtlich Personal und Budget  
getroffen worden sei.

Abg. Schwaighofer (Grüne) stellt fest, dass die Regierungsvorlage eine lange Geschichte habe.  
In anderen Bundesländern seien die notwendigen Beschlüsse längst gefallen. Der mit der vor-  
liegenden Regierungsvorlage eingeschlagene Weg, alle Richtlinien in einem Gesetz umzuset-  
zen, sei nach Ansicht der Grünen verfehlt. Der bessere Weg sei, wie er in anderen Bundeslän-  
dern auch gegangen worden sei, ein eigenes, klares und engagiertes Antidiskriminierungsge-  
setz zu machen, und nicht wie in der Regierungsvorlage umgesetzt, die neuen Aspekte in das  
bestehende Gleichbehandlungsgesetz des Landes hineinzuverpacken. Salzburg stehe im in-  
ternationalen Blickfeld und deshalb sei es wichtig, in Sachen Diskriminierung fortschrittlich und  
konsequent zu sein. Die Berücksichtigung der Antidiskriminierungsrichtlinien bei der Vergabe  
von Förderungen habe ebenfalls nicht Eingang in das Gesetz gefunden. Außerdem sei die  
Frage der Beweislastumkehr nicht optimal geregelt. Auch die Einbindung von NGO's ist in der  
Regierungsvorlage nicht in ausreichendem Maße vorgesehen. Abg. Schwaighofer bringt zu  
diesen Themen Abänderungsanträge ein.

Abg. Dr. Petrisch (ÖVP) betont, dass es in erste Linie um die Umsetzung der bereits genannten  
EU Richtlinien gehe. Zum vorliegenden Gesetzesentwurf werde festgestellt, dass die EU-  
Richtlinie zwingend eine Beteiligung von NGO's in den Verfahren vorsehen. Abg. Dr. Petrisch  
kritisiert, dass die konkreten, in den EU-Richtlinien ausgeführten Vertretungsrichtlinien im Salz-  
burger Gesetzesvorschlag fehlten. In den Landesgesetzen von Oberösterreich, Vorarlberg und  
der Steiermark seien diese Regelungen auch enthalten. Weiters würden in § 50 des Entwurfes  
Land und Gemeinden lapidar zu einem sozialen Dialog verpflichtet. Eine einwandfreie Umset-  
zung der EU-Richtlinie würde demnach bedeuten, dass für diesen Dialog ein Rahmen festge-  
legt werde und zumindest eine beispielhaft Aufzählung von Möglichkeiten zu seiner Umsetzung  
daraus hervorgehe. An die anwesenden Vertreter von NGO's wird die Frage gerichtet, ob diese  
bzw andere NGO's in Salzburg in der Lage seien, eine solche Vertretungsfunktion wahrzu-  
nehmen, bzw welche Formen des Dialoges aus der Sicht der NGO's notwendig seien und in  
welcher Form man dies in das Gesetz aufnehmen müsste.

Herr Faistauer erläutert, dass es den NGO's organisatorisch möglich sei, entsprechende sich aus dem Gesetz ergebende Vertretungsfunktionen wahrzunehmen. Hinsichtlich der Stellungnahmen der NGO's zum Gesetzesentwurf gebe es seitens dieser eindeutige Beiträge, die in den Oberösterreichischen und Wiener Gleichbehandlungsgesetzen berücksichtigt und ausgeführt worden seien. Es handle sich dabei zB um die Unterstützung von betroffenen Personen oder die Vermittlung in Konfliktfällen. Hinsichtlich des sozialen Dialogs habe seine Organisation in den letzten Jahren schmerzvoll erfahren müssen, dass dieser sehr mühsam und einseitig ablaufe. Eine Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des sozialen Dialoges im Gesetz festzulegen werde von "HOSI" als sehr notwendig bezeichnet. Dieser Dialog werde von den NGO's gewünscht. Außerdem seien die NGO's bereit, in allen Bereichen mit zu arbeiten.

Hofrat Dr. Faber verteidigt die Konzeption des Gesetzes und stellt fest, dass die Erlassung eines eigenen Antidiskriminierungsgesetzes die Konsequenz hätte, dass mehrere Gesetze zur Gleichbehandlung nebeneinander bestünden. Eine derartige Gesetzesflut würde nur Verwirrung stiften. Hinsichtlich der Berücksichtigung der NGO's in der Regierungsvorlage verweist Hofrat Dr. Faber auf die Bestimmungen in § 29 Abs 4, in denen die Mitwirkungsmöglichkeiten der NGO's in Zusammenhang mit Schadenersatzansprüchen ausgeführt seien. Der soziale Dialog findet sich ausdrücklich in § 51 wieder. Dieser Bestimmung stelle eine Verpflichtung der DienstgeberInnen dar, für den sozialen Dialog zu sorgen. Bei der Formulierung dieser Bestimmungen sei man der Meinung gewesen, den sozialen Dialog nicht vom Gesetzgeber nach strikten Regeln vorzugeben und zu kanalisieren, sondern diesen ungestaltet zu lassen, damit sich die Partner ohne gesetzliche Schranken verständigen könnten. Zur Frage der Beweislast bestätigt Hofrat Dr. Faber, dass es einen Nachholbedarf gäbe, und legt dem Ausschuss Änderungsvorschläge zu § 20 Abs 5 und § 29 Abs 2 vor.

Zu diesen vom Ausschuss empfohlenen Änderungen wird festgehalten:

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. Eine abweichende Beweismaßregelung für Fälle der Belästigung oder sexuellen Belästigung ist in den Richtlinien nicht vorgesehen.

Vor diesem Hintergrund sind die derzeit in der Regierungsvorlage (§ 20 Abs 5 und § 29 Abs 2) enthaltenen Bestimmungen problematisch, obwohl diese weitgehend dem bundesgesetzlichen

Regelungsvorbild (§ 20a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes) entsprechen. Es wird daher vorgeschlagen, dem Richtlinienwortlaut entsprechende Formulierungen zu wählen.

Die Erweiterung der Befugnis zur Antragstellung gemäß § 36 Abs 2 in Z 4 steht mit der Erweiterung des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungskommission auf Diskriminierungen aus anderen Gründen als dem des unterschiedlichen Geschlechts im Zusammenhang. Gleiches gilt für die Ergänzung der Aufgabenbeschreibung für die bzw den Gleichbehandlungsbeauftragte(n) um die Erstattung von Vorschlägen zur Vermeidung von Diskriminierungen, vor allem aus anderen Gründen als dem des unterschiedlichen Geschlechts.

Schließlich dient die Ergänzung im § 40 Abs 3 der zweifelsfreien Umsetzung von Art 13 Abs 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie.

Mag. Rotschopf berichtet, dass Vollzugskosten in Höhe von ca € 160.000,-- jährlich anfallen werden. Diese würden für das zusätzliche Personal im Büro für Frauenfragen und für das Personal in den Gleichbehandlungskommissionen aufgewendet. Für 2006 sei im Budget dafür noch nicht vorgesorgt worden, es gebe lediglich eine Rücklage in Höhe von ca € 30.000,-- welche dafür eingesetzt werden solle, um die ersten Schritte in der Umsetzung des Gesetzes einzuleiten. Dabei handle es sich vor allem um Informationen und Öffentlichkeitsarbeit aber auch um Weiterbildungsmaßnahmen im Büro für Frauenfragen selbst. Vorerst wolle man prüfen, was grundsätzlich notwendig sei, wie sich der soziale Dialog gestalten werde und wie viele Fälle an das Büro herangetragen würden. Derzeit sei man dabei, zu recherchieren, wie es in den anderen Bundesländern laufe, welche Beschwerden an die Beschwerdestelle herangetragen würden. So stellten zB in Oberösterreich einen sehr hohen Prozentsatz Beschwerden nach dem Sozialhilfegesetz dar, die meist rein juristisch abzuhandeln seien. Für das Jahr 2007 werde man bei den Budgetverhandlungen versuchen, soviel Budgetmittel wie möglich zu lukrieren.

In der anschließenden Spezialdebatte ging es vor allem um die Themenbereiche Einbindung der NGO's in die Vollziehung, die Frage der Beweislastumkehr und um die Kosten der Finanzierung. Die von Hofrat Faber vorgeschlagenen Änderungen zu § 20 Abs 5, § 29 Abs 2 und § 40 werden zum Beschluss erhoben. Der Abänderungsantrag der Grünen zu § 36 Abs 2 mit dem eine neue Ziffer 4 eingefügt wird, und der Abänderungsantrag der Grünen zu § 40 Abs 1 werden mit den Stimmen von der SPÖ, ÖVP und Grüne gegen die FPÖ zum Beschluss erhoben. Die Abänderungsanträge der Grünen zu den §§ 29, 36 und 40 Abs 2 werden zurückgezogen, da diese in den von HR Faber vorgelegten Änderungen enthalten sind.

Die Mitglieder des Verfassungs- und Verwaltungsausschusses kommen mit den Stimmen von SPÖ, ÖVP und FPÖ gegen die Stimme der Grünen zu der Auffassung, dem Landtag die Beschlussfassung der modifizierten Regierungsvorlage zu empfehlen.

Der Verfassungs- und Verwaltungsausschuss stellt mit den Stimmen von SPÖ, ÖVP und FPÖ gegen die Stimme der Grünen – sohin mehrstimmig – den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

Das beiliegende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.

Salzburg, am 11. Jänner 2006

Der Vorsitzende:

Kosmata eh

Die Berichterstatterin:

Wanner eh

**Beschluss des Salzburger Landtages vom 1. Februar 2006:**

Der Antrag wurde mit den Stimmen von SPÖ, ÖVP und FPÖ gegen die Stimmen der Grünen – sohin mehrstimmig – zum Beschluss erhoben.

## **Gesetz**

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

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

### **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 26 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 7 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 6 bis 8 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 abzuweisen, wenn die oder der Beklagte beweist, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat, insbesondere dass

1. ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war;
2. eine der Ausnahmebestimmungen des § 6 anzuwenden war.

(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 Magistratsdienst**

#### **§ 22**

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten haben die Landesregierung und der Gemeinderat der Stadt Salzburg durch Verordnung Frauenförderpläne

ne 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 § 22 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 die oder der Beklagte beweist, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat, insbesondere dass

1. ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
2. die Voraussetzungen des § 28 Abs 3 vorlagen.

(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 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 Dienstinkommens 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-Sitzungsentschädigungsgesetz.

(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 §§ 21 bis 26 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 §§ 21 bis 26 behauptet;
3. die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren bzw seinen Aufgabenbereich;
4. die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs 2 Z 3 und 4 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 §§ 21 bis 26 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 §§ 21 bis 26 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 § 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 Stimmengleichheit 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) sowie Vorschläge für Maßnahmen, die geeignet sind, Diskriminierungen von Personen aus den im § 1 Z 1 angeführten Gründen zu vermeiden, 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 und sie bei der Geltendmachung dieser Rechte zu unterstützen. Sie oder er kann bei Diskriminierungen gemäß § 28 unabhängige Untersuchungen durchführen, Berichte veröffentlichen und den betroffenen Stellen Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit Diskriminierungen nach § 28 in Zusammenhang stehen.

(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 Umsetzung 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 Magistratsbedienstete ist nur eine Gleichbehandlungskommission einzurichten. Die Magistrats-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 Magistratsdirektion;
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der für die Gleichbehandlung zuständigen Dienststelle des Magistrats;
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung der Magistratsbediensteten;
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 Magistratsbediensteten 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 beauftragt 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 3 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 Europä-

- ischen 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 3 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. Mai 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.