

Nr 74 der Beilagen zum stenographischen Protokoll des Salzburger Landtages
(6. Session der 15. Gesetzgebungsperiode)

Vorlage der Landesregierung

**Gesetz vom, mit dem das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz
geändert wird**

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, LGBl Nr 31/2006, zuletzt geändert durch LGBl Nr 54/2017, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach der den § 7 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 7a Einkommensberichte des Landes“

1.2. Nach der den § 9 betreffenden Zeile wird eingefügt:

„§ 9a Benachteiligungsverbot“

1.3. Die den § 11 betreffende Zeile wird durch folgende Zeilen ersetzt:

„§ 11 Vertretung von Frauen in Kommissionen und sonstigen Gremien
§ 11a Gebot der geschlechtergerechten Sprache“

1.4. Die die Überschrift des 5. Teils betreffende Zeile lautet:

„Antidiskriminierung“

1.5. Die die Überschrift des 6. Teils betreffende Zeile lautet:

„Mit der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung befasste Institutionen“

1.6. In den die Überschriften des 2. und 3. Abschnittes des 6. Teiles betreffenden Zeilen wird jeweils das Wort „Landeshauptstadt“ durch das Wort „Stadt“ ersetzt.

2. Im § 1 wird die Z 2 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „2. durch besondere Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen im Landes-, Magistrats- und Gemeindedienst die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen;
- 3. die Strategie des Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und Landesverwaltung einzuführen.“

3. Im § 2 Abs 1 lauten die Z 1 und 2:

- „1. Personen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde einschließlich der Stadt Salzburg oder zu einem Gemeindeverband stehen oder die Ansprüche gemäß § 4 Z 2 bis 7 iVm den §§ 13 bis 19 aus einem solchen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltend machen;
- 2. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde einschließlich der Stadt Salzburg oder zu einem Gemeindeverband bewerben.“

4. Im § 3 werden folgende Änderungen vorgenommen:

4.1. Im Abs 1 lautet die Z 1:

- „1. im Landesdienst: die in der Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung vorgesehenen Abteilungen, die Bezirkshauptmannschaften, das Landesverwaltungsgericht, der Landesrechnungshof, die Landtagsdirektion, das Landesabgabenamt, die Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH und alle weiteren Einrichtungen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden. § 4 Abs 2 sowie Maßnahmen gemäß § 4 Abs 3 und 4 des Salzburger Landes-Personalvertretungsgesetzes gelten auch für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes;“

4.2. Im Abs 2 wird das Wort „Landeshauptstadt“ durch das Wort „Stadt“ ersetzt.

4.3. nach Abs 6 wird eingefügt:

„(6a) Eine Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes liegt auch vor:

1. bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung oder
2. wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung diskriminiert wird.“

5. Nach § 7 wird eingefügt:

”Einkommensberichte des Landes

§ 7a

(1) Die Landesregierung ist verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Einkommensanalyse der von § 2 umfassten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Landes zu erstellen. Dieser Bericht hat zumindest Angaben über

1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen Berufsgruppen (Abs 2), und zwar getrennt für den Bereich der Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH (SALK) und den Bereich der sonstigen Landesverwaltung;
2. das Medianeinkommen von Frauen und Männern aufgegliedert nach Berufsgruppen (Abs 2)

zu umfassen und Angaben über die jeweiligen Jahresbruttoeinkommen sowie den Unterschied im Einkommen zwischen Männern und Frauen (den geschlechtsspezifischen Einkommensabstand) zu enthalten. Für die mit Sonderverträgen beschäftigten Bediensteten sind gesonderte Auswertungen zu erstellen. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen.

(2) Berufsgruppen im Sinn des Abs 1 fassen die im gemäß § 2 umschriebenen Landesdienst ausgeübten Tätigkeiten nach berufssystematischen Gesichtspunkten zusammen (zB Topmanagement, mittleres Management, Assistenz, Expertendienst, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Primärärztinnen und -ärzte, Ober-, Fach- und Sekundärärztinnen und -ärzte, Ärzte und Ärztinnen in Ausbildung, leitendes Pflegepersonal, medizinisch-technische Dienste, medizinische Assistenzberufe).

(3) Der Bericht ist derart zu anonymisieren, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Er hat auch Aussagen und Auswertungen zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen des mit dem Landesbediensteten-Gehaltsgesetz eingeführten neuen Gehaltssystems zu enthalten.

(4) Der Bericht ist unverzüglich nach seiner Fertigstellung im Rahmen des Internetauftrittes des Landes zu veröffentlichen. Die Leiterinnen und Leitern der Dienststellen, die zuständigen Organe der Dienstnehmervertretungen sowie die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte sind von dieser Veröffentlichung zu verständigen.“

6. Im § 8 erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“ und wird angefügt:

„(2) In den Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen des Landesdienstes ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bzw Mindestentgelt bekannt zu geben.“

7. Nach § 9 wird eingefügt:

„Benachteiligungsverbot

§ 9a

(1) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die als Zeuginnen bzw Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützen, dürfen als Reaktion darauf nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 20 Abs 5 ist anzuwenden.

(2) Benachteiligende Maßnahmen gemäß Abs 1 sind einer Diskriminierung gleichzuhalten und verletzen die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben (§ 10). Auf Ansprüche der gemäß Abs 1 benachteiligten Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer findet der 2. Abschnitt des 2. Teils dieses Gesetzes sinngemäß Anwendung.

(3) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinn des Art 45 AEUV und Art 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABINr L 141 vom 27. Mai 2011, S 1, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr 2016/589 ABINr L 107 vom 22. April 2016, S 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch diese Freizügigkeit gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte nicht gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde anstreben, soweit sie von ihrem Recht auf diese Freizügigkeit Gebrauch machen.“

8. Im § 11 werden folgende Änderungen vorgenommen:

8.1. Die Überschrift lautet:

„Vertretung von Frauen in Kommissionen und sonstigen Gremien“

8.2. Abs 2 lautet:

„(2) Kann das im Abs 1 vorgesehene ausgewogene Verhältnis bei der Zusammensetzung einer Kommission bzw eines Senates nicht hergestellt werden, sind die dafür maßgeblichen Gründe von dem für die Zusammensetzung verantwortlichen Organ schriftlich festzuhalten. Diese Begründung ist gemeinsam mit den sonstigen Unterlagen oder Aktenbestandteilen, die die Zusammensetzung der Kommission oder des Senates betreffen, zu verwahren. 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.“

8.3. Nach Abs 4 wird angefügt:

„(5) Abs 1 ist sinngemäß auch bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes in sonstige Gremien (zB Aufsichtsräte, Beiräte, Vereins- oder Stiftungsorgane) anzuwenden, das ausgewogene Verhältnis ist dabei im Hinblick auf die jeweils von Organen des Landes zu entsendenden Personen anzustreben.

(6) Über die Vertretung von Frauen in sonstigen Gremien (Abs 5) ist vom Landesamtsdirektor oder von der Landesamtsdirektorin nach Befassung der bzw des Gleichbehandlungsbeauftragten jährlich zum Stichtag 1. Juli der Landesregierung zu berichten.“

9. Nach § 11 wird eingefügt:

„Gebot der geschlechtergerechten Sprache

§ 11a

(1) Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen, die an Bedienstete gerichteten Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten sowie Veröffentlichungen des Amtes der Salzburger Landesregierung haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht der betreffenden Person entspricht.

(2) Abs 1 gilt nicht für Ausschreibungen, bei denen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist. Nicht als Veröffentlichungen im Sinn des Abs 1 gelten Verordnungen von Landesbehörden.“

10. Im § 16 lautet der dritte Satz: „Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz für höchstens drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.“

11. Im § 19 Abs 1 wird im zweiten Satz der Betrag „720 €“ durch den Betrag „1.000 €“ ersetzt.

12. § 20 Abs 6 entfällt.

13. Im § 21 Abs 2 wird der Prozentsatz „45 %“ durch „50 %“ ersetzt.

14. Im § 23 wird in der Überschrift und im Abs 1 jeweils das Wort „Landeshauptstadt“ durch das Wort „Stadt“ ersetzt.

15. Die Überschrift des 5. Teiles lautet:

„Antidiskriminierung“

16. Die Überschrift des 6. Teiles lautet:

„Mit der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung befasste Institutionen“

17. Im § 30 wird im Einleitungssatz die Wortfolge „Gleichbehandlung und Frauenförderung“ durch die Wortfolge „Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung“ ersetzt.

18. Im § 34 Abs 2 lautet die Z 4:

„4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung der Landesbediensteten;“

19. Im § 36 werden folgende Änderungen vorgenommen:

19.1. Im Abs 2 wird in der Z 2 die Wortfolge „jede Bedienstete oder jeder Bedienstete, die bzw der“ durch die Wortfolge „jede Person gemäß § 2 Abs 1 Z 1, die“ ersetzt.

19.2. Im Abs 4 lautet die Z 1:

„1. auf Erstellung eines Gutachtens gemäß Abs 1 ist

a) bei behaupteten Diskriminierungen nach den §§ 4 bis 8 bei behaupteten Verletzungen des Frauenförderungsgebots nach den §§ 21 bis 26 nur binnen sechs Monaten;

b) bei behaupteten Belästigungen oder sexuellen Belästigungen nach § 9 nur binnen drei Jahren;“

20. Im § 37 Abs 3 wird angefügt: „§ 45 Abs 3 AVG ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass den am Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission beteiligten Parteien nur Gelegenheit zur Kenntnis- und Stellungnahme zu jenen Informationen über den Stand des Ermittlungsverfahrens zu gewähren ist, die nach den begründeten Erwägungen der Gleichbehandlungskommissionen keine Beeinträchtigung berechtigter Geheimhaltungsinteressen Dritter bewirken können.“

21. Im § 38 werden folgende Änderungen vorgenommen:

21.1. Abs 3 lautet:

„(3) Die Kommissionen, mit Ausnahme der Gleichbehandlungskommissionen für die Landesverwaltung und die SALK, sind beschlussfähig, wenn mindestens vier Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Die Gleichbehandlungskommissionen für die Landesverwaltung und die SALK sind beschlussfähig, wenn drei Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Die Kommissionen fassen 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.“

21.2. Abs 6 lautet:

„(6) Für die Sacherfordernisse und für die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommissionen gemäß § 34 Abs 2 bis 4 hat das Amt der Landesregierung Vorsorge zu treffen. Die Aufgaben der Geschäftsstelle sind von jener Einrichtung des Amtes der Landesregierung wahrzunehmen, die mit der Besorgung der Aufgaben der Gleichbehandlung und Frauenförderung betraut ist.“

22. Im § 39 lauten der zweite und dritte Satz: „Sie bzw er hat die erforderliche Anzahl von in der Organisationseinheit beschäftigten Bediensteten zu Vertreterinnen oder Vertretern der bzw des Gleichbehandlungsbeauftragten einschließlich der Wahrnehmung der im § 48 genannten Aufgaben zu bestellen. Für die Besorgung einzelner Aufgaben einschließlich der Aufgaben gemäß § 48 können auch weitere in der Organisationseinheit beschäftigte Bedienstete herangezogen werden.“

23. Im § 40 wird nach Abs 3 eingefügt:

„(3a) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat der Landesregierung über Anfragen und Beschwerden von Personen, die sich gemäß § 28 diskriminiert fühlen, in anonymisierter Form zu berichten

(Antidiskriminierungsbericht). Dieser Bericht soll auch Vorschläge zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen enthalten und ist von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen.

(3b) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat durch geeignete Maßnahmen den sozialen Dialog (§ 50) zu fördern.“

24. *In der Überschrift des 2. und 3. Abschnittes des 6. Teiles sowie im letzten Satz des § 44 wird jeweils das Wort „Landeshauptstadt“ durch das Wort „Stadt“ ersetzt.*

25. *Im § 47 Abs 6 wird angefügt: „Die Aufgaben der Geschäftsstelle sind von jener Einrichtung des Amtes der Landesregierung wahrzunehmen, die mit der Besorgung der Aufgaben der Gleichbehandlung und Frauenförderung betraut ist.“*

26. *Im § 48 entfallen der zweite und dritte Satz.*

27. *Im § 51 wird der Punkt am Ende der Z 6 durch einen Strichpunkt ersetzt und angefügt:*

„7. Richtlinie 2016/801/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- und Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit, ABl Nr L 132 vom 21. Mai 2016.“

28. *Im § 54 erhält der zweite Abs 8 die Absatzbezeichnung „(9)“ und wird angefügt:*

„(10) Die §§ 1, 2 Abs 1, 3 Abs 1, 2 und 6a, 7a, 8 Abs 2, 9a, 11 Überschrift, Abs 2, 5 und 6, 11a, 16, 19 Abs 1, 21 Abs 2, § 23 Überschrift und Abs 1, die Überschrift des 5. und 6. Teiles, die §§ 30, 34 Abs 2, 36 Abs 2 und 4, 37 Abs 3, 38 Abs 3 und 6, 39, 40 Abs 3a und 3b, die Überschrift des 2. und 3. Abschnittes des 6. Teiles, § 44, § 47 Abs 6, § 48 und § 51 in der Fassung des LGBl Nr/2017 treten mit Beginn des auf deren Kundmachung folgenden Monats in Kraft. Gleichzeitig tritt § 20 Abs 6 außer Kraft. Der Einkommensbericht gemäß § 7a ist erstmals im Jahr 2018 auf Grund der für das Jahr 2017 ermittelten Daten zu erstatten.“

Erläuterungen

1. Allgemeines:

Die Änderungsvorschläge zum Salzburger Gleichbehandlungsgesetz dienen dazu, das Gesetz an die Weiterentwicklung der unionsrechtlichen Vorgaben anzupassen, aber auch Angleichungen an den Bundesrechtsbestand zu bewirken und Erfahrungen aus der praktischen Anwendung des Gesetzes aufzugreifen.

Auf folgende wesentliche Änderungspunkte wird hingewiesen:

- In die Zielsetzungsbestimmung werden die Gleichstellungsförderung im Hinblick auf alle Diskriminierungsmerkmale (ergänzend zur Frauenförderung) und die Verankerung der Gender Mainstreaming Strategie aufgenommen (Z 2).
- Da das Gesetz schon bisher auch Ansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses begründet (§ 4 Z 7 und § 18 S.GBG) wird im § 1 klargestellt, dass auch ehemalige Bedienstete vom Anwendungsbereich erfasst sind (Z 3).
- Entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben wird auch Diskriminierung durch Assoziierung und das Verbot der Anweisung zur Diskriminierung (Z 4) sowie das Benachteiligungsverbot (Z 7) geregelt.
- Einkommensberichte des Landes werden verpflichtend vorgesehen (Z 5).
- Bei Stellenausschreibungen ist das zu erwartende Mindestentgelt bzw -einkommen anzuführen (Z 6).
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Kommissionen und sonstigen Gremien (zB Aufsichtsräte, Beiräte, Vereins- oder Stiftungsorgane) werden vorgesehen (Z 8).
- Im Bereich der Landesverwaltung soll das Gebot der geschlechtergerechten Sprache gelten (Z 9).
- Der im Fall einer Belästigung oder sexuellen Belästigung gebührende Mindestschadenersatz wird auf 1.000 € angehoben (Z 11).
- Der Prozentsatzes, bis zu dem Frauen als unterrepräsentiert gelten, wird auf 50 % angehoben (Z 13).
- In der Gleichbehandlungskommission für den Landesdienst entfällt die Vertretung des Zentralbetriebsrates der Anstalten und Betriebe, da diesem keine Befugnisse für die nicht in Betrieben beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukommen (Z 18).
- Für die oder den Gleichbehandlungsbeauftragten werden als neue Aufgaben die Erstellung eines Antidiskriminierungsberichtes und die Förderung des sozialen Dialoges vorgesehen (Z 23).

2. Kompetenzrechtliche Grundlage:

Das Vorhaben stützt sich überwiegend auf den Kompetenztatbestand Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten (Art 21 B-VG). Da indirekt auch Regelungen über das Dienstrecht hinausreichende allgemeine Diskriminierungsverbot (§ 28 S.GBG) getroffen werden, dienen weitere Landeskompetenzen als Grundlage (zB Sozialhilfe- oder Wohnbauförderungsrecht, Privatwirtschaftsverwaltung der Länder [Art 17 B-VG], Organisation der Gemeinden und Gemeindeverbände [Art 115 Abs 2 und 116a Abs 4 B-VG]). Die Regelung eines zivilrechtlicher Schadenersatzanspruches (Z 10) findet ihre Kompetenzgrundlage im Art 15 Abs 9 B-VG. Da das Unionsrecht Entschädigungsbestimmungen vorschreibt, die vom geltenden Schadenersatz- und Amtshaftungsrecht abweichen, ist die Normierung von Sonderzivilrecht zur Regelung des Gegenstandes zwingend erforderlich.

3. Übereinstimmung mit dem Unionsrecht:

Teile des Vorhabens bezwecken die Anpassung an unionsrechtliche Vorgaben (Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie), und zwar in folgenden Punkten:

- Gemäß Art 2 Abs 2 lit b der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie, Art 2 Abs 4 der Antirassismusrichtlinie und Art 2 Abs 4 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie gilt auch jede Anweisung zur Diskriminierung als eigener Diskriminierungstatbestand, diese Bestimmung wird in der Z 4.3 umgesetzt.
- Im Urteil des EuGH vom 17. Juli 2008, Rs C-303/06, Coleman, hat der Gerichtshof die Richtlinie 2000/78 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahingehend ausgelegt, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelba-

ren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Erfährt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, der selbst nicht behindert ist, durch eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber eine weniger günstige Behandlung, als sie eine andere Arbeitnehmerin oder ein anderer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, und ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wegen der Behinderung ihres bzw seines Kindes erfolgt ist, für das sie bzw er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung in Art 2 Abs 2 lit a der Richtlinie (Diskriminierung durch Assoziierung). Gleiches gilt auch für eine allfällige Belästigung aus diesen Gründen. Dieser neue Diskriminierungsstatbestand muss auch im Landesrecht ergänzt werden (Z 4.3).

- Art 24 der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie, Art 9 der Antirassismusrichtlinie, Art 11 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und Art 3 der Richtlinie 2014/54/EU untersagen jede Form der Sanktionierung von Beschwerden über Diskriminierungen, dieses Verbot wird im § 9a deutlicher als bisher (im § 20 Abs 6 S.GBG) zum Ausdruck gebracht.
- Die Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- und Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair Tätigkeit enthält Diskriminierungsverbote, die im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz des Landes im geltenden Gleichbehandlungsrecht bereits umgesetzt sind (vgl etwa § 40 Abs 1a S.GBG), vorgesehen ist daher lediglich eine Ergänzung des Richtlinienzitats.
- Keine Änderung im Gesetzestext erfordert die Berücksichtigung der Leitlinie des Rates der Europäischen Union für die Förderung und den Schutz der Ausübung aller Menschenrechte durch lesbische, schwule, bi-, trans- und intersexuelle Personen (LGBTI) vom 24. Juni 2013, Nr 11492/13, da eine Diskriminierung auf Grund der Geschlechteridentitäten „transsexuell“ und „intersexuell“ bereits jetzt als Diskriminierung auf Grund des Gesetzes zu werten ist (vgl dazu auch zB EuGH vom 7. Jänner 2004, C-117/01 und vom 27. April 2006, C-423/04).

4. Kosten:

4.1. In dieser Novelle werden bereits bestehende Verpflichtungen des Landes Salzburgs und der Landesverwaltung, die bereits seit Jahren in Beschlüssen des Salzburger Landtages, der Landesregierung, des Bundes sowie des EuGH enthalten sind und umgesetzt werden müssen, in das System des Gleichbehandlungsrechts integriert.

Die ermittelten Kostenfolgen sind überwiegend rechnerischer Natur bzw. lösen keinen entsprechenden tatsächlichen Mehraufwand aus, da die vorgesehenen neuen Aufgaben überwiegend mit den vorhandenen (Personal-)Ressourcen bewältigt werden können bzw bereits (zB die Strategie des Gender Mainstreaming) bewältigt werden. Im Hinblick auf die vergleichsweise geringen Kostenfolgen und das Erfordernis, auch die Gemeinden einschließlich der Stadt Salzburg in die Darstellung einzubeziehen, bleiben nachstehend die Auswirkungen der Gehaltsreform im Landesdienst (LB-GG, LGBI Nr 118/2015 idgF) unberücksichtigt.

Bei den folgenden Ausführungen werden pauschalierte Arbeitsplatzkosten in folgender Höhe zu Grunde gelegt:

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	Bruttopersonalkosten	Sachkosten	Verwaltungsgemeinkosten	Gesamtkosten pro Jahr	Gesamtkosten pro Arbeitsstunde (Nettoarbeitszeit)
A/a EURO	83.742	11.132	16.598	111.472	69,7
B/b EURO	61.823	11.132	12.216	85.171	53,2
C/c EURO	45.422	11.132	8.935	65.489	40,9

4.2. Folgende Regelungsinhalte können Mehrkosten für die betroffenen Gebietskörperschaften verursachen:

Verpflichtende Förderung weiterer Bedienstetengruppen (Z 2.1): Die dadurch entstehenden Mehraufwendungen für das Land, die Stadt Salzburg und die Gemeinden sind stark vom Umfang der jeweils geplanten Maßnahme abhängig und werden nicht unmittelbar durch das Gesetz verursacht.

Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming (Z 2.2): Diese Zielsetzungsänderung wird ausdrücklich nur für das Land vorgenommen, das sich bereits jetzt zur Strategie Gender Mainstreaming bekennt. Die gesetzliche Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming ist daher mit keinen Mehraufwendungen verbunden.

Aufnahme ehemaliger Bediensteter in den Anwendungsbereich des S.GBG (Z 3): Diese Änderung hat nur klarstellenden Inhalt, da bestimmte Schadenersatzansprüche zB im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses bereits jetzt ausschließlich von ehemaligen Bediensteten der Gebietskörperschaften geltend gemacht werden konnten.

Neue Diskriminierungstatbestände (Z 4.2): Die Diskriminierung durch eine entsprechende Weisung an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter entspricht inhaltlich der geltenden Rechtslage und wird daher als kostenneutral beurteilt. Die neu vorgesehene Diskriminierung durch Assoziierung geht unmittelbar auf einschlägige Judikatur des EuGH zurück, die eventuell entstehenden Folgekosten durch zusätzliche Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen bzw durch zusätzliche Gerichtsverfahren werden daher durch unionsrechtliche Vorgaben verursacht.

Einkommensbericht des Landes (Z 5): Diese Aufgabe ist derzeit gesetzlich nicht vorgesehen und wird daher einen Vollziehungsmehraufwand für das Land verursachen, der mit ca 10 Stunden A/a zu je 69,7 € alle zwei Jahre, dh mit jährlich 348,5 €, geschätzt wird.

Anführung des Mindestgehaltes bzw Mindestentgeltes bei Stellenausschreibungen des Landes (Z 6): Diese Vorgabe wird in der Landesverwaltung bereits umgesetzt und ist mit keinen Mehrausgaben verbunden.

Benachteiligende Maßnahmen als Dienstpflichtverletzung (Z 7): Die Normierung eines umfassenden Benachteiligungsverbotest kann im Übertretungsfall zu Mehrkosten für die betroffenen Gebietskörperschaften führen, ist aber unionsrechtlich geboten (vgl Pkt 3 der Erläuterungen).

Vertretung von Frauen in Kommissionen und sonstigen Gremien (Z 8): Diese Bestimmung kann zu Mehraufwendungen für das Land Salzburg führen, da zumindest ein geschlechtsbezogenes Monitoring der jeweils entsendeten Personen als zusätzliche Aufgabe resultieren wird. Der dafür erforderliche Mehraufwand wird mit 1.064 € (20 Stunden B/b zu je 53,2 €) für das Monitoring und mit 557,6 € jährlich (8 Stunden A/a zu je 69,7 €) für den Bericht angenommen.

Gebot der geschlechtergerechten Sprache (Z 9): Es wird davon ausgegangen, dass die hier normierten Mindestanforderungen an den geschlechtergerechten Sprachgebrauch bereits jetzt der gängigen Praxis entsprechen und daher keinen Mehraufwand verursachen werden.

Anhebung des Mindestschadenersatzes (Z 11): Abhängig von der Zahl an tatsächlich festgestellten Diskriminierungen durch (sexuelle) Belästigung kann diese Bestimmung auch zu Mehrkosten für das Land, die Stadt Salzburg und die Gemeinden führen.

Anhebung der Frauenquote auf 50 % (Z 13): Diese Änderung löst sowohl im Landes- als auch im Magistrats- und Gemeindedienst eine vermehrte Verpflichtung zu Frauenförderungsmaßnahmen aus, wird jedoch als kostenneutral beurteilt.

Die im § 40 S.GBG neu vorgesehenen Aufgaben der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten (Antidiskriminierungsbericht und Förderung des sozialen Dialoges, Z 23) werden einen Verwaltungsmehraufwand für das Land und die Stadt Salzburg in der Höhe von voraussichtlich jeweils 50 Stunden A/a und 10 Stunden C/c jährlich (gesamt 3.894 €) verursachen.

Zusammenfassend werden die für die Gebietskörperschaften durch jene Bestimmungen, die nicht zwingenden unionsrechtlichen Erfordernissen entsprechen, wie folgt erwartet:

- Land: ca 5.860,00 €/Jahr;
- Stadt Salzburg: ca 3.894 €/Jahr;
- Gemeinden: keine Mehrkosten.

5. Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Im Begutachtungsverfahren haben die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, die Wirtschaftskammer Salzburg, die Volksanwaltschaft, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, der Salzburger Gemeindeverband, die Landesgruppe Salzburg des Österreichischen Städtebundes, die yunion- Die Daseinsgewerkschaft, der Runde Tisch für Menschenrechte der Stadt Salzburg, der Salzburger Monitoring-Ausschuss, Herr Mag. Dominik Gruber sowie die Fachgruppe Personal des Amtes der Landesregierung Stellungnahmen abgegeben. Folgende Änderungen des Entwurfes beruhen auf Vorschlägen im Begutachtungsverfahren:

- Im § 2 wird die Klarstellung, dass auch ehemalige Bedienstete Ansprüche aus dem Dienstverhältnis geltend machen können, auf alle Ansprüche gemäß den §§ 13 bis 19 erstreckt.

- Die im § 8 vorgesehene Verpflichtung, in Ausschreibungen ein Mindestentgelt anzugeben, wird auf Stellenausschreibungen des Landes beschränkt, der im Entwurf noch vorgesehene Hinweis auf eventuelle Erhöhungsmöglichkeiten entfällt.
- Im § 9a wird das im Art 3 der Richtlinie 2014/54/EU normierte Benachteiligungsverbot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Rechte im Rahmen der Freizügigkeit wahrnehmen, ergänzt.

Ergänzende Anregungen, die inhaltlich zum Teil weit über den zur Diskussion gestellten Entwurf hinausgehen, wie zB eine breite Ergänzung der Aufgaben des Monitoringausschusses, können gegebenenfalls im Rahmen eines neuerlichen Novellierungsvorhabens aufgegriffen werden, sollen jedoch im vorliegenden Vorhaben nicht mehr berücksichtigt werden.

6. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1:

Die im Gesetzestext vorgenommenen Änderungen sind auch im Inhaltsverzeichnis darzustellen.

Zu Z 2:

Die bei der Vollziehung des Gesetzes zu beachtenden Zielsetzungen werden um zwei Punkte erweitert. Neben der Förderung von Frauen wird auch die Förderung anderer, von möglichen Diskriminierungen betroffenen Personengruppen und die Beachtung der Strategie des Gender Mainstreaming angeordnet.

Die Bedachtnahme auf Aspekte des Gender Mainstreaming spielt in der Landesverwaltung bereits jetzt eine große Rolle. Mit Entschließung vom 20. März 2002 (im Internet auffindbar unter der Adresse <http://service.salzburg.gv.at/lpi/viewExtern?id=15984>) hat der Salzburger Landtag die Landesregierung ersucht, in allen Landesgesetzen, die dem Landtag als Regierungsvorlage vorgelegt werden, sowie in allen zu erlassenden Verordnungen und sonstigen Vorschriften den Gesichtspunkt des „Gender Mainstreaming“ zu berücksichtigen. Die Landesregierung hat dazu am 10. April 2003 den Beschluss gefasst, die Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und Landesverwaltung festzulegen. Die gesetzliche Verankerung dieser landespolitischen Zielsetzung soll nun im Gleichbehandlungsrecht erfolgen.

Zu Z 3:

Vom Anwendungsbereich des Gesetzes sind derzeit ehemalige Bedienstete des Landes oder der Gemeinden nicht umfasst, obwohl insbesondere allfällige Diskriminierungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses (§§ 4 und 18 S.GBG) zwangsläufig nur bei solchen Personen zu Rechtsansprüchen führen können, deren Dienstverhältnis bereits beendet ist. Der Schutz solcher ehemaliger Bediensteter ist ebenfalls noch von der Gesetzgebungskompetenz des Landes gemäß Art 21 Abs 1 B-VG umfasst (vgl auch die entsprechende Haltung des Bundesgesetzgebers zur Einbeziehung ehemaliger Bediensteter in Krankenfürsorgeanstalten, RV 310 BlgNR XXII. GP). § 2 Abs 1 Z 1 S.GBG wird daher zur Klarstellung entsprechend ergänzt; in der Z 2 wird lediglich aus Gründen der einheitlichen Bezeichnung der Begriff „Stadt Salzburg“ verwendet (vgl die Erläuterungen zu den Z 4.2, 14 und 24).

Zu Z 4.1:

Der Dienststellenbegriff soll entsprechend dem dienstrechtlichen Sprachgebrauch (§ 3 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 2000) neu definiert werden und insbesondere auch die einzelnen Abteilungen umfassen.

Zu den Z 4.2, 14 und 24:

Die Stadt Salzburg soll als solche bezeichnet werden, der wiederholte Hinweis auf die Stellung als Landeshauptstadt kann entfallen.

Zu Z 4.3:

Im Abs 6a Z 1 wird klargestellt, dass auch die Anweisung zu einer Diskriminierung eine Diskriminierung darstellt. Dies entspricht zwar schon der geltenden Rechtslage, da im Schadenersatzrecht auch Beitragstätterinnen und -täter der unmittelbar tatusführenden Person gleichgestellt sind (§ 1301 ABGB) und hinsichtlich der dienstrechtlichen Folgen (als zweitem Sanktionsschwerpunkt) die Anweisung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zur Begehung einer Dienstpflichtverletzung auch auf Seiten der oder des Vorgesetzten ohne Zweifel eine gesondert zu verfolgende Pflichtverletzung darstellt. Damit Unklarheiten in der Praxis vermieden werden, wird im Sinn einer vollständigen Umsetzung der einschlägigen Richtlinien (vgl Z 3 der Erläuterungen) die Aufnahme einer ausdrücklichen Bestimmung vorgeschlagen.

Abs 6a Z 2 beruht auf der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs zur Diskriminierung durch Assoziierung. In der Rechtssache Coleman (EuGH 17.7.2008, Rs C-303/06) hat der EuGH zu Recht erkannt, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Feststellung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung

der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das sie bzw er im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung. In Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll daher ergänzt werden, dass sich der Schutz des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (zB Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten), sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen und -partner sowie Freundinnen und Freunde, aber auch zB ein Naheverhältnis zwischen der Leiterin oder dem Leiter und den Bewohnerinnen und Bewohnern eines Pflegeheims. Bei Arbeitskolleginnen und -kollegen ist dagegen nicht von vornherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen, hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung.

Zu Z 5:

Der Einkommensbericht des Landes ist dem mit Gesetz BGBl I Nr 6/2011 neu geschaffenen § 6a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nachgebildet, zu dem die Gesetzesmaterialien (BlgNr 1048 XXIV. GP, im Internet auffindbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_01048/index.shtml) folgenden Begründung enthalten: „Die gegenständliche Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht in Folge des Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt eine gewichtige Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz beim Dienstgeber Bund vor. Diese Maßnahme beinhaltet die jährliche Verpflichtung des Bundes eine Einkommensanalyse zu erstellen und hat die Schließung des sogenannten „Gender-Pay-Gaps“ zum Ziel.“ Auch der Salzburger Landtag hat sich mit Entschließung vom 30. Oktober 2013, BlgLT 192 2. Sess 15. GP, <https://www.salzburg.gv.at/002011pi/15Gesetzgebungsperiode/2Session/192.pdf>, zur Einführung von Einkommenstransparenzberichten in der Landesverwaltung bekannt.

Bei der statistischen Analyse des geschlechtsspezifischen Einkommensabstands wird zwischen einer bereinigten und einer unbereinigten Differenz unterschieden. Als unbereinigter geschlechtsspezifischer Einkommensabstand wird der prozentuelle Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern bezeichnet. Der prozentuelle Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern nach statistischer Berücksichtigung des Einflusses von strukturellen Merkmalen wie Alter und Berufsgruppe, wird als bereinigter geschlechtsspezifischer Einkommensabstand bezeichnet.

Zu Z 6:

Der neue § 8 Abs 2 verpflichtet das Land und die Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH, bei Stellenausschreibungen das jeweils zustehende Mindestgehalt bzw Mindestentgelt bekannt zu geben. Die Formulierung orientiert sich am Regelungsvorbild des § 7 Abs 5 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, ein Hinweis auf mögliche weitere Einkommensbestandteile ist im Unterschied zum bundesrechtlichen Regelungsvorbild nicht vorgesehen, da sich die grundsätzliche Möglichkeit von höheren Abgeltungen ohnehin bereits aus den Begriffen „Mindestgehalt bzw Mindestentgelt“ ergibt. Die vorgesehene Verpflichtung kommt aber nur insoweit zum Tragen, als Stellenausschreibungen tatsächlich erfolgen bzw auf Grund gesetzlicher Vorschriften (etwa nach dem Salzburger Objektivierungsgesetz) zu erfolgen haben.

Zu den Z 7 und 12:

Art 24 der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie, Art 9 der Antirassismusrichtlinie und Art 11 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie untersagen jede Form der Sanktionierung von Beschwerden über Diskriminierungen (Viktimisierungsverbot). Dieses Verbot ist derzeit im § 20 Abs 6 S. GBG umgesetzt, die geltende Formulierung berücksichtigt jedoch nicht, dass sich dieser Schutz entsprechend den Intentionen des Unionsrechtes (zB Erwägungsgrund 24 der Gleichbehandlungsrichtlinie) auch auf jede dritte Person beziehen soll, die eine Person, „die nach dieser Richtlinie Schutz genießt, verteidigt oder für sie als Zeuge aussagt“. Der neu vorgesehene § 9a normiert daher ein umfassendes Benachteiligungsverbot, das auch auf Bedienstete ausgedehnt wird, die sich an die Gleichbehandlungskommission wenden oder

die sich als Zeuginnen oder Zeugen zur Verfügung stellen. Der bisherige § 20 Abs 6 S.GBG kann damit entfallen (Z 12).

Abs 3 enthält ein dem Art 3 Abs 6 der Richtlinie 2014/54/EU vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, entsprechendes Benachteiligungsverbot. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird bereits durch Art. 45 AEUV gewährleistet und durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sekundärrechtlich präzisiert. Die Richtlinie 2014/54/EU enthält dazu ergänzende Bestimmungen, die insbesondere die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der bereits auf Grund des unmittelbar anwendbaren Unionsrechtes bestehenden Ansprüche sicherstellen sollen. Die gerichtliche Durchsetzbarkeit von Ansprüchen, die Art 3 Abs 1 der zitierten Richtlinie vorsieht, ist im Bereich des landesrechtlich geregelten Dienstrechts bereits gegeben, da die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche bei den zuständigen Arbeits- und Sozialgerichten bzw den Dienstbehörden nicht nur inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern selbstverständlich auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten der Union möglich ist. Ausdrücklich normiert werden soll jedoch – wie erwähnt – das Benachteiligungsverbot, da sich das Diskriminierungsverbot gemäß § 1 Z 1 S.GBG nur auf die ausdrücklich erwähnten Diskriminierungsgründe bezieht.

Zu Z 8:

Bereits derzeit sind die vom Anwendungsbereich des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes umfassten Gebietskörperschaften verpflichtet, bei der Zusammensetzung der in Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommission und von deren Senaten nach Möglichkeit ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitgliedern anzustreben. In Hinkunft sollen die Gründe für eine allfällige Nichterfüllung dieser Verpflichtung schriftlich dokumentiert und dem Bestellungsakt angeschlossen werden.

Auch bei der Entsendung von Vertreterinnen oder Vertretern des Landes in Aufsichtsräte oder ähnliche Gremien soll auf diese Ausgewogenheit Bedacht genommen werden. Über die Wahrnehmung dieser Verpflichtung ist von der Landesamtsdirektorin oder dem Landesamtsdirektor jährlich der Landesregierung zu berichten (Z 8.3).

Zu Z 9:

Entsprechend § 10a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sollen auch die vom Anwendungsbereich des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes umfassten Gebietskörperschaften verpflichtet werden, Ausschreibungen geschlechtsneutral und Schreiben in individuellen Personalangelegenheiten geschlechtergerecht zu formulieren. Darüber hinaus sollen auch sonstige für die Öffentlichkeit bestimmte Texte des Amtes der Salzburger Landesregierung Personenbezeichnungen in geschlechtergerechter oder geschlechtsneutraler Form enthalten. Die im Abs 2 enthaltene Ausnahme für Verordnungen soll verhindern, dass bei einer nicht ausreichend geschlechtergerechten Formulierung eines Normtextes deren Gesetzeswidrigkeit gemäß Art 139 B-VG behauptet werden kann. Unabhängig von § 11a bestehen Regelungen zur gendergerechten Gestaltung von Schriftstücken in den Frauenförderplänen Landesverwaltung und SALK.

Zu Z 10:

Im § 16 S.GBG, der die Höhe der Entschädigung bei Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg regelt, wird klargestellt, dass das Monatsentgelt als Berechnungsgrundlage heranzuziehen ist.

Zwar kann das Monatsentgelt als Berechnungsgrundlage auch dem geltenden Wortlaut entnommen werden insbesondere der Vergleich mit dem ähnlich gelagerten § 12 S.GBG legt nahe, dass der Gesetzgeber auch im § 16 von einer monatlichen Berechnungsgrundlage ausgegangen ist. Um Unklarheiten in der Vollziehung zu vermeiden, wird aber eine deutlichere Formulierung vorgeschlagen.

Zu Z 11:

Der Mindestentschädigungsbetrag für die erlittene persönliche Beeinträchtigung wird nach dem Vorbild von § 19 Abs 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes von 720 € auf 1.000 € angehoben.

Zu Z 13:

Entsprechend Kapitel 18 Pkt 3 des Arbeitsübereinkommens der in der Landesregierung vertretenen Parteien für die Jahre 2013 bis 2016 (im Internet auffindbar unter: <https://www.salzburg.gv.at/politik/Seiten/arbeitsuebereinkommen.aspx>) soll „die Frauenquote im Frauenplan“ auf 50 % angehoben werden. Die Anhebung erfordert eine Änderung der gesetzlichen Grundlage.

Zu Z 15, 16 und 17:

Für die nicht auf das Dienstrecht bezogenen Bestimmungen des Gleichbehandlungsrechts wird die mittlerweile gebräuchliche Bezeichnung „Antidiskriminierung“ vorgeschlagen.

Zu den Z 18 und 21.1:

Bei der Erlassung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 bestanden Unklarheiten darüber, welcher Dienstnehmervertretung (Personalvertretung oder Zentralbetriebsrat der Anstalten und Betriebe) die Bediensteten einiger betriebsähnlicher Einrichtungen (sog „kleine Anstalten“, vgl die Verordnung LGBl Nr 71/2011) zuzuordnen sind. Mittlerweile ist geklärt, dass auch diese Bediensteten von der Personalvertretung der Landesbediensteten vertreten werden, so dass die auf Grund dieser Unklarheit noch vorgesehene Einbeziehung des Zentralbetriebsrates in die Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung obsolet ist und entfallen soll. Durch die verringerte Mitgliederanzahl ist auch eine Anpassung der Beschlusserfordernisses (Z 21.1) erforderlich.

Zu Z 19.1:

Die Formulierungsänderung steht im Zusammenhang mit der im § 2 Abs 1 S.GBG vorgenommenen Klarstellung, dass Beschwerden im Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses auch von ehemaligen Bediensteten eingebracht werden können. Das Abstellen auf die Bediensteneigenschaft entfällt daher auch bei der Antragstellung an eine Gleichbehandlungskommission.

Zu Z 19.2:

Die Frist für die Beantragung eines Gutachtens soll entsprechend dem bundesgesetzlichen Regelungsvorbild (§ 23a Abs 5 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes) generell nicht mehr wie bisher neun, sondern sechs Monate betragen. Für Fälle der (sexuellen) Belästigung wird wie auf Bundesebene eine Frist von drei Jahren eingeräumt, um den betroffenen Personen eine angemessene Zeitdauer zur Verarbeitung des erlittenen Unrechts zu gewähren.

Zu Z 20:

Die hier vorgeschlagene Klarstellung über den Umfang des Parteienghört geht auf eine Anregung der Volksanwaltschaft in einem konkreten Beschwerdefall zurück, in dem auf das Spannungsverhältnis zwischen dem auch im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anzuwendenden § 45 Abs 3 AVG und der strengen Verschwiegenheitspflicht der Kommissionsmitglieder (§ 32 S.GBG) hingewiesen wurde. Eine unbeschränkte Einsichtnahme aller Parteien in das gesamte Ergebnis des Ermittlungsverfahrens könnte dem Zweck des Kommissionsverfahrens zuwiderlaufen, dessen Erfolg zum Teil auch vom Vertrauen der beschwerdeführenden Personen sowie der Zeuginnen und Zeugen in die Verschwiegenheit der Kommissionsmitglieder abhängt. Ein Ausschluss des Parteienghört begegnet aber rechtsstaatlichen Bedenken, so dass als Kompromiss vorgeschlagen wird, die Kommission selbst entscheiden zu lassen, welche Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens der jeweils anderen Verfahrenspartei mitgeteilt werden.

Zu den Z 21.2 und 25:

Die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungskommissionen für den Landesdienst, die Landeslehrpersonen, die SALK und für den Gemeindedienst werden bereits jetzt gänzlich oder überwiegend vom Referat für Frauen, Diversität und Chancengleichheit besorgt, diese Zuteilung soll auch gesetzlich verankert werden, um Unklarheiten zB über die aktenführende Stelle in Hinkunft zu vermeiden. Für die Gleichbehandlungskommission des Magistrats bleibt die Rechtslage unverändert (§ 44 S.GBG).

Zu Z 22:

Bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsrechts sind Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Vertretung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten entstanden. Zur Klarstellung wird vorgesehen, dass auch mehrere Personen mit der Vertretung betraut werden können und sich die Vertretungsbefugnis auch auf die Funktion als Gemeinde-Gleichbehandlungsbeauftragte oder -beauftragter bezieht.

Zu Z 23:

Als neue Aufgabe der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist ein alle drei Jahre zu erstattender Bericht an die Landesregierung über Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen im Zusammenhang mit behaupteten Diskriminierungen in anderen als dienstrechtlichen Belangen (§ 28 S.GBG) vorgesehen. Der Antidiskriminierungsbericht ist von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen.

§ 50 S.GBG sieht die Förderung des sozialen Dialoges zwischen den beteiligten Institutionen und Personen als Aufgabe der Dienstgeberinnen und Dienstgeber vor. Ergänzend soll auch die Verpflichtung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten verankert werden, diesen Dialog ebenfalls zu fördern.

Zu Z 256:

Im § 48 S.GBG entfallen die bisher vorgesehenen Bestimmungen über die Vertretung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten, die aus Gründen der leichteren Lesbarkeit in den § 39 S.GBG (Z 20) aufgenommen worden sind.

Zu § 27:

Art 22 der Richtlinie 2016/801/EU enthält ein Diskriminierungsverbot für jene Drittstaatsangehörigen, die sich entsprechend den Richtlinienbestimmungen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, im Rahmen von Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben oder zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit in der Union aufhalten. Dieses Diskriminierungsverbot ist landesrechtlich im bestehenden kompetenzrechtlichen Rahmen bereits umgesetzt, so dass lediglich ein entsprechender Hinweis aufzunehmen ist.

Zu Z 28:

Die Änderungen sollen ehestmöglich in Kraft treten.

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.