

Typ

LG

Land

Steiermark

Index

2060/02

Titel

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

Stammfassung: LGBl. Nr. 66/2004

Text

Der Steiermärkische Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriff der Diskriminierung

§ 4 Sonstige Begriffsbestimmungen

2. Abschnitt

Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Aus und Weiterbildung

§ 5 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst oder
Ausbildungsverhältnis

§ 6 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

§ 7 Auswahlkriterien

§ 8 Einreihung von Verwendungen und Stellen

§ 9 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

§ 10 Belästigung

§ 11 Sexuelle Belästigung

§ 12 Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 13 Angemessene Vorkehrung für Menschen mit Behinderung

3. Abschnitt

Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus und Weiterbildung

§ 14 Frauenförderungsgebot

§ 15 Bevorzugte Aufnahme in den öffentlichen Dienst

§ 16 Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

§ 17 Gleichbehandlung bei der Aus und Weiterbildung

§ 18 Ausnahmen in Härtefällen

§ 19 Förderungsmaßnahmen für Karenzierte

§ 20 Frauenförderungsprogramm

4. Abschnitt

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

§ 21 Begründung eines Dienst oder Ausbildungsverhältnisses

§ 22 Festsetzung des Entgeltes

§ 23 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 24 Maßnahmen der Aus und Weiterbildung

§ 25 Beruflicher Aufstieg

§ 26 Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 27 Beendigung des Dienst oder Ausbildungsverhältnisses

§ 28 Sexuelle Belästigung und Belästigung

§ 29 Verletzung des Ausschreibungsgebotes

§ 30 Geltendmachung von Ansprüchen

§ 31 Benachteiligungsverbot

5. Abschnitt

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

§ 32 Gleichbehandlungsgebot

§ 33 Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung

6. Abschnitt

Institutionen und ihre Aufgaben

§ 34 Einteilung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen

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

7. Abschnitt

Übergangs und Schlussbestimmungen

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

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Zweck

Dieses Gesetz regelt

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

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen und
2. Personen, die sich um ein Dienst oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(2) Dieses Gesetz ist auf Lehrerinnen und Lehrer im Sinne der Artikel 14 Abs. 2 und 14a Abs. 3 lit. b B VG nicht anzuwenden.

§ 3

Begriff der Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund

1. ihres Geschlechtes,
2. ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft,
3. ihrer Religion oder der Weltanschauung,
4. einer Behinderung,
5. des Alters oder
6. der sexuellen Orientierung

in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

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

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

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

§ 4

Sonstige Begriffsbestimmungen

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

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

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

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

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

(6) Interessenvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind

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

2. Abschnitt

Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Aus und Weiterbildung

§ 5

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst oder Ausbildungsverhältnis

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

1. bei der Begründung des Dienst oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen oder Funktionen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst oder Ausbildungsverhältnisses.

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

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

§ 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

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

eine angemessene Anforderung handelt.

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

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

(3) Ungleichbehandlungen nach Abs. 2 können insbesondere einschließen

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

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

§ 7

Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen, soweit in diesem Gesetz nicht Ausnahmen vorgesehen sind,

insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

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

§ 8

Einreihung von Verwendungen und Stellen

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

§ 9

Ausschreibung von Stellen und Funktionen

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

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

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

§ 10

Belästigung

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

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

(2) Eine Belästigung liegt auch vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Diskriminierungsgründe nach § 1 Z.

2 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

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

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

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

§ 11

Sexuelle Belästigung

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

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

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

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

§ 12

Vertretung von Frauen in Kommissionen

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

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

§ 13

Angemessene Vorkehrung für Menschen mit Behinderung

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

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

3. Abschnitt

Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus und Weiterbildung

§ 14

Frauenförderungsgebot

(1) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände haben auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

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

§ 15

Bevorzugte Aufnahme in den öffentlichen Dienst

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

§ 16

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange bevorzugt zu bestellen, bis eine Ausgewogenheit des Anteiles von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der auf eine Verwendungsgruppe, Entlohnungs oder Funktionsgruppe entfallenden Funktionen erreicht ist.

§ 17

Gleichbehandlung bei der Aus und Weiterbildung

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

§ 18

Ausnahmen in Härtefällen

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

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

§ 19

Förderungsmaßnahmen für Karenzierte

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

§ 20

Frauenförderungsprogramm

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

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

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

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

4. Abschnitt

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

§ 21

Begründung eines Dienst oder Ausbildungsverhältnisses

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

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge oder

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

§ 22

Festsetzung des Entgeltes

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

§ 23

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

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

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

§ 24

Maßnahmen der Aus und Weiterbildung

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

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

§ 25

Beruflicher Aufstieg

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

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

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

§ 26

Gleiche Arbeitsbedingungen

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

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

§ 27

Beendigung des Dienst oder Ausbildungsverhältnisses

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

§ 28

Sexuelle Belästigung und Belästigung

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

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

Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

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

§ 29

Verletzung des Ausschreibungsgebotes

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

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

§ 30

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche

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

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

(3) Ansprüche

1. von Bediensteten nach den §§ 23, 24 und 26 und
2. von Beamtinnen/Beamten nach § 25 sind binnen sechs Monaten mit Antrag beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der/dem

Bediensteten die Ablehnung der beantragten Sozialleistung, der Nichteinbeziehung in die beantragte Aus und Weiterbildungsmaßnahme oder der Nichtgewährung der gleichen Arbeitsbedingungen zugestellt worden ist. Im Fall der Belästigung beginnt die Frist für die Geltendmachung mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

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

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

1. von Vertragsbediensteten gerichtlich,

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

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

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

§ 31

Benachteiligungsverbot

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

auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 30 Abs. 6 ist anzuwenden.

5. Abschnitt

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

§ 32

Gleichbehandlungsgebot

Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände dürfen niemanden im Hinblick auf Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und
4. Bildung wegen der in § 1 genannten Diskriminierungsgründe unmittelbar oder mittelbar diskriminieren.

§ 33

Rechtsfolgen einer Ungleichbehandlung

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

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

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

6. Abschnitt

Institutionen und ihre Aufgaben

§ 34

Einteilung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen

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

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

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

§ 35

Gleichbehandlungskommission

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

(2) Als ständige Mitglieder gehören der Kommission an:

1. eine Vertreterin/ein Vertreter der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung,
2. eine Vertreterin/ein Vertreter der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Magistrates der Stadt Graz,
3. zwei Landesbedienstete, die rechtskundig sein und über eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits und Sozialrechtes oder des Dienstrechtes des Landes oder der Gemeinden verfügen müssen,
4. eine Vertreterin/ein Vertreter der Landespersonalvertretung und
5. eine Vertreterin/ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.

(3) Soweit durch einen Anlassfall der Bereich des Landes betroffen ist, gehören der Kommission als weitere Mitglieder an:

1. eine/ein vom Dienstgeber entsendete/entsendeter Landesbedienstete/Landesbediensteter,

2. eine von der für den betroffenen Arbeitsbereich zuständigen (Dienststellen)Personalvertretung oder des Betriebsrates entsendete Person.

(4) Soweit durch den Anlassfall der Bereich einer Gemeinde betroffen ist, gehören der Kommission als weitere Mitglieder an:

1. eine von der betreffenden Gemeinde entsendete Person; die Gemeinde kann diese Vertretung an den Österreichischen Städtebund, Landesgruppe Steiermark oder den Steiermärkischen Gemeindebund delegieren,

2. eine von der Personalvertretung der jeweiligen Gemeinde entsendete Person; soweit eine Gemeindepersonalvertretung nicht eingerichtet ist, eine von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten entsendete Person.

(5) Die ständigen Mitglieder der Kommission gemäß Abs. 2 wählen aus ihrer Mitte in geheimer Wahl eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter.

(6) Die/Der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte gehört der Kommission mit beratender Stimme an.

(7) Die/Der Vorsitzende hat anlassbezogen je nach Diskriminierungsgrund den Sitzungen auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beizuziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der/des Gleichbehandlungsbeauftragten nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat die/der Vorsitzende zu entsprechen.

§ 36

Bestellung

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

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

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

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

§ 37

Begutachtung von Gesetzen und Verordnungen

- (1) Die Kommission kann Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung abgeben.
- (2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

§ 38

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

- (1) Die Kommission hat auf schriftlichen Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder aus eigenem Entschluss ein Gutachten zu erstellen, ob eine Verletzung des
 1. Gleichbehandlungsgebotes gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder
 2. Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17vorliegt.
- (2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:
 1. jede Bewerberin/jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst oder Ausbildungsverhältnis und
 2. jede Bedienstete/jeder Bediensteter, die/der
 - a) eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17 behauptet und
 3. die/der Gleichbehandlungsbeauftragte.
- (3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z. 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson oder wird die Kommission aus eigenem Entschluss tätig und ist eine Einzelperson betroffen, so muss die nachweisliche Zustimmung der betroffenen Person eingeholt werden.
- (4) Die Antragstellerin/Der Antragsteller gemäß Abs. 2 Z. 1 oder Z. 2 lit. a hat das Recht, sich durch eine Person ihres/seines Vertrauens insbesondere durch eine Vertreterin/einen Vertreter einer Interessenvertretung im Verfahren vor der Kommission vertreten oder unterstützen zu lassen. Ein Vertretungsrecht besteht nicht, wenn das persönliche Erscheinen der Antragstellerin/des Antragstellers erforderlich ist. Die Kommission hat auf Antrag der von der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes betroffenen Person eine Vertreterin/einen

Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten
Interessenvertretung als Auskunftsperson gemäß § 35 Abs. 7
beizuziehen.

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

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

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

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

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

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

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

1. dem Dienstgeber/der Dienstgeberin schriftlich einen Vorschlag zur
Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. den Dienstgeber/die Dienstgeberin aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die/den für die Verletzung des Gebotes verantwortliche
Bedienstete/verantwortlichen Bediensteten nach den dienst oder
disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

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

(10) Kommt der Dienstgeber/die Dienstgeberin diesen Vorschlägen nicht
innerhalb der acht Wochen gemäß Abs. 9 nach, ist dieser Umstand in den

der Landesregierung vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission gemäß § 42 Abs. 1 Z. 8 aufzunehmen.

§ 39

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Die/Der Vorsitzende hat die Kommission bei Bedarf einzuberufen.

Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens drei der ständigen Mitglieder verlangen.

(2) Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

(3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Die Ladungen haben rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen. Die Kommission kann zur sachgerechten Begutachtung notwendige Sachverständige beiziehen.

(5) Die Kommission hat die Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.

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

(7) Die näheren Bestimmungen der Geschäftsordnung sind von der Kommission zu beschließen.

§ 40

Gutachtenerstellung durch die Kommission

(1) Die Kommission hat den Sachverhalt zu ermitteln und dem Gutachten zugrunde zu legen.

(2) Die Kommission kann Personen zu einer Befragung einladen. Die Befolgung der Einladung ist für Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1 Z. 1 eine Dienstpflicht. Von der Einladung dieser Bediensteten ist auch deren unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbarer Vorgesetzter zu benachrichtigen.

(3) Zustellungen sind mit Zustellnachweis unter sinngemäßer Anwendung des Zustellgesetzes vorzunehmen.

(4) Die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14, 15, 16, 18, 32, 33, 45 Abs. 1 und 2 sowie 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 10/2004 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass

die/der Bedienstete, die/der eine ihr/ihm zugefügte Diskriminierung gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin hat in diesem Fall darzulegen, dass

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

§ 41

Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

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

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

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

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

§ 42

Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen,

2. hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und zu beantworten; zu diesem Zweck hat sie/er Sprechstunden (Sprechtage) in ihrem/seinem Wirkungsbereich abzuhalten,

3. ist verpflichtet, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung durch eine Beamtin/einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Disziplinarkommission Disziplinaranzeige zu erstatten,

4. hat Opfer von Diskriminierungen zu unterstützen, insbesondere durch Beratung über die auf Grund des Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes,

5. hat unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang stehen,

6. ist berechtigt, zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben,

7. ist verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Besprechungen mit den Kontaktpersonen abzuhalten,

8. hat der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu erstatten.

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

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

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

Bediensteten als Vertrauensperson im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sowie in behördlichen oder gerichtlichen Verfahren.

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

§ 43

Kontaktpersonen

(1) Kontaktpersonen sind für

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

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

(2) In Dienststellen der Stadt Graz sind Kontaktpersonen zu bestellen.

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

(3) In einer Gemeinde mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag des Bürgermeisters eine Kontaktperson auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen.

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

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

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

§ 44

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

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

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

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

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

§ 45

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter, die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission und die Kontaktpersonen unterliegen

der Amtsverschwiegenheit gemäß Artikel 20 Abs. 3 B VG.

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

§ 46

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

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

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

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

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

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

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

§ 47

Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag

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

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

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

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

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

7. Abschnitt

Übergangs und Schlussbestimmungen

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden

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

§ 49

Sanktionen

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

§ 50

Gemeinschaftsrecht

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

1. die Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117/EWG, ABl. Nr. L 45 vom 19. Februar 1975, S. 19 (Lohngleichheitsrichtlinie),
2. die Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, 76/207/EWG, ABl. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates 2002/73/EG vom 23. September 2002, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 0050 bis 0020 (Gleichbehandlungsrichtlinie),
3. die Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, 97/80/EG, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S. 6,
4. die Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen, 84/635/EWG, ABl. Nr. L 331 vom 19. Dezember 1984, S. 34,
5. die Empfehlung der Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der

Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, 92/131/EWG, ABl. Nr. L 49 vom 28. Februar 1994, S. 248,

6. die Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Änderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 2000/43/EG, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 0022 bis 0026 und

7. die Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 2000/78/EG, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 0016 bis 0022.

§ 51

Übergangsbestimmungen

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

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

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

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

§ 52

Auflegen der Vorschrift

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

§ 53

Inkrafttreten

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

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

§ 54

Außerkräftreten

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

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

Dokumentnummer

LRST/2060/002

