

## Land

Kärnten

## Langtitel

Gesetz vom 10. Februar 1994 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landes- und Gemeindedienst (**Landes - Gleichbehandlungsgesetz - K-LGBG**)

StF: LGB1 Nr 56/1994

## Änderung

idF: LGB1 Nr 14/1995 (DFB)

LGB1 Nr 62/2001

LGB1 Nr 57/2002

LGB1 Nr 25/2006 Erläuterungen

## Sonstige Textteile

### Inhaltsverzeichnis

#### I. Abschnitt - Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
- § 1a Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 2a Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
- § 2b Ausnahmebestimmungen

#### II. Abschnitt - Gleichbehandlungsgebot

- § 3 Allgemeine Bestimmungen
- § 4 Auswahlkriterien
- § 5 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 6 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 7 Sexuelle Belästigung
- § 7a Belästigung
- § 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

#### III. Abschnitt - Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 9 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 10 Festsetzung des Entgelts
- § 11 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 12 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 13 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 14 Beruflicher Aufstieg von Beamten
- § 15 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 16 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 17 Sexuelle Belästigung und Belästigung
- § 18 Verfahrensbestimmungen
- § 18a Sozialer Dialog

#### IV. Abschnitt - Organe

- § 19 Gleichbehandlungskommission
- § 19a Mitgliedschaft
- § 20 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 21 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 22 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 23 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- § 23a Referat für Frauen und Gleichbehandlungsfragen
- § 24 Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 25 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 25a Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- § 25b Kontaktfrauen
- § 25c Fortbildung
- § 25d Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

#### V. Abschnitt - Förderungsmaßnahmen für Frauen

- § 26 Frauenförderungsgebot

- § 27 Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung
- § 28 Vertretung von Frauen in Kommissionen
- § 28a Frauenförderungsprogramm
- § 28b Verweise
- § 28c Strafbestimmungen

#### VI. Abschnitt - Übergangs- und Schlußbestimmungen

- § 29 Übergangsbestimmungen
- § 30 Inkrafttreten

Artikel II (LGBL Nr 62/2001)

Artikel II (LGBL Nr 25/2006)

#### I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

##### § 1 Zielsetzung

Dieses Gesetz dient dem Ziel, im Landes- und Gemeindedienst

1. jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede Belästigung und sexuelle Belästigung zu vermeiden und
2. durch besondere Frauenfördermaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

##### § 1a Anwendungsbereich

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

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
2. Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände,
3. Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(2) Auf Lehrer iSd. Artikels 14 Abs 2 und 14a Abs 3 lit b B-VG sowie auf Landarbeiter iSd. Artikels 12 Abs 1 Z 6 B-VG findet dieses Gesetz - nach Maßgabe des Abs 3 - keine Anwendung.

(3) Auf Lehrer iSd. Artikels 14 Abs 2 und 14a Abs 3 lit b B-VG sind - abweichend von Abs 2 - die §§ 20 Abs 3 und 23a Abs 2 anzuwenden.

##### § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Soweit in diesem Gesetz Funktionsbezeichnungen und personenbezogene Bezeichnungen in ausschließlich männlicher oder ausschließlich weiblicher Form verwendet werden, sind beide Geschlechter gemeint.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind 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.

(3) Vertreter des Dienstgebers ist jede Person, die auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten

oder Regelungen gegenüber Bediensteten hat, wie insbesondere die Landesregierung, das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jeder Dienststellenleiter und jeder Vorgesetzte.

(4) Dienstnehmer iS dieses Gesetzes sind Bedienstete und Lehrlinge des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände.

(5) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(6) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes 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.

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

#### § 2a

##### Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Die in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinde sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

#### § 2b

##### Ausnahmebestimmungen

(1) Ungleichbehandlungen wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmales stellen keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

## II. Abschnitt Gleichbehandlungsgebot

#### § 3

##### Allgemeine Bestimmungen

Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1a Abs 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

#### § 4

##### Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

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

#### § 5

##### Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen.

#### § 6

##### Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

(1) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Unbeschadet des Abs 1 hat die Ausschreibung jedoch den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50 Prozent liegt.

#### § 7

##### Sexuelle Belästigung

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

1. vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird und der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterläßt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre

zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder  
b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens eines Vertreters des Dienstgebers oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf 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.

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

#### § 7a Belästigung

(1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch Dritte belästigt wird,
3. durch Dritte belästigt wird und der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder  
b) bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens eines Vertreters des Dienstgebers oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

#### § 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch einen Dienstnehmer stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

#### III. Abschnitt Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

## Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land, von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 oder des Frauenförderungsgebotes nach § 26 nicht begründet worden, so ist das Land, die betroffene Gemeinde oder der betroffene Gemeindeverband zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung nach dem Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994, LGBI Nr 71, gebührenden Betrages.

(3) Ein Ersatzanspruch besteht auch für jene Bewerber, die im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden sind, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätten.

### § 10

#### Festsetzung des Entgelts

Erhält ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Land, der betroffenen Gemeinde oder dem betroffenen Gemeindeverband Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### § 11

#### Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

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

### § 12

#### Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 oder des Frauenförderungsgebotes nach § 27 hat der Dienstnehmer auf sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### § 13

#### Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Land, von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 oder des Frauenförderungsgebotes nach § 26 nicht beruflich aufgestiegen, so ist das Land, die betroffene Gemeinde oder der betroffene Gemeindeverband zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer

Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn der Bedienstete

a) bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens zwölf Monate, oder  
b) im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

#### § 14

##### Beruflicher Aufstieg von Beamten

(1) Ist ein Beamter wegen einer vom Land, von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 oder des Frauenförderungsgebotes nach § 26 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist das Land, die betroffene Gemeinde oder der betroffene Gemeindeverband zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn der Beamte

a) bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens zwölf Monate, oder  
b) im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

#### § 15

##### Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 6 hat der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

#### § 16

##### Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Wurde die Disziplinarstrafe der Entlassung wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers (§ 3 Z 7) ausgesprochen, so hat die Disziplinarbehörde die Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären.

## § 17

### Sexuelle Belästigung und Belästigung

(1) Ein Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, wenn er in Folge einer sexuellen Belästigung nach § 7 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7a im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Ein Dienstnehmer hat im Fall einer Belästigung nach § 7 Abs 1 Z 3 oder § 7a Abs 1 Z 3 auch gegenüber dem Land, der betroffenen Gemeinde oder dem betroffenen Gemeindeverband Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

## § 18

### Verfahrensbestimmungen

(1) Ansprüche von Bewerbern nach § 9 und von vertraglichen Dienstnehmern nach § 13 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 9 und 13 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Bewerber oder Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmern nach § 17 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung des vertraglichen Dienstnehmers nach § 16 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 10, 11, 12, 15 und 18 Abs 7 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamten nach § 14 sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Ansprüche von Beamten nach § 17 gegenüber dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband sind binnen eines Jahres mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamten gegenüber dem Belästiger nach § 17 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung eines provisorischen Beamten gemäß § 16 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Wird von einem Beamten im Verfahren vor der Dienstbehörde eine Diskriminierung nach §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 26 oder 27 behauptet, so ist auf dieses Verfahren das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG), BGBl Nr 29, mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Beamte diesen Umstand abweichend von §§ 45 und 46 AVG lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass

nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder dass keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes stattgefunden hat.

(4a) Wird von einem vertraglich Bediensteten oder einem Bewerber iSd. § 1a Abs 1 Z 3 im gerichtlichen Verfahren eine Diskriminierung nach §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 26 oder 27 behauptet, so hat er diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder dass keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes stattgefunden hat.

(5) Die Einbringung eines Antrages zur Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission (§ 21 Abs 1) bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs 1 bis 3.

(6) Dienstnehmer dürfen durch Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nach §§ 3, 7 und 7a in keiner Weise benachteiligt werden. Auch Dienstnehmer, die als Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde eines Dienstnehmers unterstützen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden.

(7) Sofern Zuwiderhandlungen gegen das Benachteiligungsverbot nach Abs 6 nicht bereits eine Diskriminierung darstellen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gegenüber dem Land, der betroffenen Gemeinde oder dem betroffenen Gemeindeverband. Abs 4 und Abs 4a gelten sinngemäß.

(8) Die Interessenvertretungen der Dienstnehmer sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es ein Betroffener verlangt, in einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.

#### § 18a Sozialer Dialog

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

#### IV. Abschnitt Organe

#### § 19 Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Kärntner Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission - im folgenden Kommission genannt - einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:  
1. ein Vertreter der für dienstrechtliche Angelegenheiten

- zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung, der die rechtswissenschaftlichen Studien abgeschlossen und eine mindestens zweijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts oder des Dienstrechts erworben hat,
2. zwei Vertreter der für das Gleichbehandlungsgesetz für Landesbedienstete zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung, wobei ein Vertreter den Nachweis des Abschlusses der rechtswissenschaftlichen Studien besitzen muss,
  3. ein Mitglied der Landespersonalvertretung,
  4. zwei Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

(3) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde (Gemeindeverband) oder mit einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde (Gemeindeverband) befasst, so gehören ihr

1. anstelle des Mitgliedes der Landespersonalvertretung (Abs 2 Z 3) ein Mitglied der jeweiligen Gemeindepersonalvertretung,
2. anstelle der Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Abs 2 Z 4) zwei Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und
3. ein Bürgermeister

an.

Ist in einer Gemeinde keine Personalvertretung iSd. Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes, LGBl Nr 40/1983, eingerichtet, so tritt an die Stelle des Mitgliedes der Personalvertretung ein weiteres Mitglied der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.

(4) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder mit einem Dienstverhältnis im Bereich der Landeskrankenanstalten oder der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft befasst, so gehört ihr anstelle des in Abs 2 Z 3 genannten Mitgliedes der Landespersonalvertretung ein Mitglied des jeweiligen Betriebsrates an.

#### § 19a Mitgliedschaft

(1) Für eine Funktionsdauer von fünf Jahren sind zu bestellen:

1. die in § 19 Abs 2 Z 1 und 2 genannten Mitglieder von der Landesregierung,
2. das Mitglied der Landespersonalvertretung von der Zentralpersonalvertretung,
3. das Mitglied der Gemeindepersonalvertretung von der Bedienstetenversammlung,
4. die Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Kärnten,
5. die Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten von der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Kärnten,
6. der Bürgermeister von der Landesregierung aufgrund eines gemeinsamen Vorschlages des Städte- und Gemeindebundes,
7. das Mitglied des Betriebsrates der Landeskrankenanstalt oder der Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft vom jeweiligen Betriebsrat.

(2) Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied mit gleichen Rechten und Pflichten zu bestellen.

(3) Kommen die in Abs 1 genannten Institutionen innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung ihrer

Verpflichtung zur Bestellung von Mitgliedern oder ihren Vorschlagsrechten nicht oder nicht in vollem Umfang nach, so geht das Recht zur Bestellung auf die Landesregierung über. Die Landesregierung hat in diesem Fall bei der Bestellung auf keine Vorschläge Bedacht zu nehmen.

(4) Wiederbestellungen sind zulässig.

(5) Die Kommission hat aus den in § 19 Abs 2 Z 1 und 2 genannten Mitgliedern einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter zu wählen.

#### § 20

##### Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Kommission hat nach Maßgabe des § 21 Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des II., III. und V. Abschnittes dieses Gesetzes zu erstatten.

(1a) Die Kommission hat das Recht, der Landesregierung Vorschläge für die Ausarbeitung eines Frauenförderungsprogrammes (§ 28a) zu erstatten.

(2) Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen, die Fragen des Abs 1 unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

(3) Die Landesregierung hat sich in allen die Gleichbehandlung von Lehrern an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen ((Art. 14 Abs 2 und 14a Abs 3 lit b B-VG) betreffenden Fragen der Kommission als Sachverständigen zu bedienen.

#### § 21

##### Gutachten der Gleichbehandlungskommission

(1) Auf Antrag einer der in Abs 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 oder des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 26 und 27 dieses Gesetzes vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder  
Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 1a Abs 1 Z 3;
2. jeder Dienstnehmer im Sinne des § 1a Abs 1 Z 1 und 2,
  - a) der eine ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7  
oder
  - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 26  
und 27 behauptet;
3. die Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne des § 24 für ihren  
Vertretungsbereich;
4. die Frauenbeauftragte für ihren Vertretungsbereich (§ 23a);
5. die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (§ 25a);
6. die Kontaktfrauen für ihren Vertretungsbereich (§ 25b).

(3) Ein Antrag an die Kommission ist binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig.

(4) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat der Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen zu

benachrichtigen:

- a) bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens die betroffene Person im Sinne des § 1a Abs 1 und
- b) den Vertreter des Dienstgebers, der der Diskriminierung beschuldigt wird.

(5) Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission

1. dem Antragsteller bzw. bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des § 1a Abs 1 und
2. entsprechend dem betroffenen Dienstverhältnis der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ oder dem sonst betroffenen Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs 3) zu erstatten. Darüber hinaus sind Gutachten der Kommission in der "Kärntner Landeszeitung" anonymisiert zu veröffentlichen.

(6) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. den in Abs 5 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu übermitteln und
2. sie aufzufordern,
  - a) die Diskriminierung zu beenden und
  - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(7) Kommen die in Abs 5 Z 2 genannten Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde bzw. dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbandes zu berichten.

(8) Die Kommission hat der Landesregierung bis zum 1. März jedes dritten Jahres über die Tätigkeit der Kommission im Landesbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten.

(9) Die Landesregierung hat diesen Bericht binnen drei Monaten dem Landtag vorzulegen. Dem Bericht ist eine Aufstellung der im Berichtszeitraum getroffenen Maßnahmen im Sinne des Abs 6 anzuschließen. Jene Fälle, in denen den Vorschlägen der Kommission nicht entsprochen wurde, sind zu begründen.

(10) Die Berichte im Sinne der Abs 8 und 9 dürfen ausschließlich anonymisierte und statistische Daten enthalten.

## § 22

### Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Der Vorsitzende und im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich.

(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) Jeder Beschluss der Kommission wird mit Stimmenmehrheit der anwesenden Kommissionsmitglieder gefasst. Eine Stimmenthaltung gilt als Gegenstimme. Der Vorsitzende gibt seine Stimme zuletzt ab. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

(5) Auf Verlangen von mindestens zwei Mitgliedern der Kommission ist eine geheime Abstimmung durchzuführen. Abs 4 findet in diesem Fall keine Anwendung. Jeder Beschluss wird mit unbedingter Mehrheit der gültigen Stimmen gefasst. Stimmzettel, aus denen der Wille eines Kommissionsmitgliedes nicht eindeutig erkennbar ist, sind ungültig.

(6) Die Geschäftsordnung der Kommission ist durch Verordnung der Landesregierung näher zu regeln. Die Verordnung ist in der "Kärntner Landeszeitung" kundzumachen.

(7) Die Geschäfte der Kommission sind vom Amt der Landesregierung zu führen. Schriftliche Erledigungen der Kommission sind von ihrem Vorsitzenden zu fertigen.

(8) Die Mitgliedschaft in der Gleichbehandlungskommission ist ein Ehrenamt; für die im Rahmen der Gleichbehandlungskommission geleistete Arbeit gebührt den Mitgliedern keine Vergütung. Mitgliedern, die nicht Bedienstete einer Gebietskörperschaft sind, gebührt jedoch eine Reisezulage und eine Fahrtkostenvergütung. Auf diese Ansprüche ist das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994, LGBl Nr 71, sinngemäß anzuwenden.

(9) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

#### § 23

#### Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

(1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18, 19 Abs 1 und 2, 20, 21, 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl Nr 51/1991, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein Antragsteller, der eine ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 26 bis 28 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren.

(2a) Auf Verlangen ist die betroffene Person iSd. § 1a Abs 1 und der Vertreter des Dienstgebers von der Kommission anzuhören.

(3) Jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist. Auf Verlangen

sind der Kommission Aktenteile im Sinne des ersten Satzes abzulichten.

(5) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung des betroffenen Dienstnehmers zulässig. Jedes Mitglied der Kommission ist zur Verschwiegenheit über personenbezogene Daten gegenüber jedermann verpflichtet.

#### § 23a

##### Referat für Frauen und Gleichbehandlungsfragen

(1) Beim Amt der Landesregierung ist ein Referat für Frauen und Gleichbehandlungsfragen - im Folgenden Frauenreferat - einzurichten.

(2) Aufgaben des Frauenreferates sind:

1. Beratung in allen Fragen, die die gesellschaftliche Stellung der Frauen betreffen;
2. umfassende Vertretung der Interessen der Frauen;
3. Vertretung der in § 1a Abs 1 genannten Personen, mit Ausnahme aus den Bereichen der Landeskrankenanstalten und der Landeshauptstadt Klagenfurt und der Stadt Villach, in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung;
4. Erstattung von Vorschlägen für das Frauenförderungsprogramm (§ 28a);
5. Erstattung von Vorschlägen bei allen Vorhaben, Maßnahmen und Programmen der Landesregierung, die Fragen nach Z 1 bis 3 betreffen;
6. Öffentlichkeitsarbeit in den in Z 1 bis 3 genannten Angelegenheiten.

(3) Das Frauenreferat hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen in den in Abs 2 Z 3 genannten Angelegenheiten entgegenzunehmen, zu beantworten oder an die Gleichbehandlungskommission weiterzuleiten. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung ist dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer in Abs 2 Z 3 genannten Person verlangt wird. § 25 Abs 3 bis 5 gelten singemäß.

(4) Dem Frauenreferat sind alle Normentwürfe, die Fragen nach Abs 2 Z 1 bis 3 betreffen, im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

(5) Dem Frauenreferat sind die erforderlichen Räumlichkeiten mit entsprechender Einrichtung und entsprechenden Kanzleierfordernissen zur Verfügung zu stellen. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Frauenreferates und zur Bewältigung der Kanzleiarbeiten sind dem Frauenreferat die entsprechenden Bediensteten, jedenfalls auch ein rechtskundiger Bediensteter der Verwendungsgruppe A (Entlohnungsgruppe a) zur Verfügung zu stellen.

(6) Dem Frauenreferat dürfen nur die in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben übertragen werden.

(7) Zur Leitung des Frauenreferates ist von der Landesregierung mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung eine Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte - im Folgenden Frauenbeauftragte - zu bestellen. § 24 Abs 3, 4, 7 und 8 gelten sinngemäß.

(8) Die Frauenbeauftragte ist in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

## § 24

### Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Die Landesregierung hat einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der in § 1a Abs 1 genannten Personen in den Landeskrankenanstalten für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen.

(2) Der Stadtsenat der Landeshauptstadt Klagenfurt und der Stadt Villach hat für die in § 1a Abs 1 genannten Personen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu den Gemeinden Klagenfurt oder Villach stehen oder sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu den Gemeinden Klagenfurt oder Villach bewerben, jeweils einen Gleichbehandlungsbeauftragten für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. § 25 gilt sinngemäß. Darüber hinaus können die Gleichbehandlungsbeauftragten mit weiteren Aufgaben in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung betraut werden. Abs 4 gilt sinngemäß.

(3) Als Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes im Sinne des Abs 1 dürfen nur Landesbedienstete bestellt werden, die Erfahrung in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten haben. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) In derselben Weise und unter denselben Voraussetzungen ist von der Landesregierung für den Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne des Abs 1 ein Stellvertreter zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer Verhinderung auf ihren Stellvertreter über.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne der Abs 1 und 2 sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

(6) Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge zu gewähren.

(7) Vertreter des Dienstgebers im Sinne des § 2 Abs 3 dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(8) Jeder Vertreter des Dienstgebers ist verpflichtet, den Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Frauenreferat die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

## § 25

### Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des II., III. und V. Abschnittes dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmer ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Gleichbehandlungskommission weiterzugeben. Über Wünsche,

Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einem Dienstnehmer verlangt wird.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jenes Bediensteten, der eine ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(4) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs 3 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeugen zu vernehmen.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

#### § 25a

##### Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

(1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen - im Folgenden Arbeitsgruppe genannt - einzurichten.

(2) Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder an:

1. die Frauenbeauftragte (§ 23a),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 24 Abs 1 und 2),
3. die Kontaktfrauen (§ 25b).

(3) Die Arbeitsgruppe hat aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter zu wählen.

(4) Neben dem Recht auf Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes (§ 21 Abs 2 Z 5) obliegt es der Arbeitsgruppe,

1. einen Informationsaustausch und gemeinsame Beratungen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung durchzuführen,
2. Vorschläge für Maßnahmen des Frauenförderungsprogrammes auszuarbeiten.

(5) § 22 Abs 1 bis 8 gelten sinngemäß. Die Arbeitsgruppe ist bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach Abs 4 Z 1 und 2 von den Vertretern des Dienstgebers, soweit dies möglich und zulässig ist, zu unterstützen.

#### § 25b

##### Kontaktfrauen

(1) Die Landesregierung hat für

1. das Amt der Landesregierung,
  2. die Bezirkshauptmannschaften,
  3. die Agrarbezirksbehörden und
  4. die Landeskrankenanstalten
- Landesbedienstete zu Kontaktfrauen zu bestellen, solange an diesen Dienststellen eine Frauenförderung geboten ist und zumindest eine für die Übernahme der Funktion bereite und geeignete Kandidatin vorhanden ist. Die Landesregierung darf für weitere Dienststellen

des Landes Kontaktfrauen bestellen, solange an diesen Dienststellen eine Frauenförderung geboten ist. In Dienststellen mit mehr als 50 Dienstnehmerinnen dürfen weitere Kontaktfrauen bestellt werden.

(2) Frauenförderung im Sinne des Abs 1 ist geboten, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe oder
2. der leitenden Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen, in der Dienststelle weniger als 40 vH. beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleichen miteinzubeziehen.

(3) Kontaktfrauen sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Neben dem Recht auf Antragstellung an die Kommission wegen einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes (§ 21 Abs 2 Z 6) obliegt den Kontaktfrauen,

1. sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen iSd. II., III. und V. Abschnittes dieses Gesetzes zu befassen,
2. jeden ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes der (dem) jeweils zuständigen Frauen- oder Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen und diese bei der Beseitigung derselben zu unterstützen,
3. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmer entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen.

(5) Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

(6) Die Tätigkeit als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausgeübt werden soll. Dabei ist jedoch vom Vertreter des Dienstgebers auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(7) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist der Kontaktfrau die Teilnahme an den Sitzungen der Arbeitsgruppe (§ 25a) zu gestatten. § 24 Abs 6, 7 und 8 gelten sinngemäß.

(8) Die Gemeinden sollen für ihren Bereich eine Kontaktfrau bestellen, soweit dies unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur in der Gemeinde und auf die Zielsetzungen dieses Gesetzes dienlich ist.

#### § 25c Fortbildung

(1) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Landesregierung den in § 19 Abs 2 Z 1 und 2 genannten Mitgliedern der Kommission, den Bediensteten des Frauenreferates (§ 23a), dem Gleichbehandlungsbeauftragten iSd. § 24 Abs 1 und den Kontaktfrauen iSd. § 25b die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, insbesondere auf den Gebieten:

1. Gleichbehandlung und Frauenförderung,
2. Dienstrecht und Personalwesen,
3. Arbeits- und Sozialrecht,

#### 4. Reden und Verhandeln.

(2) Abs 1 gilt sinngemäß für das nach den dienstrechtlichen Vorschriften zuständige Organ der Städte Klagenfurt und Villach im Hinblick auf Fortbildungsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten iSd. § 24 Abs 2.

##### § 25d

#### Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur Kommission sowie die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter (Stellvertreter), Frauenbeauftragte (Stellvertreter) oder als Kontaktfrau ruhen

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

(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. durch den Wegfall der Funktion, die Voraussetzung für die Bestellung war,
6. bei Kontaktfrauen auch durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich.

(3) Das für die Bestellung zuständige Organ hat Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Frauenbeauftragte (Stellvertreter) sowie die Kontaktfrauen 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.

(4) Die Mitglieder der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten, die Frauenbeauftragte und die Kontaktfrauen bleiben auch nach Ablauf ihrer Funktionsperiode so lange im Amt, bis die neuen Mitglieder bestellt werden. Scheidet ein Mitglied aus der Kommission vorzeitig aus dem Amt aus, so ist für den Rest der Funktionsdauer ein neues Mitglied zu bestellen.

#### V. Abschnitt

#### Förderungsmaßnahmen für Frauen

##### § 26

#### Frauenförderungsgebot

(1) Bewerberinnen für ein öffentlich-rechtliches oder privatrechtliches Dienstverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband sind, wenn sie gleich qualifiziert wie der bestgeeignete Mitbewerber sind, so lange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Verwendungsgruppe in der Gemeinde oder in dem

Gemeindeverband mindestens 40 Prozent der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsgruppe beträgt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Bewerberinnen um eine höherwertige Verwendung (Funktion) in einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband sind, wenn sie gleich qualifiziert wie der bestgeeignete Mitbewerber sind, so lange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in der Gemeinde oder dem Gemeindeverband auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen mindestens 40 Prozent beträgt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(3) Steht der Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(4) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe nach Abs 1 und 2 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

#### § 27

##### Bevorzugung bei der Aus- und Weiterbildung

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, unbeschadet des § 3 Z. 4 so lange bevorzugt zuzulassen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Bereich des Landes, der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen mindestens 40 Prozent beträgt.

#### § 28

##### Vertretung von Frauen in Kommissionen

Bei der Zusammensetzung der in den Dienstvorschriften vorgesehenen Prüfungs-, Leistungsfeststellungs- und Disziplinarkommissionen sowie der Kommissionen nach dem Kärntner Objektivierungsgesetz, LGB1 Nr 98/1992, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

#### § 28a

##### Frauenförderungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat nach Anhörung des Frauenreferates (§ 23a) für die in einem Dienstverhältnis zum Land stehenden Bediensteten ein Frauenförderungsprogramm zu erstellen.

(2) Das Frauenförderungsprogramm ist auf der Grundlage der zum 31. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einer Schätzung der zu besetzenden Dienstposten und Funktionen zu erstellen. Es sind jeweils der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten, der Teilbeschäftigten und der höherwertigen Verwendungen (Funktionen), allenfalls gegliedert nach Berufsgruppen, und die zu erwartende Fluktuation zu ermitteln und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist es an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Das Frauenförderungsprogramm hat Vorschläge zu enthalten, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen bestehende Benachteiligungen von

Frauen beseitigt werden können. Insbesondere hat das Frauenförderungsprogramm Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigung, Fortbildungsmöglichkeiten während Karenzzeiten und unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

(4) Das Frauenförderungsprogramm und Anpassungen des Frauenförderungsprogrammes sind in der "Kärntner Landeszeitung" zu veröffentlichen.

(5) Die Gemeinden sollen darauf hinwirken, die Grundsätze des Frauenförderungsprogrammes auch für ihren Bereich so weit als möglich zu verwirklichen.

#### § 28b Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf Landesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung und mit dem nachstehend angeführten Titel anzuwenden:

1. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr 948/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 120/2005;
2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 10/2004;
3. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG), BGBl Nr 29, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 165/2005.

#### § 28c Strafbestimmungen

Personen, die den Bestimmungen der §§ 3, 6, 7, 7a, 18 Abs 6, 26 und 27 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende strafbare Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1090,- Euro zu bestrafen. Eine Ersatzfreiheitsstrafe für den Fall der Uneinbringlichkeit der verhängten Geldstrafe ist nicht festzusetzen.

#### VI. Abschnitt Übergangs- und Schlußbestimmungen

#### § 29 Übergangsbestimmungen

(1) Die Gleichbehandlungskommission ist binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beim Amt der Landesregierung einzurichten. Die Landesregierung, die StadtSenate der Landeshauptstadt Klagenfurt und der Stadt Villach haben binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 24 zu bestellen.

(2) Die Kommission hat der Landesregierung erstmals bis 1. März 1996 einen Bericht nach § 21 Abs 8 zu erstatten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag bis 1. Mai 1996 vorzulegen.

#### § 30 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

Artikel II  
(LGBL Nr 62/2001)

(1) § 23a Abs 8 des Art. I Z 35 und § 25b Abs 5 des Art. I Z 41 treten mit dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Es treten in Kraft:

1. Art. I Z 13 (§ 17 Abs 3) am 1. Jänner 2002;
2. die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes mit dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Monatsersten.

(3) Die Kontaktfrauen sind binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes von der Landesregierung zu bestellen. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat erstmals binnen sieben Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zusammenzutreten.

(4) Das Frauenförderungsprogramm ist erstmals mit Wirkung vom 1. Jänner 2002 auf der Grundlage der zum 31. Jänner 2001 zu ermittelnden Daten gemäß § 28a zu erstellen.

(5) Die Funktion des im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach den bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen des § 24 Abs 1 Z 1 bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten endet mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes von der Landesregierung bestellte Frauenbeauftragte gilt als Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte iSd. § 23a dieses Gesetzes.

(5) Mit diesem Gesetz wird umgesetzt:  
Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (ABl L 14 vom 20. Jänner 1998, S 6).

Artikel II  
(LGBL Nr 25/2006)

Durch dieses Gesetz wird umgesetzt:  
Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Amtsblatt Nr L 269 vom 5. Oktober 2002, S 15).