

Land

Tirol

Langtitel

Gesetz vom 17. November 2004 über die Gleichbehandlung im Landesdienst (Landes - Gleichbehandlungsgesetz 2005 - L-GlBG 2005)

StF: LGBL. Nr. 1/2005

1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen
§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist,

- a) für alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol stehenden Bediensteten und
- b) für Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol bewerben.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

§ 2
Ziele

Dieses Gesetz hat zum Ziel:

- a) die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die besondere Förderung von Frauen im Landesdienst,
- b) die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung im Landesdienst.

§ 3
Begriffsbestimmungen

(1) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Gesetzes ist jedes Mitglied der Landesregierung, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person aufseiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(2) Menschen mit einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

2. Abschnitt
Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern
1. Unterabschnitt
Gleichbehandlungsgebot

§ 4
Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Niemand darf aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, unmittelbar oder

mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienst- oder
Ausbildungsverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein
Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen
und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienst- oder
Ausbildungsverhältnisses.

(2) 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.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechtes 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 Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor.

§ 5

Unzulässige Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern oder zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht herangezogen werden:

- a) das Lebensalter,
- b) der Familienstand,
- c) Teilzeitbeschäftigungen, Herabsetzungen der Wochendienstzeit oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit,
- d) eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten einer Bewerberin oder eines Bewerbers,
- e) zeitliche Belastungen durch Rehabilitationsmaßnahmen oder durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und
- f) die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen, soweit sich nicht aus der Funktion die Notwendigkeit einer Vollbeschäftigung ergibt.

§ 6

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien wie Entlohnungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen dürfen Kriterien, die zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes führen können, für die Beurteilung der Tätigkeit nicht herangezogen werden.

§ 7

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind die mit der Verwendung bzw. der Funktion verbundenen Erfordernisse

und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist wegen der Art der Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Förderungsmaßnahmen nach dem 4. Unterabschnitt geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen. Weiters sind in der Ausschreibung für höhere Verwendungen und Funktionen Frauen auch dann zur Bewerbung besonders zu ermuntern, wenn der Anteil von 40 v. H. im Sinne des § 28 Abs. 2 bereits überschritten ist.

§ 8

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes vor

a) bei der Besetzung von Planstellen und Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht wegen der Art der vorgesehenen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt, oder

b) aufgrund von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten.

§ 9

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

a) vom Vertreter oder von der Vertreterin des Dienstgebers sexuell belästigt wird oder

b) durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,

a) das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,

b) das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

c) 1. das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder

2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Vertreters oder der Vertreterin des Dienstgebers oder anderer Bediensteter zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang der betroffenen Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

§ 10

Geschlechtsbezogene Belästigung

(1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch ein geschlechtsbezogenes Verhalten

a) vom Vertreter oder von der Vertreterin des Dienstgebers belästigt wird oder

b) durch Dritte belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen.

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

a) das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,

b) das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

c) 1. das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder

2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein geschlechtsbezogenes Verhalten seitens des Vertreters oder der Vertreterin des Dienstgebers oder anderer Bediensteter zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang der betroffenen Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

§ 11

Vertretung von Frauen in Kommissionen

Bei der personellen Zusammensetzung von in den dienstrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Bediensteten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis anzustreben.

2. Unterabschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 12

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 Abs. 1 lit. a, 5 oder 7 nicht begründet worden, so ist das Land Tirol gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt:

a) mindestens drei Monatsbezüge, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte;

b) bis zu drei Monatsbezüge, wenn die Bewerberin oder der Bewerber im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Maßgeblich für die Bemessung des Ersatzanspruches ist jeweils der für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührende Betrag.

§ 13

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 Abs. 1 lit. b oder 6 für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter bzw. eine Bedienstete, gegenüber dem oder der keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgt, so hat sie bzw. er gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 14

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Wird einer Bediensteten oder einem Bediensteten wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. c eine freiwillige Sozialleistung, die kein Entgelt darstellt, nicht gewährt, so hat sie bzw. er gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 15

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Liegt eine vom Land Tirol zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. d vor, so ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr bzw. sein Verlangen in die entsprechenden Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung einzubeziehen oder der ihr bzw. ihm entstandene Vermögensschaden zu ersetzen und jeweils eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren.

§ 16

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 Abs. 1 lit. e, 5 oder 7 nicht beruflich aufgestiegen, so ist das Land Tirol zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt:

a) die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die oder der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre;

b) die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate, wenn die oder der Bedienstete im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Maßgeblich für die Bemessung des Ersatzanspruches ist jeweils die Differenz zwischen dem Monatsentgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsentgelt.

§ 17

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 Abs. 1 lit. e, 5 oder 7 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist das Land Tirol zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt:

a) die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die Beamtin oder der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl mit der Verwendung (Funktion) betraut worden wäre;

b) die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate, wenn die Beamtin oder der Beamte im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht mit der Verwendung (Funktion) betraut worden wäre.

Maßgeblich für die Bemessung des Ersatzanspruches ist jeweils die Differenz zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 18

Gleiche Arbeitsbedingungen

Liegt eine vom Land Tirol zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. f vor, so hat die oder der Bedienstete Anspruch auf Herstellung der gleichen Arbeitsbedingungen, wie sie vergleichbare Bedienstete genießen, gegenüber denen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 19

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes der oder des Bediensteten gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 4 Abs. 1 lit. g), so ist die Kündigung oder Entlassung aufgrund eines Antrages oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren.

§ 20

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

(1) Wurde eine Bedienstete oder ein Bediensteter im Sinne der §§ 9 oder 10 belästigt, so hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, Anspruch auf eine Entschädigung zum Ausgleich der durch die Verletzung der Würde der betroffenen Person erlittenen persönlichen Beeinträchtigung, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 720,- Euro.

(2) Im Fall einer Belästigung im Sinne der §§ 9 Abs. 1 lit. b oder 10 Abs. 1 lit. b bestehen diese Ansprüche auch gegenüber dem Land Tirol.

§ 21

Bemessung des Schadenersatzes

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach den §§ 12 bis 20 ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 22

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung durch einen Bediensteten oder eine Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

3. Unterabschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 23

Fristen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 12 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin bzw. der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung erlangt hat.

(2) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach den §§ 13, 14, 15 und 18 sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 ABGB gerichtlich geltend zu machen.

(3) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 16 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die bzw. der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstieges erlangt hat.

(4) Eine Kündigung oder Entlassung vertraglich Bediensteter nach § 19 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten.

(5) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 20 sind binnen zwei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(6) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach den §§ 13, 14, 15 und 18 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen.

(7) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach § 17 sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin bzw. der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Beförderung erlangt hat.

(8) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten nach § 19 ist binnen 14 Tagen bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin bzw. der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(9) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach § 20 sind
a) gegenüber dem Land Tirol binnen zwei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde,

b) gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin binnen zwei Jahren gerichtlich

geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(10) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29,

zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 119/2002, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(11) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach den Abs. 1 bis 9.

§ 24

Beweislastumkehr

(1) Werden von einer Person Ansprüche nach den §§ 12 bis 19 gerichtlich geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4, 5, 6 oder 7 lediglich glaubhaft zu machen. Dem Land Tirol obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, insbesondere dass

a) nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe, sondern andere vom Land Tirol glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

b) die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist, oder

c) im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 4 Abs. 3 vorliegt.

(2) Werden von einer Person Ansprüche nach § 20 gerichtlich geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Belästigung nach den §§ 9 oder 10 lediglich glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Klägerin oder vom Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Belästigung nach den §§ 9 Abs. 1 lit. b oder 10 Abs. 1 lit. b hat das Land Tirol als Beklagter zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die Belästigung durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

§ 25

Benachteiligungsverbot

(1) Die oder der Bedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für eine andere oder einen anderen Bediensteten, die oder der als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 gelten die §§ 12 bis 19 und 22, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und hinsichtlich der Beweislastumkehr § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 26

Nebenintervention

Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die von der Landesregierung als Einrichtungen anerkannt wurden, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen des 2. Abschnittes

haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von daraus abgeleiteten Ansprüchen als Nebenintervenient (§§ 17, 18 und 19 ZPO) beitreten.

4. Unterabschnitt
Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen
§ 27
Frauenförderungsgebot

Der Dienstgeber hat nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsprogrammes auf eine Beseitigung

a) einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in den betreffenden Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) bzw. Funktionen und

b) von Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

§ 28
Frauenförderungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat nach Anhören der Gleichbehandlungsbeauftragten auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten und der zu erwartenden Fluktuation durch Verordnung ein Frauenförderungsprogramm für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erlassen. Das Frauenförderungsprogramm ist nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Frauenförderungsprogramm ist festzulegen, in welchem Zeitraum und mit welchen personellen, organisatorischen und aus- und weiterbildenden Maßnahmen Benachteiligungen von Frauen sowie eine bestehende Unterrepräsentation beseitigt werden können mit dem Ziel, einen Anteil von 40 v. H. der Frauen, bezogen auf Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) bzw. Funktionen in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften und der sonstigen Dienststellen sowie der Betriebe und Anstalten des Landes zu erreichen. Insbesondere hat das Frauenförderungsprogramm Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowie unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

3. Abschnitt
Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

1. Unterabschnitt
Gleichbehandlungsgebot
§ 29
Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Niemand darf aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Religion, seiner Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

b) bei der Festsetzung des Entgelts,

c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,

e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
g) bei der Beendigung des Dienst- oder
Ausbildungsverhältnisses.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehören, Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Personen mit einer bestimmten Behinderung, Personen eines bestimmten Alters oder Personen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund der im Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe vor.

§ 30 Ausnahmen

(1) § 29 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern sie sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Gemeinschaftsrechts oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit entgegenstehen, sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

(2) Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung hindert den Dienstgeber nicht, von der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses mit einer Bewerberin oder einem Bewerber oder vom beruflichen Aufstieg, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme einer oder eines Bediensteten an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung abzusehen, wenn die betroffene Person aufgrund ihrer Behinderung für die vorgesehene Verwendung oder Ausbildung nicht geeignet oder befähigt ist.

§ 31 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien wie Entlohnungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen dürfen Kriterien, die zu einer Diskriminierung wegen eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe führen können, für die Beurteilung der Tätigkeit nicht herangezogen werden.

§ 32 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind die mit der Verwendung bzw. der Funktion verbundenen Erfordernisse

und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe führen, es sei denn, ein bestimmtes Merkmal, das im Zusammenhang mit einem dieser Diskriminierungsgründe steht, ist wegen der Art der Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit.

§ 33

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals vor, das im Zusammenhang mit einem der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe steht, wenn dieses Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor, wenn diese

- a) aufgrund objektiver Kriterien erfolgt und angemessen ist,
- b) durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, sachlich gerechtfertigt ist und
- c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(3) Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen nach Abs. 2 können insbesondere betreffen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung;
- b) die Festlegung besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für die Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und für die Festsetzung des Entgelts, mit dem Ziel,
 1. die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Bediensteten und von Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder
 2. den Schutz dieser Personengruppen sicherzustellen;
- c) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für
 1. den Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis,
 2. die Besetzung bestimmter Planstellen und Funktionen oder
 3. bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile;

d) die Festsetzung eines Höchstalters für die Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, sofern dies aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen für die vorgesehene Tätigkeit oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand gerechtfertigt ist.

(4) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters im Rahmen betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit vor, sofern es sich dabei um

- a) die Festlegung von Altersgrenzen als Voraussetzung für
 1. die Mitgliedschaft in diesen Systemen,
 2. den Bezug einer Alterspension oder
 3. den Bezug von Leistungen bei Invalidität;
- b) die Festlegung unterschiedlicher Altersgrenzen für bestimmte Bedienstete, Gruppen von Bediensteten oder Kategorien von

Bediensteten oder

c) die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen handelt und derartige Ungleichbehandlungen nicht zu einer Diskriminierung von Bediensteten aufgrund des Geschlechtes führen.

(5) Keine Diskriminierung stellen Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung im Berufsleben dar, die darauf abzielen, tatsächliche Benachteiligungen von Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die einer besseren Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese fördern.

§ 34 Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person durch ein mit einem der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang stehendes Verhalten

a) vom Vertreter oder von der Vertreterin des Dienstgebers belästigt wird oder

b) durch Dritte belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein mit einem der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird,

a) das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,

b) das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

c) 1. das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder

2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein derartiges Verhalten seitens des Vertreters oder der Vertreterin des Dienstgebers oder anderer Bediensteter zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang der betroffenen Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

2. Unterabschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes,
Geltendmachung von Ansprüchen

§ 35 Anwendung von Bestimmungen

(1) Hinsichtlich

a) der Rechtsfolgen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 29, 31 oder 32,

b) der Rechtsfolgen einer Belästigung nach § 34 und

c) der Bemessung des Schadenersatzes
gelten die §§ 12 bis 21 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten

hinsichtlich

- a) der Fristen,
- b) der Beweislastumkehr,
- c) des Benachteiligungsverbot und
- d) der Nebenintervention durch Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen des 3. Abschnittes haben, die §§ 23 bis 26 sinngemäß.

§ 36

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung und jede Belästigung wegen eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

3. Unterabschnitt

Förderung von Menschen mit einer Behinderung

§ 37

Behindertenförderungsgebot

Der Dienstgeber hat

- a) auf eine Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung hinzuwirken und
- b) nach Maßgabe des § 38 dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung durch geeignete Maßnahmen der Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, der berufliche Aufstieg oder die Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung ermöglicht oder erleichtert wird (Behindertenförderungsgebot).

§ 38

Besondere Förderungsmaßnahmen

(1) Förderungsmaßnahmen nach § 37 lit. b können insbesondere sein:

- a) die behindertengerechte, insbesondere barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen, Sanitärräumen oder Arbeitsplätzen; dabei ist insbesondere auf die ÖNORM B 1600 Barrierefreies Bauen-Planungsgrundlagen, Ausgabedatum 1. Dezember 2003, Bedacht zu nehmen;
- b) die behindertengerechte Anpassung von Arbeitsgeräten, des Arbeitsrhythmus oder der Aufgabenverteilung;
- c) spezielle Einarbeitungsmaßnahmen für Bedienstete mit einer Behinderung;
- d) besondere Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung für Bedienstete mit einer Behinderung.

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

- a) der mit der Maßnahme verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand,
- b) die Größe der betroffenen Organisationseinheit,
- c) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers und
- d) die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen

Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Behindertenförderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen, zu berücksichtigen. Die Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen im Sinne der lit. d ausgeglichen wird.

(3) Können bestimmte Förderungsmaßnahmen für Menschen mit einer Behinderung aus den im Abs. 2 genannten Gründen nicht durchgeführt werden, so hat der Dienstgeber durch andere zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung anzustreben. Hinsichtlich der Prüfung der Zumutbarkeit derartiger Maßnahmen gilt Abs. 2 zweiter und dritter Satz sinngemäß.

4. Abschnitt

Organe

1. Unterabschnitt

Gleichbehandlungskommission

§ 39

Einrichtung, Zusammensetzung

(1) Beim Amt der Tiroler Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören als Mitglieder an:

a) fünf Landesbedienstete, davon eine Vertreterin oder ein Vertreter einer Bezirkshauptmannschaft und eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalvertretung,

b) eine Vertreterin oder ein Vertreter der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH,

c) eine Vertreterin oder ein Vertreter des Zentralbetriebsrates der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH sowie

d) die Gleichbehandlungsbeauftragten mit beratender Stimme.

(3) Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. a, b und c sind von der Landesregierung zu bestellen. Die Bestellung der Vertreterin oder des Vertreters der Personalvertretung erfolgt aufgrund eines Vorschlages der Zentralpersonalvertretung, die Bestellung der Vertreterin oder des Vertreters des Zentralbetriebsrates der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH aufgrund eines Vorschlages dieses Zentralbetriebsrates. Übt die Zentralpersonalvertretung oder der Zentralbetriebsrat das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung aus, so kann die Landesregierung das fehlende Mitglied ohne Vorschlag der Zentralpersonalvertretung bzw. des Zentralbetriebsrates bestellen.

(4) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. a, b und c ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(5) Mindestens vier stimmberechtigte Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission müssen Frauen sein.

(6) Mindestens zwei Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission müssen im rechtskundigen Verwaltungsdienst tätig sein.

(7) Im Bedarfsfall ist die Gleichbehandlungskommission durch Neubestellung von Mitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.

(8) Die Gleichbehandlungskommission hat aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter der oder des Vorsitzenden zu wählen.

Geschäftsführung

(1) Die oder der Vorsitzende hat die Gleichbehandlungskommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Die Gleichbehandlungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens vier stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind. Sie fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen der stimmberechtigten Mitglieder. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(3) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission werden im Fall ihrer Verhinderung durch ihr Ersatzmitglied vertreten.

(4) Wenn dies zur Behandlung einer Angelegenheit erforderlich ist, kann die Gleichbehandlungskommission beschließen, Sachverständige oder sonstige geeignete Fachleute der Sitzung mit beratender Stimme beizuziehen.

(5) Die Gleichbehandlungskommission hat eine Geschäftsordnung zu erlassen, die insbesondere nähere Bestimmungen über die Einberufung zu den Sitzungen und deren Durchführung, über die Aufnahme von Niederschriften, über den Gang und das Ergebnis der Beratungen und über die Beiziehung von Sachverständigen oder sonstigen geeigneten Fachleuten zu enthalten hat.

(6) Die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungskommission hat die nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung der Anliegen der Jugend, Familien, Frauen und Senioren befasste Abteilung zu besorgen.

§ 41 Aufgaben

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat

a) die Landesregierung in Fragen

1. der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung im Landesdienst sowie

2. der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung im Landesdienst
zu beraten,

b) nach Maßgabe des § 42 binnen acht Wochen nach dem Einlangen des Antrages ein Gutachten abzugeben,

c) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach lit. a unmittelbar berühren, mit zu begutachten.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat weiters einen Dreivorschlag für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter zu erstellen. Dabei ist auf die Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberinnen oder Bewerber in Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung besonders Bedacht zu nehmen.

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann sich mit allen

a) die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sowie

b) die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung betreffenden Fragen befassen.

§ 42 Gutachten

(1) Auf Antrag einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten, einer betroffenen Bediensteten oder Bewerberin oder eines betroffenen Bediensteten oder Bewerbers hat die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten darüber zu erstellen, ob

a) eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 vorliegt,

b) eine Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34 vorliegt,

c) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 27 vorliegt oder

d) eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes nach § 37 vorliegt.

(2) Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission ist binnen zwei Jahren ab der behaupteten Belästigung bzw. binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, des Frauenförderungsgebotes oder des Behindertenförderungsgebotes zulässig.

(3) Betrifft ein Antrag einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten nicht eine Personengruppe, sondern eine betroffene Bedienstete oder Bewerberin oder einen betroffenen Bediensteten oder Bewerber, so bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung dieser Person.

(4) Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, des Frauenförderungsgebotes oder des Behindertenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

a) entsprechend dem betroffenen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis der Leiterin oder dem Leiter der Organisationseinheit schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und

b) die Leiterin oder den Leiter der Organisationseinheit aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Die oder der verantwortliche Bedienstete ist davon in Kenntnis zu setzen.

(5) Wird diesen Vorschlägen innerhalb einer angemessenen Frist, längstens jedoch binnen sechs Monaten, nicht entsprochen, so hat die Gleichbehandlungskommission das Recht, gegen die verantwortliche Bedienstete oder den verantwortlichen Bediensteten eine Disziplinaranzeige bzw. eine Anzeige an die zur Veranlassung dienstrechtlicher Maßnahmen zuständige Organisationseinheit zu erstatten.

§ 43

Verfahren

(1) Auf das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16, 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Person, die in ihrem Antrag eine ihr zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32, eine Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 27 oder eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes nach § 37 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin bzw. der Vertreter des Dienstgebers hat zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist,

a) dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe vorliegt, insbesondere dass

1. andere glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche

Behandlung maßgebend waren oder

2. die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil das betreffende Merkmal eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist, oder

3. im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 4 Abs. 3 oder des § 29 Abs. 3 vorliegt, oder

b) dass im Fall einer behaupteten Belästigung

1. die von der Antragstellerin oder dem Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen oder

2. eine Abhilfe gegen die Belästigung durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

(3) Die oder der von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder einer Belästigung Betroffene kann sich vor der Gleichbehandlungskommission durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter eines Verbandes, einer Organisation oder einer anderen juristischen Person im Sinne des § 26 bzw. des § 35 Abs. 2 lit. d, vertreten oder unterstützen lassen. Auf Antrag der oder des Betroffenen hat die Gleichbehandlungskommission dem Verfahren eine Vertreterin oder einen Vertreter einer solchen Einrichtung als Auskunftsperson beizuziehen; die Namhaftmachung der Einrichtung obliegt der Antragstellerin oder dem Antragsteller.

(4) Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht.

(5) Der Gleichbehandlungskommission ist die Einsicht in jene Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist, und deren Abschriftnahme (Ablichtung) zu gestatten, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht.

(6) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Gleichbehandlungskommission

a) eine Schädigung berechtigter Interessen einer oder eines Bediensteten oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder

b) den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(7) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig.

2. Unterabschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 44

Bestellung

(1) Die Landesregierung hat aus den jeweiligen Dreivorschlägen der Gleichbehandlungskommission

a) eine(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen, mit Ausnahme des Bereiches der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH, (Gleichbehandlungsbeauftragte(r) für die Allgemeine Verwaltung) und

b) eine(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen im Bereich der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH (Gleichbehandlungsbeauftragte(r) für die TILAK) zu bestellen.

(2) In derselben Weise hat die Landesregierung für jede(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) einen ersten und einen zweiten

Stellvertreter bzw. eine erste und eine zweite Stellvertreterin zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden im Fall ihrer Verhinderung von den Stellvertretern bzw. Stellvertreterinnen der Reihe nach vertreten.

(3) Die Kanzleiarbeiten für die (den) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) der Allgemeinen Verwaltung sind von der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung der Anliegen der Jugend, Familien, Frauen und Senioren befassten Abteilung zu besorgen. Die Kanzleiarbeiten für die (den) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die TILAK hat die TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH zu besorgen.

§ 45 Aufgaben

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen

a) die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sowie

b) die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben insbesondere ihren Wirkungsbereich betreffende Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und zu beantworten.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Schlichtungsverfahren (§ 46) durchzuführen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei begründetem Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 oder einer Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Angelegenheiten nach Abs. 4 von der Disziplinarkommission zu hören.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben dem Landtag im Wege der Landesregierung jedes zweite Jahr ab dem Zeitpunkt des Inkraft-Tretens dieses Gesetzes einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der insbesondere die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und der Frauenförderung in den vorangegangenen Jahren zum Gegenstand hat sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthält. Darüber hinaus können auch Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung behandelt werden. Zu diesem Bericht ist eine schriftliche Stellungnahme der Landesregierung einzuholen.

(7) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben bei der Erstellung und Änderung des Frauenförderungsprogrammes mitzuwirken.

(8) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben regelmäßig Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.

(9) Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist bei Verdacht einer Diskriminierung Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Personalakten zu gewähren, soweit die betroffene Person zustimmt.

§ 46

Schlichtungsverfahren

(1) Jede(r) Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrem (seinem) Wirkungsbereich auf Antrag einer oder eines Bediensteten, die bzw. der eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32, eine Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 27 oder eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes nach § 37 behauptet, binnen zwei Wochen ab Antragstellung ein Schlichtungsgespräch durchzuführen.

(2) Auf Ersuchen der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten hat der Dienstgeber eine Person für die Teilnahme am Schlichtungsgespräch namhaft zu machen.

(3) Wird im Zuge des Schlichtungsgespräches keine Einigung erzielt, so kann entweder die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte mit Zustimmung der oder des Betroffenen oder die bzw. der betroffene Bedienstete ein Gutachten nach § 42 beantragen.

(4) Nach Einlangen des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission kann die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte ein weiteres Schlichtungsgespräch durchführen.

(5) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Zurückziehung des Antrages oder mit der Einigung, spätestens jedoch mit dem Ende des zweiten Schlichtungsgespräches.

3. Unterabschnitt Vertrauenspersonen

§ 47

Bestellung

(1) Für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen, mit Ausnahme des Bereiches der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH, ist für den Bereich jeder Dienststellenpersonalvertretung eine Frau als Vertrauensperson zu bestellen. Die Landesregierung hat die Vertrauenspersonen auf Vorschlag der jeweiligen Dienststellenpersonalvertretung zu bestellen. Übt die Dienststellenpersonalvertretung das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach der Aufforderung durch die Landesregierung aus, so ist die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte für die Allgemeine Verwaltung berechtigt, eine Vertrauensperson vorzuschlagen.

(2) Für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen im Bereich der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH hat der für die Personalangelegenheiten zuständige Geschäftsführer der Gesellschaft nach Anhören der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten für die TILAK und des Zentralbetriebsrates der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH die erforderliche Anzahl an Vertrauenspersonen zu bestellen und deren Wirkungsbereich festzulegen.

§ 48

Aufgaben

Die Vertrauenspersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung betreffenden Fragen in ihrem Wirkungsbereich zu befassen. Die Vertrauenspersonen haben die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Insbesondere haben die Vertrauenspersonen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und auf deren Verlangen an die zuständige/den zuständigen

Gleichbehandlungsbeauftragte(n) weiterzuleiten.

4. Unterabschnitt
Gemeinsame Bestimmungen
§ 49
Rechtsstellung der Organe

(1) Die Bestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauenspersonen sowie der Ersatzmitglieder und Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bedarf der Zustimmung der genannten Personen.

(2) Den im Abs. 1 genannten Personen ist ohne Kürzung der Bezüge (Entgelte) die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten dem entgegenstehen. Die beabsichtigte Inanspruchnahme freier Zeit ist der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen.

(3) Die im Abs. 1 genannten Personen dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(4) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung ist zu ermöglichen.

§ 50
Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen haben über alle ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über personenbezogene Daten, Verschwiegenheit zu bewahren. Sie sind weiters zur Verschwiegenheit über alle Mitteilungen von Bediensteten verpflichtet, deren vertrauliche Behandlung von diesen Bediensteten gewünscht wird. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) oder als Vertrauensperson und nach der Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

§ 51
Weisungsfreiheit

(Landesverfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.

§ 52
Dauer der Funktionen

Die Tätigkeit als Mitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) und als Vertrauensperson dauert fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

§ 53
Ruhen und Enden von Funktionen

(1) Die Funktion als Mitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) oder als Vertrauensperson ruht

- a) ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
- b) während der Zeit
 - 1. der Suspendierung,
 - 2. der Außerdienststellung,
 - 3. einesurlaubes von mehr als drei Monaten,
 - 4. eines Karenzurlaubes und
 - 5. der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.

(2) Die Funktionen nach Abs. 1 enden

- a) mit dem Ablauf der Bestelldauer,
- b) mit dem Wegfall der Voraussetzungen für die Bestellung,
- c) mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
- d) mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
- e) durch Verzicht,
- f) für Vertrauenspersonen überdies durch Ausscheiden aus dem Bereich der betreffenden Dienststellenpersonalvertretung bzw. der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH.

5. Abschnitt

Schlussbestimmungen, Übergangsbestimmungen

§ 54

Information

Dieses Gesetz ist allen Bediensteten in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

§ 55

Sozialer Dialog, Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Im Interesse der bestmöglichen Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes (§ 2) hat die Landesregierung durch geeignete Maßnahmen den Dialog über Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

- a) mit den Bediensteten, insbesondere mit den zuständigen Organen der Personalvertretung,
- b) mit der Gleichbehandlungskommission, den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Vertrauenspersonen,
- c) mit den Sozialpartnern und
- d) mit Nichtregierungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierungen haben, zu fördern.

§ 56

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. 1976 Nr. L 39, S. 40, in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, ABl. 2002 Nr. L 269, S. 15;

2. Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, ABl. 1998 Nr. L 14, S. 6;

3. Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der

ethnischen Herkunft, ABl. 2000 Nr. L 180, S. 22;

4. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. 2000 Nr. L 303, S. 16.

§ 57

Übergangsbestimmungen

(1) Die nach dem **Landes - Gleichbehandlungsgesetz**, LGBL. Nr. 71/1997, bestellten Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen bleiben bis zum Ende ihrer Funktionsdauer im Amt.

(2) Die nach dem **Landes - Gleichbehandlungsgesetz**, LGBL. Nr. 71/1997, bestellten Stellvertreterinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten bleiben jeweils als erste Stellvertreterin bis zum Ende ihrer Funktionsdauer im Amt.

(3) Die zweiten Stellvertreter oder Stellvertreterinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Vertrauenspersonen für den Bereich der TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH sind binnen eines Jahres nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes zu bestellen.

§ 58

In-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 51 mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt das **Landes - Gleichbehandlungsgesetz**, LGBL. Nr. 71/1997, mit Ausnahme des § 28 außer Kraft.

(2) (Landesverfassungsbestimmung) § 51 tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt § 28 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, LGBL. Nr. 71/1997, außer Kraft.