

Land

Oberösterreich

Langtitel

Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Gemeinde(verbands)dienst
(Oö. **Gemeinde - Gleichbehandlungsgesetz** - Oö. G-GBG)

StF: LGBL.Nr. 63/1999 (GP XXV RV 4/1997 AB 553/1999 LT 17;
RL 75/117/EWG vom 10. Februar 1975, ABl.Nr. L 45 vom 19.2.1975, S. 19;
RL 76/207/EWG vom 9. Februar 1976, ABl.Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40;
RL 97/80/EG vom 15. Dezember 1997, ABl.Nr. L 14 vom 20.1.1998, S. 6, Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984, ABl.Nr. L 331 vom 19.12.1984, S. 34)

Änderung

idF: LGBL.Nr. 90/2001 (GP XXV RV 1111/2001 AB 1136/2001 LT 38)
LGBL.Nr. 76/2002 (GP XXV RV 1451/2002 AB 1475/2002 LT 47;
RL 97/80/EG vom 15. Dezember 1997, ABl.Nr. L 14 vom 20.1.1998, S. 6)
LGBL.Nr. 73/2006 (GP XXVI IA 840/2006 AB 883/2006 LT 29;
RL 2002/73/EG vom 23. September 2002, ABl.Nr. L 269 vom 5.10.2002, S. 15;
RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl.Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16)

Präambel/Promulgationsklausel

INHALTSVERZEICHNIS

1. ABSCHNITT

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

2. ABSCHNITT

GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT

- § 3 Gleichbehandlung
- § 4 Auswahlkriterien
- § 5 Einreihung von Verwendungen
- § 6 Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen
- § 7 Sexuelle Belästigung
- § 7a Sonstige Belästigung
- § 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 9 Vertretung von Frauen in Kommissionen

3. ABSCHNITT

RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGEBOTS

- § 10 Begründung eines Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses
- § 11 Festsetzung des Entgelts
- § 12 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 13 Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
- § 14 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 15 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen
- § 16 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 17 Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses
- § 18 Sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung
- § 19 Geltendmachung von Ansprüchen
- § 19a Benachteiligungsverbot

4. ABSCHNITT

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND

INSTITUTIONEN

- § 20 Einteilung
- § 21 Gleichbehandlungskommission der Gemeinden und Gemeindeverbände
- § 22 Gleichbehandlungskommission der Stadt mit eigenem Statut
- § 23 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 24 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 25 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 26 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- § 27 Die Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 28 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 29 Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 30 Die Koordinatorin
- § 31 Verschwiegenheitspflicht
- § 32 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

5. ABSCHNITT

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

- § 33 Frauenfördergebot
- § 34 Frauenförderprogramm
- § 35 Vorrangige Aufnahme in den Gemeinde(verbands)dienst
- § 36 Vorrang beim beruflichen Aufstieg
- § 37 Vorrang bei der Dienstauf- und Fortbildung

6. ABSCHNITT

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- § 38 Eigener Wirkungsbereich
- § 39 Übergangsbestimmungen
- § 40 Inkrafttreten

(Anm: Das Inhaltsverzeichnis wurde den Novellen angepasst)

1. ABSCHNITT ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Dieses Landesgesetz gilt für
1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, sowie
 2. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zur Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.
- (2) Der 2., 3. und 5. Abschnitt dieses Landesgesetzes haben für die Besetzung von Dienstposten für Verwendungen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, keine Geltung.
- (3) Soweit Bestimmungen dieses Landesgesetzes den Zuständigkeitsbereich des Bundes berühren, kommt ihnen keine über die Zuständigkeit des Landes hinausgehende Bedeutung zu.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Im Sinn dieses Landesgesetzes gelten bzw. gilt als:
1. Dienststellen: die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.
 2. Vertreterin der Dienstgeberin: das nach den

gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jede Dienststellenleiterin, jede Vorgesetzte sowie jede Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten der Dienstgeberin maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

3. Unmittelbare Diskriminierung: Wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

4. Mittelbare Diskriminierung: Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen, 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.

5. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(2) Alle personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Landesgesetz gelten auch in ihrer männlichen Form.

2. ABSCHNITT GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT

§ 3

Gleichbehandlung

(1) Ziel des 2. und 3. Abschnitts ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(2) Auf Grund des Geschlechts darf im Zusammenhang mit einem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Dienstauf- und Fortbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) und bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses.

(Anm: LGBL.Nr. 76/2002, 73/2006)

§ 4

Auswahlkriterien

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

1. eine bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilzeitbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. Einkünfte der Ehegattin (des Ehegatten) oder Lebensgefährtin (Lebensgefährten) einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von

pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

§ 5

Einreihung von Verwendungen

Bei der Einreihung von Verwendungen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Funktionslaufbahnen bzw. 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.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002)

§ 6

Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen

In Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach den §§ 35 und 36 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen. Die Ausschreibungen sind den Koordinatorinnen abschriftlich zu übermitteln.

§ 7

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis

1. von der Vertreterin der Dienstgeberin selbst sexuell belästigt wird,

2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder

3. durch Dritte sexuell belästigt wird, und die Vertreterin der Dienstgeberin es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002)

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

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt und

2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht 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 einer Vertreterin der Dienstgeberin oder einer Kollegin zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Dienstauf- und Fortbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Entlohnung, zum beruflichen Aufstieg oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis, oder bei Bediensteten, auf die das Oö. GDG 2002 nicht anzuwenden ist, zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf die Beförderung gemacht wird.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002)

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

§ 7a

Sonstige Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die (der) Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem (seinem) Dienstverhältnis

1. von der Vertreterin (vom Vertreter) des Dienstgebers selbst auf sonstige Art belästigt wird,
2. durch Dritte auf sonstige Art belästigt wird oder
3. durch Dritte auf sonstige Art belästigt wird, und die Vertreterin (der Vertreter) des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine sonstige Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, die keine sexuelle Belästigung im Sinn des § 7 Abs. 2 darstellen, gegenüber einer Person gesetzt werden, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

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

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

§ 8

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach den §§ 3 bis 7a durch eine Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

§ 9

Vertretung von Frauen in Kommissionen

(1) Die Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, hat nach Möglichkeit dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Bediensteten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis zu entsprechen.

(2) Solang in einer solchen zur Vorbereitung von Entscheidungen eingerichteten Kommission eine Geschlechtsgruppe unterrepräsentiert ist, kann die jeweilige Gleichbehandlungsbeauftragte oder in ihrer Vertretung die von ihr beauftragte jeweilige Koordinatorin im Rahmen der ihr gemäß § 28 und § 30 eingeräumten Befugnisse mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist zu diesen Sitzungen einzuladen.

(3) Jede Interessenvertretung hat bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht zu nehmen.

(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(4) Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist von den Sitzungen der Disziplarkommission und der Disziplinaroberkommission bei Verfahren wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach den §§ 3 bis 7a zu verständigen. Sie hat das Recht, an diesen Sitzungen teilzunehmen und gehört zu werden.
(Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

3. ABSCHNITT

RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSgebOTS

§ 10

Begründung eines Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses

Ist das Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis wegen einer von einer Gemeinde (von einem Gemeindeverband) zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 1 nicht begründet worden, ist die betroffene Gemeinde (der betroffene Gemeindeverband) gegenüber der Bewerberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

§ 11

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 2 durch die Gemeinde (durch den Gemeindeverband) für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete des anderen Geschlechts, hat sie gegenüber der betroffenen Gemeinde (dem betroffenen Gemeindeverband) Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

§ 12

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

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

(Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

§ 13

Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 4 hat die (der) Bedienstete auf ihr (sein) Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Dienstausschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

§ 14

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

Ist eine vertraglich Bedienstete wegen einer von der Gemeinde (vom Gemeindeverband) zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, ist die betroffene Gemeinde (der betroffene Gemeindeverband) zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

§ 15

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen

Ist eine Beamtin wegen einer von der Gemeinde (vom Gemeindeverband) zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, ist die betroffene Gemeinde (der betroffene Gemeindeverband) zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. (Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

§ 16

Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 6 hat die Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Vergleichsperson des jeweils anderen Geschlechts oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

§ 17

Beendigung des Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses

Ist das Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis wegen des Geschlechts der Bediensteten gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z. 7), ist entweder

1. nach den für das betreffende Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der betroffenen Bediensteten für rechtsunwirksam zu erklären oder

2. seitens der betroffenen Gemeinde (des betroffenen Gemeindeverbands) Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu leisten.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

§ 18

Sexuelle Belästigung und sonstige Belästigung

(1) Eine Bedienstete (ein Bediensteter) hat gegenüber einer sie (ihn) belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung, wenn sie (er) im Zusammenhang mit ihrem (seinem) Dienstverhältnis sexuell im Sinn des § 7 oder auf sonstige Weise im Sinn des § 7a belästigt worden ist.

(2) Die (der) Bedienstete hat in den Fällen des § 7 Abs. 1 Z. 3 und des § 7a Abs. 1 Z. 3 auch gegenüber dem Land Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch eine sexuelle oder sonstige Belästigung beträgt mindestens 360 Euro.

(Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

§ 19

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche gegenüber der Gemeinde (dem Gemeindeverband)

1. von Bewerberinnen nach § 10 und vertraglich Bediensteten oder

Lehrlingen nach den §§ 14, 17 Z. 2 und 18 Abs. 2 sind schriftlich bei der Gemeinde,

2. von Beamtinnen nach § 15 und § 18 Abs. 2 sowie provisorischen Beamtinnen nach § 17 Z. 2 sind durch Antrag an die für sie zuständige Dienstbehörde zunächst binnen drei Monaten (im Fall des § 18 Abs. 2 binnen sechs Monaten) geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10, 14, 15 und 17 Z. 2 beginnt mit Ablauf des Tags, an dem die Anspruchsberechtigte schriftlich von der diskriminierenden Maßnahme Kenntnis erlangt hat. Die Dienstbehörde hat innerhalb von drei Monaten über den geltend gemachten Anspruch bescheidmäßig abzusprechen.

(2) Ansprüche gegenüber der belästigenden Person nach § 18 Abs. 1 können binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

(3) Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglich Bediensteten oder des Lehrlings nach § 17 Z. 1 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung der provisorischen Beamtin nach § 17 Z. 1 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei der Dienstbehörde zu stellen. Für Ansprüche nach den §§ 11 und 12 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

(4) Die Anspruchsberechtigte kann binnen drei Monaten den Schadenersatz gerichtlich geltend machen:

1. im Fall des Abs. 1 Z. 1, wenn ihr binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung bei der Gemeinde (beim Gemeindeverband) keine Äußerung über ihr Begehren zukommt oder ihr Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt wird oder

2. im Fall des Abs. 1 Z. 2 innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheids; mit der rechtzeitigen gerichtlichen Geltendmachung tritt die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend den Schadenersatzanspruch sowohl dem Grund als auch der Höhe nach außer Kraft. Bei Zurücknahme der Klage wird der Bescheid nicht wieder wirksam.

(5) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin (ein Kläger), die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Beklagte (der Beklagte) hat zu beweisen, dass

1. bei Berufung auf § 3 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist;

2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

(6) Die Interessenvertretungen der Bediensteten sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein rechtliches Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots haben, können, wenn es die von der Diskriminierung betroffene Person verlangt, in einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten. (Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

(7) Die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des

Gleichbehandlungsgebots bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

§ 19a

Benachteiligungsverbot

(1) Bedienstete dürfen vom Dienstgeber als Reaktion auf eine von ihnen erhobene Beschwerde nach diesem Gesetz oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes weder entlassen noch auf andere Weise benachteiligt werden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Bedienstete, die in einem der darin genannten Verfahren als Zeugin (Zeuge) auftreten oder die eine solche Beschwerde unterstützen.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

4. ABSCHNITT

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

§ 20

Einteilung

Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinn des 2., 3. und 5. Abschnitts dieses Landesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die Gleichbehandlungskommissionen der Städte mit eigenem Statut (§§ 21 bis 26),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 27 bis 29) und
3. die Koordinatorinnen (§ 30).

§ 21

Gleichbehandlungskommission der Gemeinden und Gemeindeverbände

(1) Beim Amt der Oö. Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission der Gemeinden und Gemeindeverbände - in der Folge "Kommission der Gemeinden" genannt - einzurichten.

(2) Der Kommission der Gemeinden gehören als Mitglieder an:

1. die Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 27 Abs. 1 (zugleich Vorsitzende in der Kommission der Gemeinden),
2. eine Vertreterin der Interessenvertretungen der Gemeinden,
3. eine Vertreterin der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe OÖ,
4. eine von der Personalvertretung der betroffenen Gemeinde (des betroffenen Gemeindeverbands) zu entsendende Vertreterin, sowie
5. eine vom Gemeinderat (Verbandsvorstand) der betroffenen Gemeinde (des betroffenen Gemeindeverbands) zu entsendende Vertreterin.

Ist in einer Gemeinde keine Personalvertretung im Sinn des Oö. Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes eingerichtet, tritt an die Stelle des Mitglieds der Personalvertretung ein weiteres Mitglied der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Falls eine Frauenbeauftragte für den Wirkungsbereich der betroffenen Gemeinde (Gemeindeverband) bestellt ist, gehört sie der Kommission der Gemeinden mit beratender Stimme als Mitglied an.

(3) Die Mitglieder der Kommission der Gemeinden nach Abs. 2 Z. 2 und 3 müssen Frauen sein.

(4) Die im Abs. 2 Z. 2 und 3 genannten Mitglieder der Kommission der Gemeinden sind von der Landesregierung für eine sechsjährige Funktionsdauer zu bestellen. Gleichzeitig hat die Landesregierung für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden Mitglieds.

(5) Nach Ablauf der Funktionsdauer (§ 32 Abs. 2 Z. 1) führen die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission die Geschäfte bis zur Bestellung der neuen Kommission gemäß Abs. 4 weiter.
(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(6) Hinsichtlich der unter Abs. 2 Z. 2 und 3 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf Vorschläge der jeweiligen Interessenvertretungen Bedacht zu nehmen. Erstaten die im Abs. 2 Z. 2 und 3 genannten Institutionen innerhalb eines Monats nach Aufforderung durch die Landesregierung keinen Vorschlag, bestellt die Landesregierung die Mitglieder ohne Vorschlag.
(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(7) Im Bedarfsfall ist die Kommission der Gemeinden durch Neubestellung von Mitgliedern bzw. Ersatzmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

§ 22

Gleichbehandlungskommission der Stadt mit eigenem Statut

(1) Bei den Magistraten der Städte mit eigenem Statut ist jeweils eine Gleichbehandlungskommission - in der Folge "Kommission der Statutarstadt" genannt - einzurichten. Es kann auch eine gemeinsame Gleichbehandlungskommission für die Städte mit eigenem Statut - in der Folge "Kommission der Statutarstädte" eingerichtet werden.

(2) Der Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) gehören als Mitglieder an:

1. die Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 27 Abs. 2,
 2. drei Vertreterinnen der Dienstgeberin (der Dienstgeberinnen)
- und

3. drei Mitglieder der Personalvertretung.

Falls eine Frauenbeauftragte für den Wirkungsbereich einer Statutarstadt bestellt ist, gehört sie der Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) mit beratender Stimme als Mitglied an.

(3) Unter den Mitgliedern der Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) nach Abs. 2 Z. 2 und 3 müssen mindestens je zwei Frauen sein.

(4) Die Mitglieder der Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) gemäß Abs. 2 Z. 2 und 3 sind vom jeweiligen Stadtsenat für eine sechsjährige Funktionsdauer zu bestellen. Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen; Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden Mitglieds.

(5) Nach Ablauf der Funktionsdauer (§ 32 Abs. 2 Z. 1) führen die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission die Geschäfte bis zur Bestellung der neuen Kommission gemäß Abs. 4 weiter.
(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(6) Hinsichtlich der unter Abs. 2 Z. 3 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf Vorschläge dieser beruflichen Vertretung

Bedacht zu nehmen; § 21 Abs. 5 zweiter Satz gilt sinngemäß.
(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(7) Die Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) hat aus den im Abs. 2 Z. 2 genannten Mitgliedern eine Vorsitzende und deren Stellvertreterin zu wählen.
(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(8) Im Bedarfsfall ist die Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) durch Neubestellung von Mitgliedern bzw. Ersatzmitgliedern für den Rest der Funktionsdauer zu ergänzen.
(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

§ 23

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Kommission hat Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Gemeinde(verbands)dienst betreffenden Fragen im Sinn des 2., 3. und 5. Abschnitts dieses Landesgesetzes zu erstatten.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen des Landes und von Verordnungen der Gemeinden, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Gemeinde(verbands)dienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zuzuleiten.

(3) Die Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) hat Vorschläge für die Frauenförderung im Magistratsdienst und für das Frauenförderprogramm zu erarbeiten.

(4) Die Kommission der Statutarstadt (Kommission der Statutarstädte) schlägt für ihren jeweiligen Wirkungsbereich geeignete Frauen für die Bestellung zu Koordinatorinnen vor; sie kann auch Vorschläge über den Wirkungsbereich dieser Koordinatorinnen einbringen. Als Koordinatorinnen sind nach Möglichkeit gewählte Vertrauensfrauen, Betriebsrätinnen und Personalvertreterinnen heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis der gewählten Vertreterinnen jedoch keine geeigneten Koordinatorinnen, können auch andere Bedienstete vorgeschlagen werden.

§ 24

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

(1) Auf Antrag einer der im Abs. 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach den §§ 3 bis 7a oder

2. ob eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37

vorliegt.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin um Aufnahme in ein Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis im Sinn des § 1 Abs. 1 Z. 2;

2. jede (jeder) Bedienstete, die (der)

a) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a,

b) eine Benachteiligung nach § 19a oder

c) eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37

behauptet,

3. jedes Mitglied der Kommission und

4. die Gleichbehandlungsbeauftragten für ihren Vertretungsbereich.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z. 3 und 4 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Person.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen drei Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenfördergebots zulässig.

(5) Sobald ein Verfahren bei der Kommission anhängig ist, hat die Vorsitzende der Kommission hievon binnen zwei Wochen folgende Personen zu benachrichtigen:

1. die Antragstellerin,
 2. die Vertreterin der Dienstgeberin, die der Diskriminierung beschuldigt wird, und
 3. im Fall des § 7 Abs. 1 Z. 2 und des § 7a Abs. 1 Z. 2 auch die (den) einer sexuellen Belästigung oder einer sonstigen Belästigung beschuldigte Bedienstete (beschuldigten Bediensteten), sofern dadurch nicht die Ermittlungen behindert werden.
- (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(6) Die Kommission hat ihr Gutachten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrags bei der Kommission folgenden Personen zu übermitteln:

1. der Antragstellerin,
 2. der Leiterin der betroffenen Dienststelle bzw. der Magistratsdirektorin und
 3. im Fall des § 7 Abs. 1 Z. 2 und des § 7a Abs. 1 Z. 2 auch der Vertreterin (dem Vertreter) des Dienstgebers, die (der) der Diskriminierung beschuldigt wird, und der (dem) einer sexuellen Belästigung oder einer sonstigen Belästigung beschuldigten Bediensteten.
- (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(7) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots oder des Frauenfördergebots vorliegt, hat sie

1. der Leiterin der betroffenen Dienststelle bzw. der Magistratsdirektorin schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. die Leiterin der betroffenen Dienststelle bzw. die Magistratsdirektorin aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebots verantwortliche Gemeinde (verbands)bedienstete nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommt die Leiterin der betroffenen Dienststelle bzw. die Magistratsdirektorin diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde bzw. dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbands zu berichten.

§ 25

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Vorsitzende und im Fall ihrer Verhinderung die Stellvertreterin hat die Kommission nach Bedarf ohne unnötigen Aufschub einzuberufen. Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich.

(2) Ein Mitglied einer Kommission, das verhindert ist, seine

Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

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

(4) Auf Verlangen von zwei Mitgliedern ist eine geheime Abstimmung durchzuführen.

(5) Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Die jeweilige Vorsitzende hat ihre Stimme zuletzt abzugeben.

(6) Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben, in der insbesondere die Form der Einberufung, die Behandlung der Beratungsgegenstände, die Erstellung der Gutachten etc. geregelt werden kann.

(7) Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission der Gemeinden ist das Amt der Landesregierung. Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommissionen der Städte mit eigenem Statut ist der jeweilige Magistrat.

(8) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen sind in Ausübung dieses Amtes weisungsfrei.

§ 26

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

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

(2) Die §§ 45 und 46 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin (ein Antragsteller), die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3, 7 und 7a oder eine Verletzung des Frauenfördergebots nach den §§ 33 und 35 bis 37 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin (der Vertreter) der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 3 nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist;

2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der (dem) Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002, 73/2006)

(3) Jede Vertreterin der Dienstgeberin hat, soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Soweit keine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit entgegensteht, ist der Kommission die Einsicht, Abschriftnahme und Ablichtung in die bzw. der für die Entscheidung des konkreten Falls notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Beurteilung des konkreten Falls erforderlich ist.

(5) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Bediensteten oder eine Gefährdung dienstlicher Interessen herbeiführen oder

2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

(6) Die Einsichtnahme in einen Personalakt ist nur mit Zustimmung der betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

§ 27

Die Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Die Landesregierung hat auf Grund eines vom Oö. Gemeindebund im Einvernehmen mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten erstellten Vorschlags eine Gemeinde(verbands)bedienstete zur Gleichbehandlungsbeauftragten der im § 1 Abs. 1 genannten Personen, mit Ausnahme der Bereiche der Landeshauptstadt Linz und der Städte Steyr und Wels, für eine sechsjährige Funktionsdauer zu bestellen; § 21 Abs. 5 zweiter Satz gilt sinngemäß.

(2) Der Stadtsenat der Städte Linz, Steyr und Wels hat nach Anhörung der jeweiligen gesetzlichen Personalvertretung eine Bedienstete der jeweiligen Statutarstadt zur Gleichbehandlungsbeauftragten der im § 1 Abs. 1 genannten Personen im Wirkungsbereich des jeweiligen Magistrats für eine sechsjährige Funktionsdauer zu bestellen. Durch übereinstimmenden Beschluss der Stadtsenate der Städte Linz, Steyr und Wels kann auch eine Bedienstete einer Statutarstadt zur gemeinsamen Gleichbehandlungsbeauftragten der im § 1 Abs. 1 genannten Personen für eine sechsjährige Funktionsdauer bestellt werden.

(3) Bei der Bestellung ist insbesondere darauf Bedacht zu nehmen, dass die Person Erfahrungen mit der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten aufweist. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) In derselben Weise und unter denselben Voraussetzungen ist von der Landesregierung und dem jeweiligen Stadtsenat für jede Gleichbehandlungsbeauftragte eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer der Verhinderung auf ihre Stellvertreterin über.

§ 28

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 5. Abschnitts dieses Landesgesetzes zu befassen;

2. hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und zu beantworten;

3. ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach den §§ 3 bis 7a durch eine Bedienstete mit schriftlicher Zustimmung jener Bediensteten, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, diese unverzüglich und unmittelbar der Dienstgeberin bzw. der Dienstbehörde zur dienstrechtlichen bzw. disziplinarischen Behandlung anzuzeigen;

4. ist berechtigt, nach Bedarf Besprechungen mit den Koordinatorinnen abzuhalten;

5. hat für ihren Wirkungsbereich mindestens alle drei Jahre ab Inkrafttreten dieses Landesgesetzes einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den vorangegangenen Kalenderjahren zum Gegenstand hat und einen Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthält (Gleichbehandlungsbericht);

dieser Bericht ist der Statutarstadt bzw. den Gemeinden und Gemeindeverbänden ihres Wirkungsbereichs zur Kenntnis zu bringen.
(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragte kann in Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z. 3 von der betroffenen Disziplinkommission als Zeugin vernommen werden.

§ 29

Rechtsstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Der Gleichbehandlungsbeauftragten und im Vertretungsfall ihrer Stellvertreterin steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat Anspruch auf Ersatz des Mehraufwands für Reisen innerhalb des Landes Oberösterreich, soweit diese Reisen für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Auf die Vergütung des Mehraufwands ist die für die Gemeindebeamtinnen jeweils geltende Reisegebührevorschrift sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragte darf in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihr bei der Dienstbeurteilung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(4) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse erlauben, ist der Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

§ 30

Die Koordinatorin

(1) In Gemeinden (Gemeindeverbänden), die fünf oder mehr Dienstnehmerinnen beschäftigen, hat der Gemeinderat zu beschließen, dass für die im § 1 Abs. 1 genannten Bediensteten eine oder mehrere Koordinatorinnen zu bestellen sind. Für Gemeinden, die weniger als 15 Dienstnehmerinnen beschäftigen, können die jeweiligen Gemeinderäte durch übereinstimmenden Beschluss festlegen, dass für ihren Wirkungsbereich eine gemeinsame Koordinatorin zu bestellen ist. Dies gilt jedoch nur für Gemeinden, die demselben politischen Bezirk zugehören oder wenn eine oder mehrere Gemeinden zwar unterschiedlichen Bezirken zugehören, aber zumindest mit einer Gemeinde des anderen Bezirks eine gemeinsame Grenze aufweisen. Die Koordinatorin muss dem Personalstand der Gemeinde bzw. der Gemeinden angehören und soll nach Möglichkeit aus dem Kreis der weiblichen Vertrauenspersonen gemäß dem Oö. Gemeinde-Personalvertretungsgesetz (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1974 i.d.F. BGBl. I. Nr. 69/1998) stammen.

(2) Die Koordinatorin ist mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung auf Vorschlag des Gemeinderats (Verbandsvorstands) von der Bürgermeisterin (Obfrau) bzw. auf Grund eines Gutachtens der Gleichbehandlungskommission von der Magistratsdirektorin der jeweiligen Statutarstadt für den Bereich einer oder mehrerer Dienststellen für eine sechsjährige Funktionsdauer zu bestellen. Wurde eine Koordinatorin für mehrere Gemeinden bestellt, obliegt die Bestellung der Bürgermeisterin (Obfrau) jener Gemeinde (jenes Gemeindeverbands), deren (dessen) Personalstand die Koordinatorin angehört.

(3) Die Koordinatorin hat sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Wirkungsbereich betreffenden Fragen zu

befassen. Sie hat im Besonderen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter, die die Gleichbehandlung betreffen, entgegenzunehmen und diese Personen zu beraten und zu unterstützen.

(4) Die Tätigkeit als Koordinatorin ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebs auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen. § 29 Abs. 2 zweiter und dritter Satz gilt sinngemäß.

(5) Die Koordinatorin darf in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihr bei der Dienstbeurteilung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse erlauben, ist der Koordinatorin die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen. Die Teilnahme an Besprechungen mit der Gleichbehandlungsbeauftragten ist der Koordinatorin zu gestatten, soweit nicht zwingende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen.

§ 31

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin, die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommissionen und die Koordinatorinnen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung dieses Amtes bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebs, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Außerdem sind sie zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen betroffenen Personen gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der betroffenen Person vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Mitglied einer Kommission oder Koordinatorin fort.

§ 32

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft bzw. Ersatzmitgliedschaft zur Kommission sowie die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten oder als Koordinatorin ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und

2. während der Zeit

a) der (vorläufigen) Suspendierung,

b) der Außerdienststellung,

c) eines Urlaubs von mehr als drei Monaten und

d) der Ableistung des Präsenz- oder des Zivildiensts.

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

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,

2. mit dem Ausscheiden aus dem Dienstnehmervertretungskörper,

3. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,

4. mit dem Ausscheiden aus dem Gemeinde(verbands)dienst,

5. durch Verzicht,

6. bei Koordinatorinnen mit dem Wechsel zu einer Dienststelle

außerhalb des festgelegten Wirkungsbereichs und

7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten durch Ausscheiden aus dem betreffenden Wirkungsbereich.

(3) Die Landesregierung bzw. der Stadtsenat hat Mitglieder oder Ersatzmitglieder einer Kommission sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte oder deren Stellvertreterin 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 Bürgermeisterin (Obfrau des jeweiligen Gemeindeverbands) bzw. die Magistratsdirektorin hat die Koordinatorin von ihrer Funktion zu entheben, wenn sie

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben kann oder

2. die ihr obliegenden Amtspflichten als Koordinatorin grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

Für diese Enthebung benötigt die Bürgermeisterin (Obfrau) die Zustimmung jener Organe, die den Vorschlag gemacht haben.

5. ABSCHNITT BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

§ 33 Frauenfördergebot

(1) Die Vertreterinnen der Dienstgeberin sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderprogramms auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Verwendungen sowie

2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis hinzuwirken (Frauenfördergebot).

(2) Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den Verwendungen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

§ 34 Frauenförderprogramm

(1) Der Gemeinderat (die Verbandsversammlung) hat ein Frauenförderprogramm zu erlassen.

(2) Das Frauenförderprogramm ist auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes dritten Jahrs zu ermittelnden Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils drei Jahren ist es an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderprogramm ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für drei Jahre Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Funktionslaufbahn bzw. Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe festzulegen. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

§ 35 Vorrangige Aufnahme in den Gemeinde(verbands)dienst

(1) Bewerberinnen, die für den angestrebten Dienstposten gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogramms so lange vorrangig aufzunehmen, bis eine Ausgewogenheit des Anteils der Frauen und der Männer in der betreffenden Funktionslaufbahn bzw. Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe erreicht ist. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

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

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002)

§ 36

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogramms so lange vorrangig zu bestellen, bis eine Ausgewogenheit des Anteils der Frauen und der Männer an der Gesamtzahl der auf die betreffende Funktionslaufbahn bzw. Verwendungsgruppe oder Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen erreicht ist. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

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

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002)

§ 37

Vorrang bei der Dienstauf- und Fortbildung

Bewerbungen von Frauen zur Teilnahme an Dienstauf- und Fortbildungsmaßnahmen sind bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen vorrangig zu berücksichtigen.

(Anm: LGB1.Nr. 76/2002)

6. ABSCHNITT SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 38

Eigener Wirkungsbereich

Die der Gemeinde nach diesem Landesgesetz obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.

§ 39

Übergangsbestimmungen

(1) Die Gleichbehandlungskommissionen sind innerhalb von sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes einzurichten.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind innerhalb von drei Monaten, die Koordinatorinnen innerhalb von sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes zu bestellen.

(3) Das Frauenförderprogramm ist erstmalig mit Wirkung vom 1. Juli 2000 zu erstellen.

§ 40
Inkrafttreten

Dieses Landesgesetz tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.