

## Land

Oberösterreich

## Langtitel

Landesgesetz vom 3. November 1994 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Öö. Landes - Gleichbehandlungsgesetz - Öö. L-GBG)

StF: LGBL.Nr. 8/1995 (GP XXIV RV 384 AB 508 LT 30, RL 76/207/EWG vom 14. Februar 1976 und Empfehlung 84/635/EWG vom 19. Dezember 1984)

## Änderung

idF: LGBL.Nr. 68/1997 (GP XXIV RV 962/1997 AB 998/1997 LT 53)  
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 Planstellen und Funktionen
- § 7 Sexuelle Belästigung
- § 7a Sonstige Belästigung
- § 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 9 Vertretung in Kommissionen

#### 3. ABSCHNITT

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

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

#### 4. ABSCHNITT

Mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßte Personen und Institutionen

- § 20 Einteilung
- § 21 Gleichbehandlungskommission
- § 22 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

- § 23 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 24 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- § 26 Die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 27 Aufgaben der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 28 Rechtsstellung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 29 Kontaktfrauen
- § 30 Verschwiegenheitspflicht
- § 31 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

#### 5. ABSCHNITT

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

- § 32 Frauenfördergebot
- § 33 Frauenförderprogramm
- § 34 Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst
- § 35 Vorrang beim beruflichen Aufstieg
- § 36 Vorrang bei der Dienstauf- und Fortbildung

#### 6. ABSCHNITT

Schlußbestimmungen

- § 37 Verweisung auf Bundesgesetze
- § 38 Übergangsbestimmungen
- § 39 Inkrafttreten

(Anm: Das Inhaltsverzeichnis wurde den Novellen angepasst)

#### 1. ABSCHNITT

Allgemeine Bestimmungen

##### § 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Landesgesetz gilt für alle Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Lehrverhältnis zum Land Oberösterreich stehen, sowie für Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zum Land Oberösterreich bewerben. Ausgenommen sind Bedienstete, deren Dienstverhältnis unter das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz, das Gehaltskassengesetz 1959, das Schauspielergesetz oder das Hausbesorgergesetz fällt, sowie Land- und Forstarbeiter.

(Anm: LGBL.Nr. 68/1997, 76/2002)

(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.

##### § 2

Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinn dieses Landesgesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen sowie der Oberösterreichische Landesrechnungshof. Als Dienststellen gelten auch rechtlich verselbständigte Anstalten, Betriebe oder sonstige Einrichtungen des Landes. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(2) Vertreterin (Vertreter) des Dienstgebers im Sinn dieses

Landesgesetzes ist jede Dienststellenleiterin (jeder Dienststellenleiter), jede (jeder) Vorgesetzte sowie jede (jeder) Bedienstete, soweit die betreffende Person auf seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(3) Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, 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. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(4) Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen 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. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002, 73/2006)

(4a) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(5) Dienstverhältnis im Sinn dieses Landesgesetzes ist auch jedes Lehrverhältnis; Bedienstete (Bediensteter) bzw. vertraglich Bedienstete (vertraglich Bediensteter) im Sinn dieses Landesgesetzes ist auch jeder Lehrling des Landes. (Anm: LGBL.Nr. 68/1997, 76/2002)

## 2. ABSCHNITT Gleichbehandlungsgebot

### § 3 Gleichbehandlung

(1) Ziel des 2. und 3. Abschnitts ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

(2) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
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 und bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

### § 4 Auswahlkriterien

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

1. bestehende oder frühere
  - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
  - b) Teilzeitbeschäftigung oder

- c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin (des Ehegatten oder Lebensgefährten),
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 Planstellen und Funktionen

In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, 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 §§ 34 und 35 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

#### § 7

#### Sexuelle Belästigung

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

1. von der Vertreterin (vom Vertreter) des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch Dritte sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird, und die Vertreterin (der Vertreter) des Dienstgebers 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 (eines Vertreters) des Dienstgebers oder einer Kollegin (eines Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Dienstausbildung und Fortbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Entlohnung, zum beruflichen Aufstieg oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das

Dienstverhältnis, oder bei Bediensteten, auf die das Oö. Gehaltsgesetz 2001 nicht anzuwenden ist, zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf die Beförderung gemacht wird.  
(Anm: LGBL.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 Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7a durch eine Bedienstete (einen Bediensteten) verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

#### § 9

##### Vertretung 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) Solange in einer solchen zur Vorbereitung von Entscheidungen eingerichteten Kommission eine Geschlechtsgruppe unterrepräsentiert ist, kann die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte im Rahmen der ihr (ihm) gemäß § 27 eingeräumten Befugnisse mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen. Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist zu diesen Sitzungen einzuladen. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(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 Disziplinar Kommission bei Verfahren wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach den §§ 3 bis 7a zu verständigen. Sie (Er) hat das Recht, an diesen Sitzungen teilzunehmen und gehört zu werden. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002, 73/2006)

### 3. ABSCHNITT

#### Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

##### § 10

##### Begründung eines Dienstverhältnisses

Ist das Dienstverhältnis wegen einer vom Land zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 1 nicht begründet worden, ist das Land gegenüber der Bewerberin (dem Bewerber) zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002, 73/2006)

##### § 11

##### Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete (ein vertraglich Bediensteter) wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 2 durch das Land für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete (ein Bediensteter) des anderen Geschlechtes, so hat sie (er) gegenüber dem Land Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

##### § 12

##### Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 3 hat die (der) Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (Anm: LGBL.Nr. 73/2006).

##### § 13

##### Maßnahmen der Dienstauf- und Fortbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 4 hat die (der) Bedienstete auf ihr (sein) Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Dienstauf- und Fortbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002, 73/2006)

##### § 14

##### Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

Ist eine vertraglich Bedienstete (ein vertraglich Bediensteter) wegen einer vom Land zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist das Land zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002, 73/2006)

##### § 15

##### Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

Ist eine Beamtin (ein Beamter) wegen einer vom Land zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z. 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist das Land 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 Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 6 hat die (der) Bedienstete Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Vergleichsperson des jeweils anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.  
(Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

#### § 17

##### Beendigung des Dienstverhältnisses

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

1. die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der (des) betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären oder

2. seitens des Landes 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 einer 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 einer 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 von Bewerberinnen (Bewerbern) nach § 10 und von vertraglich Bediensteten oder Lehrlingen nach § 14, § 17 Z. 2 und § 18 Abs. 2 gegenüber dem Land sind zunächst binnen drei Monaten (im Fall des § 18 Abs. 2 binnen sechs Monaten) beim Land schriftlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10, 14 und 17 Z. 2 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin (der Bewerber) bzw. die (der)

vertraglich Bedienstete oder Lehrling schriftlich Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme bzw. des beruflichen Aufstiegs oder von der Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Kommt der Bewerberin (dem Bewerber) bzw. der (dem) vertraglich Bediensteten oder Lehrling binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung beim Land eine Äußerung über ihr (sein) Begehren nicht zu oder wird innerhalb dieser Frist der Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt, so kann der Anspruch binnen drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Kündigung oder Entlassung der (des) vertraglich Bediensteten oder Lehrlings nach § 17 Z. 1 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 11 und 12 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

(2) Ansprüche von Beamtinnen (Beamten) nach § 15 und nach § 18 Abs. 2 sowie von provisorischen Beamtinnen (Beamten) nach § 17 Z. 2 gegenüber dem Land sind binnen drei Monaten (im Fall des § 18 Abs. 2 binnen sechs Monaten) mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruchs nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin (der Beamte) schriftlich Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstiegs gemäß § 15 Abs. 1 oder die provisorische Beamtin (der provisorische Beamte) von der Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Die Dienstbehörde hat innerhalb von drei Monaten über den geltend gemachten Anspruch bescheidmässig abzusprechen.

(3) Die Beamtin (Der Beamte) bzw. die provisorische Beamtin (der provisorische Beamte) kann innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheids den Schadenersatzanspruch nach den §§ 15, 17 Z. 2 und 18 Abs. 2 beim zuständigen Gericht mittels Klage geltend machen. Mit der rechtzeitigen gerichtlichen Geltendmachung tritt die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend den Schadenersatzanspruch sowohl dem Grunde nach als auch in Bezug auf die Höhe außer Kraft. Bei Zurücknahme der Klage wird der Bescheid nicht wieder wirksam.

(4) Ansprüche gegenüber der Belästigerin (dem Belästiger) nach § 18 Abs. 1 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(5) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin (eines provisorischen Beamten) gemäß § 17 Z. 1 ist binnen 14 Tagen bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin (der Beamte) von der Kündigung schriftlich Kenntnis erlangt hat.

(6) 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 §§ 32 und 34 bis 36 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)

(7) 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: LGBL.Nr. 73/2006)

(8) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 5.  
(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

#### § 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 oder 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. Abschnittes dieses Landesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Landes (§§ 21 bis 25),
2. die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte (§§ 26 bis 28) und
3. die Kontaktfrauen (§ 29).

#### § 21 Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der o.ö. Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission des Landes (in der Folge "Kommission" genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

1. die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte (zugleich Vorsitz in der Kommission),
2. drei Vertreterinnen (Vertreter) des Dienstgebers, von denen zumindest eine(r) über eine nach Abschluß der rechtswissenschaftlichen Studien erworbene, mindestens zweijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes oder des Dienstrechtes des Landes verfügen muß, und
3. je ein Mitglied des Landespersonalausschusses, des Zentralbetriebsrates der o.ö. Landesanstalten und -betriebe und der zentralen Personalvertretung der Musikschullehrer.  
Falls eine Frauenbeauftragte für alle Frauen in Oberösterreich

bestellt ist, gehört sie der Kommission mit beratender Stimme als Mitglied an.

(3) Solange eine Frauenförderung im Sinn des 5. Abschnittes geboten ist, müssen unter den Mitgliedern der Kommission nach Abs. 2 Z. 2 und 3 mindestens je zwei Frauen sein.

(4) Die Mitglieder der Kommission sind von der Landesregierung für die Dauer der jeweiligen Legislaturperiode zu bestellen. Gleichzeitig hat die Landesregierung ein Mitglied als Stellvertreterin (Stellvertreter) der (des) Vorsitzenden zu bestimmen und für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden Mitglieds.

(5) Nach Ablauf der Funktionsdauer (§ 31 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 Vertretungen Bedacht zu nehmen. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

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

## § 22

### Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

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

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

(3) Die Kommission hat Vorschläge für die Frauenförderung im Landesdienst und für das Frauenförderprogramm zu erarbeiten.

(4) Die Kommission schlägt geeignete Frauen für die Bestellung zu Kontaktfrauen in den Bereichen, wo eine Frauenförderung gemäß § 32 geboten ist, vor; sie kann auch Vorschläge über den Wirkungsbereich dieser Kontaktfrauen einbringen. Als Kontaktfrauen sind nach Möglichkeit gewählte Vertrauensfrauen, Betriebsrätinnen und Personalvertreterinnen heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis der gewählten Vertreterinnen jedoch keine geeigneten Kontaktfrauen, so können auch andere Bedienstete vorgeschlagen werden.

## § 23

### 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 Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7a oder

2. ob eine Verletzung des Frauenfördergebotes nach den §§ 32 und 34 bis 36

vorliegt.

(Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin (jeder Bewerber) um Aufnahme in ein Dienstverhältnis,
  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 §§ 32 und 34 bis 36 behauptet, und
  3. jedes Mitglied der Gleichbehandlungskommission.
- (Anm: LGBL.Nr. 73/2006)

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z. 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, so 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 Frauenfördergebotes zulässig.

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

1. die Antragstellerin (den Antragsteller),
  2. die Vertreterin (den Vertreter) des Dienstgebers, die (der) 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 Antrages bei der Kommission folgenden Personen zu übermitteln:

1. der Antragstellerin (dem Antragsteller),
  2. der Landesamtsdirektorin (dem Landesamtsdirektor) 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 oder 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 Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenfördergebotes vorliegt, so hat sie

1. der Landesamtsdirektorin (dem Landesamtsdirektor) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. die Landesamtsdirektorin (den Landesamtsdirektor) aufzufordern,
  - a) die Diskriminierung zu beenden und
  - b) die (den) für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Landesbedienstete (verantwortlichen Landesbediensteten) nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommt die Landesamtsdirektorin (der Landesamtsdirektor) diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand in den von der (dem) Vorsitzenden der Kommission dem Landtag im Weg der Landesregierung vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 27 Abs. 1 Z. 5 aufzunehmen.

## Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission ist das Amt der Landesregierung.

(2) Die (der) Vorsitzende und im Fall ihrer (seiner) Verhinderung die Stellvertreterin (der Stellvertreter) hat die Kommission nach Bedarf ohne unnötigen Aufschub einzuberufen.

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

(4) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

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

(6) Die Kommission faßt ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für welche die (der) Vorsitzende gestimmt hat. Die (der) Vorsitzende hat ihre (seine) Stimme zuletzt abzugeben.

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

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

## § 25

### 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 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 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 §§ 32 und 34 bis 36 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 (jeder Vertreter) des Dienstgebers 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 Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Beurteilung des konkreten Falles erforderlich ist.

(5) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile,

soweit deren Einsichtnahme durch die Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer (eines) 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 (des) betroffenen Bediensteten zulässig. Über personenbezogene Daten hat jedes Mitglied der Kommission gegenüber jedermann Stillschweigen zu bewahren.

#### § 26

##### Die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Die Landesregierung hat eine Bedienstete (einen Bediensteten) zur (zum) Gleichbehandlungsbeauftragten und für den Fall ihrer (seiner) Verhinderung eine Stellvertreterin (einen Stellvertreter) zu bestellen. Falls eine Frauenbeauftragte für alle Frauen in Oberösterreich bestellt ist, darf diese bzw. deren Stellvertreterin nicht auch die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihrer (seiner) Stellvertreterin ausüben.

(2) Die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte und deren (dessen) Stellvertreterin (Stellvertreter) sind für eine Funktionsdauer, die der jeweiligen Legislaturperiode entspricht, zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der (des) zu bestellenden Bediensteten. Wiederbestellungen sind zulässig.

(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.

#### § 27

##### Aufgaben der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinn des 2. und 5. Abschnittes 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 Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7a durch eine Bedienstete (einen Bediensteten) mit schriftlicher Zustimmung jener (jenes) Bediensteten, die (der) eine ihr (ihm) zugefügte Diskriminierung behauptet, diese unverzüglich und unmittelbar dem Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde zur dienstrechtlichen bzw. disziplinarischen Behandlung anzuzeigen;

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

5. hat dem Landtag im Weg der Landesregierung bei Bedarf, mindestens aber alle drei Jahre ab Inkrafttreten, 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).

(Anm: LGB1.Nr. 73/2006)

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

#### § 28

## Rechtsstellung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten

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

(2) Der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten und im Vertretungsfall ihrer bzw. ihrem (seiner bzw. seinem) Stellvertreterin (Stellvertreter) steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der (dem) Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(3) Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte darf in Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit nicht beschränkt werden und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihr (ihm) bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

(4) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse erlauben, ist der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen. (Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

### § 29

#### Kontaktfrauen

(1) Kontaktfrauen können für

- das Amt der Landesregierung,
- die Bezirkshauptmannschaften,
- die Agrarbezirksbehörden,
- andere Verwaltungsstellen des Landes und
- die Anstalten und Betriebe des Landes

bestellt werden, solange an diesen Dienststellen eine Frauenförderung gemäß § 32 geboten ist. Bei der Festlegung des Wirkungsbereiches der Kontaktfrauen ist auf die spezifischen Erfordernisse und Gegebenheiten, die Personalstruktur und die Anliegen dieses Landesgesetzes Bedacht zu nehmen.

(2) Die Kontaktfrauen sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung und unter Bedachtnahme auf einen Vorschlag der Gleichbehandlungskommission gemäß § 22 Abs. 4 von der Landesamtsdirektorin (dem Landesamtsdirektor) für einen bestimmten Wirkungsbereich auf fünf Jahre zu bestellen.

(3) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Wirkungsbereich betreffenden Fragen zu befassen. Sie haben im besonderen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen.

(4) Die Tätigkeit als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(5) Die Kontaktfrauen dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt werden und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

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

### § 30

## Verschwiegenheitspflicht

(1) Die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte sowie deren (dessen) Stellvertreterin (Stellvertreter), die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission und die Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung dieses Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, Verschwiegenheit zu bewahren.

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

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

### § 31

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

(1) Die Mitgliedschaft bzw. Ersatzmitgliedschaft zur Kommission sowie die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte (Gleichbehandlungsbeauftragter) bzw. Stellvertreterin (Stellvertreter) der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten oder als Kontaktfrau 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) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und

d) der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.

(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 Landesdienst,

5. durch Verzicht und

6. bei Kontaktfrauen mit dem Wechsel zu einer Dienststelle außerhalb des festgelegten Wirkungsbereiches.

(3) Die Landesregierung hat Mitglieder oder Ersatzmitglieder der Kommission sowie die (den) Gleichbehandlungsbeauftragte (Gleichbehandlungsbeauftragten) oder deren (dessen) Stellvertreterin (Stellvertreter) 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.

## 5. ABSCHNITT

### Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

#### § 32

#### Frauenfördergebot

(1) Die Vertreterinnen (Vertreter) des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderprogrammes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der

Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie  
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit  
dem Dienstverhältnis  
hinzuwirken (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)

#### § 33

##### Frauenförderprogramm

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der  
Gleichbehandlungskommission hat die Landesregierung ein  
Frauenförderprogramm zu erlassen.

(2) Das Frauenförderprogramm ist auf der Grundlage des zum  
1. Jänner jedes dritten Jahres zu ermittelnden Anteiles 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)

#### § 34

##### Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst

(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: LGBL.Nr. 76/2002)

#### § 35

##### Vorrang beim beruflichen Aufstieg

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung  
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 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: LGBL.Nr. 76/2002)

#### § 36

##### Vorrang bei der Dienstauf- und Fortbildung

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

(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

### 6. ABSCHNITT Schlußbestimmungen

#### § 37

##### Verweisung auf Bundesgesetze

Soweit in diesem Landesgesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese Bundesgesetze in folgender Fassung anzuwenden:

- Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz - AVG 1991, BGBl.Nr. 51, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 137/2001;
- Gehaltsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 154/2001;
- Hausbesorgergesetz, BGBl.Nr. 16/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2000;
- Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl.Nr. 302, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 87/2001;
- Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl.Nr. 172, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 47/2001;
- Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985, BGBl.Nr. 296, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 87/2001;
- Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz, BGBl.Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 94/2000;
- Schauspielergesetz, BGBl.Nr. 441/1922, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2001.

(Anm: LGBL.Nr. 76/2002)

#### § 38

##### Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Landesgesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten des Landesgesetzes verwirklicht wurden.

(2) § 9 ist auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Landesgesetzes bereits bestehenden Kommissionen nur bei Neubestellungen von Kommissionsmitgliedern (bzw. Ersatzmitgliedern) infolge Ausscheidens bisheriger Mitglieder (bzw. Ersatzmitglieder) sowie bei eventuellen zusätzlichen Bestellungen anzuwenden.

#### § 39

##### Inkrafttreten

Dieses Landesgesetz tritt mit dem seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten in Kraft.