

Gesetz vom \_\_\_\_\_ über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes und der Gemeinden (Landes-Gleichbehandlungsgesetz - L-GBG)

Der Landtag hat beschlossen:

## **1. HAUPTSTÜCK**

### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **§ 1**

##### **Anwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für

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

(2) Das 2. und 4. Hauptstück dieses Gesetzes ist auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

#### **§ 2**

##### **Begriffsbestimmungen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der Burgenländischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im

folgenden KRAGES genannt), die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

(2) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Gesetzes ist die Landesregierung, das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede oder jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluß auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat. Vertreter des Dienstgebers sind ferner die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer und die Vorgesetzten der KRAGES.

(3) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

## **2. HAUPTSTÜCK**

### **GLEICHBEHANDLUNG**

#### **1. Abschnitt**

#### **Gleichbehandlungsgebot**

#### **§ 3**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

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

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

## § 4

### Auswahlkriterien

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

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

## § 5

### Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

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

## § 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 §§ 35 bis 37 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

## § 7

### Sexuelle Belästigung

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

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

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

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht 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 oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

## § 8

### Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die

Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

## § 9

### Vertretung von Frauen in Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

## 2. Abschnitt

### Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

## § 10

### Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land, von einer Gemeinde, von einem Gemeindeverband oder von der KRAGES - im folgenden Rechtsträger genannt - zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 1 nicht begründet worden, so ist der betroffene Rechtsträger gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum Schadenersatz von bis zu fünf Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerberinnen oder Bewerber um dieselbe Planstelle Ansprüche nach Abs. 1 geltend, ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit fünf Monatsbezügen nach Abs. 1 begrenzt und auf die diskriminierten Bewerberinnen und Bewerber nach Köpfen aufzuteilen.

## § 11

### Festsetzung des Entgeltes

Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 durch den Rechtsträger für gleiche Arbeit oder für Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter des anderen Geschlechtes, so hat sie oder er gegenüber dem betroffenen Rechtsträger Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

## § 12

### Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

## § 13

### Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

## § 14

### Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Rechtsträger zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der betroffene Rechtsträger zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für fünf Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

(3) Machen mehrere Bedienstete Ansprüche nach Abs. 1 im Zusammenhang mit derselben Maßnahme geltend, so ist der Ersatzanspruch der einzelnen diskriminierten Bewerberin oder des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit dem durch die Anzahl der diskriminierten Bediensteten geteilten Ersatzanspruch, den die oder der

vertraglich Bedienstete bei erfolgtem beruflichen Aufstieg bei Anwendung von Abs. 2 erhalten hätte.

## § 15

### **Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten**

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Rechtsträger zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der betroffene Rechtsträger zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Bezugsdifferenz für fünf Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

(3) § 14 Abs. 3 ist auf Beamtinnen und Beamte sinngemäß anzuwenden.

## § 16

### **Gleiche Arbeitsbedingungen**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes.

## § 17

### **Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses**

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

## § 18

### Sexuelle Belästigung

- (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis sexuell belästigt worden ist.
- (2) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat im Fall des § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem betroffenen Rechtsträger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.
- (3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 5 000 S.

## § 19

### Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 14 und 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10 und 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder des beruflichen Aufstieges erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGSNr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1997.
- (2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach den §§ 15 und 18 gegenüber dem Rechtsträger sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung erlangt hat.
- (3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf



des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.

(5) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl.Nr. 29, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 665/1994, ist auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamte anzuwenden.

### **3. HAUPTSTÜCK**

#### **MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUEN- FÖRDERUNG-BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN**

##### **1. Abschnitt**

##### **§ 20**

##### **Einteilung**

Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission (§§ 21 - 25),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 26 und 27) und
3. die Kontaktfrauen (§§ 28 und 29).

##### **2. Abschnitt**

##### **Gleichbehandlungskommission**

##### **§ 21**

##### **Einrichtung und Mitgliedschaft**

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

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an

1. eine rechtskundige Landesbedienstete oder ein rechtskundiger Landesbediensteter, die oder der die Grundausbildung für den rechtskundigen Verwaltungsdienst erfolgreich abgeschlossen hat,
2. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter, sofern diese oder dieser Erfahrungen in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung hat oder mit diesen Fragen betraut ist,
3. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter,
4. ein Mitglied der Personalvertretung und
5. ein Mitglied des Zentralbetriebsrates der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe oder ein Mitglied eines Betriebsrates einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt,

(3) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder mit einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband befaßt, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitgliedes eine auf Grund eines unverbindlichen gemeinsamen Vorschlages der Interessenvertretungen gemäß Art. 115 Abs. 3 B-VG von der Landesregierung bestellte Bürgermeisterin oder ein auf die gleiche Weise bestellter Bürgermeister an.

(4) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sind von der Landesregierung, das in Abs. 2 Z 4 genannte Mitglied ist vom Landespersonalausschuß, das in Abs. 2 Z 5 genannte Mitglied ist vom Zentralbetriebsrat der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe und die weiteren Mitglieder - mit Ausnahme des Bürgermeisters - sind von den in Abs. 3 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(5) Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen. Die die Mitglieder der Kommissionen betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für die Ersatzmitglieder.

(6) Die Landesregierung hat je ein Mitglied der Kommission

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter

zu bestellen.

(7) Üben die in Abs. 2 Z 4 und 5 und Abs. 3 genannten Institutionen ihr Bestellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Landesregierung die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus dem Kreis der Landesbediensteten selbst zu bestellen. Das Vorschlagsrecht der im Abs. 3 genannten Institutionen erlischt, wenn es nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung ausgeübt wird.

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

## § 22

### Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Kommission hat nach Maßgabe des § 23 Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu erstatten.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

## § 23

### Gutachten der Gleichbehandlungskommission

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

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

2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38

vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 3 oder

2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der

- a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder
- b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38

behauptet oder

- 3. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

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

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

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

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

- 1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller oder bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des § 1 Abs. 1 und
- 2. entsprechend dem betroffenen Dienstverhältnis der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ oder der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der KRAGES

zu erstatten.

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

- 1. den in Abs. 6 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
- 2. sie aufzufordern,
  - a) die Diskriminierung zu beenden und

- b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(8) Kommen die in Abs. 6 Z 2 genannten Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde bzw. dem nach den gemeindefrechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbandes zu berichten.

(9) Die Kommission hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2000, über die Tätigkeit der Kommission im Landesbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich in den jeweils vorangegangenen drei Kalenderjahren zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

## § 24

### Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Die Kommissionsmitglieder sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Ein Mitglied der Kommission, das verhindert ist, seine Funktion auszuüben, ist durch sein Ersatzmitglied zu vertreten.

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

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

(5) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung sind von der Kommission festzulegen. Die Geschäftsordnung ist im Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen.

## § 25

### Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

(1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl.Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 471/1995, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, daß

1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder
2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

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

(4) Der Kommission ist die Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung) in die für die Entscheidung des konkreten Falles notwendigen Bewerbungsunterlagen, Akten oder Aktenteile zu gestatten, deren Kenntnis für die Entscheidung des konkreten Falles erforderlich ist.

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

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers oder eine Gefährdung der Aufgaben der Behörde herbeiführen oder
2. den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

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

(7) Im Verfahren vor der Kommission sind die Vertreter und die Vertreterinnen des Dienstgebers sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission nach dem Objektivierungsgesetz, LGBl.Nr. 56/1988, in der jeweils geltenden Fassung, von der Amtsverschwiegenheit entbunden.

### **3. Abschnitt**

#### **Gleichbehandlungsbeauftragte**

##### **§ 26**

#### **Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

**(1) Die Landesregierung hat**

- 1. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten Personen mit Ausnahme der in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten Personen und**
- 2. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten und in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten Personen**

**für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.**

**(2) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, daß die oder der Bedienstete**

- 1. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist,**
- 2. über Erfahrung in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten oder in der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personal- oder Betriebsratsorganen verfügt und**
- 3. ihrer oder seiner Bestellung zustimmt.**

**(3) In gleicher Weise und unter den gleichen Voraussetzungen ist von der Landesregierung für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne des Abs. 1 eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer oder seiner Verhinderung auf ihre oder seine Stellvertreterin oder ihren oder seinen Stellvertreter über. Die die Gleichbehandlungsbeauftragten betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen.**

## § 27

### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Gleichbehandlungskommission weiterzugeben. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

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

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

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

## **4. Abschnitt**

### **Kontaktfrauen**

## § 28

### **Bestellung der Kontaktfrauen**

(1) In jeder Dienststelle, in der mehr als fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellt werden, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 33 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen desselben Rechtsträgers kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung



der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht und wenn jede dieser Dienststellen die Voraussetzungen des ersten Satzes erfüllt.

(2) Die Kontaktfrauen in den Dienststellen des Landes und der KRAGES sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung von der Landesregierung auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Die Kontaktfrauen in den Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung vom Gemeinderat bzw. von den vergleichbaren Organstellungen in Gemeindeverbänden auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) Als Kontaktfrauen sind nach Möglichkeit gewählte Personalvertreterinnen heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis der gewählten Personalvertreterinnen jedoch keine geeigneten Kontaktfrauen, so können auch andere Dienstnehmerinnen vorgeschlagen werden.

## **§ 29**

### **Aufgaben der Kontaktfrauen**

(1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu befassen.

(2) Die Kontaktfrauen haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und die Dienstnehmerinnen zu beraten und zu unterstützen.

(3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist

1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Gesetz und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Hauptstück dieses Gesetzes.

## **5. Abschnitt**

### **Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen**

## § 30

### Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

(2) Die Tätigkeit als Mitglied der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter und als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Die Mitglieder der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben jedoch Anspruch auf Reisegebühren nach den Bestimmungen der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl.Nr. 133, in der für die Landesbeamten jeweils geltenden Fassung. Bei Mitgliedern der Kommission, die nicht Bedienstete einer Gebietskörperschaft sind, ist die Reisezulage nach der Gebührenstufe 2b zu bemessen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Kontaktfrauen haben ihr Amt neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

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

(6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

## § 31

### Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer 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 oder Kontaktfrau fort.

## § 32

### Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft zur Kommission und die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau ruhen

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

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

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
5. durch Verzicht und
6. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

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

## 4. HAUPTSTÜCK

### BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

#### § 33

##### Frauenförderungsgebot

(1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Landes 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 (Frauenförderungsgebot im Landesdienst).

(2) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes sind verpflichtet, auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernden Beschäftigten sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Gemeindedienst).

(3) Frauen sind unterrepräsentiert, solange nicht ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) und in den einzelnen auf eine Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist.

(4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.

(5) Funktionen im Sinne des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes sind die Funktion des Landesamtsdirektors oder der Landesamtsdirektorin, des Landesamtsdirektor-Stellvertreters oder der Landesamtsdirektor-Stellvertreterin, des Abteilungsvorstandes, des Bezirkshauptmannes oder der Bezirkshauptfrau, des Leiters oder der Leiterin einer dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststelle oder Anstalt, des Leiters oder der Leiterin einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung, des oder der Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates, des Direktors oder der Direktorin des Landeskrollamtes, weiters die Funktion des ärztlichen Leiters oder der

ärztlichen Leiterin einer Kranken- oder Pflegeanstalt oder der Krankenpflegeschule, des Primararztes oder der Primarärztin, des Leiters oder der Leiterin des Pflegedienstes in einer Kranken- oder Pflegeanstalt oder in der Krankenpflegeschule sowie die Funktion des Leiters oder der Leiterin der Verwaltung in einer Kranken- oder Pflegeanstalt.

## § 34

### Frauenförderprogramm

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission haben die Landesregierung ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfaßten Dienststellen (Frauenförderbereich Land) und die KRAGES ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen ihres Wirkungsbereiches (Frauenförderbereich KRAGES) zu erlassen.

(2) Die Frauenförderprogramme sind auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes dritten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im jeweiligen Frauenförderbereich sowie der zu erwartenden Fluktuationen für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils drei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) In den Frauenförderprogrammen 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 im jeweiligen Frauenförderbereich beseitigt werden sollen. Dabei sind jeweils für drei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in den in Betracht kommenden Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen sowie in den in Betracht kommenden auf eine Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen festzulegen.

## § 35

### Aufnahme in den Landesdienst

Bei der Aufnahme in den Landesdienst ist darauf Bedacht zu nehmen, eine bestehende Unterrepräsentation der Frauen (§ 33 Abs. 3) nach Maßgabe der Frauenförderprogramme kontinuierlich abzubauen. Hierdurch wird die Bewertung der besonderen Umstände des Einzelfalles (persönliche und fachliche Eignung sowie soziale Kriterien) nicht ausgeschlossen.

## § 36

### **Aufnahme in den Gemeindedienst**

Bei der Aufnahme in den Gemeindedienst ist darauf Bedacht zu nehmen, eine bestehende Unterrepräsentation der Frauen (§ 33 Abs. 3) kontinuierlich abzubauen. Hierdurch wird die Bewertung der besonderen Umstände des Einzelfalles (persönliche und fachliche Eignung sowie soziale Kriterien) nicht ausgeschlossen.

## § 37

### **Beruflicher Aufstieg im Landesdienst**

Beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst ist darauf Bedacht zu nehmen, eine Unterrepräsentation der Frauen (§ 33 Abs. 3) nach Maßgabe der Frauenförderprogramme kontinuierlich abzubauen. Hierdurch wird die Bewertung der besonderen Umstände des Einzelfalles (persönliche und fachliche Eignung sowie soziale Kriterien) nicht ausgeschlossen.

## § 38

### **Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst**

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, - im Landesdienst nach Maßgabe der Frauenförderprogramme - bevorzugt zuzulassen.

## **5. HAUPTSTÜCK EIGENER WIRKUNGSBEREICH**

## § 39

Die Gemeinden und Gemeindeverbände haben ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

## **6. HAUPTSTÜCK ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

## § 40

### Übergangsbestimmungen

Die Gleichbehandlungskommission ist binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten. Die Landesregierung hat binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes die Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen.

## § 41

### Inkrafttreten

(1) (Verfassungsbestimmung) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Dieses Gesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten verwirklicht wurden.

## VORBLATT

### **Problem:**

Da das Gleichbehandlungsgesetz 1979, BGBl.Nr. 108, Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt, ist es erforderlich, die Gleichbehandlung in diesem Bereich in einer gesonderten Norm zu verankern. In Hinblick auf das EWR-Abkommen und den EU-Beitritt Österreichs ist eine Anpassung des österreichischen Gleichbehandlungsrechts an das - einen weitreichenden Diskriminierungsschutz vorsehende - EU-Recht erforderlich.

### **Ziel:**

Ziel dieses Gesetzes ist die Verankerung des Grundsatzes des Gleichbehandlungsgebotes sowie besonderer Förderungsmaßnahmen für Frauen im Bereich des öffentlichen Dienstes im Burgenland.

### **Inhalt:**

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land oder einer Gemeinde stehen,
- vorübergehende Förderung von Frauen zur Herstellung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes,
- Bewertung der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand,
- Normierung einer einmaligen Entschädigung bei Diskriminierungen durch nicht erfolgte Aufnahme oder Betrauung mit einer Funktion oder bei der Festsetzung des Entgeltes oder bei sexueller Belästigung,
- Errichtung einer Gleichbehandlungskommission für den Bereich des Landes und der Gemeinden, Einrichtung von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen,
- Normierung der Aufgaben, der Bestellung und der Verfahren vor den jeweiligen Institutionen,
- Beweislastleichterung für diskriminierte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

### **Alternativen:**

Beibehaltung des bestehenden EU-widrigen und weithin als unbefriedigend angesehenen Zustandes.

### **Kosten:**

Mehrkosten für das Land werden sich aus

- der Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission des Landes,



- Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes,
- der Gewährung der notwendigen freien Zeit an Gleichbehandlungsbeauftragte für die Erfüllung ihrer Aufgaben unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge,
- dem mit der Geschäftsführung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen verbundenen Sachaufwand (z.B. Reisekosten, Porti, Material- und Kopierkosten) und
- der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Personalabteilung ergeben.

Der mit der Gewährung der notwendigen freien Zeit an Gleichbehandlungsbeauftragte, mit der Einrichtung der Gleichbehandlungskommission und mit der Vollziehung dieses Gesetzes verbundene Aufwand sowie der mit der Geschäftsführung der Personen und Institutionen, die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßt sind, verbundene Sachaufwand läßt sich nur grob unter Zugrundelegung von Prämissen und Näherungswerten abschätzen.

Im folgenden werden entsprechend der Vereinbarung zwischen dem Bund, den Ländern und den Gemeinden über die Einrichtung eines Konsultationsmechanismus und auf Grund des Art. 40 L-VG im Wege einer ex-ante-Berechnung die finanziellen Auswirkungen des vorliegenden Gesetzes in Form einer Grobschätzung dargestellt:

$$\text{Folgekosten} = \text{Vollzugskosten} + \text{Nominalkosten}$$

## I.

### Vollzugskosten

#### A) Land Burgenland

##### 1) Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission:

4 Landesbedienstete (§ 21 Abs. 2 L-GBG);

1 A (a) - Bedienstete(r), 3 B (b) - Bedienstete (Annahme);

3 Sitzungen pro Jahr in der Dauer von je 3 Stunden (Annahme);

Vorbereitung der Sitzung durch Erstellung von Gutachten (§ 23 Abs. 1 L-GBG), Begutachtung von Gesetzesentwürfen (§ 22 Abs. 2 L-GBG),

Erstattung des Tätigkeitsberichtes (§ 23 Abs. 9 L-GBG);

Konzipierung einer Geschäftsordnung (§ 24 Abs. 5 L-GBG), Erstellung der Frauenförderungsprogramme (§ 34 Abs. 1 L-GBG) jeweils durch ein Kommissionsmitglied

(A - Bediensteter):

40 Stunden pro Jahr (Annahme)	
Personalkosten/Jahr .....	35.344
Sachkosten/Jahr .....	4.241
Raumkosten/Jahr .....	vernachlässigbar
Verwaltungsgemeinkosten/Jahr .....	<u>7.068</u>
Vollzugskosten/Jahr .....	46.653

2) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) - Freizeitgewährung:

1 Landesbedienstete(r) (§ 26 Abs. 1 und 2 L-GBG);

1 B (b) - Bedienstete(r) (Annahme);

Jahres - Arbeitszeiterwartungswert: 10 % der Dienstzeit (Annahme) = 10.000  
Arbeitsminuten/Jahr:

Personalkosten/Jahr .....	62.100
Sachkosten/Jahr .....	7.452
Raumkosten/Jahr .....	1.680
Verwaltungsgemeinkosten/Jahr .....	<u>12.420</u>
Vollzugskosten/Jahr .....	83.652

3) Vollzugskosten in der Abteilung I:

1 B (b) Bedienstete(r)

Aufgaben: Bestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission  
(§ 21 Abs. 4 L-GBG);  
Wahrnehmung der Aufgaben der Dienstbehörde (§ 19 Abs. 2 und 3  
L-GBG);  
Vorlage des Tätigkeitsberichtes der Gleichbehandlungskommission an  
den Landtag (§ 23 Abs. 9 L-GBG),  
Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 26 Abs. 1 L-GBG);  
Bestellung der Kontaktfrauen (§ 28 Abs. 2 L-GBG);  
Erstellung des Frauenförderungsprogrammes für die Landesdienst-  
stellen (§ 34 Abs. 1 L-GBG)

Jahres - Arbeitszeiterwartungswert: 10 % der Dienstzeit (Annahme) = 10.000  
Arbeitsminuten/Jahr

Personalkosten/Jahr .....	62.100
Sachkosten/Jahr .....	7.452
Raumkosten/Jahr .....	1.680
Verwaltungsgemeinkosten/Jahr .....	<u>12.420</u>
Vollzugskosten/Jahr .....	83.652

#### 4) Kontaktfrauen:

Praktisch keine Mehraufwendungen, da die Kontaktfrauen ihr Amt neben den Berufspflichten ohne Anspruch auf Freizeitgewährung ausüben haben (§ 30 Abs. 3 L-GBG). Die mit einer allfälligen Dienstfreistellung zum Zwecke der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verbundenen Kosten durch Entfall der Dienstleistung (§ 30 Abs. 6 L-GBG) stellen eine vernachlässigbare Größe dar.

### B) KRAGES

#### 1) Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission:

1 KRAGES-Bedienstete(r) (§ 21 Abs. 2 Z 5 L-GBG):

1 C(c)-Bedienstete(r) (Annahme);

3 Sitzungen pro Jahr in der Dauer von je 3 Stunden (Annahme)

Personalkosten/Jahr ..... 2.473

Verwaltungsgemeinkosten/Jahr ..... 494

Raumkosten, Sachkosten ..... keine, da Kommission beim  
Amt der Landesregierung  
eingerrichtet

---

Vollzugskosten/Jahr ..... 2.967

#### 2) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) - Freizeitgewährung:

1 KRAGES-Bedienstete(r) (§ 26 Abs. 1 und 2 L-GBG):

1 C(c)-Bedienstete(r) (Annahme);

Jahres-Arbeitszeiterwartungswert: 7 % der Dienstzeit

(Annahme) = 7.000 Arbeitsminuten/Jahr

Personalkosten/Jahr ..... 32.060

Sachkosten/Jahr ..... 3.847

Raumkosten/Jahr ..... 1.200

Verwaltungsgemeinkosten/Jahr ..... 6.412

---

Vollzugskosten/Jahr ..... 43.519

#### 3) Vollzugskosten in der KRAGES:

1 B(b)-Bedienstete(r)

Aufgaben: Erstellung des Frauenförderprogrammes für die Dienststellen der KRAGES  
(§ 34 Abs. 1 L-GBG)

Jahres-Arbeitszeiterwartungswert: 2 % der Dienstzeit

(Annahme) = 2.000 Arbeitsminuten/Jahr

Personalkosten/Jahr .....	12.420
Sachkosten/Jahr .....	1.490
Raumkosten/Jahr .....	400
Verwaltungsgemeinkosten/Jahr .....	2.484
 Vollzugskosten/Jahr .....	 <u>16.794</u>

#### 4) Kontaktfrauen

Praktisch keine Mehraufwendungen, da die Kontaktfrauen ihr Amt neben den Berufspflichten ohne Anspruch auf Freizeitgewährung auszuüben haben (§ 30 Abs. 3 L-GBG). Die mit einer allfälligen Dienstfreistellung zum Zwecke der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verbundenen Kosten durch Entfall der Dienstleistung (§ 30 Abs. 6 L-GBG) stellen eine vernachlässigbare Größe dar.

### C) Gemeinden

#### 1) Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission

Keine finanziellen Auswirkungen, da die Kommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung eingerichtet ist und der Kommission keine Gemeindebediensteten angehören.

#### 2) Gleichbehandlungsbeauftragte(r)-Freizeitgewährung

Keine finanziellen Auswirkungen, da der oder die Gleichbehandlungsbeauftragte voraussichtlich ein Landesbediensteter sein wird (§ 26 Abs. 2 L-GBG)

#### 3) Vollzugskosten in den Gemeinden

Vollzugsaufgaben können sich für die Gemeinden allenfalls aus der dienstbehördlichen Zuerkennung von Entschädigungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und - in größeren Gemeinden - aus der Bestellung von Kontaktfrauen durch den Gemeinderat ergeben. Die dienstbehördliche Festlegung schadenersatzrechtlicher Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Maßnahme, die "eine Gebietskörperschaft aufgrund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes zu setzen verpflichtet ist."

Die Bestellung von Kontaktfrauen in größeren Gemeinden verursacht keine nennenswerten Kosten, da die mit der Bestellung verbundenen Verwaltungsvorgänge (Vorbereitung der Gemeinderatssitzung, Abhaltung der Gemeinderatssitzung, Vollziehung des Gemeinderatsbeschlusses) nicht jährlich anfallen.

#### 4) Kontaktfrauen:

Praktisch keine Mehraufwendungen, da die Kontaktfrauen ihr Amt neben den Berufspflichten ohne Anspruch auf Freizeitgewährung auszuüben haben (§ 30 Abs. 3 L-GBG). Die mit einer allfälligen Dienstfreistellung zum Zwecke der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen verbundenen Kosten durch Entfall der Dienstleistung (§ 30 Abs. 6 L-GBG) stellen eine vernachlässigbare Größe dar.

## II.

### Nominalkosten

Als Nominalkosten, die durch das Landes-Gleichbehandlungsgesetz verursacht werden können, kommen nur Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes in Betracht.

Zum einen wird davon ausgegangen, daß die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht und daher nur wenige Entschädigungsleistungen in einem nicht schätzbaren Ausmaß anfallen werden.

Zum anderen handelt es sich hiebei um eine rechtssetzende Maßnahme, die "das Land und die Gemeinden aufgrund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechts zu setzen verpflichtet sind."

## III.

### Folgekosten

A) Land Burgenland:	S 213.957,-- pro Jahr
b) KRAGES:	S 63.280,-- pro Jahr
C) Gemeinden:	nicht nennenswert

### EU-Konformität:

Dieser Gesetzesentwurf entspricht unter anderem der Richtlinie des Rates 76/207/EWG sowie der Empfehlung 84/635/EWG.

## ERLÄUTERUNGEN

### Allgemeiner Teil

Das Gleichbehandlungsgesetz des Bundes, BGBl.Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch die Novelle BGBl.Nr. 833/1992, setzt die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der Privatwirtschaft um. Durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl.Nr. 100/1993, zuletzt geändert mit dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 375/1996 soll sichergestellt werden, daß diese Grundsätze auch im Bundesdienst Anwendung finden.

Aufgrund des Art. 21 Abs. 1 B-VG dürfen die das Dienstrecht regelnden Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes nicht in einem solchen Ausmaß abweichen, daß der Wechsel des Dienstes wesentlich behindert wird (sog. "Homogenitätsprinzip").

Diesen verfassungsrechtlichen Erfordernissen entsprechend muß der Landesgesetzgeber für den Landes- und Gemeindedienst ähnliche Regelungen zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung wie der Bund einführen.

Die EG-Konformität dieser Neuregelungen ist sichergestellt. Der EG-Rat hat zwei Richtlinien zu dieser Materie erlassen:

1. Richtlinie des Rates vom 10. Feber 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG, ABl.Nr. L 45, S. 19)
2. Richtlinie des Rates vom 9. Feber 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG, ABl.Nr. L 39/S. 40)

Neben den bereits erwähnten innerstaatlichen verfassungsrechtlichen Erfordernissen, entsprechend den Bundesregelungen landesrechtliche Normen für den Landes- und Gemeindedienst zu schaffen, bestehen also auch völkerrechtliche Verpflichtungen zur Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.

Art. 119 EG-Vertrag bestimmt:

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten. Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergünstigungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgeltes ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bedeutet,

- a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
- b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

Die Mitgliedstaaten sind sohin verpflichtet, die bereits erwähnte Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG, ABl.Nr. L 45, S. 19) und die Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG, ABl.Nr. L 39, S. 40) zu übernehmen.

Hinsichtlich dieser beiden Richtlinien besteht für den Landesgesetzgeber hinsichtlich des Öffentlichen Dienstes ein Anpassungsbedarf. Das EG-Recht gilt auch für den Öffentlichen Dienst, wie der EuGH insbesondere in seinen Entscheidungen vom 21.5.1985, Rs 248/83, Slg. 1459 f. und vom 15.5.1986, Rs 22/84, Slg. 1651 f. feststellte.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer ist im Gemeinschaftsrecht in Art. 119 EG-Vertrag ähnlich wie im EWR-Abkommen verankert. Über die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien durch die Mitgliedstaaten wacht die Kommission recht streng. Sie hat in diesem Zusammenhang bereits mehrere Vertragsverletzungsverfahren vor dem EuGH eingeleitet, so auch 1982 gegen die BRD, welche bei der Umsetzung den Öffentlichen Dienst nicht berücksichtigt hatte. Diese Verfahren führten durchwegs zu kostenpflichtigen Verurteilungen für die betroffenen Mitgliedstaaten.

Den Anforderungen der erwähnten Gleichbehandlungsrichtlinie wird aber nicht bereits durch die - sanktionslose - Normierung eines Gleichbehandlungsgebotes im Landesrecht Genüge getan. Der nationale Gesetzgeber ist vielmehr verpflichtet, die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes durch geeignete und wirksame rechtsstaatliche Instrumente zu gewährleisten. Hiezu zählen die Einräumung subjektiver Rechte, die Anordnung von Rechtsfolgen bei Rechtsverletzung und die Durchsetzung der Ansprüche in einem rechtlich geordneten Verfahren. So sind z.B. wirksame Sanktionen erforderlich, wenn eine Frau bei einer Bewerbung diskriminierend übergangen wurde. Ein Schadenersatz muß jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, um eine abschreckende Wirkung zu erzielen (Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 10.4.1984, Rs 79/83).

Auch allfällige Berufungen auf den richterrechtlich entwickelten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses

bezüglich geschlechtsbezogener Benachteiligungen können die Umsetzungserfordernisse nicht erfüllen. Dies zum einen, weil die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen nach hA. zu verneinen ist und in bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Beförderungen und Beendigungsmaßnahmen nur in eingeschränktem Maß besteht. Zum anderen deshalb, weil der EuGH an die präzise Umsetzung der Richtlinien im innerstaatlichen Recht hohe Anforderungen stellt, die der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht erfüllt (vgl. Eichinger, Zur Angleichung des Österreichischen Arbeitsrechts an das Gemeinschaftsrecht im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, in: Runggaldier (Hrsg.), Österreichisches Arbeitsrecht und das Recht der EG, Wien 1990, S. 226).

Bei nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der EG-Richtlinien kann sich der betroffene Arbeitnehmer direkt auf Art. 119 EG-Vertrag bzw. die Gleichbehandlungs-Richtlinie berufen. So hat der EuGH dem Art. 119 EG-Vertrag und der Gleichbehandlungs-Richtlinie in einer Reihe von Entscheidungen unmittelbarer Wirkung zuerkannt (vgl. EuGH vom 8.4.1965, Rs 43/75, Slg. 455 f., EuGH vom 27.3.1980, Rs 129/79, Slg. 1275 f., EuGH vom 11.3.1981, Rs 69/80, Slg. 767 f., EuGH vom 26.2.1986, Rs 152/84, Slg. 723 f.).

Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist im Landes- und Gemeindedienst bereits erfüllt. Ohne ausdrückliche gesetzliche Festlegung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könnte es allenfalls Probleme im Zusammenhang mit Sonderverträgen bei privatrechtlichen Dienstverhältnissen geben.

Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG ermöglicht Maßnahmen zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, beim Aufstieg, beim Zugang zur Berufsbildung und in bezug auf die Arbeitsbedingungen beeinträchtigen. Zur Erreichung dieses Ziels sollen die Mitgliedstaaten positive Maßnahmen setzen, wozu auch - in Bereichen, Berufen und auf Ebenen, wo Frauen unterrepräsentiert sind - die Förderung der Bewerbung, der Einstellung und des Aufstiegs von Frauen, insbesondere in verantwortlichen Stellungen, oder die aktive Teilnahme von Frauen in Entscheidungsgremien zählen (Empfehlung des Rates 84/635/EWG).

Die Zuständigkeit des Landes für die Regelungen des Entwurfes gründet sich auf den Kompetenztatbestand "Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten" gemäß Art. 21 B-VG.

## Besonderer Teil

### Zu § 1:

Durch den Anwendungsbereich wird klargestellt, daß die gebotene Gleichbehandlung der Geschlechter allen Personen garantiert wird, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land (damit sind auch die in den Krankenanstalten beschäftigten



und von der KRAGES verwalteten Bediensteten umfaßt), zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen oder sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewerben. Dabei ist es gleichgültig, ob das Dienstverhältnis öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur ist. Aus kompetenzrechtlichen Gründen sind die Dienstverhältnisse der Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und der Landeslehrer an landwirtschaftlichen Schulen von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen.

Ausgenommen vom Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Aufnahme in den öffentlichen Dienst sind im übrigen lediglich Verwendungen (Funktionen), für die entweder ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen aufgenommen werden können.

#### Zu § 2:

In dieser Bestimmung erfolgt - in Anlehnung an die in den Dienstrechtvorschriften bereits eingeführten Begriffe - eine Legaldefinition des Begriffes "Dienststelle". Zum Begriff der "Diskriminierung" siehe § 3.

#### Zu § 3:

Der Begriff der Diskriminierung wurde in der EG-Gleichbehandlungs-Richtlinie 76/207/EWG und in Anlehnung an das Bundesrecht definiert. Grundsätzlich ist zwischen der "unmittelbaren" und "mittelbaren" Diskriminierung zu unterscheiden.

Diskriminierung setzt eine Benachteiligung einer oder mehrerer Frauen gegenüber Männern (oder umgekehrt) voraus, doch muß die Benachteiligung durch Situationsvergleich konkret faßbar sein. Männer erlangen eben die Anstellung oder die Beförderung, die Frauen vorenthalten wird, Männer behalten die Dienststelle, die Frauen durch Kündigung entzogen wird usw. Irgendwelche pauschale Schlechterstellungen (der Betrieb hat insgesamt mehr männliche als weibliche Beschäftigte) erfüllen das Erfordernis der Benachteiligung nicht.

Die unmittelbare Diskriminierung stellt zur Unterscheidung direkt auf das Geschlecht oder auf geschlechtsspezifische Merkmale ab. Eine Frau wird zurückgestellt, weil sie eine Frau ist oder weil sie schwanger ist. Gleiches gilt, wenn ein an sich neutrales Kriterium entscheidet, das überwiegend nur Männer erfüllen (zB. Körpergröße). Die Absicht, Frauen zu benachteiligen, ist nicht erforderlich. Es kommt immer auf das Ergebnis an (vgl. Wilhelm, Gleichbehandlung der Geschlechter, Ecollex 1993, S. 77).

Mit dem Begriff der "mittelbaren Diskriminierung" beschäftigte sich der EuGH vor allem in zwei Entscheidungen: Im Fall "Jenkins/Kingsgate" erhielten die Teilzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte, im Fall "Weber von Hartz/Bilka" wurden sie aus der betrieblichen Altersversorgung ausgeklammert (EuGH vom 31.3.1981, Rs 96/80, Slg. 911 f.; EuGH vom 13.5.1986, Rs 170/84, Slg. 1607 f.).

Der EuGH wertete derartige Differenzierungen zwischen Teil- und Vollzeitarkbeitskräften an sich nicht als verbotene Diskriminierung. Es sei erlaubt, daß der Arbeitgeber aus objektiv gerechtfertigten wirtschaftlichen Gründen einen Anreiz zur Vollzeitarbeit geben wolle. Eine mittelbare Diskriminierung liege jedoch dann vor, wenn Frauen zu einem erheblich höheren Prozentsatz als Männer teilzeitbeschäftigt seien und daher durch die Differenzierung im Endeffekt überwiegend benachteiligt werden. Jedoch selbst dann scheidet ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus, wenn die lohnpolitischen Maßnahmen einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und dafür geeignet und erforderlich seien.

Das deutsche Bundesarbeitsgericht hat die einschlägige Rechtsprechung des EuGH jüngst wie folgt zusammengefaßt: Eine für Männer und Frauen in gleicher Weise geltende Rechtsnorm enthält dann eine gegen Art. 119 EGV-Vertrag verstoßende mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechtes, wenn sie erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechtes nachteilig trifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu tun haben (BAG DB 1993, 586; E im Nimz-Fall).

-- -

Die Angelegenheiten, welche unmittelbar oder mittelbar mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zusammenhängen und auf die das Gleichbehandlungsgebot Anwendung findet, werden in dieser Bestimmung nur beispielhaft angeführt. Demnach gilt das Gleichbehandlungsgebot insbesondere bei

1. der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen,
2. der Aufnahme von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern,
3. dem beruflichen Aufstieg, insbesondere Beförderungen, der Betrauung mit Funktionen, Überstellungen, die höherwertige Verwendung, Verwendungsänderungen, Versetzungen und Dienstzuteilungen,
4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
5. der Diensterteilung,
6. der Planstellen- und Laufbahnwertung,
7. der Gestaltung der sonstigen Arbeitsbedingungen (Gestaltung der Arbeitsräume, Sach- und Personalausstattung),
8. der Verweigerung oder Schmälerung des gesetzlichen Anspruches auf Nebengebühren und Zulagen, insbesondere im Zusammenhang mit der Anordnung und Abgeltung von Überstunden,
9. der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
10. der Ahndung von Dienstpflichtverletzungen,
11. der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Versetzung in den Ruhestand, der Kündigung oder Entlassung.

Mit der Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf die sonstigen Arbeitsbedingungen ist eine weitestreichende Anwendung gewährleistet. So sind zB. die Gewährung von Sonderurlauben und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, Fragen der Urlaubseinteilung, die räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen usw. gleichfalls im Gleichbehandlungsgebot erfaßt.

Kernpunkte sind sicherlich die Aufnahme, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Bisher mußte leider festgestellt werden, daß trotz entsprechender Qualifikation der Anteil von Frauen im Vergleich zu jenem der Männer in den höheren Verwaltungsebenen nach wie vor deutlich geringer ist.

Die durch bloßen Dienstauftrag erfolgende Zuweisung einer höherwertigen Verwendung wurde ausdrücklich einbezogen, da durch solche Verwendungen oftmals für nachfolgende Überstellungen bindende Fakten geschaffen werden.

#### Zu § 4:

Mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn Kriterien, die de facto ausschließlich oder überwiegend nur Angehörige eines Geschlechtes betreffen, bei der Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern herangezogen werden.

#### Zu § 5:

Bei Laufbahn- und Arbeitsplatzbewertungen wird darauf zu achten sein, daß nicht nur oder nicht überwiegend solche Anforderungen und Merkmale berücksichtigt werden, wie sie traditionellerweise für "Männerarbeitsplätze" (technisches Verständnis, Kraft, Führungsqualitäten etc.) relevant sind, sondern gleichermaßen Anforderungen, die an bisher typische "Frauenarbeitsplätze" (Genauigkeit, Ausdauer, Kooperation etc.) gestellt werden.

Der EuGH mußte sich im Fall "Rummler/Dato-Druck GmbH" damit auseinandersetzen, ob die muskelmäßige Beanspruchung und Belastung bzw. die Schwere der Arbeit zulässige Einstufungskriterien sind. Der Gerichtshof hat dies unter der Voraussetzung bejaht, daß das Einstufungssystem insgesamt durch die Berücksichtigung anderer Kriterien jede geschlechtsbezogene Diskriminierung ausschließt. Prinzipielle Bedenken hegt der EuGH gegen berufliche Einstufungssysteme, die hinsichtlich des Belastungsmaßes nur von Werten ausgehen, die allein der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit eines Geschlechtes entsprechen. Statt dessen sollten nach Möglichkeit ausgewogene Kriterien zugrundegelegt werden, hinsichtlich deren Männer und Frauen besonders geeignet sein könnten (EuGH vom 1.7.1986, Rs 237/85).

#### Zu § 6:

Eine geschlechtsspezifische Ausschreibung ist nur gestattet, wenn ein bestimmtes Geschlecht "unverzichtbare Voraussetzung" für eine Tätigkeit ist. An diese Bedingung wird ein strenger Maßstab anzulegen sein. Das Vorliegen lediglich traditioneller Wertvorstellungen erfüllt den gesetzlichen Ausnahmetatbestand nicht, so etwa der Hinweis, daß ein geleisteter Präsenz- oder Zivildienst eine Voraussetzung für die Bewerbung ist, da dies indirekt Frauen ausschließt.

#### Zu § 7:

Bei der Umschreibung der "Sexuellen Belästigung" wurden die Bundesregelungen als Vorbild genommen.

Sexuelle Belästigung wird insbesondere dann vorliegen, wenn die oder der Betroffene das Verhalten seitens Vorgesetzter oder Kollegen zurückweist oder duldet und diese Tatsache ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird (vgl. auch Empfehlung der EG-Kommission vom 27.11.1991, 92/C27/04). Neben unerwünschten verbalen Verhaltensweisen gelten auch körperliche und nicht verbale Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung. Dazu gehören zB. das Anbringen oder Verbreiten von Pin-up-Fotos oder pornographische Zeitschriften, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechtsrolle, eindeutige sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre professionelle Kompetenz mißachten.

Auch ein einmaliger Zwischenfall kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Der Vertreter des Dienstgebers, also insbesondere jeder unmittelbare oder mittelbare Vorgesetzte ist in diesen Fällen verhalten, angemessene, dh. ihm mögliche und zumutbare Abhilfe zu schaffen.

#### Zu § 8:

Durch die Konstituierung einer Diskriminierung als Verletzung der Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, wird das bestehende dienst- bzw. disziplinarrechtliche Instrumentarium anwendbar. Wer das Gleichbehandlungsgebot verletzt, muß - neben den im 2. Abschnitt des 2. Hauptstückes dieses Gesetzes enthaltenen Rechtsfolgen - mit entsprechenden dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen, wodurch eine Präventivwirkung erreicht werden soll.

Das Gleichbehandlungsgebot soll sicherstellen, daß auch in diesem Bereich nicht nur eine formal gleiche Gesetzeslage, sondern auch effektiv gleiche Verwaltungspraktiken existieren.

#### Zu § 9:

Erfahrungsgemäß fließen in die Entscheidungen von den nach den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen für die Vorbereitung von Entscheidungen (Kommissionen nach dem Objektivierungsgesetz) sowie für die Entscheidung von Personalangelegenheiten (Leistungsfeststellung- und Disziplinarkommissionen) gesellschaftspolitische Einstellungen und Wertungen der traditionellen Geschlechterrollen ein. Deshalb kommt der Zusammensetzung dieser Kommissionen entsprechend dem

jeweiligen zahlenmäßigen Verhältnis der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bei der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes eine besondere Bedeutung zu.

#### Zu §§ 10 bis 19:

Der Entwurf sieht im 2. Abschnitt des 2. Hauptstückes für jeden der im 1. Abschnitt des 2. Hauptstückes angeführten Tatbestände der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unterschiedliche Rechtsfolgen vor. Mit Rücksicht auf die unterschiedliche Rechtsnatur des öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnisses wird dementsprechend Vertragsbediensteten ein mit Klage bei den Arbeits- und Sozialgerichten, den Beamtinnen und Beamten dagegen ein mit Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde geltend zu machender Rechtsanspruch eingeräumt. Der mit Antrag geltend gemachte Anspruch wird von der zuständigen Dienstbehörde mit Feststellungsbescheid zu konkretisieren sein.

Der EuGH vertrat in seiner Rechtsprechung die Ansicht, daß die Gleichbehandlungs-Richtlinie als Sanktion für "Zugangsdiskriminierungen" keine Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem diskriminierten Bewerber vorschreibe. Die Wahl der Sanktion bleibe vielmehr den Mitgliedstaaten überlassen. Bestehe diese jedoch in der Gewährung einer Geldentschädigung an den diskriminierten Bewerber, so müsse die Entschädigung, um abschreckend und wirksam zu sein, in angemessenem Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen und über einen rein symbolischen Schadenersatz - wie die bloße Erstattung der Bewerbungskosten - hinausgehen (EuGH vom 10.4.1984, Rs 14/83, Slg. 1891 f.; EuGH vom 10.4.1984, Rs 79/83, Slg. 1921 f.).

Demgemäß sieht der Entwurf in vier Fällen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einen Anspruch auf eine Entschädigung gegenüber den Gebietskörperschaften vor:

- bei nicht erfolgter Aufnahme,
- bei nicht erfolgter Betrauung mit einer Funktion
- bei der Festsetzung des Entgeltes,
- bei sexueller Belästigung.

#### Zu § 11:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung kommt nur bei Dienstverhältnissen in Betracht, bei denen das Entgelt nicht schon gesetzlich bestimmt ist, sondern auf freier Vereinbarung beruht (Sonderverträge).

In einer Reihe von Entscheidungen hat der EuGH den Entgeltbegriff weit ausgelegt. Im einzelnen wurde etwa der Stundengrundlohn, die Haushaltszulage, bestimmte Vergütungen, die ihrer Natur nach Leistungen der sozialen Sicherheit sind - wie etwa Betriebsrenten -, in den Entgeltbegriff miteinbezogen. Ebenso sind Leistungen vom Entgeltbegriff umfaßt, die der Arbeitgeber den bereits im Ruhestand befindlichen

Arbeitnehmern erbringt. Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber zur Leistungserbringung verpflichtet ist oder nicht (EuGH vom 9.6.1982, Rs 58/81, Slg. 2175 f.; EuGH vom 31.3.1981, Rs 96/80, Slg. 911 f.; EuGH vom 13.3.1986, Rs 170/84, Slg. 1607 f.; EuGH vom 9.2.1982, Rs 12/81, Slg. 359 f.; EuGH vom 11.3.1981, Rs 69/80, Slg. 767 f.).

Darüberhinaus wurde das Gleichbehandlungsgebot auch auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen ohne Entgeltcharakter erstreckt, um Abgrenzungsschwierigkeiten gegenüber geldwertigen Sozialleistungen zu begegnen und die Gleichbehandlung an der Grenze zwischen Beruf und Freizeit zu fördern. Charakteristisch für diese Leistungen ist, daß sie vom Arbeitgeber zwar aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses, aber ohne rechtliche Verpflichtung, aus sozialen Motiven und nicht als Gegenleistung für die Überlassung der Arbeitskraft gewährt werden. Darunter fallen etwa die Einräumung von Benutzungsrechten an Freizeiteinrichtungen einer Gebietskörperschaft oder Essenszuschüsse.

Ferner ist es notwendig, den Grundsatz des gleichen Entgelts nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit vorzusehen. So wurde etwa das Königreich Dänemark gerügt, weil das dänische Gesetz den Grundsatz des gleichen Entgelts nur für gleiche Arbeit vorsah (EuGH vom 30.1.1985, Rs 143/83, Slg. 427 f.).

#### Zu §§ 20 und 21:

Das 3. Hauptstück dieses Gesetzes regelt die Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst befassen und diesen Grundsätzen zur Durchsetzung verhelfen sollen. Da die organisationsrechtliche Situation im Bundesbereich nicht mit den Gegebenheiten im Landes- und Gemeindedienst vergleichbar ist, können die organisationsrechtlichen Regelungen des Bundes nicht gänzlich auf Landesebene übernommen werden. Es sollen jedoch aus der Fülle von Organen, die der Bund vorsieht, drei Institutionen übernommen werden, von denen erwartet werden kann, daß sie den Anliegen der Gleichbehandlung und Frauenförderung auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene Rechnung tragen.

Es ist vorgesehen, eine Gleichbehandlungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung für den Landes- und Gemeindedienst zu errichten. Ferner sollen zwei Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt werden. Von der Landesregierung sind je ein Gleichbehandlungsbeauftragter für den Landes- und Gemeindedienst sowie für die Landeskrankenanstalten zu bestellen. Darüberhinaus soll von der Landesregierung, in Gemeinden vom Gemeinderat, auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission für jede Dienststelle mit mehr als fünf weiblichen Bediensteten eine Kontaktfrau bestellt werden.

Die Gleichbehandlungskommission besteht aus fünf Mitgliedern, wobei dann, wenn es um ein Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband geht, zwei Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten anstelle der Mitglieder der Personalvertretung und des Zentralbetriebsrates vorgesehen sind. Ferner soll in

diesen Fällen ein vom Städte- und Gemeindebund namhaft gemachter Bürgermeister Mitglied der Kommission sein, um die Interessensvertretung der Gemeinden zu gewährleisten.

Mitglieder und Ersatzmitglieder werden für eine Funktionsperiode von fünf Jahren bestellt.

#### Zu § 22:

Die Kompetenzen der Gleichbehandlungskommission entsprechen jenen der Gleichbehandlungskommissionen nach Bundesrecht. Die Gleichbehandlungskommission soll Gutachten zu allen die Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen erstellen und zu Stellungnahmen bei der Begutachtung von Landesgesetzen und -verordnungen, die Gleichbehandlungsfragen berühren, eingeladen werden.

Die Gleichbehandlungskommission ist nicht zur Erlassung von Bescheiden oder zur Setzung sonstiger hoheitlicher Verwaltungsakte befugt und daher keine Verwaltungsbehörde. Die Kommission ist eine Art staatliche Verwaltungs- und Schlichtungsstelle ohne Befugnis zur Zwangsschlichtung, die durch Vorschläge und Gutachten zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beitragen soll. Dementsprechend darf die Gleichbehandlungskommission keinen Verwaltungszwang ausüben und keine Verwaltungsstrafen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes verhängen.

#### Zu § 23:

Jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder zum Land, jeder Dienstnehmer aus dem Landes- oder Gemeindebereich, der eine Diskriminierung iS dieses Gesetzes behauptet und die Gleichbehandlungsbeauftragten können einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, einbringen.

Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten dem Antragsteller, der betroffenen Person und dem Vertreter des Dienstgebers zu übermitteln. Die Kommission hat nicht nur festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt, sondern kann auch Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung machen.

Um die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erwirken, ist als eine Art Sanktion vorgesehen, daß die Kommission dem Gemeinderat bzw. der Verbandsversammlung eines Gemeindeverbandes zu berichten hat, wenn ihren Vorschlägen durch die betroffenen Gemeindeorgane nicht nachgekommen wurde.

Als eine Art Sanktionsmechanismus ist im Landesbereich vorgesehen, daß die Kommission der Landesregierung über den Stand der Gleichbehandlung im Landesbereich zu berichten hat, und daß dieser Bericht auch dem Landtag vorzulegen ist.

#### Zu § 25:

Durch diese Bestimmung soll die Anwendung jener Verfahrensvorschriften des AVG sichergestellt werden, die ein rasches und eindeutiges Verfahren sichern. Anzumerken ist, daß dem Antragsteller an die Kommission keine Parteistellung zukommt.

Vom im österreichischen Verfahrensrecht geltenden Grundsatz der freien Beweiswürdigung wurde in Anlehnung an das Bundesrecht insofern abgegangen, als der Antragsteller die behauptete Diskriminierung nur glaubhaft machen muß. Der Dienstgeber hat in diesen Fällen darzulegen, daß keine Diskriminierung vorliegt. Diese Verfahrensnötigkeit ergibt sich ua. aus dem Umstand, daß der Dienstnehmer leichter in Beweisnotstand gerät, da er keine Möglichkeit der Einsichtnahme in die Akten seiner Mitbewerber hat.

Nicht von dieser Regelung erfaßt ist der Fall der sexuellen Belästigung (§ 7). Hier soll unverändert der Grundsatz der freien Beweiswürdigung und damit die Pflicht des Antragstellers gelten, die behauptete Diskriminierung zu beweisen.

Diese Regelungen über die Auskunftspflicht und Akteneinsicht lehnen sich eng an die in der Praxis bewährten Bestimmungen der Abs. 1 und 2 des § 17 des AVG an. Nach den vorliegenden Bestimmungen werden die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers der Gleichbehandlungskommission nur in jene Bewerbungsunterlagen, Akte und Aktenteile Einsicht zu gewähren und jene Auskünfte zu erteilen haben, deren Kenntnis zumindest zum Teil zur Erfüllung der der Kommission übertragenen Aufgaben erforderlich ist. Die Einsichtnahme in einen Personalakt hingegen soll nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig sein. Die Beurteilung, ob eine von der Gleichbehandlungskommission begehrte Akteneinsicht aus einem der in den Absätzen 4 oder 5 genannten Gründen zur Gänze oder teilweise zu verweigern ist, kommt der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers zu.

#### Zu § 26:

Wie bereits erwähnt, hat die Landesregierung für den Landes- und Gemeindebereich und getrennt für den Bereich der Landeskrankenanstalten, je einen Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Die Bestellung eines eigenen Gleichbehandlungsbeauftragten für die Krankenanstalten ist durch die besondere Situation in diesen Betrieben gerechtfertigt, die nicht mit den Gegebenheiten in den Behörden, Ämtern und Verwaltungsstellen des Landes und der Gemeinden vergleichbar ist.

#### Zu § 27:

Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden mit dem Schutz und der Förderung der Interessen der Bediensteten ihres Vertretungsbereiches gegenüber dem Dienstgeber beauftragt. Gegenstand der Interessensvertretung sind alle Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung.



Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind ferner berechtigt, bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens einzureichen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sollen ermächtigt werden, bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Dies erscheint deshalb gerechtfertigt, weil von unmittelbar oder mittelbar Vorgesetzten, die ihrerseits das Gebot verletzt haben können, schwerlich erwartet werden kann, daß diese im Konfliktfall mit einer oder einem Bediensteten Selbstanzeige bei der Dienstbehörde erstatten.

Dies ist vor allem dann relevant, wenn es zwischen der oder dem Betroffenen und der oder dem zur Anzeige berechtigten Vorgesetzten verschiedene Einschätzungen hinsichtlich der Schwere des Vergehens gibt oder wenn ein maßgeblicher (faktischer) Einfluß der Täterin oder des Täters auf die Entscheidungen der Dienstbehörde zu befürchten ist.

Vor allem bei der Ahndung sexueller Belästigung liegt ein Hauptproblem darin, daß betroffene Frauen häufig nicht selbst tätig werden wollen, weil sie bei männlichen Vorgesetzten kein Verständnis erwarten oder erhalten bzw. sie den Vorgesetzten selbst anzeigen müßten. Wegen der besonderen Sensibilität, die die Behandlung solcher Beschwerden bedarf, soll nicht die Betroffene selbst, sondern die oder der für sie zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrem Namen Anzeige erstatten dürfen. Dadurch soll auch verhindert werden, daß auf die Betroffenen Druck ausgeübt wird, die Anzeige zu unterlassen oder zurückzuziehen.

#### Zu § 28:

Die Bestellung von Kontaktfrauen soll ein besseres Eingehen einer mit der konkreten Lage vertrauten Person auf die Probleme der weiblichen Bediensteten im Dienststellenbereich ermöglichen. Die Bestellung von weiblichen Bediensteten nur zur Beratung und Unterstützung der weiblichen Bediensteten im Dienststellenbereich erscheint verfassungsrechtlich unbedenklich, da die Bestellung einer Kontaktfrau für eine Dienststelle nur solange zulässig sein soll, als an dieser Dienststelle eine Frauenförderung geboten ist.

#### Zu § 29:

Die Kontaktfrauen sollen im Dienststellenbereich nicht die Personalvertretung ersetzen, sondern lediglich um das Anliegen dieses Bundesgesetzes, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, ergänzen.

Die Herausbildung von Kompetenz und Erfahrung in der Beratung und Unterstützung der Frauen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Dienststellenbereich setzt voraus, daß sich Frauen schwerpunktmäßig für einen längeren

Zeitraum diesen Aufgaben widmen. Eine enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung wird daher diesem Anliegen nur förderlich sein.

Zu § 30:

Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes weisungsfrei und unabhängig. Auch die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sollen dafür, daß sie Anliegen der Bediensteten entgegennehmen, in ihrer Tätigkeit als Vertreterinnen und Vertreter der Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber weisungsfrei und unabhängig sein.

Die Tätigkeit als Kontaktfrau soll grundsätzlich neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes ausgeübt werden. Ihre Tätigkeit soll aber durch den Dienstgeber nicht dadurch behindert werden, daß sie dienstlich extrem belastet wird. Vielmehr ist von ihren Vorgesetzten bei der Zuweisung dienstlicher Aufgaben auf ihre zusätzliche Belastung aus dieser Funktion Rücksicht zu nehmen.

Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht, wie sich aus dem Gebrauch des Wortes "notwendig" ergibt, freie Zeit nur in eingeschränktem Umfang zu. Deren Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

Auch sollen die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt oder deshalb benachteiligt werden. Deren Tätigkeit kann nur im Spannungsverhältnis (beschränkter) Öffentlichkeit und Vertraulichkeit ausgeübt werden. Es wird daher das Ansprechen von vermuteten Diskriminierungen gegenüber Vorgesetzten oder in internen Besprechungen keinesfalls als Bruch der Verschwiegenheitspflicht gewertet und zum Anlaß für Benachteiligungen genommen werden dürfen.

Die Bestimmung des Abs. 5 soll sicherstellen, daß sich Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung fortbilden und qualifizieren können.

Zu § 31:

In dieser Bestimmung werden Verschwiegenheitspflichten für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen festgelegt. Diese erstrecken sich einerseits auf Dienst- und Betriebsgeheimnisse, andererseits auf der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandelnde Informationen.

Sowohl Betroffene, als auch potentielle Beschwerdeführerinnen oder Beschwerdeführer müssen sich darauf verlassen können, daß Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen die Informationen, die sie erhalten, vertraulich und nur im Interesse der Betroffenen verwenden. Sollten diese solche Informationen zu ihrem eigenen Vorteil oder sonst mißbräuchlich verwenden, stellt dies einen Vertrauensbruch dar, der eine Enthebung nach § 32 Abs. 3 Z 2 rechtfertigen kann.

### Zu § 33:

Diese Bestimmung konstituiert das Frauenförderungsgebot. Um eine annähernd ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Landesdienst, besonders in den höheren Verwendungsgruppen und in den Führungsfunktionen zu erreichen, ist es erforderlich, vor allem die Anstellung, Beförderung und Aus- und Weiterbildung von Frauen zu fördern.

Im Sinne der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr. 443/1982, sind Maßnahmen zur aktiven Förderung der Frauen aber nur so lange zulässig, als es einen tatsächlichen Aufholbedarf gibt. Solange im Landesdienst ein ausgewogener Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten, als auch bei den Funktionen in der betreffenden Verwendungs- und Entlohnungsgruppe nicht erreicht wird, sollen daher Förderungsmaßnahmen gesetzt werden. Aus diesem Grund werden die Förderungsmaßnahmen auf jene Verwendungs- und Entlohnungsgruppen beschränkt, in denen der Anteil der Frauen und der Anteil der Männer unausgewogen ist.

Von einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern kann dann gesprochen werden, wenn im Landesdienst der Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Funktionen der betreffenden Verwendungs- und Entlohnungsgruppe den statistisch belegten Frauenanteil an der berufstätigen Bevölkerung in Österreich erreicht. Dieser Frauenanteil liegt derzeit bei etwa 42 %. Dieses Ziel der Ausgewogenheit wird in einigen Kategorien (z.B. A-Bereich oder Funktionenbereich) nur sehr langfristig zu erreichen sein, wobei die Zielerreichung auch von Faktoren (z.B. Arbeitskräfteangebot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) abhängt, die der Dienstgeber nicht beeinflussen kann.

Der Inhalt der unbestimmten Gesetzesbegriffe "Ausgewogenheit" und "Unterrepräsentation" ist auf der Grundlage der Vorgaben im Frauenförderungsprogramm sowie durch verfassungs- und völkerrechtsgemäße Interpretation zu ermitteln. So können eben positive Frauenförderungsmaßnahmen nur solange als dem Gleichheitsgrundsatz nicht widersprechend betrachtet werden, als sie im Interesse der beschleunigten Herbeiführung einer de-facto-Gleichbehandlung der Frauen sachlich gerechtfertigt sind.

Ausgangsbasis für die Ermittlung des Frauenanteiles sollen nur die in unbefristeten Dienstverhältnissen stehenden Bediensteten ("dauernd Beschäftigte") bilden. Nicht einbezogen werden sollen befristet aufgenommene Ersatzkräfte nach dem Allgemeinen Teil des Stellenplanes sowie aus anderen Gründen nur befristet Beschäftigte. Zur Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sind hingegen Karenzierte und vorübergehend zu einem vom Land verschiedenen Rechtsträger Dienstzugehörige hinzuzuzählen.

Ausgenommen vom Frauenförderungsgebot sind gemäß Abs. 4 jene Verwendungen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, sei es, daß für diese ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen in Betracht kommen.

Das Frauenförderungsgebot soll grundsätzlich auch für den Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände gelten. Im Hinblick auf den Umstand, daß in den kommunalen Selbstverwaltungskörpern lediglich eine den Funktionen im Landesdienst (§ 33 Abs. 5) vergleichbare Funktion existiert, und zwar die Funktion des Leiters des Gemeindeamtes (siehe § 10 Gemeindebedienstetengesetz 1971), und daß diese Funktion in jeder Gemeinde (Gemeindeverband, Verwaltungsgemeinschaft) nur von einem oder einer Bediensteten bekleidet werden kann, ist die Schaffung einer Vorrangregel für Frauen bei der Vergabe von besonderen Gemeindefunktionen nicht geboten. Bei der Aufnahme in den Gemeindedienst soll die Frauenförderung jedoch gelten.

#### Zu § 34:

Da bei der Verwirklichung des Frauenförderungsgebotes jeweils auf die Vorgaben des von der Landesregierung bzw. von der KRAGES zu erlassenden Frauenförderprogrammes abgestellt wird, kommt dabei diesem Frauenförderprogramm besondere Bedeutung zu. Dieses soll Vorgaben zur Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis enthalten.

Von der Erstellung eines Frauenförderprogrammes für die Gemeinden und Gemeindeverbände soll im Hinblick auf die geringe Zahl der Gemeindebediensteten Abstand genommen werden. Die zentrale Festlegung eines Förderprogrammes - etwa durch die Landesregierung - für sämtliche Gemeinden würde das verfassungsgesetzlich garantierte Recht der Gemeinden auf Selbstverwaltung verletzen. Die Gemeinden sind aber verpflichtet, die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen im Gemeindeamt durch geeignete Maßnahmen, insbes. durch Bevorzugung bei der Aufnahme, anzustreben.

#### Zu §§ 35 bis 37 und § 8 Abs. 2 und 3 des Objektivierungsgesetzes:

Abweichend vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ordnen diese Bestimmungen bei gebotener Frauenförderung nicht ausdrücklich im Einzelfall eine Bevorzugung von zumindest gleichgeeigneten Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern bei der Aufnahme in den Landes- oder Gemeindedienst oder beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst an. Im Ergebnis wird jedoch ein dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zumindest gleichwertiger Frauenförderungseffekt erzielt.

Bei konkreten Personalaufnahmeentscheidungen im Frauenförderbereich Land sind die Zielvorgaben des Frauenförderprogrammes nicht erst von der Landesregierung als dem für die Aufnahmeentscheidung zuständigen Organ sondern bereits im Objektivierungsverfahren von der Objektivierungskommission zu berücksichtigen. Die Objektivierungskommission hat bei ihrer Reihung mehrerer Bewerberinnen und Bewerber zunächst die fachliche und persönliche Eignung sowie die sozialen Verhältnisse zu prüfen und dem Reihungsvorschlag zugrunde zu legen. Nur dann, wenn sich unter Berücksichtigung dieser Kriterien eine Pattstellung ergeben sollte, die bisher zu einer ex-

aequo-Reihung führte, ist die Objektivierungskommission verpflichtet, bei gebotener Frauenförderung nach Maßgabe des Frauenförderprogrammes der nicht geringer geeigneten und aus sozialer Sicht nicht weniger berücksichtigungswürdigen Bewerberin den Vorzug gegenüber dem männlichen Mitbewerber zu geben und somit die Bewerberin an die erste Stelle zu reihen.

Die für die Aufnahmeentscheidung zuständige Landesregierung ist zwar aus verfassungsrechtlichen Gründen an den Reihungsvorschlag der Objektivierungskommission nicht gebunden, wird aber durch § 35 verpflichtet, eine Unterrepräsentation der Frauen nach Maßgabe des Frauenförderprogrammes unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles kontinuierlich abzubauen. Mit dieser Bestimmung, mit der Berichtspflicht im § 23 Abs. 9 und mit der Berichtspflicht im § 14 Objektivierungsgesetz erscheint ausreichend gesichert, daß die Landesregierung dem Reihungsvorschlag der Objektivierungskommission Rechnung tragen und bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung sowie bei gleichen sozialen Verhältnissen der von der Kommission an die erste Stelle gereihten Bewerberin den Vorzug geben wird. Andererseits wird aber auch dem gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot der Richtlinie 76/207/EWG des Rates in der Auslegung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-450/93 (Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen) entsprochen. In seinem Urteil stellt der Gerichtshof unter anderem klar, daß eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang einräumt, über eine Förderung der Chancengleichheit hinausgeht und damit die Grenzen der in Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehene Ausnahme überschreitet. Auch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften vertritt den Standpunkt, daß nur ein völlig starres Quotensystem, das es nicht erlaubt, individuelle Umstände zu berücksichtigen, rechtswidrig ist. Mitgliedstaaten und Arbeitgeber können sich daher aller anderen Formen positiver Maßnahmen, einschließlich flexibler Quoten, bedienen. Die Kommission hat daher am 2. Mai 1996 an den Rat der Europäischen Union einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG erstattet. Dieser Vorschlag enthält folgende die Auslegung des Kalanke-Urteiles durch die Kommission widerspiegelnde Formulierung:

"4. Diese Richtlinie steht nicht Maßnahmen entgegen, die die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern, indem sie insbesondere bestehende Ungleichheiten beseitigen, die die Chancen des unterrepräsentierten Geschlechtes in den unter Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen. Derartige Maßnahmen können auch Vorzugsregelungen bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg zugunsten eines Mitgliedes des unterrepräsentierten Geschlechtes beinhalten, soweit sie die Bewertung der besonderen Umstände eines Einzelfalles nicht ausschließen."

Den vorgeschlagenen Neuregelungen (§§ 35 und 36 Gleichbehandlungsgesetz und § 8 Objektivierungsgesetz) steht die Richtlinie 76/207/EWG des Rates in der Auslegung des Europäischen Gerichtshofes nicht entgegen, da

- Frauen nicht absolut und unbedingt sondern nur nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles (fachliche, persönliche und soziale Umstände) bevorzugt werden dürfen,
- eine Bevorzugung nur nach Maßgabe des Frauenförderprogrammes Platz greifen darf und
- Frauen - auch bei gleicher Eignung und bei gleichen sozialen Verhältnissen - nicht automatisch der Vorrang einzuräumen ist, sondern eine bestehende Unterrepräsentation nur kontinuierlich abgebaut werden darf (Berücksichtigung sog. "Männerkorridore" in den Förderprogrammen und bei den konkreten Personalentscheidungen).

Schließlich ist eine Bevorzugung nur unter den Prämissen des Artikel 4 Abs. 1 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau zulässig. Die positive Diskriminierung von Frauen stellt eine vorübergehende Sondermaßnahme dar, die aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben darf. Sobald Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind, ist eine Bevorzugung unzulässig.

Bei Aufnahmen im Frauenförderbereich KRAGES und beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst (Land und KRAGES) ist die Einschaltung der Objektivierungskommission im Objektivierungsgesetz nicht vorgesehen. In diesen Fällen sind die für die Personalentscheidungen jeweils zuständigen Organe (Landesregierung oder sonstige Landesorgane und Organe der KRAGES) verpflichtet, nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles den Vorgaben des jeweiligen Frauenförderprogrammes Rechnung zu tragen und erforderlichenfalls der Frau den Vorzug zu geben. Die für eine EG-Konformität erforderlichen Tatbestandsmerkmale

- "Bewertung der besonderen Umstände des Einzelfalles (persönliche, fachliche und soziale Kriterien)"
- "nach Maßgabe der Frauenförderprogramme"
- "kontinuierlich"

sind aber auch in diesen Fällen genau zu prüfen und der jeweiligen Entscheidung zu Grunde zu legen.

Bei Aufnahme im Gemeindedienst ist ein institutionalisiertes Objektivierungsverfahren gesetzlich nicht vorgesehen. Auch von der Erstellung von Frauenförderprogrammen wird aus den in den Erläuterungen zu § 34 genannten Gründen Abstand genommen. Dennoch sind die für Personalaufnahmen zuständigen Gemeindeorgane verpflichtet, nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles erforderlichenfalls der Frau den Vorzug zu geben, soweit dies geboten erscheint, um das Ziel des kontinuierlichen Abbaues einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen zu erreichen.

Im Zusammenhang mit Personalaufnahmen wird auch die in § 6 letzter Satz statuierte Pflicht der ausschreibenden Stellen in Erinnerung gerufen, in der Ausschreibung auf gebotene Förderungsmaßnahmen hinzuweisen.

Durch § 8 Abs. 3 Objektivierungsgesetz wird die Pflicht der Objektivierungskommission zur Begründung ihrer Aufnahmeempfehlungen und Reihungsvorschläge normiert. Diese Begründungspflicht erscheint in zweifacher Hinsicht geboten:

1. Die Landesregierung soll bei ihrer sich am Reihungsvorschlag der Kommission orientierenden Aufnahmeentscheidung nicht im unklaren darüber gelassen werden, ob die Erstreihung einer Bewerberin und damit die Aufnahme dieser Bewerberin in den Landesdienst aufgrund fachlicher, persönlicher oder sozialer Kriterien oder - bei Pottstellung - aufgrund der Vorgaben im Frauenförderprogramm erfolgt.
2. Die Begründungspflicht der Objektivierungskommission ist erforderlich, damit die Landesregierung als Vertreterin des Dienstgebers im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission gemäß § 25 Abs. 2 darlegen kann, daß für eine bestimmte Personalaufnahme nicht auf das Geschlecht bezogene sondern sachlich gerechtfertigte Gründe maßgebend waren.

Zu § 38:

Gerade dem Bereich der Aus- und Weiterbildung kommt für die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in den höherwertigen Funktionen (Verwendungen) hohe Bedeutung zu. Solange daher ein Aufholbedarf besteht, sollen Frauen bevorzugt zu Aus- und Weiterbildungskursen zugelassen werden.

Ende