

Landesgesetzblatt

Jahrgang 2023
Ausgegeben am 31. Mai 2023

46. Gesetz: **Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 und Änderung des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark und des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes (XVIII. GPS_{StL}T RV EZ 3021/1 AB EZ 3021/3)**
 [CELEX-Nr.: 32000L0043, 32000L0078, 32004L0113, 32006L0054, 32010L0041, 32014L0054, 32019L1152, 32019L1158]

46. Gesetz vom 16. Mai 2023, mit dem das Gesetz über die Gleichbehandlung, Gleichstellung und das Verbot der Diskriminierung (Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 – StLGBG 2023) erlassen und das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark und das Steiermärkische Mutterschutz- und Karenzgesetz geändert werden

Der Landtag Steiermark hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- Artikel 1 Gesetz über die Gleichbehandlung, Gleichstellung und das Verbot der Diskriminierung (Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 – StLGBG 2023)
- Artikel 2 Änderung des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark
- Artikel 3 Änderung des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes

Artikel 1

Gesetz über die Gleichbehandlung, Gleichstellung und das Verbot der Diskriminierung (Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 – StLGBG 2023)

Inhaltsverzeichnis

1. Teil

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Begriff der Diskriminierung

2. Teil

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

- § 5 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 6 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung
- § 7 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

- § 8 Auswahlkriterien
- § 9 Verwendungen und Stellen
- § 10 Belästigung
- § 11 Vertretung in Kommissionen und anderen Kollegialorganen
- § 12 Vorkehrung für Menschen mit Behinderung

2. Abschnitt

Besondere Gleichstellungsmaßnahmen

- § 13 Gleichstellungsgebot
- § 14 Gleichbehandlung bei Aus- und Weiterbildung
- § 15 Förderungsmaßnahmen für Karenzierte
- § 16 Gleichstellungsprogramm

3. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 17 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 18 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgeltes
- § 19 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 20 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 21 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg
- § 22 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei sonstigen Arbeitsbedingungen
- § 23 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 24 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Ausschreibungen
- § 25 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Belästigung
- § 26 Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
- § 27 Geltendmachung von Ansprüchen
- § 28 Benachteiligungsverbot von Bediensteten

3. Teil

Antidiskriminierung

- § 29 Verbot der Diskriminierung
- § 30 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung
- § 31 Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
- § 32 Geltendmachung von Ersatzansprüchen
- § 33 Benachteiligungsverbot

4. Teil

Institutionen betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung und ihre Aufgaben

- § 34 Institutionen
- § 35 Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme
- § 36 Verschwiegenheitspflicht
- § 37 Gleichbehandlungskommission
- § 38 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 39 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 40 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 41 Gutachten betreffend Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen
- § 42 Gutachtenerstellung durch die Gleichbehandlungskommission
- § 43 Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte
- § 44 Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 45 Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen
- § 46 Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten betreffend Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen
- § 47 Kontaktpersonen
- § 48 Aufgaben der Kontaktpersonen
- § 49 Aufgaben der Kontaktpersonen betreffend Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen

- § 50 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen
- § 51 Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag

5. Teil Schlussbestimmungen

- § 52 Datenverarbeitung
- § 53 Verweise
- § 54 EU-Recht
- § 55 Eigener Wirkungsbereich
- § 56 Sanktionen
- § 57 Übergangsbestimmungen
- § 58 Inkrafttreten
- § 59 Außerkrafttreten

1. Teil Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele

Ziel dieses Gesetzes ist

1. jede Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Personen auf Grund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität zu vermeiden sowie
2. durch besondere Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst zu erreichen und bestehende Unterrepräsentationen von Frauen oder Männern zu beseitigen.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Der 2. und 4. Teil dieses Gesetzes gilt für
 1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
 2. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.
- (2) Der 3. Teil dieses Gesetzes gilt für Organe von Rechtsträgern und Personen gemäß § 29 Abs. 3 und für Personen, die durch diese Organe in Vollziehung der Gesetze durch die Nichtbeachtung des Diskriminierungsverbotes benachteiligt sind.
- (3) Für Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG) gelten nur die § 41, § 46 und § 49 dieses Gesetzes.
- (4) Besondere Frauenförderungsmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt sind im Steiermärkischen Frauenförderungsgesetz geregelt.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes bedeuten:

1. **Diskriminierungsgrund:** Diskriminierung von Personen aufgrund von
 - Alter,
 - Behinderung,
 - ethnischer Zugehörigkeit,
 - Geschlecht,
 - Religion oder Weltanschauung,
 - sexueller Orientierung,
 - sexuelle Identität.

2. **Dienstgeberin/Dienstgeber:** das Land, eine Gemeinde oder ein Gemeindeverband.
3. **Vertreterin/Vertreter des Dienstgebers/der Dienstgeberin:** die Landesregierung, die oberste Dienstbehörde nach den gemeinderechtlichen Vorschriften, jede Dienststellenleiterin/jeder Dienststellenleiter, jede/jeder Vorgesetzte sowie jede/jeder Bedienstete, soweit diese/dieser auf Seiten der Dienstgeberin/des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.
4. **Dienststellen:** Behörden, Ämter und sonstige Einrichtungen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, die nach ihren organisatorischen Vorschriften eine verwaltungsmäßige oder betriebstechnische Einheit bilden (z. B. Bezirkshauptmannschaften, Abteilungen und Fachabteilungen des Amtes der Landesregierung, Baubezirksleitungen, Straßenmeistereien, landwirtschaftliche Betriebe).
5. **Menschen mit Behinderung:** Personen mit nicht nur vorübergehenden körperlichen, kognitiven, oder psychischen Beeinträchtigungen oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, deren Auswirkungen geeignet sind, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.
6. **Interessenvertretungen:** die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen und juristische Personen, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben.

§ 4

Begriff der Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem Diskriminierungsgrund in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person aus einem Diskriminierungsgrund gegenüber einer anderen Person in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person wegen eines Naheverhältnisses zu einer Person, die von einem Diskriminierungsgrund betroffen ist, benachteiligt wird.

(5) Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn mehr als nur ein Diskriminierungsgrund gegeben ist.

2. Teil

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

§ 5

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

(1) Niemand darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis aus einem Diskriminierungsgrund 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 Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, Überstellungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen oder Funktionen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Niemand darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Abs. 1 unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden wegen der Inanspruchnahme oder beabsichtigten Inanspruchnahme von

1. eines Frühkarenzurlaubes,
2. einer Karenz oder eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kindes,
3. einer Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Pflege eines Kindes, bis zum Ablauf des achten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes,
4. einer Teilzeitbeschäftigung,
5. einer Pfl egeteilzeit,
6. einer Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen,
7. einer Pflegefreistellung für zu pflegende Personen,
8. einer Familienhospizfreistellung.

(3) Abs. 1 gilt nicht für die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

§ 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Bei einer Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales, das im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem Diskriminierungsgrund verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Bediensteten, Menschen mit Behinderung und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor, wenn bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit bestimmte Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Pension oder von Leistungen bei Invalidität festgesetzt werden; dasselbe gilt, wenn im Rahmen dieser Systeme unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten festgelegt und Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

§ 7

Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Die Ausschreibung von Stellen und Funktionen und die mit der Stelle oder der Funktion verbundenen Erfordernisse und Aufgaben sind so zu formulieren, dass die Ausschreibung zu keiner

Diskriminierung einer Person aus einem Diskriminierungsgrund führt. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf einen bestimmten Diskriminierungsgrund schließen lassen.

(2) Die Ausschreibung hat Personenbezeichnungen in geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Dies gilt nicht für eine Ausschreibung, bei der ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(3) Überdies ist das für die ausgeschriebene Stelle oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bekannt zu geben.

(4) Die Ausschreibung ist vor der Kundmachung der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Überprüfung auf die Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieses Gesetzes zu übermitteln. Werden von der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb von zehn Arbeitstagen keine Einwände erhoben, kann die Ausschreibung kundgemacht werden.

§ 8

Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen/Bewerbern dürfen, soweit in diesem Gesetz nicht Ausnahmen vorgesehen sind, insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

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

§ 9

Verwendungen und Stellen

Bei der dienst- und besoldungsrechtlichen Einreihung von Verwendungen und Stellen (Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Dienst- oder Gehaltsklassen) dürfen bei der Beurteilung einer Tätigkeit einer Person keine Kriterien herangezogen werden, die zu einer Diskriminierung aus einem Diskriminierungsgrund führen.

§ 10

Belästigung

(1) Eine Belästigung aus einem Diskriminierungsgrund liegt vor, wenn die/der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin/vom Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch Dritte, auch außerhalb eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, belästigt wird oder
3. durch Dritte belästigt wird und die Vertreterin/der Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Eine Belästigung liegt auch vor, wenn ein im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. durch die betroffene Person zurückgewiesen oder geduldet worden ist und dieses Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die/der Bedienstete durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinne des Abs. 2 im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin/vom Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch Dritte, auch außerhalb eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, sexuell belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin/der Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(4) Eine Belästigung oder sexuelle Belästigung liegt auch vor, wenn jemand wegen eines Naheverhältnisses zu einer Person, bei der ein Diskriminierungsgrund vorliegt, belästigt oder sexuell belästigt wird.

(5) Eine Belästigung oder sexuelle Belästigung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung einer Person vor.

§ 11

Vertretung in Kommissionen und anderen Kollegialorganen

(1) Die in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen und anderen Kollegialorgane, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, sind nach Möglichkeit paritätisch aus Frauen und Männern zusammzusetzen.

(2) Die nach den Dienstrechtsvorschriften nominierungs- oder vorschlagsberechtigten Organe (einschließlich der Personalvertretungsorgane und der Organe der Gewerkschaft) haben auf das Ziel der paritätischen Zusammensetzung der Gremien gemäß Abs. 1 Bedacht zu nehmen.

§ 12

Vorkehrung für Menschen mit Behinderung

(1) Menschen mit Behinderung sind durch geeignete Maßnahmen der Zugang zu Beschäftigungen, die Ausübung eines Berufes, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihren Fähigkeiten entsprechend zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden die Dienstgeberin/den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten.

(2) Geeignete Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind wirksame, praktikable und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, insbesondere durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder durch eine Anpassung des Arbeitsgerätes, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

2. Abschnitt

Besondere Gleichstellungsmaßnahmen

§ 13

Gleichstellungsgebot

(1) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände haben auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen oder Männern an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

(2) Bewerberinnen/Bewerber, die für die angestrebte Stelle nicht geringer geeignet sind als der/die bestgeeignete Mitbewerber/Mitbewerberin, sind so lange bevorzugt aufzunehmen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern im betreffenden Dienstzweig oder in der betreffenden Funktionsgruppe erreicht ist.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange bevorzugt zu bestellen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern an der Gesamtzahl der auf eine Verwendungs-, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe entfallenden Funktionen erreicht ist.

(4) Abs. 2 und 3 gelten nicht, wenn in der Person einer Mitbewerberin/eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass eine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gleichstellungsgebotes eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Die Begründung ist schriftlich festzuhalten. Die in der Person einer Mitbewerberin/eines Mitbewerbers liegenden Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen/Bewerbern keine unmittelbare oder mittelbare diskriminierende Wirkung haben.

§ 14

Gleichbehandlung bei Aus- und Weiterbildung

Im Falle einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen oder Männern sind Bedienstete des unterrepräsentierten Geschlechts zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen oder Funktionen qualifizieren, so lange bevorzugt zuzulassen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird.

§ 15

Förderungsmaßnahmen für Karenzierte

Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass alle Bediensteten einschließlich der Teilbeschäftigten auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst oder vom Dienstoffort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen informiert werden. Diese Bediensteten sind nach Möglichkeit zu den Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen zuzulassen.

§ 16

Gleichstellungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung ein Gleichstellungsprogramm zu erlassen.

(2) Im Gleichstellungsprogramm ist festzulegen, welche Maßnahmen durchzuführen sind, um eine bestehende Unterrepräsentation oder bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern zu beseitigen. Insbesondere hat das Gleichstellungsprogramm Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern, Fortbildungsmöglichkeiten während Karenzzeiten und unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

(3) Das Gleichstellungsprogramm ist auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes dritten Jahres zu ermittelnden Frauen- und Männeranteils an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten, der Teilbeschäftigten für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Dabei ist eine detaillierter Aufstellung erforderlich, die sich an Dienstklassen, Verwendungs-, Entlohnungs-, Funktionsgruppen oder Dienstzweigen orientieren kann. Nach jeweils drei Jahren ist es an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(4) Soweit ein Gleichstellungsprogramm im Sinne dieses Gesetzes geboten ist, haben die Gemeinden und Gemeindeverbände ein Gleichstellungsprogramm zu erlassen. Die Abs. 2 und 3 sind anzuwenden.

3. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 17

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Dienstgeberin/der Dienstgeber gegenüber der Bewerberin/dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin/der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte, mindestens sechs Monatsbezüge oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin/des aufgenommenen Bewerbers auch bei

diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezügen des für die Gehaltsklasse 9, Gehaltsstufe 3 (§ 5 L-DBR) gebührenden Betrages.

§ 18

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgeltes

Erhält die/der Bedienstete wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 2 durch die Dienstgeberin/den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete/ein Bediensteter, bei der/dem eine Diskriminierung nicht erfolgt, so hat sie/er gegenüber der Dienstgeberin/dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 19

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 3 hat die/der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 20

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 4 hat die/der Bedienstete auf ihr/sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 21

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg

(1) Ist die/der Bedienstete wegen einer von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Dienstgeberin/der Dienstgeber zum Ersatz des Vermögensschadens und zur Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die/der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Gehaltsdifferenz für mindestens sechs Monate oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der/des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Gehaltsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Gehalt, das die/der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Gehalt.

§ 22

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei sonstigen Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 6 hat die/der Bedienstete Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie die/der Bedienstete, bei dem/der eine Diskriminierung aus einem Diskriminierungsgrund nicht erfolgt, oder Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 23

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis wegen eines in § 5 Abs. 1 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 5 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der/des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen eines in § 5 Abs. 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(3) Lässt die/der Bedienstete die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie/er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 24

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Ausschreibungen

(1) Wurde im Text einer Ausschreibung entgegen den Einwänden der/des Gleichbehandlungsbeauftragten eine Formulierung verwendet, die dem § 7 Abs. 1 bis 3 widerspricht, ist die Ausschreibung auf Verlangen der/des zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu wiederholen. Das Verlangen ist binnen 14 Kalendertagen ab Kundmachung der rechtswidrigen Erstausschreibung zu stellen.

(2) Eine wiederholte Ausschreibung ist als solche zu bezeichnen. Bewerbungen auf Grund der ersten Ausschreibung behalten ihre Gültigkeit; darauf ist in der Ausschreibung hinzuweisen.

§ 25

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Belästigung

(1) Die/Der Bedienstete hat gegenüber der belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie/er infolge einer Belästigung nach § 10 im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Die/Der Bedienstete hat im Fall der § 10 Abs. 1 Z 3 und Abs. 3 Z 3 auch gegenüber der Dienstgeberin/dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die/der Bedienstete zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 1 500 Euro.

§ 26

Entschädigungshöhe für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

(1) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

(2) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus den in § 5 Abs. 1 genannten Gründen vor, ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

§ 27

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen/Bewerbern nach § 17 und von Vertragsbediensteten nach § 21 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen, wobei die Frist für die mit Ablauf des Tages beginnt, an dem die Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme oder um Betrauung mit einer höherwertigen Verwendung oder Funktion zugestellt worden ist. Im Fall der Belästigung beginnt die Frist für die Geltendmachung mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(2) Für Ansprüche nach § 18 gilt die Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 1486 ABGB.

(3) Ansprüche von Bediensteten nach § 19, § 20 und § 22 und von Beamtinnen/Beamten nach § 21 sind binnen acht Monaten bei der Dienstbehörde zu beantragen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der/dem Bediensteten die Ablehnung der beantragten Sozialleistung, die Nichteinbeziehung in die beantragte Aus- und Weiterbildungsmaßnahme oder die Nichtgewährung der gleichen Arbeitsbedingungen zugestellt worden ist. Im Fall der Belästigung beginnt die Frist für die Geltendmachung mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(4) Die gerichtliche Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probedienstverhältnisses der/des Vertragsbediensteten nach § 23 Abs. 1 oder § 28 sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 23 Abs. 2 hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang zu erfolgen. Ansprüche von Vertragsbediensteten nach § 23 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen.

(5) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin/eines provisorischen Beamten nach § 23 Abs. 1 oder § 28 ist binnen 14 Tagen ab Zustellung bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin/eines

provisorischen Beamten nach § 23 Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin/der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(6) Ansprüche nach § 25 wegen Belästigung sind binnen drei Jahren von Vertragsbediensteten gerichtlich, von Beamtinnen/Beamten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(7) Wenn vor einem ordentlichen Gericht ein Anspruch nach den § 17 bis § 23 und § 25 geltend gemacht wird und Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es der Dienstbehörde sowie im Fall einer Belästigung der Belästigerin/dem Belästiger zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat (Beweislastumkehr).

(8) In einem Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich die Dienstbehörde oder das ordentliche Gericht mit einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen.

(9) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt eine Hemmung der Fristen nach Abs. 1, 3 und 4. Die Hemmung der Fristen endet mit der Mitteilung nach § 40 Abs. 10 an die Antragstellerin/den Antragsteller.

§ 28

Benachteiligungsverbot von Bediensteten

(1) Bedienstete dürfen durch die Vertreterin/den Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Auch Bedienstete, die als Zeuginnen/Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin/eines Dienstnehmers unterstützen, dürfen als Reaktion darauf nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 27 Abs. 7 ist anzuwenden.

(2) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union, ABl. L 141 vom 27.5.2011 S. 1, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2016/589 ABl. L 107 vom 22.4.2016 S. 1, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch diese Freizügigkeit gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte nicht gekündigt, entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde anstreben, soweit sie von ihrem Recht auf diese Freizügigkeit Gebrauch machen.

(3) Bedienstete dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte aus der Richtlinie (EU) 2019/1152 nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Bedienstete, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber verlangen, dass sie/er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Die Dienstgeberin/der Dienstgeber hat diese Gründe schriftlich darzulegen. Wenn die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer bei der Schlichtungsstelle oder vor Gericht glaubhaft macht, dass die Kündigung oder Maßnahme mit gleicher Wirkung wegen der Inanspruchnahme der genannten Rechte erfolgt ist, hat die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer nachzuweisen, dass dies aus anderen Gründen erfolgt ist. § 27 Abs. 4 gilt sinngemäß.

(4) Bedienstete dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte gemäß Art. 4, 5, 6 und 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Bedienstete, die der Ansicht sind, dass ihre Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Art. 4, 5, 6 und 9 erfolgt, können von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber verlangen, dass sie/er hinreichend genau bezeichnete Kündigungsgründe anführt. Im Falle der Kündigung wegen Beantragung oder der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Art. 4, 5, oder 6 muss die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer diese Gründe schriftlich darlegen. Wenn die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer vor Gericht glaubhaft macht, dass die Kündigung wegen der Inanspruchnahme der genannten Rechte erfolgt ist, hat die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer nachzuweisen, dass dies aus anderen Gründen erfolgt ist. § 27 Abs. 4 gilt sinngemäß.

3. Teil

Antidiskriminierung

§ 29

Verbot der Diskriminierung

(1) Niemand darf im Anwendungsbereich des Abs. 2 von den in Abs. 3 genannten Organen und Personen aus einem Diskriminierungsgrund mittelbar oder unmittelbar diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt werden.

(2) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 gilt für die Vollziehung folgender Angelegenheiten, soweit diese in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
4. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum sowie
5. Zugang zu und der Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich des beruflichen Aufstiegs, der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung.

(3) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 gilt für:

1. die Organe des Landes,
2. die Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände,
3. die Organe der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften,
4. die mit Aufgaben der Landesverwaltung beauftragten natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts im Rahmen dieser Beauftragung und
5. sonstige natürliche oder juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, soweit deren Tätigkeit in den in Abs. 1 genannten Angelegenheiten der Regelungskompetenz des Landes unterliegt.

(4) Abs. 1 gilt nicht für die unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt, sofern nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen oder Drittstaatsangehörigen oder Staatsverträge im Rahmen der Europäischen Union entgegenstehen.

§ 30

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales, das im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem Diskriminierungsgrund verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Verletzung des Diskriminierungsverbotes.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit und zur Aus- und Weiterbildung, um die Eingliederung von Jugendlichen, älteren Bediensteten, Menschen mit Behinderung und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit.

§ 31

Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

Eine Person hat wegen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 29 Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. § 26 findet Anwendung.

§ 32

Geltendmachung von Ersatzansprüchen

(1) Zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen nach § 31 sind mit Zustimmung der benachteiligten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, berechtigt.

(2) Für das Verfahren vor einem ordentlichen Gericht gilt, dass eine Klägerin/ein Kläger, die/der eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 29 behauptet, diesen Umstand glaubhaft zu machen hat. Die/Der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass kein Diskriminierungsgrund für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.

(3) Für Ansprüche nach § 29 gilt die Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 1486 ABGB.

§ 33

Benachteiligungsverbot

Eine Person darf durch Organe nach § 29 Abs. 3 als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeugin/Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nicht benachteiligt werden.

4. Teil

Institutionen betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung und ihre Aufgaben

§ 34

Institutionen

(1) Mit Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung sind befasst:

1. die Gleichbehandlungskommission,
2. die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und
3. die Kontaktpersonen.

(2) Soweit in diesem Abschnitt die Bezeichnungen Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktperson verwendet werden, sind die Bestimmungen auf die bestellten Personen im Bereich des Landes, der Stadt Graz, der Gemeinden und Gemeindeverbände gleichermaßen anzuwenden.

§ 35

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter und die Kontaktpersonen sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter unterliegen der Aufsicht des Gemeinderates. Die Kontaktpersonen in Dienststellen des Landes unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die Kontaktpersonen in Dienststellen der Stadt Graz und in Dienststellen der Gemeinden unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht des Gemeinderates. Die Landesregierung und der Gemeinderat haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin/dessen

Stellvertreter sowie die Kontaktpersonen sind verpflichtet, die von der Landesregierung oder vom Gemeinderat verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen.

(2) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Gleichbehandlungskommission, der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktpersonen steht unter Fortzahlung der Dienstbezüge die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Die Tätigkeit ist möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(4) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Gleichbehandlungskommission, der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktpersonen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Gleichstellung zu ermöglichen. Die Teilnahme an Besprechungen mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist den Kontaktpersonen zu gestatten, soweit keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 36

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter und die Kontaktpersonen sind – soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist – jeweils zur Verschwiegenheit über alle ihnen ausschließlich aus ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im überwiegenden schutzwürdigen Interesse der von der Diskriminierung betroffenen Person oder im überwiegenden sonstigen Interesse des Schutzes vor Diskriminierungen geboten ist.

(2) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter, Mitglied oder Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission oder Kontaktperson.

§ 37

Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission einzurichten. Die Gleichbehandlungskommission setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, und zwar der/dem Vorsitzenden, der Vorsitzenden-Stellvertreterin/dem Vorsitzenden-Stellvertreter und einem weiteren Mitglied. Mindestens ein Mitglied muss eine Frau sein.

(2) Zwei Mitglieder werden auf Vorschlag der Präsidentin/des Präsidenten des Landesverwaltungsgerichts aus dem Kreis der Verwaltungsrichterinnen/Verwaltungsrichter bestellt. Als weiteres Mitglied wird auf Vorschlag des für Gleichbehandlung zuständigen Regierungsmitgliedes eine Landesbedienstete/ein Landesbediensteter aus dem Kreis des psychologisch-therapeutischen Dienstes des Amtes der Landesregierung bestellt.

(3) Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen, welches im Verhinderungsfall an die Stelle des Mitgliedes tritt. Abs. 2 gilt sinngemäß. Mindestens ein Ersatzmitglied muss eine Frau sein.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder sind von der Landesregierung jeweils für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Bestellung bedarf der Zustimmung des zu bestellenden Mitgliedes.

(5) Im Bedarfsfall ist die Gleichbehandlungskommission durch Neubestellung von Mitgliedern (Ersatzmitgliedern) gemäß Abs. 1 für den Rest der Funktionsperiode zu ergänzen.

§ 38

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit den die Gleichbehandlung und Gleichstellung betreffenden Fragen zu befassen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben kann die Gleichbehandlungskommission insbesondere:

1. Gutachten gemäß § 40 erstatten,
2. Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung im öffentlichen Dienst berühren,

abgeben; zu diesem Zweck sind Begutachtungsentwürfe der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln,

3. Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung abgeben.

§ 39

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission wählen eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter, wobei der Vorsitz einem verwaltungsrichterlichen Mitglied vorbehalten ist.

(2) Die/Der Vorsitzende hat die Gleichbehandlungskommission bei Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mindestens eines der Mitglieder verlangt. Diese Einberufung hat rechtzeitig, jedenfalls aber mindestens sieben Tage vor dem Sitzungstermin unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

(3) Die/Der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte gehört der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme an.

(4) Die näheren Bestimmungen der Geschäftsordnung sind von der Gleichbehandlungskommission zu beschließen.

(5) Die Aufgaben der Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission sind von der Geschäftsstelle der/des Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten wahrzunehmen.

(6) Die Gleichbehandlungskommission kann je nach Diskriminierungsgrund den Sitzungen auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen.

(7) Die Gleichbehandlungskommission entscheidet bei Anwesenheit aller Mitglieder mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Sitzungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht öffentlich.

§ 40

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat auf schriftlichen Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder aus eigenem Entschluss ein Gutachten zu erstellen, ob eine Verletzung vorliegt:

1. des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 5, 8, 10, 11 und 12 oder
2. des Gleichstellungsgebotes nach § 13 bis § 16.

(2) Zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission sind berechtigt:

1. die Bewerberin/der Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis und
2. die/der Bedienstete, die/der
 - a) eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 5, 8, 10, 11 und 12 oder
 - b) eine Verletzung des Gleichstellungsgebotes nach § 13 bis § 15 behauptet und
3. die/der Gleichbehandlungsbeauftragte.

(3) Betrifft ein Antrag nach Abs. 2 Z 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson oder wird die Gleichbehandlungskommission aus eigenem Entschluss tätig und ist eine Einzelperson betroffen, so muss die nachweisliche Zustimmung der betroffenen Person eingeholt werden.

(4) Die Antragstellerin/Der Antragsteller nach Abs. 2 Z 1 oder Z 2 lit. a hat das Recht, sich durch eine Person ihres/seines Vertrauens insbesondere durch eine Vertreterin/einen Vertreter einer Interessenvertretung im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten oder unterstützen zu lassen. Ein Vertretungsrecht besteht nicht, wenn das persönliche Erscheinen der Antragstellerin/des Antragstellers erforderlich ist.

(5) Die Antragstellerin/Der Antragsteller nach Abs. 2 Z 2 lit. a hat im Fall einer sexuellen Belästigung das Recht auf eine abgesonderte Befragung.

(6) Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder Verletzung des Gleichstellungsgebotes zu stellen. Im Fall einer Belästigung ist der Antrag an die Gleichbehandlungskommission binnen drei Jahren ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung zu stellen.

(7) Die/Der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission hat binnen zwei Wochen folgende Personen davon zu benachrichtigen, ob das beantragte Gutachten erstellt wird:

1. die Antragstellerin/den Antragsteller,
2. die Vertreterin/den Vertreter des der Dienstgeberin/Dienstgebers, die/der beschuldigt wird, ein Gleichbehandlungsgebot oder ein Gleichstellungsgebot verletzt zu haben.

Falls die Erstellung des Gutachtens abgelehnt wird, sind die Gründe dafür bekannt zu geben.

(8) Die Gleichbehandlungskommission hat ihr Gutachten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln an:

1. die Antragstellerin/den Antragsteller und
2. die Dienstgeberin/ den Dienstgeber.

(9) Vertritt die Gleichbehandlungskommission die Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Gleichstellungsgebotes vorliegt, hat sie

1. der Dienstgeberin/dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. die Dienstgeberin/den Dienstgeber aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die/den für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bedienstete/verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(10) Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber hat der Gleichbehandlungskommission und der Antragstellerin/dem Antragsteller innerhalb von acht Wochen mitzuteilen, ob die im Gutachten enthaltenen Vorschläge und geforderten Maßnahmen verwirklicht wurden.

(11) Kommt die Dienstgeberin/der Dienstgeber diesen Vorschlägen nicht innerhalb der acht Wochen gemäß Abs. 10 nach, ist dieser Umstand in den der Landesregierung vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission nach § 44 Abs. 1 Z 10 aufzunehmen.

§ 41

Gutachten betreffend Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen

Die Gleichbehandlungskommission hat die in den § 23 und § 23a Abs. 1 bis 8 in Verbindung mit § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie § 7r Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen.

§ 42

Gutachtenerstellung durch die Gleichbehandlungskommission

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat den Sachverhalt als Grundlage für das Gutachten zu ermitteln.

(2) Die Gleichbehandlungskommission kann Personen zu einer Befragung einladen. Die Befolgung der Einladung ist für Bedienstete nach § 2 Abs. 1 Z 1 eine Dienstpflicht. Von der Einladung dieser Bediensteten ist auch deren unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbarer Vorgesetzter zu benachrichtigen.

(3) Zustellungen sind mit Zustellnachweis unter sinngemäßer Anwendung des Zustellgesetzes vorzunehmen.

(4) § 6 Abs. 1, §§ 7, 13, 14 bis 16, 18 bis 22, 32, 33, 45 Abs. 1 und 2 sowie § 46 AVG sind sinngemäß anzuwenden.

(5) § 45 und § 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass die/der Bedienstete, die/der eine ihr/ihm zugefügte Diskriminierung nach §§ 5, 7, 8, 10, 11 und 12 oder eine Verletzung des Gleichstellungsgebotes nach § 13 bis § 16 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin/der Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 5 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin/vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 6 vorliegt,
2. bei Berufung auf § 10 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin/vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

§ 43

Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter sind nach Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung für die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung zu bestellen. Vor der Bestellung sind der Österreichische Städtebund, Landesgruppe Steiermark und der Steiermärkische Gemeindebund anzuhören.

(2) Bei der Bestellung ist insbesondere Bedacht zu nehmen, dass die Person Erfahrung in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und gleichstellungsfördernden Gesichtspunkten besitzt. Die Bestellung bedarf jeweils der Zustimmung der zu bestellenden Person. Wiederbestellungen sind unter Bedachtnahme auf das Vorliegen der Bestimmungsvoraussetzungen zulässig.

(3) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz sowie deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter sind nach Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Abs. 2 gilt sinngemäß.

§ 44

Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Gleichstellung betreffenden Fragen zu befassen,
2. hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung entgegenzunehmen und zu beantworten; zu diesem Zweck hat sie/er Sprechstunden (Sprechtage) in ihrem/seinem Wirkungsbereich abzuhalten,
3. hat Schlichtungsgespräche gemäß § 45 durchzuführen,
4. gilt als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU,
5. ist verpflichtet, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung durch eine Beamtin/einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Disziplinarcommission Disziplinaranzeige zu erstatten,
6. hat von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen, insbesondere durch Beratung über die auf Grund des Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes,
7. hat unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang stehen,
8. ist berechtigt, zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben,
9. ist verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Besprechungen mit den Kontaktpersonen abzuhalten,
10. hat der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erstatten,
11. hat für die Fortbildung der Kontaktpersonen Sorge zu tragen,
12. sonstige durch Gesetz übertragene Aufgaben.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte kann in Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 5 von der Disziplinarcommission als Zeugin/Zeuge vernommen werden.

§ 45

Rechte nach der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat auf Ersuchen der/des Bediensteten, die/der eine Verletzung der Rechte aus der Richtlinie (EU) 2019/1152 behauptet, binnen zwei Wochen ab Antragstellung ein Schlichtungsgespräch durchzuführen. In Hinblick auf die Verletzung von Informationsverpflichtungen (§ 11a Stmk. L-DBR) ist dies nur zulässig, wenn die/der Bedienstete die Dienstgeberin/den Dienstgeber nachweislich aufgefordert hat, die fehlenden Informationen zur Verfügung zu stellen und dieser der Aufforderung nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte kann eine Person für die Teilnahme am Schlichtungsgespräch namhaft, machen.

(3) Kommt es im Zuge des Schlichtungsgesprächs zu keiner Einigung, sind die Gründe dafür schriftlich festzuhalten.

(4) Bei Verletzung der Rechte aus der Richtlinie (EU) 2019/1152 gebührt der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. § 26 Abs. 1 und § 27 Abs. 3 sind sinngemäß anzuwenden. Die Einbringung eines Antrages auf ein Schlichtungsgespräch bewirkt eine Hemmung der Fristen nach § 27 Abs. 3.

§ 46

Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten betreffend Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen

Die/Der nach § 41 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes hat die in den § 27, § 29 und § 31 in Verbindung mit § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie § 7r Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen.

§ 47

Kontaktpersonen

- (1) Kontaktpersonen sind zu bestellen für
 1. das Amt der Landesregierung,
 2. die Bezirkshauptmannschaften und die politische Expositur Gröbming,
 3. die Agrarbezirksbehörde für Steiermark,
 4. das Landesverwaltungsgericht,
 5. andere Verwaltungsstellen des Landes,
 6. die Anstalten und Betriebe des Landes und
 7. Gemeinden und Gemeindeverbände,

wobei für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden können, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist.

(2) Die Kontaktpersonen sind für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich auf die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung im Einvernehmen mit dem/der jeweiligen Bediensteten zu bestellen. Die Dienststellenleitung hat ein Vorschlagsrecht. Vor der Bestellung ist die Gleichbehandlungskommission zu hören.

(3) In Dienststellen der Stadt Graz sind Kontaktpersonen zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden, soweit dies unter Beachtung der Personalstruktur und der Zielsetzung dieses Gesetzes dienlich ist. Die Kontaktpersonen sind auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters auf die Dauer von fünf Jahren vom Gemeinderat zu bestellen.

(4) In einer Gemeinde mit mindestens fünfzehn Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters eine Kontaktperson auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen.

(5) Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktperson bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststelle und der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung am besten entspricht.

(6) Vertreterinnen/Vertreter der Dienstgeberin/des Dienstgebers gemäß § 3 dürfen nicht als Kontaktperson bestellt werden.

§ 48

Aufgaben der Kontaktpersonen

Die Kontaktpersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Gleichstellung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen zu befassen. Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und die Bediensteten zu beraten und zu unterstützen. Zu den Aufgaben der Kontaktpersonen zählen insbesondere:

1. Hinweis auf dieses Gesetz in geeigneter und leicht zugänglicher Weise,
2. Weitergabe von Informationen bezüglich Gleichbehandlung und Gleichstellung,

3. Unterstützung bei behaupteter Diskriminierung aus einem Diskriminierungsgrund sowie – die Zustimmung vorausgesetzt – Befassung von Vorgesetzten, Personalvertretung und der Gleichbehandlungsbeauftragte/des Gleichbehandlungsbeauftragten,
4. Funktion als Ansprechpartnerin bei Belästigung,
5. Informationsaustausch mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten.

§ 49

Aufgaben der Kontaktpersonen betreffend Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen

Die Kontaktpersonen für Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sind unter den Voraussetzungen des § 35 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz von der Landesregierung zu bestellen. Sie haben die in § 36 in Verbindung mit § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie § 7r Behinderteneinstellungsgesetz vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen.

§ 50

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft (Ersatzmitgliedschaft) zur Gleichbehandlungskommission sowie die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter, Stellvertreterin/Stellvertreter oder als Kontaktperson ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einer Abwesenheit vom Dienst von länger als drei Monaten.
 - d) der Ableistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes.

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

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst,
4. durch Verzicht,
5. bei Kontaktpersonen auch durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich und
6. durch den Wegfall der Funktion, die Voraussetzung für die Bestellung war.

(3) Das für die Bestellung zuständige Organ hat das Recht, Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragte/den Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin/dessen Stellvertreter und Kontaktpersonen von ihrer Funktion mit Bescheid abzuberufen, wenn diese

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben oder
3. ein mit ihrer Stellung unvereinbares Verhalten gezeigt haben oder
4. durch ein ordentliches Gericht rechtskräftig strafrechtlich verurteilt wurden.

§ 51

Berichtspflicht gegenüber der Landesregierung und dem Landtag

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres über ihre Tätigkeit in den jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren zu berichten.

(3) Die Landesregierung hat unter Berücksichtigung der Berichte gemäß Abs. 1 und 2 bis zum 30. Juni jedes dritten Jahres dem Landtag einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung im Landes- und Gemeindedienst vorzulegen.

(4) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeshauptstadt Graz hat dem Stadtsenat bis zum 31. März jedes dritten Jahres über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung in den drei jeweils vorangegangenen Kalenderjahren zu berichten.

(5) Der Dienstgeber hat der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Daten, die für die Erstellung des Berichtes gemäß Abs. 2 über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung in den vergangenen Kalenderjahren notwendig sind, mitzuteilen.

5. Teil **Schlussbestimmungen**

§ 52

Datenverarbeitung

(1) Die mit der Gleichbehandlung und Gleichstellung befassten Personen und Institutionen sind für ihren jeweiligen Vertretungsbereich ermächtigt, die dienstrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen und besoldungsrechtlichen personenbezogenen Daten sowie Daten über einen Diskriminierungsgrund, die mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis von Bediensteten und Bewerberinnen/Bewerbern in einem unmittelbarem Zusammenhang stehen, im Falle einer an sie gerichteten Beschwerde zu verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(2) Die Landesregierung als Vertreterin des Dienstgebers/der Dienstgeberin ist ermächtigt, die dienstrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen und besoldungsrechtlichen personenbezogenen Daten sowie Daten über einen Diskriminierungsgrund, die mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis von Bediensteten und Bewerberinnen/Bewerbern in einem unmittelbarem Zusammenhang stehen, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihr nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(3) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, die personenbezogenen Daten der bestellten Kontaktpersonen zu verarbeiten, die zur Erfüllung der diesen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(4) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist ferner berechtigt, im Zusammenhang mit behaupteten Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 29 folgende personenbezogene Daten zu verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihr/ihm nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind:

1. Identifikations- und Adressdaten,
2. Staatsbürgerschaft,
3. Daten über den Diskriminierungsgrund,
4. Erreichbarkeitsdaten.

§ 53

Verweise

(1) Verweise in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze sind als Verweise auf die jeweils geltende Fassung zu verstehen.

(2) Verweise in diesem Gesetz auf Bundesgesetze sind als Verweise auf folgende Fassungen zu verstehen:

1. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2018;
3. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 205/2022;
4. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I Nr. 185/2022;
5. Zustellgesetz – ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung BGBl. I Nr. 205/2022.

§ 54

EU-Recht

Mit diesem Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22;

2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16;
3. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37;
4. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23;
5. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1,
6. Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.4.2014, S. 8,
7. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79,
8. Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105.

§ 55

Eigener Wirkungsbereich

Die Gemeinden haben ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben, ausgenommen die Vollziehung der § 43, § 44, § 51 und § 35, soweit sich diese Bestimmungen nicht auf Kontaktpersonen beziehen, im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

§ 56

Sanktionen

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung und jede Anweisung zur Diskriminierung aus einem Diskriminierungsgrund sowie jede Belästigung und jede Anweisung zur Belästigung durch eine Bedienstete/einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

§ 57

Übergangsbestimmungen

(1) Die Funktion der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen bleibt bestehen und ist entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen.

(1) Die Funktion der bestellten Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, endet mit Inkrafttreten dieses Gesetzes. Die Mitglieder der neuen Gleichbehandlungskommission sind innerhalb von drei Monaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. Die bestehende Gleichbehandlungskommission übt ihre Tätigkeit bis zur Neubestellung aus.

(2) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängige Beschwerden sind von der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen.

§ 58

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 1. Juni 2023, in Kraft.

§ 59

Außerkräfttreten

Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG, LGBl. Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 104/2017, außer Kraft.

Artikel 2

Änderung des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark

Das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark, LGBl. Nr. 29/2003, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 87/2022, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag „§ 11 Dienstvertrag“ wird die Zeile „§ 11a Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis“ eingefügt.

b) Nach dem Eintrag „§ 300n Übergangsbestimmung betreffend Erhöhung des Entgelts von Pflege- und Betreuungspersonal“ wird die Zeile „§ 300o Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 46/2023 – Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis“ eingefügt.

2. § 11 Abs. 2 und 3 lauten:

„(2) Der Dienstvertrag hat jedenfalls folgende Bestimmungen zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers/der Dienstgeberin,
2. Name und Anschrift des/der Vertragsbediensteten,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird,
5. bei einer Probezeit die Dauer und die Bedingungen,
6. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
7. für welche Beschäftigungsart der/die Vertragsbedienstete aufgenommen wird,
8. Wirkungsbereich, Funktionsgruppe, Gehaltsklasse, Gehaltsstufe, Gehaltsbestandteile,
9. Beschäftigungsausmaß (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung),
10. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der/des Vertragsbediensteten sowie die Modalitäten und die Vergütung von Überstunden und gegebenenfalls von Änderungen eines Schichtdienstes,
11. ob der/die Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird,
12. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit,
13. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
14. den Hinweis auf Fortbildungen, die vom Dienstgeber bereitzustellen sind,
15. den Hinweis auf Kündigungsverfahren einschließlich formeller Anforderungen und Länge der Kündigungsfristen,
16. dass dieses Gesetz auf das Dienstverhältnis anzuwenden ist und
17. die Angabe der Sozialversicherungsträger, die die Versicherungsbeiträge im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erhalten.

(3) Haben Vertragsbedienstete ihre Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, ist ein Zusatz zum Dienstvertrag mit folgenden Angaben zu erstellen:

1. die Angabe des Staates, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist,
2. geplante Dauer der Auslandsverwendung,
3. Währung, in der das Gehalt ausgezahlt wird, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
4. gegebenenfalls die Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,
5. allfällige zusätzliche Vergütungen für die Auslandsverwendung.“

3. Nach § 11 wird folgender § 11a eingefügt:

„§ 11a

Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Die Informationen nach § 11 Abs. 2 sind dem/der Bediensteten schriftlich in Form eines oder mehrerer Dokumente zur Verfügung zu stellen, die Informationen nach Z 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 und 12 spätestens eine Woche, alle anderen Informationen innerhalb eines Monats nach dem Beginn des Dienstverhältnisses. Die Informationen nach § 11 Abs. 3 sind dem/der Bediensteten vor seiner/ihrer

Abreise zur Verfügung zu stellen, wenn die Dauer jedes einzelnen Arbeitszeitraums außerhalb des Staates, in dem er/sie für gewöhnlich arbeitet, mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen beträgt.

(2) Die Informationen können auch im Rahmen des Dienstvertrages zur Verfügung gestellt werden. In elektronischer Form können Informationen nur dann zur Verfügung gestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Informationen von dem/der Bediensteten gespeichert und ausgedruckt werden können und der Dienstgeber/die Dienstgeberin einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Die Information über die Angaben nach § 11 Abs. 2 Z 5, 8, 10, 13, 14, 15 und 17 sowie über die tatsächliche Höhe des Gehaltes kann durch einen Hinweis auf die Bestimmungen jener Rechtsvorschriften erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten.

(3) Die Information über Änderungen der in § 11 Abs. 2 genannten Aspekte des Dienstverhältnisses oder der in § 11 Abs. 3 genannten zusätzlichen Aspekte sind dem/der Bediensteten bei erster Gelegenheit, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderungen wirksam werden, in Form eines Dokuments zur Verfügung zu stellen. Dies ist nicht erforderlich, insoweit mit diesen Änderungen einer Veränderung der maßgeblichen Rechtsvorschriften Rechnung getragen wird.“

4. Nach § 16a Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Wird entgegen dem Vorschlag des/der Bediensteten keine Vereinbarung nach Abs. 1 getroffen, ist dies binnen angemessener Zeit schriftlich zu begründen, falls es sich um einen Bediensteten/eine Bedienstete mit einem Kind bis zum vollendeten achten Lebensjahr oder mit einem/einer pflegebedürftigen Angehörigen (§ 71 Abs. 1 Z 1 bis 3) handelt.“

5. Nach § 22 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Die dienstliche Grundausbildung sowie jene Ausbildungen, die gesetzlich zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben vorgesehen sind, sind dem Bedarf entsprechend anzubieten. Die dienstliche Ausbildung ist kostenlos, die Teilnahme wird als Dienstzeit angerechnet und soll möglichst während der Dienststunden stattfinden.“

6. § 46 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Wochendienstzeit darf aus diesem Anlass nur auf die Dauer von mindestens einem oder mehreren Kalendermonaten, längstens jedoch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes herabgesetzt werden. Die Herabsetzung nach Abs. 1 endet spätestens am 30. September jenes Jahres, in dem die das Kind das achte Lebensjahr vollendet.“

7. § 46 Abs. 6 lautet:

„(6) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist eine Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Pflege oder Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, bezogen wird, auch nach der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes oder über die Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes hinaus zu gewähren. Der gemeinsame Haushalt nach Abs. 3 Z 1 besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.“

8. Dem § 48b Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Wird Pflegezeit nicht gewährt, ist dies schriftlich zu begründen.“

9. Dem § 56 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die/Der Bedienstete darf wegen der Ausübung einer zulässigen Nebenbeschäftigung nicht benachteiligt werden.“

10. Nach § 75 Abs. 1 Z 1 wird folgende Z 1a eingefügt:

„1a. wegen der notwendigen Pflege einer sonstigen im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person oder“

11. § 75 Abs. 9a lautet:

„(9a) Im Fall der notwendigen Pflege eines erkrankten Elternteiles, eines Ehepartners/einer Ehepartnerin oder eingetragenen Partners/Partnerin hat auch jener/jene Bedienstete Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1, der/die nicht mit dieser erkrankten Person im gemeinsamen Haushalt lebt.“

12. Nach § 300n wird folgender § 300o eingefügt:

„§ 300o

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. 46/2023 – Bereitstellung von Informationen zum Dienstverhältnis

(1) Die Informationen nach § 11 Abs. 2 sind einem/einer Bediensteten, dessen/deren Dienstverhältnis vor dem 1. August 2022 begonnen hat, nur auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Informationen nach § 11 Abs. 3 sind einem/einer Bediensteten, dessen/deren Entsendung vor dem 1. August 2022 wirksam geworden ist und noch andauert, nur auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.“

13. Im Einleitungssatz des § 303 entfällt der Ausdruck „der Europäischen Gemeinschaft“.

14. § 303 Z 3 lautet:

„3. **Richtlinie (EU) 2019/1152:** Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105;“

15. In § 303 Z 10 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 11 angefügt:

„11. **Richtlinie (EU) 2019/1158:** Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.“

16. Dem § 306 wird folgender Abs. 39 angefügt:

„(39) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2023 treten das Inhaltsverzeichnis, § 11 Abs. 2 und 3, § 11a, § 16a Abs. 2a, § 22 Abs. 2a, § 46 Abs. 2 und 6, § 48b Abs. 1, § 56 Abs. 5, 75 Abs. 1 Z 1a und Abs. 9a, von § 303 der Einleitungssatz, Z 3 und 11 und § 300o mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der **1. Juni 2023**, in Kraft.“

Artikel 3

Änderung des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes

Das Steiermärkische Mutterschutz- und Karenzgesetz, LGBl. Nr. 52/2002, zuletzt in der Fassung LGBl. I Nr. 49/2019, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 32 „EU-Recht“.

2. In § 20 Abs. 1 und 2 sowie in § 28 Abs. 1 erster Satz wird das Wort „siebenten“ jeweils durch das Wort „achten“ ersetzt.

3. § 25 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antrittes der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber/der Dienstgeberin zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Auf Verlangen der Dienstnehmerin ist den Verhandlungen ein Personalvertreter/eine Personalvertreterin beizuziehen.“

4. Die Paragrafennummer der §§ 1 bis 24, 27, 28 bis 32, 34, 35 und 36 wird vor die jeweilige Paragrafenüberschrift verschoben.

5. Die Überschrift des § 32 lautet „EU-Recht“.

6. Im Einleitungssatz des § 32 entfällt der Ausdruck „der Europäischen Gemeinschaft“.

7. In § 32 Z 4 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 5 angefügt:

„5. **Richtlinie (EU) 2019/1158:** Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende

Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.“

8. Dem § 35a wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 46/2023 treten das Inhaltsverzeichnis, § 20 Abs. 1 und 2, § 25 Abs. 1, § 28 Abs. 1, die Überschrift und der Einleitungssatz des § 32, § 32 Z 5 sowie die Verschiebung der Paragrafennummern mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der **1. Juni 2023**, in Kraft.“

Landeshauptmann

Drexler

Landesrat

Amon