



Landesgesetzblatt für Tirol

Jahrgang 1997

Herausgegeben und versendet am 9. September 1997

25. Stück

71. Gesetz vom 2. Juli 1997 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Landes-Gleichbehandlungsgesetz)

71. Gesetz vom 2. Juli 1997 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Landes-Gleichbehandlungsgesetz)

Der Landtag hat beschlossen:

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist,

a) für alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol stehenden Bediensteten und

b) für Personen, die sich in einem Aufnahmeverfahren zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol befinden.

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

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Landes Tirol, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

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

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

2. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

§ 3

Allgemeines Diskriminierungsverbot

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

b) bei der Festsetzung des Entgelts,

c) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,

d) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

e) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,

f) bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

§ 4

Unzulässige Auswahlkriterien

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

a) das Lebensalter,

b) der Familienstand,

c) Teilzeitbeschäftigungen, Herabsetzungen der Wochendienstzeit oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit,

d) eigene Einkünfte des Ehegatten oder Lebensgefährten einer Bewerberin oder der Ehegattin oder Lebensgefährtin eines Bewerbers,

e) zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und

f) die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen, soweit sich nicht aus der Funktion die Notwendigkeit einer Vollbeschäftigung ergibt.

§ 5

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz bzw. 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 Förderungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des 5. Abschnittes dieses Gesetzes geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen. Weiters sind in der Ausschreibung für höhere Verwendungen und Funktionen Frauen auch dann zur Bewerbung besonders zu ermuntern, wenn der Anteil von 40 v. H. im Sinne des § 32 Abs. 2 bereits überschritten ist.

§ 6

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter wird sexuell belästigt, wenn die betroffene Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

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

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

a) das die Würde der Person beeinträchtigt,

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

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

2. bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens anderer Bediensteter zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den

Zugang der betroffenen Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

§ 7

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und jede sexuelle Belästigung nach den §§ 3 bis 6 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.

§ 8

Vertretung von Frauen in Kommissionen

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

3. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 9

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 lit. a nicht begründet worden, so ist das Land Tirol gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

§ 10

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 lit. b durch das Land Tirol für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter bzw. eine Bedienstete, so hat sie bzw. er gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

§ 11

**Maßnahmen
der Aus- und Weiterbildung**

Ist die Gleichbehandlungskommission zu der Auffassung gelangt, daß eine vom Land Tirol zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 lit. c vorliegt, so ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr bzw. sein Verlangen in die entsprechenden Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung einzubeziehen.

§ 12

**Beruflicher Aufstieg
vertraglich Bediensteter**

Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 lit. d nicht beruflich aufgestiegen, so ist das Land Tirol zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

§ 13

**Beruflicher Aufstieg
von Beamtinnen und Beamten**

Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 lit. d nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist das Land Tirol zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet.

§ 14

Gleiche Arbeitsbedingungen

Ist die Gleichbehandlungskommission zu der Auffassung gelangt, daß eine vom Land Tirol zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 lit. e vorliegt, so hat die oder der Bedienstete Anspruch auf Herstellung der gleichen Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Bedienstete des jeweils anderen Geschlechtes.

§ 15

**Beendigung des Dienst-
oder Ausbildungsverhältnisses**

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

§ 16

Sexuelle Belästigung

Wurde eine Bedienstete oder ein Bediensteter sexuell belästigt, so hat die betroffene Per-

son, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde der Person entstandenen Nachteils gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin, im Fall der sexuellen Belästigung nach § 6 Abs. 1 lit. b auch gegenüber dem Dienstgeber, Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 5.000,- Schilling.

§ 17

**Fristen für die Geltendmachung
von Ansprüchen**

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 9 und von vertraglich Bediensteten nach den §§ 12 und 16 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 9 und 12 beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder die Bedienstete bzw. der Bewerber oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder des beruflichen Aufstieges erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung von vertraglich Bediensteten nach § 15 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 10 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach den §§ 13 und 16 gegenüber dem Land Tirol sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin nach § 16 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 13 beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Beförderung erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 15 ist binnen 14 Tagen bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 665/1994, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach den Abs. 1 und 2.

4. Abschnitt Organe

§ 18

Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Tiroler Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission – im folgenden kurz Kommission genannt – einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an:

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

b) eine Vertreterin oder ein Vertreter der Tiroler Landeskrankenanstalten-Ges. m. b. H.,

c) eine Vertreterin oder ein Vertreter des Zentralbetriebsrates der Tiroler Landeskrankenanstalten-Ges. m. b. H. sowie

d) die Gleichbehandlungsbeauftragten mit beratender Stimme.

(3) Mindestens vier stimmberechtigte Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission müssen Frauen sein.

(4) Mindestens zwei Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kommission müssen im rechtskundigen Verwaltungsdienst tätig sein.

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

(6) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. a, b und c ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen. Die Mitglieder werden im Falle ihrer Verhinderung durch ihr Ersatzmitglied vertreten.

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

(8) Die Kommission hat aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter der oder des Vorsitzenden zu wählen. Die oder der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

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

(10) Die Kommission hat eine Geschäftsordnung zu erlassen, die insbesondere nähere Bestimmungen über die Einberufung zu den Sitzungen und deren Durchführung, über die Aufnahme von Niederschriften, über den Gang und das Ergebnis der Beratungen und über die fallweise Beiziehung von Sachverständigen zu enthalten hat.

(11) Die Kanzleigeschäfte der Kommission hat die nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung der Anliegen der Jugend, der Familien und der Frauen befaßte Abteilung zu besorgen.

§ 19

Aufgaben

der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Kommission hat

a) die Landesregierung in Fragen der Gleichbehandlung und der Frauenförderung zu beraten,

b) nach Maßgabe des § 20 binnen acht Wochen nach dem Einlangen des Antrages ein Gutachten abzugeben,

c) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung oder der Frauenförderung im Landesdienst unmittelbar berühren, mit zu begutachten.

(2) Die Kommission hat weiters einen Dreiervorschlag für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen zu erstellen. Dabei ist auf die Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberinnen in Fragen der Gleichbehandlung und der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

(3) Die Kommission kann sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen befassen.

§ 20
**Gutachten
der Gleichbehandlungskommission**

(1) Auf Antrag einer Gleichbehandlungsbeauftragten, einer betroffenen Bediensteten oder Bewerberin oder eines betroffenen Bediensteten oder Bewerbers hat die Kommission ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder eine sexuelle Belästigung nach den §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 31 vorliegt.

(2) Ein Antrag an die Kommission ist binnen sechs Monaten ab der behaupteten sexuellen Belästigung bzw. ab Kenntnis der behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes zulässig.

(3) Ist die Kommission der Auffassung, daß bei einem bestehenden Dienst- oder Ausbildungsverhältnis eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

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

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

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

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

§ 21
**Verfahren
vor der Gleichbehandlungskommission**

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

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Person, die in ihrem Antrag eine ihr zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder eine sexuelle Belästigung nach den §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 31 behauptet, diesen Umstand lediglich glaub-

haft zu machen hat. Die Vertreterin bzw. der Vertreter des Dienstgebers hat im Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 5 darzulegen, daß

a) nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

b) das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

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

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

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

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

b) den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde.

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

§ 22
Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Zur Sicherstellung der Gleichbehandlung und zur Förderung von Frauen hat die Landesregierung aus den jeweiligen Dreivorschlägen der Gleichbehandlungskommission

a) eine Gleichbehandlungsbeauftragte für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen, mit Ausnahme des Bereiches der Tiroler Landeskrankenanstalten-Ges. m. b. H., und

b) eine Gleichbehandlungsbeauftragte für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen im Bereich der Tiroler Landeskrankenanstalten-Ges. m. b. H. zu bestellen.

(2) In derselben Weise hat die Landesregierung für jede Gleichbehandlungsbeauftragte eine Stellvertreterin zu bestellen.

(3) Die Kanzleiarbeiten für die Gleichbehandlungsbeauftragte nach Abs. 1 lit. a sind von der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung

der Anliegen der Jugend, der Familien und der Frauen befaßten Abteilung zu besorgen.

§ 23

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und die Frauenförderung in ihrem Bereich betreffenden Fragen zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben in ihrem Bereich insbesondere Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung und der Frauenförderung entgegenzunehmen und zu beantworten.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Schlichtungsverfahren (§ 24) durchzuführen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei begründetem Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder einer sexuellen Belästigung nach den §§ 3 bis 6 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener betroffenen Person, die eine ihr zugefügte Verletzung behauptet, unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

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

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben dem Landtag im Wege der Landesregierung jedes zweite Jahr ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und der Frauenförderung in den vorangegangenen Jahren zum Gegenstand hat sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthält. Zu diesem Bericht ist eine schriftliche Stellungnahme der Landesregierung einzuholen.

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

(8) Die Gleichbehandlungsbeauftragte nach § 22 Abs. 1 lit. a hat regelmäßig Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.

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

§ 24

Schlichtungsverfahren

(1) Jede Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrem Bereich auf Antrag einer oder eines

Bediensteten, die bzw. der eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder eine sexuelle Belästigung nach den §§ 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 31 behauptet, binnen zwei Wochen ab Antragstellung ein Schlichtungsgespräch durchzuführen.

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

(3) Wird im Zuge des Schlichtungsgespräches keine Einigung erzielt, so kann entweder die Gleichbehandlungsbeauftragte mit Zustimmung der oder des Betroffenen oder die bzw. der betroffene Bedienstete ein Gutachten nach § 20 beantragen.

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

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

§ 25

Vertrauenspersonen

(1) Für den Bereich jeder Dienststellenpersonalvertretung ist eine Frau als Vertrauensperson zu bestellen.

(2) Die Landesregierung hat die Vertrauenspersonen auf Vorschlag der jeweiligen Dienststellenpersonalvertretung zu bestellen. Übt die Dienststellenpersonalvertretung das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung aus, so ist die Gleichbehandlungsbeauftragte nach § 22 Abs. 1 lit. a berechtigt, eine Vertrauensperson vorzuschlagen.

(3) Die Vertrauenspersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung und die Frauenförderung betreffenden Fragen in ihrem Wirkungsbereich zu befassen. Die Vertrauenspersonen haben die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Insbesondere haben die Vertrauenspersonen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und auf deren Verlangen an die Gleichbehandlungsbeauftragte nach § 22 Abs. 1 lit. a weiterzuleiten.

§ 26

Rechtsstellung der Organe

(1) Die Bestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauenspersonen so-

wie der Ersatzmitglieder und Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bedarf der Zustimmung der genannten Personen.

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

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

(4) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und der Frauenförderung ist zu ermöglichen.

§ 27

Verschwiegenheitspflicht

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

§ 28

Weisungsfreiheit

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

§ 29

Dauer der Funktionen

Die Tätigkeit als Mitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte sowie als Vertrauensperson dauert fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

§ 30

Ruhen und Enden von Funktionen

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

a) ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und

b) während der Zeit

1. der Suspendierung,

2. der Außerdienststellung,

3. einesurlaubes von mehr als drei Monaten und

4. der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.

(2) Die Funktionen nach Abs. 1 enden

a) mit dem Ablauf der Bestelldauer,

b) mit dem Wegfall der Voraussetzungen für die Bestellung,

c) mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,

d) mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,

e) durch Verzicht,

f) für Vertrauenspersonen überdies durch Ausscheiden aus dem Bereich der betreffenden Dienststellenpersonalvertretung.

5. Abschnitt

Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen

§ 31

Frauenförderungsgebot

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

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

b) von Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

§ 32

Frauenförderungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat nach Anhören der Gleichbehandlungsbeauftragten auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten und der zu erwartenden Fluktuation durch Verordnung ein Frauenförderungsprogramm

gramm für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erlassen. Das Frauenförderungsprogramm ist nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Frauenförderungsprogramm ist festzulegen, in welchem Zeitraum und mit welchen personellen, organisatorischen und aus- und weiterbildenden Maßnahmen Benachteiligungen von Frauen sowie eine bestehende Unterrepräsentation beseitigt werden können mit dem Ziel, einen Anteil von 40 v. H. der Frauen, bezogen auf Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) bzw. Funktionen in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften sowie der sonstigen Dienststellen und An-

stalten des Landes, zu erreichen. Insbesondere hat das Frauenförderungsprogramm Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowie unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

6. Abschnitt Schlußbestimmung

§ 33

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 28 mit 1. Oktober 1997 in Kraft.

(2) (Landesverfassungsbestimmung) § 28 tritt mit 1. Oktober 1997 in Kraft.

Der Landtagspräsident:
Mader

Der Landeshauptmann:
Weingartner

Das Mitglied der Landesregierung:
Eberle

Der Landesamtsdirektor:
Arnold

**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck**

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt S 1,- je Seite, jedoch mindestens S 10,-. Die Bezugsgebühr beträgt S 102,- für das Halbjahr. – Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion/Amtswirtschaftsstelle, Neues Landhaus, Zimmer 555.
Druck: Eigendruck

**Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.**