

LANDESGESETZBLATT

FÜR DAS BURGENLAND

Jahrgang 1997

Ausgegeben und versendet am 26. September 1997

20. Stück

57. Gesetz vom 15. Juli 1997, mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird (XVII. Gp. RV 182 AB 196)
58. Gesetz vom 15. Juli 1997, mit dem das Burgenländische Behindertengesetz geändert wird (XVII. Gp. RV 183 AB 198)
59. Gesetz vom 15. Juli 1997 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes und der Gemeinden (Landes-Gleichbehandlungsgesetz - LGBG) (XVII. Gp. RV 181 AB 195)

57. Gesetz vom 15. Juli 1997, mit dem das Objektivierungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Objektivierungsgesetz, LGBl.Nr. 56/1988, in der Fassung des Gesetzes LGBl.Nr. 29/1994, und der Kundmachung LGBl.Nr. 54/1995 wird wie folgt geändert:

- Nach § 4 Abs. 7 wird folgender Abs. 7a eingefügt:
"(7a) Eine von der Landesregierung zu bestellende Landesbedienstete, die der für Frauenfragen zuständigen Abteilung des Amtes der Landesregierung zur Dienstleistung zugewiesen ist, hat das Recht, an den Sitzungen der Objektivierungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Diese Tätigkeit ist ein unbesoldetes Ehrenamt. § 5 Abs. 1, 2 lit. c, 3 und 4, § 7 Abs. 6 zweiter Satz und § 9 Abs. 6 sind anzuwenden."
- (Verfassungsbestimmung) § 4 Abs. 8 lautet:
"(8) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Kommission und die nach Abs. 7a bestellte Dienstnehmerin sind bei der Ausübung der Funktion an keine Weisungen gebunden."
- Der bisherige Wortlaut des § 8 erhält die Absatzbezeichnung "(1)". Als neue Abs. 2 und 3 werden angefügt:
"(2) Die Objektivierungskommission hat bei der Erstellung des Reihungsvorschlages auf die Vorgaben des Frauenförderprogrammes soweit Bedacht zu nehmen, als dem nicht fachliche, persönliche oder soziale Auswahlkriterien (§ 10 Abs. 2) entgegenstehen.

(3) Die Aufnahmeempfehlung und der Reihungsvorschlag sind zu begründen. Im Reihungsvorschlag ist insbesondere anzugeben, ob für die Reihung fachliche, persönliche oder soziale Kriterien oder Kriterien der Frauenförderung maßgebend waren."

Artikel II (Verfassungsbestimmung)

Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

Der Präsident des Landtages: Der Landeshauptmann:
DDr. Schranz eh. Stix eh.

58. Gesetz vom 15. Juli 1997, mit dem das Burgenländische Behindertengesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Burgenländische Behindertengesetz, LGBl.Nr. 20/1966, zuletzt geändert mit Gesetz LGBl.Nr. 8/1997, wird wie folgt geändert:

- Im § 13 Abs. 2 lit. a wird das Zitat "in der geltenden Fassung" durch das Zitat "zuletzt geändert mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 14/1997" ersetzt.
- Im § 22 Abs. 1 lit. b wird das Zitat "Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl.Nr. 22/1970, in der geltenden Fassung" durch das Zitat "Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1970, zuletzt

geändert mit Bundesgesetz BGBl.Nr. 757/1996," ersetzt.

3. § 26 Abs. 2 lautet:

"(2) Während der Unterbringung in einer Einrichtung für Beschäftigungstherapie kann dem Behinderten ein angemessenes Taschengeld gewährt werden. Die Leistung eines gewährten Taschengeldes beginnt mit dem ersten Tag der Unterbringung und endet mit dem letzten Tag. Ist der Behinderte für mehr als drei Monate durchgehend von der Einrichtung abwesend, so ist ab Beginn des vierten Monats der Abwesenheit die Leistung des Taschengeldes einzustellen. Die Höhe des Taschengeldes richtet sich nach dem jeweils gültigen Taschengeld gemäß § 19 Abs. 3 des Burgenländischen Sozialhilfegesetzes, LGBl.Nr. 7/1975."

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

Der Präsident des Landtages: Der Landeshauptmann:
DDr. Schranz eh. Stix eh.

59. Gesetz vom 15. Juli 1997 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes und der Gemeinden (Landes-Gleichbehandlungsgesetz - L-GBG)

Der Landtag hat beschlossen:

1. HAUPTSTÜCK

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

**§ 1
Anwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für

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

(2) Das 2. und 4. Hauptstück dieses Gesetzes ist auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes

Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

**§ 2
Begriffsbestimmungen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind Behörden, Ämter und andere Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der Burgenländischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im folgenden KRAGES genannt), die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.

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

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

2. HAUPTSTÜCK

GLEICHBEHANDLUNG

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

**§ 3
Allgemeine Bestimmungen**

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

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

§ 4 Auswahlkriterien

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

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

§ 5 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

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

§ 6 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach den §§ 35 bis 37 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

§ 7 Sexuelle Belästigung

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

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

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

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. a) das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
- b) bei dem der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

§ 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

§ 9 Vertretung von Frauen in Kommissionen

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

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

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 10

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

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

§ 11

Festsetzung des Entgeltes

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

§ 12

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

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

§ 13

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

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

§ 14

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

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

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

§ 15

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

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

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

§ 16

Gleiche Arbeitsbedingungen

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

§ 17

Beendigung des Dienst- und Ausbildungsverhältnisses

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

§ 18

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis sexuell belästigt worden ist.

(2) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat im Fall des § 7 Abs. 1 Z 2 auch gegenüber dem betroffenen Rechtsträger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 5 000 S.

§ 19

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 14 und 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 10 und 14 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder des beruflichen Aufstieges erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGSNr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1997.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach den §§ 15 und 18 gegenüber dem Rechtsträger sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung erlangt hat.

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

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

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

3. HAUPTSTÜCK

MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

§ 20 Einteilung

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

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

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

§ 21 Einrichtung und Mitgliedschaft

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

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

(3) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder mit einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband befaßt, so gehören ihr

anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitgliedes eine auf Grund eines unverbindlichen gemeinsamen Vorschlages der Interessenvertretungen gemäß Art. 115 Abs. 3 B-VG von der Landesregierung bestellte Bürgermeisterin oder ein auf die gleiche Weise bestellter Bürgermeister an.

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

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

(6) Die Landesregierung hat je ein Mitglied der Kommission
1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter
zu bestellen.

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

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

§ 22

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

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

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst

unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

§ 23

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

(1) Auf Antrag einer der im Abs. 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten,
1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 3 oder
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 behauptet oder
3. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

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

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

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

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

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

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller oder bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des § 1 Abs. 1 und

2. entsprechend dem betroffenen Dienstverhältnis der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ oder der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der KRAGES zu erstatten.

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

1. den in Abs. 6 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

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

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

§ 24

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

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

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

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

(4) Die Kommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung

ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

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

§ 25

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 26

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Landesregierung hat

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

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

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

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

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

§ 27

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

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

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

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

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

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

4. Abschnitt

Kontaktfrauen

§ 28

Bestellung der Kontaktfrauen

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

entspricht und wenn jede dieser Dienststellen die Voraussetzungen des ersten Satzes erfüllt.

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

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

§ 29

Aufgaben der Kontaktfrauen

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

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

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

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

5. Abschnitt

Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befaßten Personen und Institutionen

§ 30

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen sind

in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

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

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

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

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

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

§ 31

Verschwiegenheitspflicht

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

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

Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

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

§ 32

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

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

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

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

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

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

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

4. HAUPTSTÜCK

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

§ 33

Frauenförderungsgebot

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

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Landesdienst).

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

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

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

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

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

§ 34

Frauenförderprogramm

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission haben die Landesregierung ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfaßten Dienststellen

(Frauenförderbereich Land) und die KRAGES ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen ihres Wirkungsbereiches (Frauenförderbereich KRAGES) zu erlassen.

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

(3) In den Frauenförderprogrammen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen im jeweiligen Frauenförderbereich beseitigt werden sollen. Dabei sind jeweils für drei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in den in Betracht kommenden Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen sowie in den in Betracht kommenden auf eine Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen festzulegen.

§ 35

Aufnahme in den Landesdienst

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

§ 36

Aufnahme in den Gemeindedienst

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

§ 37

Beruflicher Aufstieg im Landesdienst

Beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst ist darauf Bedacht zu nehmen, eine Unterrepräsentation

der Frauen (§ 33 Abs. 3) nach Maßgabe der Frauenförderprogramme kontinuierlich abzubauen. Hierdurch wird die Bewertung der besonderen Umstände des Einzelfalles (persönliche und fachliche Eignung sowie soziale Kriterien) nicht ausgeschlossen.

§ 38

Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst

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

5. HAUPTSTÜCK

EIGENER WIRKUNGSBEREICH

§ 39

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

6. HAUPTSTÜCK

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 40

Übergangsbestimmungen

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

§ 41

Inkrafttreten

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

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

Der Präsident des Landtages: Der Landeshauptmann:
DDr. Schranz eh. Stix eh.