



Landesgesetzblatt für Tirol

Jahrgang 2026

Kundgemacht am 22. Mai 2026

39. Tiroler Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz – TGADG

39. Gesetz vom 20. Mai 2026 über die Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst und über das Verbot von Diskriminierungen (Tiroler Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz – TGADG)

Der Landtag hat beschlossen:

**1. Hauptstück
Gleichbehandlung im Landesdienst**

**1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieses Hauptstück gilt, soweit im Abs. 2 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 um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol bewerben.
- (2) Dieses Hauptstück gilt nicht für Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

§ 2

Ziele

Dieses Hauptstück hat zum Ziel:

- a) die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Geschlechter sowie die besondere Förderung von Frauen im Landesdienst;
- b) die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung im Landesdienst.

§ 3

Begriffsbestimmungen

- (1) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers ist jedes Mitglied der Landesregierung, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person aufseiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.
- (2) Menschen mit einer Behinderung sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in

einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

2. Abschnitt

Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern

1. Unterabschnitt

Gleichbehandlungsgebot

§ 4

Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Niemand darf aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinn des Abs. 2 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Bedienstete im Zusammenhang mit

- a) einer Schwangerschaft oder
- b) einem Beschäftigungsverbot nach den §§ 4 Abs. 1 und 2 sowie 7 Abs. 1 und 2 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005, LGBL Nr. 63/2005, in der jeweils geltenden Fassung bzw. nach den §§ 3 Abs. 1 und 3 sowie 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221/1979, eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechtes in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes 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 Ziels angemessen und erforderlich.

(5) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor.

§ 5

Auswahlverfahren

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 der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten einer Bewerberin oder eines Bewerbers,
- e) zeitliche Belastungen durch Rehabilitationsmaßnahmen oder 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.

§ 6

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien wie Entlohnungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen dürfen Kriterien, die zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes führen können, für die Beurteilung der Tätigkeit nicht herangezogen werden.

§ 7

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

(1) In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind die mit der Verwendung bzw. der Funktion verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist wegen der Art der Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende 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 dem 4. Unterabschnitt geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen. Weiters sind in der Ausschreibung für höhere Verwendungen und Funktionen Frauen zur Bewerbung besonders zu ermuntern.

(2) In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind das für die ausgeschriebene Planstelle oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt bekannt zu geben. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass sich das Mindestgehalt bzw. das Mindestentgelt aufgrund der gesetzlichen Vorschriften gegebenenfalls durch anrechenbare Vordienstzeiten sowie sonstige mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundene Bezugs- bzw. Entlohnungsbestandteile erhöht.

§ 8

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes vor

- a) bei der Besetzung von Planstellen und Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht wegen der Art der vorgesehenen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt, oder
- b) aufgrund von Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten.

§ 9

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

- a) vom Vertreter oder von der Vertreterin des Dienstgebers sexuell belästigt wird,
- b) durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen, oder
- c) durch Dritte sexuell belästigt wird.

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

- a) das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- b) das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- c) 1. das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder
- 2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Vertreters oder der Vertreterin des Dienstgebers oder 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur sexuellen Belästigung einer anderen Person vor.

§ 10

Geschlechtsbezogene Belästigung

- (1) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch ein geschlechtsbezogenes Verhalten
- a) vom Vertreter oder von der Vertreterin des Dienstgebers belästigt wird,
 - b) durch Dritte belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen, oder
 - c) durch Dritte belästigt wird.
- (2) Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird,
- a) das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
 - b) das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
 - c) 1. das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder
 2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein geschlechtsbezogenes Verhalten seitens des Vertreters oder der Vertreterin des Dienstgebers oder 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.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur geschlechtsbezogenen Belästigung einer anderen Person vor.

§ 11

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 ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Bediensteten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis anzustreben.

2. Unterabschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 12

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. a, § 5 oder § 7 nicht begründet worden, so ist das Land Tirol gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt:

- a) mindestens drei Monatsbezüge, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Stelle erhalten hätte;
- b) bis zu drei Monatsbezüge, wenn die Bewerberin oder der Bewerber im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Stelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Maßgeblich für die Bemessung des Ersatzanspruches ist jeweils der für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V eines Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührende Betrag.

§ 13

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. b oder § 6 für gleiche Arbeit oder für eine

Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Bediensteter bzw. eine Bedienstete, gegenüber dem oder der keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgt, so hat sie bzw. er gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 14

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Wird einer Bediensteten oder einem Bediensteten wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. c eine freiwillige Sozialleistung, die kein Entgelt darstellt, nicht gewährt, so hat sie bzw. er gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 15

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Liegt eine vom Land Tirol zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. d vor, so ist die Bedienstete oder der Bedienstete auf ihr bzw. sein Verlangen in die entsprechenden Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung einzubeziehen oder der ihr bzw. ihm entstandene Vermögensschaden zu ersetzen und jeweils eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren.

§ 16

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. e, § 5 oder § 7 nicht beruflich aufgestiegen, so ist das Land Tirol zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt:

- a) die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die oder der Bedienstete bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre;
- b) die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate, wenn die oder der Bedienstete im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Maßgeblich für die Bemessung des Ersatzanspruches ist jeweils die Differenz zwischen dem Monatsentgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsentgelt.

§ 17

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. e, § 5 oder § 7 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist das Land Tirol zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt:

- a) die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die Beamtin oder der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl mit der Verwendung (Funktion) betraut worden wäre;
- b) die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate, wenn die Beamtin oder der Beamte im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht mit der Verwendung (Funktion) betraut worden wäre.

Maßgeblich für die Bemessung des Ersatzanspruches ist jeweils die Differenz zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 18

Gleiche Arbeitsbedingungen

Liegt eine vom Land Tirol zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 lit. f vor, so hat die oder der Bedienstete Anspruch auf Herstellung der gleichen Arbeitsbedingungen, wie sie vergleichbare Bedienstete genießen, gegenüber denen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 19

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes der oder des Bediensteten gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 4 Abs. 1 lit. g), so ist die Kündigung oder Entlassung aufgrund eines Antrages oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren. Lässt die oder der Bedienstete die Kündigung oder Entlassung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf den Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 20

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

(1) Wurde eine Bedienstete oder ein Bediensteter im Sinn der §§ 9 oder 10 belästigt, so hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, Anspruch auf eine Entschädigung zum Ausgleich der durch die Verletzung der Würde der betroffenen Person erlittenen persönlichen Beeinträchtigung, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 1.000,- Euro.

(2) Im Fall einer Belästigung im Sinn der §§ 9 Abs. 1 lit. b oder 10 Abs. 1 lit. b bestehen diese Ansprüche auch gegenüber dem Land Tirol.

§ 21

Bemessung des Schadenersatzes

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach den §§ 12 bis 20 ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 22

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und jede sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung durch einen Bediensteten oder eine Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

3. Unterabschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

§ 23

Fristen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 12 sind binnen sechs Monaten im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin bzw. der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung erlangt hat.

(2) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach den §§ 13, 14, 15 und 18 sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 ABGB gerichtlich geltend zu machen.

(3) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 16 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die bzw. der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstieges erlangt hat.

(4) Eine Kündigung oder Entlassung vertraglich Bediensteter nach § 19 erster Satz ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Ansprüche nach § 19 zweiter Satz sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung oder Entlassung gerichtlich geltend zu machen.

(5) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 20 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(6) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach den §§ 13, 14, 15 und 18 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen.

(7) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach § 17 sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin bzw. der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder der Beförderung erlangt hat.

(8) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten nach § 19 erster Satz ist binnen 14 Tagen bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin bzw. der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(9) Ansprüche von Beamtinnen oder von Beamten nach § 20 sind

a) gegenüber dem Land Tirol binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde,

b) gegenüber dem Belästiger bzw. der Belästigerin binnen drei Jahren gerichtlich

geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

(10) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29/1984, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 100/2025, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(11) Die Einbringung eines Antrages auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens oder eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach den Abs. 1 bis 9.

§ 24

Beweislast

(1) Werden von einer Person Ansprüche nach den §§ 12 bis 19 im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4, 5, 6 oder 7 glaubhaft zu machen. Dem Land Tirol obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, insbesondere dass

a) nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe, sondern andere vom Land Tirol glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

b) die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist, oder

c) im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 4 Abs. 4 vorliegt.

(2) Werden von einer Person Ansprüche nach § 20 im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Belästigung nach den §§ 9 oder 10 glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Klägerin oder vom Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Belästigung nach den §§ 9 Abs. 1 lit. b oder 10 Abs. 1 lit. b hat das Land Tirol als Beklagter zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die Belästigung durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

§ 25

Benachteiligungsverbot

(1) Die oder der Bedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für eine andere oder einen anderen Bediensteten, die oder der als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 gelten die §§ 12 bis 19 und 22, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 23 und hinsichtlich der Beweislast § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 26

Nebenintervention

Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die von der Landesregierung als Einrichtungen anerkannt wurden, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen des 2. Abschnitts dieses Hauptstückes haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von daraus abgeleiteten Ansprüchen als Nebenintervenient (§§ 17, 18 und 19 ZPO) beitreten.

4. Unterabschnitt

Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen

§ 27

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 einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

§ 28

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 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 der Frauen von 50 v. H., bezogen auf Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) bzw. Funktionen im Amt der Landesregierung, in den Bezirkshauptmannschaften und sonstigen Dienststellen sowie in Betrieben und Anstalten des Landes, soweit als möglich in den einzelnen Organisationseinheiten, zu erreichen. Insbesondere hat das Frauenförderungsprogramm Projekte zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowie unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

3. Abschnitt

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

1. Unterabschnitt

Gleichbehandlungsgebot

§ 29

Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Niemand darf aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Religion, seiner Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,

- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehören, Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Personen mit einer bestimmten Behinderung, Personen eines bestimmten Alters oder Personen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen 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 Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund der im Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe vor.

§ 30

Ausnahmen

(1) § 29 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern sie sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Unionsrechts oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit entgegenstehen, für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten ergibt, sofern dem nicht Vorschriften des Unionsrechts oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit entgegenstehen, sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung staatenloser Personen ergibt.

(2) Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung hindert den Dienstgeber nicht, von der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses mit einer Bewerberin oder einem Bewerber oder vom beruflichen Aufstieg, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme einer oder eines Bediensteten an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung abzusehen, wenn die betroffene Person aufgrund ihrer Behinderung für die vorgesehene Verwendung oder Ausbildung nicht geeignet oder befähigt ist.

§ 31

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien wie Entlohnungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen dürfen Kriterien, die zu einer Diskriminierung wegen eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe führen können, für die Beurteilung der Tätigkeit nicht herangezogen werden.

§ 32

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind die mit der Verwendung bzw. der Funktion verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe führen, es sei denn, ein bestimmtes Merkmal, das im Zusammenhang mit einem dieser Diskriminierungsgründe steht, ist wegen der Art der Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit.

§ 33

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals vor, das im Zusammenhang mit einem der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe steht, wenn dieses Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

- (2) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor, wenn diese
- a) aufgrund objektiver Kriterien erfolgt und angemessen ist,
 - b) durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, sachlich gerechtfertigt ist und
 - c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.
- (3) Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen nach Abs. 2 können insbesondere betreffen:
- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung;
 - b) die Festlegung besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für die Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und für die Festsetzung des Entgelts, mit dem Ziel,
 1. die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Bediensteten und von Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder
 2. den Schutz dieser Personengruppen sicherzustellen;
 - c) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für
 1. den Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis,
 2. die Besetzung bestimmter Planstellen und Funktionen oder
 3. bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile;
 - d) die Festsetzung eines Höchstalters für die Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, sofern dies aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen für die vorgesehene Tätigkeit oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand gerechtfertigt ist.
- (4) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters im Rahmen betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit vor, sofern es sich dabei um
- a) die Festlegung von Altersgrenzen als Voraussetzung für
 1. die Mitgliedschaft in diesen Systemen,
 2. den Bezug einer Alterspension oder
 3. den Bezug von Leistungen bei Invalidität;
 - b) die Festlegung unterschiedlicher Altersgrenzen für bestimmte Bedienstete, Gruppen von Bediensteten oder Kategorien von Bediensteten oder
 - c) die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen
- handelt und derartige Ungleichbehandlungen nicht zu einer Diskriminierung von Bediensteten aufgrund des Geschlechtes führen.

(5) Keine Diskriminierung stellen Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung im Berufsleben dar, die darauf abzielen, tatsächliche Benachteiligungen von Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die einer besseren Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese fördern.

§ 34

Belästigung

- (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch ein mit einem der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang stehendes Verhalten
- a) vom Vertreter oder von der Vertreterin des Dienstgebers belästigt wird oder
 - b) durch Dritte belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen Abhilfe zu schaffen, oder
 - c) durch Dritte belästigt wird.
- (2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein mit einem der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird,
- a) das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
 - b) das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- c) 1. das für die betroffene Person eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt oder
 - 2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein derartiges Verhalten seitens des Vertreters oder der Vertreterin des Dienstgebers oder 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.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung einer anderen Person vor.

2. Unterabschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, Geltendmachung von Ansprüchen

§ 35

Anwendung von Bestimmungen

(1) Hinsichtlich

- a) der Rechtsfolgen einer vom Land Tirol zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 29, 31 oder 32,
- b) der Rechtsfolgen einer Belästigung nach § 34 und
- c) der Bemessung des Schadenersatzes

gelten die §§ 12 bis 21 sinngemäß.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 gelten hinsichtlich

- a) der Fristen,
- b) der Beweislast,
- c) des Benachteiligungsverbotes und
- d) der Nebenintervention durch Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen des 3. Abschnittes haben,

die §§ 23 bis 26 sinngemäß.

§ 36

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung und jede Belästigung wegen eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe 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.

3. Unterabschnitt

Förderung von Menschen mit einer Behinderung

§ 37

Behindertenförderungsgebot

Der Dienstgeber hat

- a) auf eine Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung hinzuwirken und
- b) nach Maßgabe des § 38 dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung durch geeignete Maßnahmen der Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, der berufliche Aufstieg oder die Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung ermöglicht oder erleichtert wird (Behindertenförderungsgebot).

§ 38

Besondere Förderungsmaßnahmen

(1) Förderungsmaßnahmen nach § 37 lit. b können insbesondere sein:

- a) die behindertengerechte, insbesondere barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen, Sanitärräumen oder Arbeitsplätzen; dabei ist insbesondere auf die ÖNORM B 1600 Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen, Ausgabe 2023 05 01, Bedacht zu nehmen; diese Norm wird von Austrian Standards, Heinestraße 38, 1020 Wien, herausgegeben und für die Dauer ihrer Geltung bei der Abteilung Allgemeine Bauangelegenheiten des Amtes der Tiroler Landesregierung während der für den Parteienverkehr bestimmten Amtsstunden zur öffentlichen Einsichtnahme aufgelegt;
- b) die behindertengerechte Anpassung von Arbeitsgeräten, des Arbeitsrhythmus oder der Aufgabenverteilung;
- c) spezielle Einarbeitungsmaßnahmen für Bedienstete mit einer Behinderung;
- d) besondere Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung für Bedienstete mit einer Behinderung.

(2) Eine Verpflichtung zur Durchführung von Förderungsmaßnahmen für Menschen mit einer Behinderung besteht nicht, wenn diese rechtlich unzulässig sind oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Dienstgebers führen würden. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere

- a) der mit der Maßnahme verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand,
- b) die Größe der betroffenen Organisationseinheit,
- c) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers und
- d) die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Behindertenförderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen,

zu berücksichtigen. Die Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen im Sinn der lit. d ausgeglichen wird.

(3) Können bestimmte Förderungsmaßnahmen für Menschen mit einer Behinderung aus den im Abs. 2 genannten Gründen nicht durchgeführt werden, so hat der Dienstgeber durch andere zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Betroffenen im Sinn einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung anzustreben. Hinsichtlich der Prüfung der Zumutbarkeit derartiger Maßnahmen gilt Abs. 2 zweiter und dritter Satz sinngemäß.

4. Abschnitt

Organe

1. Unterabschnitt

Gleichbehandlungskommission

§ 39

Einrichtung, Zusammensetzung

- (1) Beim Amt der Tiroler Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission einzurichten.
- (2) Der Gleichbehandlungskommission 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 bzw. ein Vertreter der Tirol Kliniken GmbH,
 - c) eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Zentralbetriebsrates der Tirol Kliniken GmbH sowie
 - d) die Gleichbehandlungsbeauftragten mit beratender Stimme.

(3) 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 aufgrund eines Vorschlages der Zentralpersonalvertretung, die Bestellung der Vertreterin oder des Vertreters des Zentralbetriebsrates der Tirol Kliniken GmbH aufgrund eines Vorschlages dieses Zentralbetriebsrates. Übt die Zentralpersonalvertretung oder der Zentralbetriebsrat das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung aus, so kann die Landesregierung das fehlende Mitglied ohne Vorschlag der Zentralpersonalvertretung bzw. des Zentralbetriebsrates bestellen.

- (4) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. a, b und c ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(5) Mindestens vier stimmberechtigte Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission müssen Frauen sein.

(6) Mindestens zwei Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission müssen im rechtskundigen Verwaltungsdienst tätig sein.

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

(8) Die Gleichbehandlungskommission hat aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter der oder des Vorsitzenden zu wählen.

§ 40

Geschäftsführung

(1) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende hat die Gleichbehandlungskommission nach Bedarf einzuberufen.

(2) Sitzungen der Gleichbehandlungskommission können unter Verwendung vorhandener technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung in Form einer Videokonferenz durchgeführt werden. In diesem Fall

- a) gelten die per Video zugeschalteten Mitglieder als anwesend und nehmen an der Abstimmung in der Weise teil, dass sie ihre Stimme nach persönlichem Aufruf durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden mündlich abgeben,
- b) ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass den per Video zugeschalteten Mitgliedern die Tagesordnung und die für die Beratung und Beschlussfassung erforderlichen Unterlagen vollständig vorliegen,
- c) sind in der Niederschrift die Namen der persönlich anwesenden und der per Video zugeschalteten Mitglieder entsprechend festzuhalten,
- d) können auch sonstige Personen, die der Sitzung beigezogen werden, per Video zugeschaltet werden.

(3) Die Gleichbehandlungskommission 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 Stimmengleichheit gibt die Stimme der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

(4) In dringenden Fällen können Beschlüsse der Gleichbehandlungskommission auch im Umlaufweg gefasst werden. Dies hat in der Weise zu geschehen, dass der Antrag von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden unter Setzung einer Frist für die Stimmabgabe unter Verwendung geeigneter technischer Kommunikationsmittel, insbesondere per E-Mail, allen übrigen Mitgliedern zugeleitet wird. Diese haben ihre Stimme schriftlich mit Angabe des Datums der Entscheidung abzugeben und an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden innerhalb der von ihr bzw. ihm gesetzten Frist zu übermitteln. Erfolgt keine Stimmabgabe binnen offener Frist, so gilt dies als Ablehnung. Das Ergebnis der Beschlussfassung ist bei der nächsten Sitzung mitzuteilen und in die Niederschrift über diese Sitzung aufzunehmen.

(5) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission werden im Fall ihrer Verhinderung durch ihr Ersatzmitglied vertreten.

(6) Wenn dies zur Behandlung einer Angelegenheit erforderlich ist, kann die Gleichbehandlungskommission beschließen, Sachverständige oder sonstige geeignete Fachleute der Sitzung mit beratender Stimme beizuziehen.

(7) Die Gleichbehandlungskommission 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 Beiziehung von Sachverständigen oder sonstigen geeigneten Fachleuten zu enthalten hat.

(8) Die Kanzleigeschäfte für die Gleichbehandlungskommission sind vom Amt der Tiroler Landesregierung zu besorgen.

§ 41

Aufgaben

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat

a) die Landesregierung in Fragen

1. der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung im Landesdienst sowie

2. der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung im Landesdienst

zu beraten,

b) nach Maßgabe des § 42 binnen sechs Monaten nach dem Einlangen des Antrages ein Gutachten abzugeben,

c) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten nach lit. a und Abs. 4 unmittelbar berühren, zu begutachten.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat weiters einen Dreivorschlag für die Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter zu erstellen. Dabei ist auf die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen oder Bewerber, insbesondere auf deren Kenntnisse und Erfahrungen in Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung besonders Bedacht zu nehmen.

(3) Die Gleichbehandlungskommission kann sich mit allen

a) die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sowie

b) die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung

betreffenden Fragen befassen.

(4) Der Gleichbehandlungskommission obliegen die in den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes 1998, des Landesbedienstetengesetzes, des Gemeindebeamtengesetzes 2022, des Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 2012, des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes 1970, des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes und des Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetzes festgelegten Aufgaben im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot für Eltern und pflegende Angehörige.

§ 42

Gutachten

(1) Auf Antrag einer (eines) Gleichbehandlungsbeauftragten, einer betroffenen Bediensteten oder Bewerberin oder eines betroffenen Bediensteten oder Bewerbers hat die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten darüber zu erstellen, ob

a) eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 vorliegt,

b) eine Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34 vorliegt,

c) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 27 vorliegt oder

d) eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes nach § 37 vorliegt.

(2) Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission ist binnen drei Jahren ab der behaupteten Belästigung bzw. binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, des Frauenförderungsgebotes oder des Behindertenförderungsgebotes zulässig.

(3) Betrifft ein Antrag einer (eines) Gleichbehandlungsbeauftragten nicht eine Personengruppe, sondern eine betroffene Bedienstete oder Bewerberin oder einen betroffenen Bediensteten oder Bewerber, so bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung dieser Person.

(4) Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, des Frauenförderungsgebotes oder des Behindertenförderungsgebotes 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.

(5) Die Leiterin oder der Leiter der Organisationseinheit im Sinn des Abs. 4 hat der Gleichbehandlungskommission binnen einer angemessenen Frist, längstens jedoch binnen drei Monaten mitzuteilen, ob und wie sie oder er diesem Vorschlag nachgekommen ist, andernfalls die Gründe hierfür mitzuteilen. Ist die Gleichbehandlungskommission nach Erhalt dieser Mitteilung immer noch der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, des Frauenförderungsgebotes oder des

Behindertenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie 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.

§ 43

Verfahren

(1) Auf das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16, 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 – AVG, BGBl. I Nr. 51/1991, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2025, 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 nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32, eine Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 27 oder eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes nach § 37 behauptet, diesen Umstand glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist,

a) dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder eines der im § 29 genannten Diskriminierungsgründe vorliegt, insbesondere dass

1. andere glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder
2. die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil das betreffende Merkmal eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist, oder
3. im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 4 Abs. 4 oder des § 29 Abs. 3 vorliegt, oder

b) dass im Fall einer behaupteten Belästigung

1. die von der Antragstellerin oder dem Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen oder
2. eine Abhilfe gegen die Belästigung durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

(3) Die oder der von einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder einer Belästigung Betroffene kann sich vor der Gleichbehandlungskommission durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter eines Verbandes, einer Organisation oder einer anderen juristischen Person im Sinn des § 26 bzw. des § 35 Abs. 2 lit. d vertreten oder unterstützen lassen. Auf Antrag der oder des Betroffenen hat die Gleichbehandlungskommission dem Verfahren eine Vertreterin oder einen Vertreter einer solchen Einrichtung als Auskunftsperson beizuziehen; die Namhaftmachung der Einrichtung obliegt der Antragstellerin oder dem Antragsteller.

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

(5) Der Gleichbehandlungskommission 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 Geheimhaltung entgegensteht.

(6) Von der Akteneinsicht ausgenommen sind Aktenbestandteile, soweit deren Einsichtnahme durch die Gleichbehandlungskommission

- 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.

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

2. Unterabschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 44

Bestellung

(1) Die Landesregierung hat aus den jeweiligen Dreivorschlägen der Gleichbehandlungskommission eine(n) persönlich und fachlich geeignete(n)

a) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen, mit Ausnahme des Bereiches der Tirol Kliniken GmbH, (Gleichbehandlungsbeauftragte(r) für die Allgemeine Verwaltung) und

b) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen im Bereich der Tirol Kliniken GmbH (Gleichbehandlungsbeauftragte(r) für die Tirol Kliniken GmbH)

zu bestellen.

(2) In derselben Weise hat die Landesregierung für jede(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) eine erste und eine zweite persönlich und fachlich geeignete Stellvertreterin bzw. einen ersten und einen zweiten persönlich und fachlich geeigneten Stellvertreter zu bestellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden im Fall ihrer Verhinderung von den Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern der Reihe nach vertreten.

(3) Die Landesregierung hat den Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Besorgung ihrer Aufgaben erforderlichen Sach- und Geldmittel sowie die sich aus dem Stellenplan ergebende Anzahl von Landesbediensteten zur Verfügung zu stellen. Die Landesregierung hat die Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Auswahl dieser Landesbediensteten zu hören.

§ 45

Aufgaben

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen

a) die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung,

b) die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung sowie

c) die Gleichbehandlung von Eltern und pflegenden Angehörigen nach Maßgabe der im § 41 Abs. 4 genannten Gesetze

zu befassen und Gesetz- und Verordnungsentwürfe des Landes, die Angelegenheiten nach den lit. a, b und c unmittelbar berühren, zu begutachten.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich weiters hinsichtlich der diesem Gesetz unterliegenden Personen, die Unionsbürger oder Staatsangehörige anderer Vertragsstaaten des EWR-Abkommens oder der Schweiz sind, oder die nach den Vorschriften des Unionsrechtes oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration diesen Personen gleichzustellen sind, mit allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung zu befassen, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in Gesetzgebung oder Vollziehung Landessache sind. Insbesondere können sie Erhebungen durchführen und Analysen erstellen sowie der Öffentlichkeit entsprechende Informationen zur Verfügung stellen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind befugt, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung im Sinn des Abs. 1 lit. a und b zu setzen und unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben insbesondere ihren Wirkungsbereich betreffende Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter mündlich, telefonisch oder schriftlich in jeder technisch vorgesehenen Form entgegenzunehmen und zu beantworten sowie mitzuteilen, ob die Absicht besteht, weitere Maßnahmen zu ergreifen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Bedienstete bei der Verfolgung ihrer Rechte wegen behaupteter Verletzungen der Bestimmungen dieses Hauptstückes zu unterstützen, indem sie sie beraten und informieren, insbesondere über die Rechtslage, die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, des (der) Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen, die Rechtsschutzmöglichkeiten, die Verschwiegenheitspflichten der Gleichbehandlungskommission, der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen nach § 50, den Schutz personenbezogener Daten und die Möglichkeit, psychologische oder andere Formen der Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Schlichtungsverfahren nach § 46 und nach den Bestimmungen der im § 41 Abs. 4 genannten Gesetze im Zusammenhang mit der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union durchzuführen.

(7) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei begründetem Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 oder einer Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

(8) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Angelegenheiten nach Abs. 7 von der Disziplinarkommission zu hören.

(9) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben

- a) für den Zeitraum ihrer Funktionsdauer ein Arbeitsprogramm betreffend ihre Prioritäten und künftigen Tätigkeiten,
- b) für jedes Kalenderjahr einen Tätigkeitsbericht, einschließlich der Verwendung der ihnen zur Verfügung gestellten Sachmittel-, Geld- und Personalmittel und
- c) alle vier Jahre einen Bericht mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung und Diskriminierung, einschließlich struktureller Probleme,

zu erstellen und die für die Berichte nach lit. b und c erforderlichen Daten laufend zu erheben und entsprechend dem nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2024/1500 durch die Europäische Kommission zu erlassenden Durchführungsrechtsakt nach den dort genannten Indikatoren aufzuschlüsseln; personenbezogene Daten sind zu anonymisieren, und wenn dies nicht möglich ist, zu pseudonymisieren. Die Gleichbehandlungsbeauftragten können an die Landesregierung Empfehlung zur Erhebung von Daten im Zusammenhang mit ihren Aufgaben richten.

(10) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben dem Landtag im Weg der Landesregierung die Berichte nach Abs. 9 lit. b und c bis zum 30. Juni des Folgejahres vorzulegen. Zu diesen Berichten ist eine schriftliche Stellungnahme der Landesregierung einzuholen.

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

(12) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben regelmäßig Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.

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

(14) Die Gleichbehandlungsbeauftragten können, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach § 50 nicht entgegenstehen, mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen und Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung in den Angelegenheiten des Abs. 1 und 2 zusammenarbeiten und Informationen austauschen.

§ 46

Schlichtungsverfahren

(1) Jede(r) Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrem (seinem) Wirkungsbereich auf Antrag einer oder eines Bediensteten, die bzw. der eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32, eine Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 27 oder eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes nach § 37 behauptet, binnen vier Wochen ab Antragstellung ein Schlichtungsgespräch durchzuführen.

(2) Auf Ersuchen der (des) 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 (der) Gleichbehandlungsbeauftragte mit Zustimmung der oder des Betroffenen oder die bzw. der betroffene Bedienstete ein Gutachten nach § 42 beantragen.

(4) Nach Einlangen des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission kann die (der) 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.

(6) Im Schlichtungsverfahren ist allen Parteien des Schlichtungsverfahrens im gleichen Maß Gelegenheit zu geben, zum Gegenstand des Schlichtungsverfahrens Stellung zu nehmen.

(7) Wird auch im Zuge des zweiten Schlichtungsgesprächs keine Einigung erzielt, so hat die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte die Bedienstete oder den Bediensteten über die Möglichkeit der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz zu informieren.

3. Unterabschnitt

Vertrauenspersonen

§ 47

Bestellung

(1) Für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen, mit Ausnahme des Bereiches der Tirol Kliniken GmbH, ist für den Bereich jeder Dienststellenpersonalvertretung die erforderliche Anzahl an Vertrauenspersonen, von denen mindestens eine eine Frau sein muss, zu bestellen. Die Landesregierung hat die Vertrauenspersonen auf Vorschlag der jeweiligen Dienststellenpersonalvertretung zu bestellen. Übt die Dienststellenpersonalvertretung das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach der Aufforderung durch die Landesregierung aus, so ist die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte für die Allgemeine Verwaltung berechtigt, Vertrauenspersonen vorzuschlagen.

(2) Für die im § 1 Abs. 1 genannten Personen im Bereich der Tirol Kliniken GmbH hat der für die Personalangelegenheiten zuständige Geschäftsführer der Gesellschaft nach Anhören der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten für die Tirol Kliniken GmbH und deren Zentralbetriebsrates die erforderliche Anzahl an Vertrauenspersonen, von denen mindestens eine eine Frau sein muss, zu bestellen und deren Wirkungsbereich festzulegen.

§ 48

Aufgaben

(1) Die Vertrauenspersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern 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 mündlich, telefonisch oder schriftlich in jeder technisch vorgesehenen Form entgegenzunehmen und auf deren Verlangen an die zuständige/den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragte(n) weiterzuleiten.

(2) Die Vertrauenspersonen haben sich in ihrem Wirkungsbereich nach Maßgabe der Bestimmungen der im § 41 Abs. 4 genannten Gesetze mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen zu befassen.

4. Unterabschnitt

Gemeinsame Bestimmungen

§ 49

Rechtsstellung der Organe

(1) Die Bestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauenspersonen sowie 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 Grund 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 Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung ist zu ermöglichen.

§ 50

Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten, die ihnen zur Verfügung gestellten Bediensteten, die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Vertrauenspersonen haben über alle ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen Verschwiegenheit zu bewahren, soweit dies aufgrund eines schutzwürdigen Interesses nach Art. 22a Abs. 2 zweiter Satz B-VG, insbesondere zur Wahrung von Dienst- oder Betriebsgeheimnissen oder des Rechts auf Schutz der personenbezogenen Daten, erforderlich ist. Sie sind weiters 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 oder Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte(r), als Stellvertreterin oder Stellvertreter der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten oder als Vertrauensperson und nach der Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

§ 51

Befangenheit

Für die Befangenheit der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreter(innen) und der Vertrauenspersonen gilt § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 AVG sinngemäß.

§ 52

Weisungsfreiheit, Aufsicht

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

(2) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen zu informieren. Diese sind verpflichtet, der Landesregierung die verlangten Auskünfte zu erteilen.

(3) Eine Verpflichtung zur Auskunftserteilung besteht abweichend vom Abs. 2 nicht

- a) im Fall des § 50 zweiter Satz und
- b) über sonstige, bestimmte Bedienstete betreffende Angelegenheiten, sofern diese der Auskunftserteilung nicht ausdrücklich zustimmen.

§ 53

Dauer der Funktionen

(1) Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte(r), als Stellvertreterin bzw. Stellvertreter der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten und als Vertrauensperson dauert fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten, die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen bleiben auch nach dem Ablauf der Funktionsdauer so lange im Amt, bis die neuen Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission bzw. die neuen Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die neuen Vertrauenspersonen bestellt worden sind.

§ 54

Ruhen und Enden von Funktionen

(1) Die Funktion als Mitglied oder Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte(r), als Stellvertreterin bzw. Stellvertreter der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten 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,

- 4. eines Karenzurlaubes und
 - 5. der Ableistung des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes.
- (2) Die Funktionen nach Abs. 1 enden
- a) mit dem Ablauf der Bestellsdauer,
 - 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 bzw. der Tirol Kliniken GmbH.

2. Hauptstück

Gleichbehandlung im Gemeindedienst

§ 55

Geltungsbereich

Dieses Hauptstück gilt

- a) für alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehenden Bediensteten und
- b) für Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

§ 56

Sinngemäße Anwendung des 1. Hauptstückes

Soweit in diesem Hauptstück nichts anderes bestimmt ist, ist auf die im § 55 genannten Personen das 1. Hauptstück mit der Maßgabe, dass jeweils in der grammatikalisch richtigen Form an die Stelle des Landes Tirol die Gemeinde bzw. der Gemeindeverband, an die Stelle des Wortes „Landesdienst“ die Wortfolge „im Dienst der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes“ und an die Stelle der Landesregierung bzw. des Mitgliedes der Landesregierung das nach den organisationsrechtlichen Vorschriften zuständige Organ treten, und mit folgenden Abweichungen sinngemäß anzuwenden:

- a) Die §§ 1, 45 Abs. 10 und 52 gelten nicht;
- b) § 27 gilt mit der Maßgabe, dass das Frauenförderungsgebot auch für jene Gemeinden und Gemeindeverbände gilt, in denen kein Frauenförderungsprogramm besteht; § 28 gilt mit der Maßgabe, dass ein Frauenförderungsprogramm nur in jenen Gemeinden und Gemeindeverbänden zu erlassen ist, die mehr als 20 Bedienstete ganzjährig beschäftigen und in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- c) An die Stelle des § 39 treten für den Bereich der Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und der Gemeindeverbände die Bestimmungen des § 57 und für den Bereich der Stadt Innsbruck die Bestimmungen des § 58;
- d) § 40 Abs. 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Gleichbehandlungskommission der Stadt Innsbruck beschlussfähig ist, wenn drei stimmberechtigte Mitglieder anwesend sind;
- e) § 40 Abs. 8 gilt mit der Maßgabe, dass die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungskommission für die Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und für die Gemeindeverbände der Gemeindeverband für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister und für die Gleichbehandlungskommission der Stadt Innsbruck der Stadtmagistrat zu besorgen hat;
- f) An die Stelle des § 44 treten die Bestimmungen des § 59;
- g) § 45 gilt mit der Maßgabe, dass der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Innsbruck durch Verordnung des Gemeinderates weitere Aufgaben wie
 - 1. die Mitwirkung bei der einvernehmlichen Problemlösung im Fall sexueller Belästigung,
 - 2. die Teilnahme an Aufnahmegesprächen auf Wunsch der betreffenden Bewerberin oder des betreffenden Bewerbers,
 - 3. die Beiziehung auf Verlangen der betroffenen Bediensteten bzw. des betroffenen Bediensteten zur Besprechung von Dienstbeschreibungen,
 - 4. die jährliche Berichterstattung an den Gemeinderat über ihre Tätigkeit

übertragen werden können;

- h) § 47 gilt mit der Maßgabe, dass eine Vertrauensperson für jede Dienststelle (jeden Betrieb) zu bestellen ist, in der (dem) eine Dienstnehmersvertretung eingerichtet ist, und das Vorschlagsrecht der jeweiligen Dienstnehmersvertretung obliegt; übt die Dienstnehmersvertretung das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung durch den Bürgermeister (Verbandsobmann) aus, so ist die Vertrauensperson vom Bürgermeister (Verbandsobmann) ohne Bindung an einen Vorschlag zu bestellen.

§ 57

Gleichbehandlungskommission der Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und der Gemeindeverbände

(1) Beim Gemeindeverband für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister ist die Gleichbehandlungskommission der Gemeinden und der Gemeindeverbände für den Bereich der Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und der Gemeindeverbände einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören als Mitglieder an:

- a) drei Vertreterinnen oder Vertreter der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Dienstgeber),
- b) drei Vertreterinnen oder Vertreter der Bediensteten der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Dienstnehmer), von denen eine oder einer Bedienstete bzw. Bediensteter eines Bezirkskrankenhauses und die übrigen beiden Bedienstete einer Gemeinde oder eines sonstigen Gemeindeverbandes sein müssen, sowie
- c) die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) nach § 59 Abs. 1 mit beratender Stimme.

(3) Mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission müssen Frauen sein.

(4) Mindestens ein Mitglied und Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission sollen im rechtskundigen Verwaltungsdienst tätig sein.

(5) Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. a und b sind vom Verbandsausschuss des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister zu bestellen. Die Bestellung der Vertreterinnen oder der Vertreter der Dienstgeber erfolgt aufgrund eines Vorschlages des Tiroler Gemeindeverbandes. Die Bestellung der Vertreterinnen oder der Vertreter der Dienstnehmer erfolgt hinsichtlich der Bediensteten bzw. des Bediensteten eines Bezirkskrankenhauses aufgrund eines Vorschlages der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Sektion Tirol, und hinsichtlich der übrigen beiden Bediensteten aufgrund eines Vorschlages der younion, Landesgruppe Tirol. Üben die jeweils Vorschlagsberechtigten das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung durch den Verbandsobmann des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister aus, so kann der Verbandsausschuss des Gemeindeverbandes die fehlenden Mitglieder ohne Vorschlag der jeweils Vorschlagsberechtigten bestellen.

(6) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. a und b ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

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

(8) Die Gleichbehandlungskommission ist zu ihrer konstituierenden Sitzung vom Obmann des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister einzuberufen. Dieser leitet die Sitzung, bis aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender und eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter der oder des Vorsitzenden gewählt sind.

§ 58

Gleichbehandlungskommission der Stadt Innsbruck

(1) Beim Stadtmagistrat ist eine Gleichbehandlungskommission für den Bereich der Stadt Innsbruck einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören als Mitglieder an:

- a) zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Stadt Innsbruck (Dienstgeber),
- b) zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Personalvertretung der Stadt Innsbruck (Dienstnehmer) sowie
- c) die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte nach § 59 Abs. 2 mit beratender Stimme.

(3) Mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission müssen Frauen sein.

(4) Mindestens ein Mitglied und Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission muss im rechtskundigen Verwaltungsdienst tätig sein.

(5) Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. a und b sind vom Stadtsenat zu bestellen. Die Bestellung der Vertreterinnen oder der Vertreter der Personalvertretung erfolgt aufgrund eines Vorschlages des Hauptausschusses. Übt der Hauptausschuss das Vorschlagsrecht nicht innerhalb von vier Wochen nach Aufforderung durch den Stadtsenat aus, so kann der Stadtsenat die fehlenden Mitglieder ohne Vorschlag des Hauptausschusses bestellen.

(6) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. a und b ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

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

(8) Die Gleichbehandlungskommission ist zu ihrer konstituierenden Sitzung vom Bürgermeister einzuberufen. Dieser leitet die Sitzung, bis aus dem Kreis der stimmberechtigten Mitglieder eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender und eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter der oder des Vorsitzenden gewählt sind.

§ 59

Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Der Verbandsausschuss des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister hat aufgrund eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission nach § 57 eine(n) persönlich und fachlich geeignete(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die im § 55 genannten Personen aller Gemeinden, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, und Gemeindeverbände zu bestellen. Der Verbandsausschuss kann auch die (den) von der Landesregierung nach § 44 bestellte(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die Allgemeine Verwaltung mit deren (dessen) Zustimmung als Gleichbehandlungsbeauftragte(n) bestellen. In diesem Fall kommt der Gleichbehandlungskommission binnen einer angemessenen Frist ein Anhörungsrecht zu und hat der Gemeindeverband für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister dem Land Tirol die für die Erfüllung der Aufgaben der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten entstehenden Kosten zu ersetzen; die Vereinbarung eines pauschalierten Kostenersatzes ist zulässig.

(2) Der Bürgermeister der Stadt Innsbruck hat aufgrund eines Dreivorschlages der Gleichbehandlungskommission nach § 58 eine(n) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) für die im § 55 genannten Personen der Stadt Innsbruck zu bestellen.

(3) In derselben Weise hat der Verbandsausschuss des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister bzw. der Bürgermeister der Stadt Innsbruck eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Im Fall einer Bestellung der (des) von der Landesregierung bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten für die Allgemeine Verwaltung als Gleichbehandlungsbeauftragte(n) nach Abs. 1 ist auf deren (dessen) Vorschlag auch eine ihrer (seiner) Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter als Stellvertreterin bzw. Stellvertreter der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Abs. 1 dritter Satz gilt sinngemäß.

(4) Der Verbandsausschuss des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister bzw. der Bürgermeister der Stadt Innsbruck hat der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Besorgung der Aufgaben erforderlichen Sach- und Geldmittel sowie die erforderliche Anzahl an Bediensteten des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister bzw. der Stadt Innsbruck zur Verfügung zu stellen. Werden im Fall einer Bestellung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten nach Abs. 1 zweiter Satz zur Aufgabenerfüllung der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten für die Allgemeine Verwaltung zugewiesene Sach-, Geld- und Personalmittel herangezogen, so hat der Gemeindeverband für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister dem Land Tirol die dadurch entstehenden Kosten zu ersetzen; die Vereinbarung eines pauschalierten Kostenersatzes ist zulässig.

§ 60

Weisungsfreiheit, Aufsicht

(1) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.

(2) Die Verbandsversammlung des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungskommission nach § 57 sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten nach § 59 Abs. 1 zu informieren. Die Verbandsversammlung kann im Interesse einer wirksamen Aufsicht die Ausübung des

Aufsichtsrechtes an den Verbandsausschuss des Gemeindeverbandes für Zuwendungen an ausgeschiedene Bürgermeister übertragen.

(3) Der Gemeinderat bzw. die Verbandsversammlung ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereiches der für Dienststellen (Betriebe) der Gemeinde bzw. des Gemeindeverbandes bestellten Vertrauenspersonen (§ 56 lit. h) zu informieren.

(4) Der Gemeinderat der Stadt Innsbruck ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungskommission nach § 58, der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten nach § 59 Abs. 2 und der für Dienststellen (Betriebe) der Stadt Innsbruck bestellten Vertrauenspersonen (§ 56 lit. h) zu informieren.

(5) Die im Abs. 1 genannten Organe sind verpflichtet, dem nach Abs. 2, 3 oder 4 jeweils die Aufsicht ausübenden Organ die verlangten Auskünfte zu erteilen.

(6) Eine Verpflichtung zur Auskunftserteilung besteht abweichend vom Abs. 5 nicht

- a) über vertrauliche Mitteilungen von Bediensteten (§ 56 in Verbindung mit § 50 zweiter Satz) und
- b) über sonstige, bestimmte Bedienstete betreffende Angelegenheiten, sofern diese der Auskunftserteilung nicht ausdrücklich zustimmen.

3. Hauptstück

Verbot von Diskriminierungen

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 61

Geltungsbereich

(1) Dieses Hauptstück gilt für

- a) die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung der Aufgaben der Hoheitsverwaltung in Angelegenheiten, die in Gesetzgebung Landessache sind, und der Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung;
- b) natürliche und juristische Personen in Bezug auf Tätigkeiten, die der Gesetzgebung des Landes unterliegen.

(2) Durch dieses Hauptstück wird die Zuständigkeit des Bundes nicht berührt. Dieses Hauptstück gilt insbesondere nicht für die im § 63 Abs. 2 genannten Angelegenheiten, soweit diese in Gesetzgebung Bundessache sind, sowie für die Auftragsverwaltung des Bundes im Sinn des Art. 104 Abs. 2 B-VG.

(3) Durch dieses Hauptstück werden die Vorschriften des 1. und 2. Hauptstückes über die Gleichbehandlung nicht berührt.

§ 62

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinn des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Frau im Zusammenhang mit

- a) einer Schwangerschaft oder
- b) einem Mutterschaftsurlaub im Sinn des Art. 8 der Richtlinie 92/85/EG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. 1992 Nr. L 348, S. 1, wie einem nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften des Bundes und der Länder für einen bestimmten Zeitraum vor und nach der Entbindung bestehenden absoluten Beschäftigungsverbot,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechtes, Personen, die einer bestimmten

ethnischen Gruppe angehören, Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Personen mit einer bestimmten Behinderung, Personen eines bestimmten Alters oder Personen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen 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.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund der in den Abs. 1, 2 und 3 genannten Diskriminierungsgründe vor.

(5) Menschen mit Behinderungen sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

2. Abschnitt

Verbot der Diskriminierung

§ 63

Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Bei der Besorgung von Aufgaben und bei Tätigkeiten nach § 61 Abs. 1 ist jede Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung verboten.

(2) Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

- a) Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- b) soziale Vergünstigungen;
- c) Bildung;
- d) Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, und Versorgung mit diesen Gütern und Dienstleistungen;
- e) Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit;
- f) Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- g) Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

§ 64

Ausnahmen

(1) § 63 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern sie sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Unionsrechts über die Gleichstellung von Personen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit entgegenstehen, sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenloser Personen ergibt.

(2) Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verbietet es nicht, Menschen mit Behinderungen vom Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit oder von der Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung oder der beruflichen Weiterbildung auszuschließen, wenn diese aufgrund ihrer Behinderung für die betreffende Erwerbstätigkeit oder für die Teilnahme an der betreffenden beruflichen Aus- oder Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht geeignet oder befähigt sind.

§ 65

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals vor, das im Zusammenhang mit einem der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, wenn dieses Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor, wenn

- a) sie aufgrund objektiver Kriterien erfolgt und angemessen ist,

- b) sie durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, sachlich gerechtfertigt ist und
- c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(3) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung vor, die darin besteht, dass Güter und Dienstleistungen im Sinn des § 63 Abs. 2 lit. d ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitgestellt werden, wenn

- a) dies durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und
- b) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Keine Diskriminierung stellen Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung dar, die darauf abzielen, tatsächliche Benachteiligungen von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt insbesondere

- a) für Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, und
- b) für Maßnahmen, die einer besseren Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt oder in die Gesellschaft dienen oder diese fördern.

§ 66

Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 61 Abs. 1 durch eine für das jeweilige Organ oder den jeweiligen Rechtsträger handelnde Person durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten belästigt wird.

(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das

- a) die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
- b) für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- c) für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt.

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

3. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Verbotes der Diskriminierung, Geltendmachung von Ansprüchen

§ 67

Anspruch auf Schadenersatz

(1) Wurde eine Person diskriminiert, so hat sie unbeschadet der Möglichkeit der Anfechtung von individuellen Verwaltungsakten und Entscheidungen der Verwaltungsgerichte oder der Geltendmachung von Ansprüchen aus einem zivilrechtlichen Rechtsverhältnis gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger im ordentlichen Rechtsweg Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Wurde eine Person im Sinn des § 66 belästigt, so hat sie gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögensseinbuße besteht, Anspruch auf eine Entschädigung zum Ausgleich der durch die Verletzung ihrer Würde erlittenen persönlichen Beeinträchtigung, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 1.000,- Euro. Diese Ansprüche bestehen auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger, wenn dessen zuständiges Organ oder der oder die Vorgesetzte des Belästigers oder der Belästigerin es schuldhaft unterlassen hat, gegen die Belästigung Abhilfe zu schaffen.

§ 68

Bemessung des Schadenersatzes

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach § 67 ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 69

Fristen

(1) Ansprüche nach § 67 Abs. 1, die sich nicht auf eine Diskriminierung bei der Besorgung von Aufgaben der Hoheitsverwaltung stützen, sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 ABGB im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen.

(2) Ansprüche nach § 67 Abs. 2 sind von der betroffenen Person binnen drei Jahren im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

§ 70

Beweislast

(1) Werden von einer Person Ansprüche nach § 67 Abs. 1 im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Diskriminierung glaubhaft zu machen. Dem beklagten Rechtsträger obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt, insbesondere dass

- a) nicht auf einen der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe bezogene Gründe, sondern andere vom beklagten Rechtsträger glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder
- b) die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil ein Merkmal, das im Zusammenhang mit einem der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, oder
- c) im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinn des § 62 Abs. 3 vorliegt.

(2) Werden von einer Person Ansprüche nach § 67 Abs. 2 im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Belästigung nach § 66 glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Klägerin oder vom Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Inanspruchnahme des jeweiligen Rechtsträgers nach § 67 Abs. 2 zweiter Satz obliegt es diesem als Beklagtem zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die Belästigung durch das zuständige Organ oder durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte des Belästigers oder der Belästigerin nicht schuldhaft unterlassen wurde.

§ 71

Benachteiligungsverbot

(1) Die betroffene Person darf als Reaktion auf eine Beschwerde, auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Verbotes der Diskriminierung oder eines Verfahrens zur Geltendmachung von Schadenersatz nach § 67 bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 61 Abs. 1 nicht benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für eine andere Person, die als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 gelten § 67 Abs. 1, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 69 und hinsichtlich der Beweislast § 70 Abs. 1 sinngemäß.

§ 72

Nebenintervention

Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die von der Landesregierung als Einrichtungen anerkannt wurden, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung dieses Hauptstückes haben, können auf Verlangen der betroffenen Person einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von daraus abgeleiteten Ansprüchen als Nebenintervenient (§§ 17, 18 und 19 ZPO) beitreten.

§ 73

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe, jede Belästigung im Sinn des § 66 sowie jede Benachteiligung im Sinn des § 71 Abs. 1 durch einen Bediensteten oder eine Bedienstete des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

4. Abschnitt

Menschen mit Behinderungen

§ 74

Besondere Maßnahmen

(1) Die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper haben erforderlichenfalls nach Maßgabe der Abs. 2, 3 und 4 durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe

- a) Zugang zu Amtsgebäuden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen der genannten Rechtsträger haben und
- b) die von den genannten Rechtsträgern im Rahmen der Hoheits- und der Privatwirtschaftsverwaltung erbrachten Angebote und Leistungen nutzen und in Anspruch nehmen können, insbesondere, soweit diese für Menschen mit Behinderung von besonderer Bedeutung sind.

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 können insbesondere sein:

- a) die behindertengerechte, insbesondere barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Amtsgebäuden; dabei ist insbesondere auf die ÖNORM B 1600 Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen, Ausgabe 2023 05 01, Bedacht zu nehmen; diese Norm wird von Austrian Standards, Heinestraße 38, 1020 Wien, herausgegeben und für die Dauer ihrer Geltung bei der Abteilung Allgemeine Bauangelegenheiten des Amtes der Tiroler Landesregierung während der für den Parteienverkehr bestimmten Amtsstunden zur öffentlichen Einsichtnahme aufgelegt;
- b) die behindertengerechte Gestaltung, Ausstattung oder Adaptierung von sonstigen öffentlichen, insbesondere kommunikationstechnischen, Einrichtungen;
- c) die behindertengerechte Gestaltung und Aufbereitung von Informationen;
- d) die besondere Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Wahrnehmung ihrer Amtsgeschäfte, soweit sie einer solchen bedürfen.

(3) Eine Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen nach Abs. 1 besteht nicht, wenn diese rechtlich unzulässig wären oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würden. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere

- a) der mit der Maßnahme verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand,
- b) die Größe der betroffenen Organisationseinheit,
- c) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des jeweiligen Rechtsträgers und
- d) die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Behindertenförderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen,

zu berücksichtigen. Die Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen im Sinne der lit. d ausgeglichen werden kann.

(4) Können bestimmte Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen aus den im Abs. 3 genannten Gründen nicht durchgeführt werden, so ist durch andere zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Betroffenen im Sinn einer größtmöglichen Erleichterung anzustreben. Hinsichtlich der Prüfung der Zumutbarkeit derartiger Maßnahmen gilt Abs. 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß.

§ 75

Aktionsplan

(1) Zur Erreichung der Zielsetzungen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, hat die Landesregierung einen Aktionsplan zu erstellen und dem Landtag zuzuleiten.

(2) Der Aktionsplan hat einen Zeitraum von zehn Jahren zu umfassen. Mindestens alle fünf Jahre sind Teilbereiche des Aktionsplanes zu evaluieren.

§ 76

Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen

(1) Websites und mobile Anwendungen des Landes Tirol, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper und der sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts haben den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach Abs. 2 zu entsprechen. Hiervon ausgenommen sind folgende Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen:

- a) Dateien mit Büroanwendungsformaten, die vor dem 23. September 2018 veröffentlicht wurden und deren Inhalte nicht für laufende Verwaltungsverfahren des jeweiligen Rechtsträgers erforderlich sind;
- b) aufgezeichnete zeitbasierte Medien, wie Video- und Audiomedien, die vor dem 23. September 2020 veröffentlicht wurden;
- c) live übertragene zeitbasierte Medien;
- d) Online-Karten und Kartendienste, sofern bei Karten für Navigationszwecke wesentliche Informationen in einer barrierefrei zugänglichen Weise digital bereitgestellt werden;
- e) Inhalte von Dritten, die vom jeweiligen Rechtsträger weder finanziert noch entwickelt werden und die auch nicht dessen Kontrolle unterliegen;
- f) Reproduktionen von Stücken aus Kulturerbesammlungen, wenn sie aufgrund
 1. der Unvereinbarkeit der Barrierefreiheitsanforderungen mit der Erhaltung des betreffenden Gegenstandes oder der Authentizität der Reproduktion oder
 2. der Nichtverfügbarkeit automatisierter und kosteneffizienter Lösungen, mit denen Text aus Manuskripten oder anderen Stücken aus Kulturerbesammlungen einfach extrahiert und in mit den Barrierefreiheitsanforderungen kompatible Inhalte umgewandelt werden könnte,nicht vollständig barrierefrei zugänglich gemacht werden können;
- g) Inhalte, die nur für eine geschlossene Gruppe von Personen und nicht für die allgemeine Öffentlichkeit verfügbar sind (Extranets und Intranets) und die vor dem 23. September 2019 veröffentlicht wurden, bis diese Websites grundlegend überarbeitet werden;
- h) Inhalte, die als Archive gelten und somit ausschließlich Inhalte enthalten, die weder für laufende Verwaltungsverfahren benötigt werden noch nach dem 23. September 2019 aktualisiert oder überarbeitet wurden;
- i) Inhalte, bei denen die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen nach Abs. 2 zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würde. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Art des Rechtsträgers, die geschätzten Kosten und Vorteile für den jeweiligen Rechtsträger im Verhältnis zu den geschätzten Vorteilen für Menschen mit Behinderungen sowie die Nutzungshäufigkeit und die Nutzungsdauer der betreffenden Website oder mobilen Anwendung zu berücksichtigen.

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über die Anforderungen an den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen zu erlassen, soweit dies zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen erforderlich ist. Dabei ist festzulegen, dass Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen die Barrierefreiheitsanforderungen erfüllen, wenn sie den sie betreffenden Teilen von harmonisierten Normen, deren Referenzen nach der Verordnung (EU) Nr. 1025/2012 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurden, entsprechen. Ist eine derartige Veröffentlichung nicht erfolgt, so sind für Inhalte von Websites die sie betreffenden Teile der europäischen Norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04), einer nach Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2016/2102 festgelegten neueren Fassung dieser Norm oder einer nach dieser Bestimmung festgelegten anderen europäischen Norm für verbindlich zu erklären. Für Inhalte von mobilen Anwendungen gilt dies, wenn weder eine Veröffentlichung der

Referenzen von harmonisierten Normen erfolgt ist noch technische Spezifikationen, die nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2016/2102 vorgegeben wurden, vorliegen.

(3) Die im Abs. 1 erster Satz genannten Rechtsträger haben auf ihrer Website eine Erklärung zur Barrierefreiheit ihrer Websites und mobilen Anwendungen in einem barrierefrei zugänglichen Format zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren. Hierfür ist die nach Art. 7 der Richtlinie (EU) 2016/2102 erlassene Mustererklärung zu verwenden. Die Rechtsträger haben jede Mitteilung von Nutzern ihrer Website oder mobilen Anwendung zu Mängeln bei der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen zu prüfen, erforderlichenfalls Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel zu ergreifen und dem jeweiligen Nutzer das Ergebnis dieser Prüfung sowie die getroffenen oder beabsichtigten Maßnahmen binnen zwei Monaten bekannt zu geben. Anfragen zu Inhalten von Websites und mobilen Anwendungen, die nach Abs. 1 lit. a bis i von der Verpflichtung zur Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen ausgenommen und nicht barrierefrei zugänglich sind, sind binnen zwei Monaten zu beantworten.

(4) Die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat wiederkehrend zu überwachen, inwieweit Websites und mobile Anwendungen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach Abs. 2 und der hierzu erlassenen Verordnung entsprechen und hierüber jedes dritte Jahr einen Bericht zu erstellen und diesen der Landesregierung vorzulegen. Die Überwachung und die Berichterstattung haben unter Einhaltung der nach Art. 8 Abs. 2 und 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 festgelegten Überwachungsmethode und Modalitäten für die Berichterstattung zu erfolgen.

(5) Beschwerden betreffend die Verletzung der Abs. 1 lit. i, 2 und 3 sind von der (vom) Antidiskriminierungsbeauftragten entgegenzunehmen und zu prüfen. § 78 Abs. 1 lit. a, b und c gilt sinngemäß.

5. Abschnitt

Antidiskriminierungsbeauftragte(r)

§ 77

Bestellung

(1) Die Landesregierung hat eine persönlich und fachlich geeignete Person als Antidiskriminierungsbeauftragte(n) zu bestellen. Dabei ist auf die Kenntnisse und Erfahrungen der betreffenden Person in Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung Bedacht zu nehmen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der betreffenden Person.

(2) In gleicher Weise ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten zu bestellen. Für diese oder diesen gelten die Abs. 3 bis 6 sinngemäß.

(3) Die Funktionsdauer der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten beträgt fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Die Funktion als Antidiskriminierungsbeauftragte(r) endet:

- a) mit dem Ablauf der Funktionsdauer;
- b) durch Verzicht;
- c) mit dem Widerruf der Bestellung.

(5) Der Verzicht ist gegenüber der Landesregierung schriftlich zu erklären. Er wird mit dem Einlangen der Verzichtserklärung unwiderruflich und, sofern in der Verzichtserklärung nicht ein späterer Zeitpunkt für das Wirksamwerden angegeben ist, wirksam. Die Landesregierung hat die Bestellung zur (zum) Antidiskriminierungsbeauftragten zu widerrufen, wenn diese(r) nicht nur vorübergehend an der Ausübung ihrer (seiner) Funktion verhindert ist. In den Fällen des Abs. 4 lit. a und b bleibt die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte bis zur Bestellung einer (eines) neuen Antidiskriminierungsbeauftragten im Amt.

(6) Die Landesregierung hat der (dem) Antidiskriminierungsbeauftragten die für die Besorgung ihrer (seiner) Aufgaben erforderlichen Sach- und Geldmittel sowie die sich aus dem Stellenplan ergebende Anzahl von Landesbediensteten zur Verfügung zu stellen. Die Landesregierung hat die (den) Antidiskriminierungsbeauftragten bei der Auswahl dieser Landesbediensteten zu hören.

§ 78

Aufgaben

(1) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die Entgegennahme und Beantwortung von Beschwerden; Beschwerden sind mündlich, telefonisch oder schriftlich in jeder technisch vorgesehenen Form entgegenzunehmen; bei der Beantwortung von Beschwerden ist auch mitzuteilen, ob die Absicht besteht, weitere Maßnahmen zu setzen;
- b) die Unterstützung von Personen bei der Verfolgung ihrer Rechte wegen behaupteter Verletzungen der Bestimmungen dieses Hauptstückes, insbesondere durch Beratung und Information über die Rechtslage, die Aufgaben der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten, die Rechtsschutzmöglichkeiten, die Verschwiegenheitspflichten nach § 81 Abs. 4, den Schutz personenbezogener Daten und die Möglichkeit, psychologische oder andere Formen der Unterstützung in Anspruch zu nehmen;
- c) die Durchführung von Vermittlungsversuchen auf Antrag einer oder eines Betroffenen, die bzw. der eine Verletzung der Bestimmungen dieses Hauptstückes behauptet; der jeweilige Rechtsträger hat auf Ersuchen der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten eine Person für die Teilnahme am Vermittlungsversuch namhaft zu machen; im Rahmen des Vermittlungsversuches ist allen Parteien im gleichen Maß Gelegenheit zu geben, zum Gegenstand des Vermittlungsversuches Stellung zu nehmen; scheitert der Vermittlungsversuch, so hat die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte die (den) Betroffene(n) über die Möglichkeit der Geltendmachung von Ansprüchen zu informieren;
- d) die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und die Erstattung unabhängiger Berichte, Stellungnahmen und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe; wird einem Rechtsträger ein konkreter Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung übermittelt, so hat dieser binnen einer angemessenen Frist, längstens jedoch binnen drei Monaten mitzuteilen, ob und wie er diesem Vorschlag nachgekommen ist, andernfalls die Gründe mitzuteilen, warum dem Vorschlag nicht entsprochen wurde;
- e) die Pflege und Förderung des Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe haben;
- f) die Begutachtung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen des Landes, die Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund der im § 63 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe unmittelbar berühren.

(2) Bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach Abs. 1 und 2 hat die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte erforderlichenfalls mit dem Landesvolksanwalt sowie mit landesgesetzlich zur Beratung der Landesregierung oder zur Wahrung der Interessen bestimmter Personengruppen eingerichteten Organen zusammenzuarbeiten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der im § 63 Abs. 2 genannten Angelegenheiten.

(3) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und zur Förderung der Gleichbehandlung im Sinn des Abs. 1 setzen.

(4) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat

- a) für den Zeitraum ihrer (seiner) Funktionsdauer ein Arbeitsprogramm betreffend ihre (seine) Prioritäten und künftigen Tätigkeiten,
- b) für jedes Kalenderjahr einen Tätigkeitsbericht, einschließlich der Verwendung der ihr (ihm) zur Verfügung gestellten Sach-, Geld- und Personalmittel,
- c) alle vier Jahre einen oder mehrere Berichte mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, einschließlich struktureller Probleme,

zu erstellen und die für die Berichte nach lit. b und c erforderlichen Daten laufend zu erheben und entsprechend dem nach Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2024/1500 durch die Europäische Kommission zu erlassenden Durchführungsrechtsakt nach den dort genannten Indikatoren aufzuschlüsseln; personenbezogene Daten sind zu anonymisieren, und wenn dies nicht möglich ist, zu pseudonymisieren.

Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte kann an die Landesregierung Empfehlung zur Erhebung von Daten im Zusammenhang mit ihren (seinen) Aufgaben richten.

(5) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat dem Landtag im Weg der Landesregierung die Berichte nach Abs. 4 lit. b und c bis zum 30. Juni des Folgejahres vorzulegen. Zu diesen Berichten ist eine schriftliche Stellungnahme der Landesregierung einzuholen.

(6) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte kann, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach § 81 Abs. 4 nicht entgegenstehen, mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen und Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung über Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zusammenarbeiten und Informationen austauschen.

6. Abschnitt

Monitoringausschuss

§ 79

Zusammensetzung, Bestellung, Funktionsdauer

(1) Zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist beim Amt der Tiroler Landesregierung ein Monitoringausschuss einzurichten.

(2) Dem Monitoringausschuss gehören an:

- a) die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte als Vorsitzende(r),
- b) ein(e) Experte(in) aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre,
- c) ein(e) Experte(in) aus dem Bereich der Menschenrechte und
- d) fünf Menschen mit Behinderungen.

(3) Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. b bis d sind von der Landesregierung auf Vorschlag der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten und nach Anhörung des Behindertenbeirates zu bestellen. Bei der Bestellung ist die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen anzustreben.

(4) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. b bis d ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen. Jedes dieser Mitglieder wird während der Dauer seiner Verhinderung durch das betreffende Ersatzmitglied vertreten.

(5) Die nach Abs. 3 und 4 bestellten Mitglieder und Ersatzmitglieder haben vor dem Antritt ihrer Funktion gegenüber dem nach der Geschäftsverteilung der Landesregierung zuständigen Mitglied der Landesregierung die gewissenhafte Erfüllung ihrer Aufgaben zu geloben. Das Gelöbnis ist durch ein allgemein gebräuchliches Zeichen zu bekräftigen.

(6) Die Funktionsdauer der Mitglieder und der Ersatzmitglieder beträgt fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig. Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder bleiben auch nach dem Ablauf der Funktionsdauer so lange im Amt, bis die neuen Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder bestellt worden sind.

(7) Die Funktion als Mitglied oder Ersatzmitglied des Monitoringausschusses endet:

- a) mit dem Ablauf der Funktionsdauer;
- b) durch Verzicht;
- c) mit dem Widerruf der Bestellung.

Für den Verzicht gilt § 77 Abs. 5 erster und zweiter Satz. Die Bestellung ist zu widerrufen, wenn ein Mitglied dreimal aufeinander folgend und unentschuldigt einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung fernbleibt. Endet die Funktion durch Verzicht oder Widerruf, so hat die Landesregierung für die restliche Funktionsdauer unverzüglich ein neues Mitglied bzw. Ersatzmitglied zu bestellen.

§ 80

Aufgaben und Geschäftsführung

(1) Der Monitoringausschuss hat folgende Aufgaben:

- a) die Abgabe von Empfehlungen und Stellungnahmen in Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung für Menschen mit Behinderungen gegenüber der Landesregierung;
- b) die Begutachtung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen des Landes, die mit dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Zusammenhang stehen.

Der Monitoringausschuss hat dem Landtag im Weg der Landesregierung jedes zweite Jahr bis zum 30. Juni des Folgejahres einen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

(2) Der Monitoringausschuss hat eine Geschäftsordnung zu erlassen, die insbesondere nähere Bestimmungen über die Einberufung zu den Sitzungen und deren Durchführung, über die Aufnahme von Niederschriften sowie über den Gang und das Ergebnis der Beratungen zu enthalten hat.

(3) Sitzungen des Monitoringausschusses können unter Verwendung vorhandener technischer Einrichtungen zur Wort- und Bildübertragung in Form einer Videokonferenz durchgeführt werden. In diesem Fall

- a) gelten die per Video zugeschalteten Mitglieder als anwesend und nehmen an der Abstimmung in der Weise teil, dass sie ihre Stimme nach persönlichem Aufruf durch die (den) Vorsitzende(n) mündlich abgeben,
- b) ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass den per Video zugeschalteten Mitgliedern die Tagesordnung und die für die Beratung und Beschlussfassung erforderlichen Unterlagen vollständig vorliegen,
- c) sind in der Niederschrift die Namen der persönlich anwesenden und der per Video zugeschalteten Mitglieder entsprechend festzuhalten,
- d) können auch sonstige Personen, die der Sitzung beigezogen werden, per Video zugeschaltet werden.

(4) Der Monitoringausschuss ist beschlussfähig, wenn neben der (dem) Vorsitzenden mindestens drei weitere Mitglieder anwesend sind, und fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der (des) Vorsitzenden den Ausschlag.

(5) In dringenden Fällen können Beschlüsse des Monitoringausschusses auch im Umlaufweg gefasst werden. Dies hat in der Weise zu geschehen, dass der Antrag von der (dem) Vorsitzenden unter Setzung einer Frist für die Stimmabgabe unter Verwendung geeigneter technischer Kommunikationsmittel, insbesondere per E-Mail, allen übrigen Mitgliedern zugeleitet wird. Diese haben ihre Stimme schriftlich mit Angabe des Datums der Entscheidung abzugeben und an die (den) Vorsitzende(n) innerhalb der von ihr (ihm) gesetzten Frist zu übermitteln. Erfolgt keine Stimmabgabe binnen offener Frist, so gilt dies als Ablehnung. Das Ergebnis der Beschlussfassung ist bei der nächsten Sitzung mitzuteilen und in die Niederschrift über diese Sitzung aufzunehmen.

(6) Wenn dies zur Behandlung einer Angelegenheit erforderlich ist, kann der Monitoringausschuss beschließen, der Sitzung weitere Personen mit beratender Stimme beizuziehen.

(7) Die Kanzleigeschäfte für den Monitoringausschuss sind vom Amt der Tiroler Landesregierung zu besorgen.

7. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen für die (den) Antidiskriminierungsbeauftragte(n) und den Monitoringausschuss

§ 81

Rechtsstellung

(1) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Mitglieder des Monitoringausschusses sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden.

(2) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten der Aufgabenbereiche der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten sowie des Monitoringausschusses zu informieren. Diese sind verpflichtet, der Landesregierung die verlangten Auskünfte zu erteilen. Abs. 4 zweiter Satz wird dadurch nicht berührt.

(3) Alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper haben die (den) Antidiskriminierungsbeauftragte(n) sowie den Monitoringausschuss bei der Besorgung ihrer Aufgaben zu unterstützen und ihnen im erforderlichen Ausmaß Akteneinsicht zu gewähren und Auskünfte zu erteilen, soweit dem keine gesetzliche Geheimhaltungs- oder Verschwiegenheitspflicht entgegensteht. Dies gilt auch für Rechtsträger im Sinn des § 61 Abs. 1 lit. b.

(4) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte, ihre (seine) Stellvertreterin bzw. ihr (sein) Stellvertreter und die ihr (ihm) zur Verfügung gestellten Bediensteten sowie die Mitglieder und

Ersatzmitglieder des Monitoringausschusses haben über alle ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen Verschwiegenheit zu bewahren, soweit dies aufgrund eines schutzwürdigen Interesses nach Art. 22a Abs. 2 zweiter Satz B-VG, insbesondere zur Wahrung des Rechts auf Schutz der personenbezogenen Daten, erforderlich ist. Sie sind weiters zur Verschwiegenheit über alle Mitteilungen von Personen verpflichtet, deren vertrauliche Behandlung von diesen Personen gewünscht wird. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Antidiskriminierungsbeauftragte(r) sowie als Mitglied oder Ersatzmitglied des Monitoringausschusses fort.

(5) Für die Befangenheit der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten, ihrer (seiner) Stellvertreterin bzw. ihres (seines) Stellvertreters und der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Monitoringausschusses gilt § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 AVG sinngemäß.

(6) Wird ein(e) Bedienstete(r) des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes zur (zum) Antidiskriminierungsbeauftragten oder zum Mitglied oder Ersatzmitglied des Monitoringausschusses bestellt,

- a) so ist dieser (diesem) ohne Kürzung der Bezüge (Entgelte) die zur Erfüllung ihrer (seiner) Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten dem entgegenstehen; die beabsichtigte Inanspruchnahme freier Zeit ist der (dem) Vorgesetzten mitzuteilen;
- b) so darf diese(r) in der Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden; insbesondere darf ihr (ihm) aus dieser Tätigkeit bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

4. Hauptstück

Schlussbestimmungen

§ 82

Kostenloser und barrierefreier Zugang

Der Zugang zu den Diensten der nach diesem Gesetz eingerichteten Organe der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ist allen vom Geltungsbereich dieses Gesetzes erfassten Personen kostenlos und umfassend barrierefrei zu ermöglichen.

§ 83

Information

(1) Die Dienstgeber haben dieses Gesetz dem vom Geltungsbereich dieses Gesetzes jeweils erfassten Personenkreis in geeigneter Weise und barrierefrei zur Kenntnis zu bringen.

(2) Die nach diesem Gesetz eingerichteten Organe der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung haben dafür Sorge zu tragen, dass der vom Geltungsbereich dieses Gesetzes jeweils erfasste Personenkreis in geeigneter Weise und umfassend barrierefrei Zugang zu Informationen über ihre nach diesem Gesetz bestehenden Rechte und die Aufgaben der Organe der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung erhält.

§ 84

Sozialer Dialog, Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Im Interesse der bestmöglichen Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes hat die Landesregierung durch geeignete Maßnahmen den Dialog über Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

- a) mit den Bediensteten, insbesondere mit den zuständigen Organen der Personal- bzw. Arbeitnehmervertretung,
 - b) mit den Gleichbehandlungskommissionen, den Gleichbehandlungsbeauftragten, den Vertrauenspersonen, der (dem) Antidiskriminierungsbeauftragten und dem Monitoringausschuss,
 - c) mit den Sozialpartnern und
 - d) mit Nichtregierungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierungen haben,
- zu fördern.

§ 85

Eigener Wirkungsbereich

(1) Die den Gemeinden und den Gemeindeverbänden nach dem 2. Hauptstück dieses Gesetzes obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

(2) Soweit Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Besorgung von Aufgaben nach § 61 Abs. 1 lit. a im eigenen Wirkungsbereich tätig werden, sind auch die den Gemeinden und den Gemeindeverbänden nach dem 3. Hauptstück obliegenden Aufgaben solche des eigenen Wirkungsbereiches.

§ 86

Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Das Amt der Tiroler Landesregierung, die Gemeinden, der Gemeindeverband für ausgeschiedene Bürgermeister und der Stadtmagistrat Innsbruck sind Verantwortliche nach Art. 4 Z 7 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. 2016 Nr. L 119, S. 1.

(2) Das Amt der Tiroler Landesregierung ist berechtigt,

- a) von Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol stehen oder Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Tirol bewerben, folgende Daten zu verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihm nach dem 1. Hauptstück dieses Gesetzes obliegenden Aufgaben jeweils erforderlich sind: Identifikationsdaten, Erreichbarkeitsdaten, Daten über Einkommensverhältnisse, Sozialversicherungsverhältnisse einschließlich Sozialversicherungsnummer, Familienstand, Kinder, strafgerichtliche Verurteilungen, Daten über Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Verwendung, Dienstunfälle und Berufskrankheiten, dienstrechtsbezogene, besoldungsbezogene und pensionsbezogene Daten, Daten über Diskriminierungen, insbesondere auch besondere Kategorien personenbezogener Daten.
- b) von betroffenen Personen folgende Daten verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihm nach dem 3. Hauptstück dieses Gesetzes obliegenden Aufgaben erforderlich sind: Identifikationsdaten, Erreichbarkeitsdaten, Daten über Diskriminierungen, insbesondere auch besondere Kategorien personenbezogener Daten.

(3) Die Gemeinden, der Gemeindeverband für ausgeschiedene Bürgermeister und der Stadtmagistrat Innsbruck sind berechtigt, von Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder zur Stadt Innsbruck stehen oder Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder zur Stadt Innsbruck bewerben, folgende Daten zu verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen nach dem 2. Hauptstück dieses Gesetzes obliegenden Aufgaben jeweils erforderlich sind: Identifikationsdaten, Erreichbarkeitsdaten, Daten über Einkommensverhältnisse, Sozialversicherungsverhältnisse einschließlich Sozialversicherungsnummer, Familienstand, Kinder, strafgerichtliche Verurteilungen, Daten über Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Verwendung, Dienstunfälle und Berufskrankheiten, dienstrechtsbezogene, besoldungsbezogene und pensionsbezogene Daten, Daten über Diskriminierungen, insbesondere auch besondere Kategorien personenbezogener Daten.

(4) Das Amt der Tiroler Landesregierung darf Daten nach Abs. 2 an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, an die Träger der dienstrechtlichen Kranken- und Unfallfürsorgeeinrichtungen und an die zuständigen Behörden und Gerichte übermitteln oder von diesen erheben, sofern diese Daten jeweils für die Erfüllung der diesen Einrichtungen bzw. Organen obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(5) Die Gemeinden, der Gemeindeverband für ausgeschiedene Bürgermeister und der Stadtmagistrat Innsbruck dürfen Daten nach Abs. 3 an die Gemeinden und Gemeindeverbände als Dienstgeber, an die zuständigen Organe für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, an die zuständigen Organe des Gemeindeverbandes für ausgeschiedene Bürgermeister im Rahmen ihres Informationsrechts, an die Träger der dienstrechtlichen Kranken- und Unfallfürsorgeeinrichtungen und an die zuständigen Behörden und Gerichte übermitteln oder von diesen erheben, sofern diese Daten jeweils für die Erfüllung der diesen Einrichtungen bzw. Organen obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

(6) Die nach Abs. 1 Verantwortlichen haben personenbezogene Daten nach den Abs. 2 und 3 zu löschen, sobald diese für die Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz nicht mehr benötigt werden.

(7) Als Identifikationsdaten gelten bei natürlichen Personen der Familien- und der Vorname, das Geschlecht, das Geburtsdatum, allfällige akademische Grade, Standesbezeichnungen und Titel.

(8) Als Erreichbarkeitsdaten gelten Wohnsitzdaten und sonstige Adressdaten, die Telefonnummer, elektronische Kontaktdaten, wie insbesondere die E-Mail-Adresse und Telefax-Nummer, oder Verfügbarkeitsdaten.

§ 87

Umsetzung von Unionsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. 2000 Nr. L 180, S. 22, zuletzt geändert durch die Richtlinie (EU) 2024/1499, ABl. L, 2024/1499, 29.05.2024,
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. 2000 Nr. L 303, S. 16,
3. Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. 2004 Nr. L 373, S. 37, zuletzt geändert durch die Richtlinie (EU) 2024/1499, ABl. L, 2024/1499, 29.05.2024,
4. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. 2006 Nr. L 204, S. 23, zuletzt geändert durch die Richtlinie (EU) 2024/1500, ABl. L, 2024/1500, 29.05.2024,
5. Richtlinie 2010/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates, ABl. 2010 Nr. L 180, S. 1, zuletzt geändert durch die Richtlinie (EU) 2024/1500, ABl. L, 2024/1500, 29.05.2024,
6. Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. 2014 Nr. L 128, S. 8,
7. Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, ABl. 2016 Nr. L 327, S. 1,
8. Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates, ABl. Nr. L 382, S. 1,
9. Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. L, 2024/1499, 29.05.2024,
10. Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU, ABl. L, 2024/1500, 29.05.2024.

§ 88

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

- (1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Juni 2026 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten folgende Gesetze außer Kraft:
 - a) das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2005, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 22/2026,

b) das Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBL. Nr. 2/2005, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 22/2026,

c) das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005, LGBL. Nr. 25/2005, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 35/2025, mit Ausnahme der §§ 6a und 6b; diese treten mit dem Ablauf des 31. August 2026 außer Kraft.

(3) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes im Amt befindlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommissionen, die zu diesem Zeitpunkt im Amt befindlichen Gleichbehandlungsbeauftragten, Stellvertreter(innen) der Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen, die (der) zu diesem Zeitpunkt im Amt befindliche Antidiskriminierungsbeauftragte und (ihre) seine Stellvertreterin bzw. ihr (sein) Stellvertreter und die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Monitoringausschusses bleiben für die restliche Funktionsdauer bis zur Bestellung oder Entsendung der neuen Mitglieder, Ersatzmitglieder bzw. neuen Funktionsträger(innen) nach diesem Gesetz weiter im Amt.

Die Landtagspräsidentin:

Ledl-Rossmann

Der Landeshauptmann:

Mattle

Das Mitglied der Landesregierung:

Geisler

Der Landesamtsdirektor:

Forster