

Gesetz vom [...], mit dem das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 geändert wird

Der Landtag Steiermark hat beschlossen:

Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023, LGBl. Nr. 46/2023, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 68/2025, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag „§ 43 Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte“ wird die Zeile „§ 43a Geschäftsführung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten“ eingefügt.

b) Der Eintrag zu § 51 lautet „Berichtspflicht“.

c) Nach dem Eintrag „§ 51 Berichtspflicht“ wird die Zeile „§ 51a Einkommensbericht der Gemeinden“ eingefügt.

d) Nach dem Eintrag „§ 57a Personenbezogene Bezeichnungen“ wird die Zeile „§ 57b Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. [...]“ eingefügt.

e) Nach dem Eintrag „§ 58 Inkrafttreten“ wird die Zeile „§ 58a Inkrafttreten von Novellen“ eingefügt.

2. In § 3 Z 6 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und wird folgende Z 7 angefügt:

„7. Mindestentgelt: das mindestens zustehende monatliche Entgelt oder Gehalt.“

3. § 5 Abs. 3 lautet:

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

4. § 7 Abs. 3 lautet:

„(3) Überdies ist das für die ausgeschriebene Stelle oder die ausgeschriebene Funktion gebührende Mindestentgelt bekannt zu geben.“

5. Dem § 8 wird folgender Schlusssatz angefügt:

„Im Auswahlverfahren sind Fragen über die Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Arbeits- oder Dienstverhältnissen unzulässig.“

6. § 9 lautet:

„§ 9

Verwendungen und Stellen

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

7. § 13 Abs. 2 und 3 lauten:

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

(3) Bewerberinnen/Bewerber, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als die bestgeeignete Mitbewerberin/der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange bevorzugt zu bestellen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern an der Gesamtzahl der auf eine Funktions- bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen erreicht ist.“

8. § 16 Abs. 3 und 4 lauten:

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

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

9. § 18 lautet:

„§ 18

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgeltes

Erhält die/der Bedienstete wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 2 oder § 9 durch die Dienstgeberin/den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete/ein Bediensteter, bei der/dem eine Diskriminierung nicht erfolgt, so hat sie/er gegenüber der Dienstgeberin/dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

10. § 27 Abs. 1, 2 und 3 lauten:

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

(2) Ansprüche von Vertragsbediensteten nach § 18 sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 ABGB gerichtlich geltend zu machen.

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

11. § 27 Abs. 6, 7, 8 und 9 lauten:

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

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

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

(9) Die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt eine Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 6. Die Hemmung der Fristen endet mit der Mitteilung nach § 40 Abs. 10 an die Antragstellerin/den Antragsteller.“

12. § 28 lautet:

„§ 28

Benachteiligungsverbot von Bediensteten

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

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

(3) Bedienstete dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte aus der Richtlinie (EU) 2019/1152 nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Bedienstete, die der Ansicht sind, dass ihnen aufgrund der Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie vorgesehenen Rechte gekündigt worden ist oder dass sie deshalb Maßnahmen mit gleicher Wirkung ausgesetzt sind, können von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber verlangen, dass sie/er hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung oder die Maßnahme mit gleicher Wirkung anführt. Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber hat diese Gründe schriftlich darzulegen.

(4) Bedienstete dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte gemäß Art. 4, 5, 6 und 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Bedienstete, die der Ansicht sind, dass ihre Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Art. 4, 5, 6 und 9 erfolgt, können von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber verlangen, dass sie/er hinreichend genau bezeichnete Kündigungsgründe anführt. Im Falle der Kündigung wegen Beantragung oder der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Art. 4, 5 oder 6 muss die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer diese Gründe schriftlich darlegen.

(5) Bedienstete dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Rechte gemäß Art. 14 der Richtlinie (EU) 2024/1233 nicht entlassen, gekündigt oder sonst benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband anstreben, soweit sie von diesen Rechten Gebrauch machen.

(6) Für die Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 bis 5 gelten § 27 Abs. 4 und hinsichtlich der Beweislastumkehr § 27 Abs. 7 sinngemäß.“

13. § 32 Abs. 1 lautet:

„(1) Zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen nach § 31 sind mit Zustimmung der benachteiligten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden Interessenvertretungen berechtigt.“

14. § 35 lautet:

„§ 35

Weisungsfreiheit, Befangenheit, Aufsicht und zeitliche Inanspruchnahme

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und deren/dessen Stellvertretung sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Zuständigkeiten unabhängig und frei von äußerer Beeinflussung.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren/dessen Stellvertretung und die Kontaktpersonen sind in Ausübung ihres Amtes an keine Weisungen gebunden.

(3) Für die Befangenheit der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, deren/dessen Stellvertretung und der Kontaktpersonen gilt § 7 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 AVG sinngemäß.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren/dessen Stellvertretung unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz und deren/dessen Stellvertretung unterliegen der Aufsicht des Gemeinderates. Die Kontaktpersonen in Dienststellen des Landes unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht der Landesregierung, die Kontaktpersonen in Dienststellen der Stadt Graz und in Dienststellen der Gemeinden unterliegen im Rahmen ihrer Tätigkeit der Aufsicht des Gemeinderates. Die Landesregierung und der Gemeinderat haben das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, deren/dessen Stellvertretung sowie die Kontaktpersonen sind verpflichtet, die von der Landesregierung oder vom Gemeinderat verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen.

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

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

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

15. § 38 Z 2 und 3 lauten:

- „2. Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung im öffentlichen Dienst berühren, abgeben und Rückmeldungen verlangen; zu diesem Zweck sind Begutachtungsentwürfe der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln,
- 3. Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung abgeben sowie Rückmeldungen verlangen und diese im Internet auf der Website des Landes Steiermark veröffentlichen.“

16. § 39 Abs. 5 lautet:

„(5) Die Aufgaben der Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission sind von der Geschäftsstelle der/des Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 43a Abs. 1) wahrzunehmen.“

17. § 40 Abs. 1 und 2 lauten:

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

- 1. des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 5, 8, 9, 10, 11 und 12 oder
- 2. des Gleichstellungsgebotes nach § 13 und § 14.

(2) Zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission sind berechtigt:

- 1. die Bewerberin/der Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und
- 2. die/der Bedienstete, die/der
 - a) eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 5, 8, 9, 10, 11 und 12 oder
 - b) eine Verletzung des Gleichstellungsgebotes nach § 13 und § 14 behauptet und
- 3. die/der Gleichbehandlungsbeauftragte.“

18. § 40 Abs. 9 Einleitungssatz lautet:

„Vertritt die Gleichbehandlungskommission die Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Gleichstellungsgebotes vorliegt, hat sie das Recht“

19. § 40 Abs. 11 lautet:

„(11) Kommt die Dienstgeberin/der Dienstgeber diesen Vorschlägen nicht innerhalb der acht Wochen gemäß Abs. 10 nach, ist dieser Umstand in den Bericht über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission nach § 51 Abs. 1 aufzunehmen.“

20. § 42 Abs. 4 lautet:

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

21. § 43 Abs. 1 lautet:

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

22. Nach § 43 wird folgender § 43a eingefügt:

„§ 43a

Geschäftsführung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Geschäftsstelle der/des Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und der Gemeinden ist beim Amt der Landesregierung einzurichten. Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist Leiterin/Leiter der Geschäftsstelle. Der für die unabhängige Ausübung und wirksame Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben erforderliche Sach- und Personalaufwand ist vom Land bereit zu stellen. Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten kommt vor Zuweisung von Personal sowie von Räumen ein Anhörungsrecht zu.

(2) Die Geschäftsstelle der/des Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz ist beim Magistrat einzurichten. Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz ist Leiterin/Leiter der Geschäftsstelle. Der für die unabhängige Ausübung und wirksame Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben erforderliche Sach- und Personalaufwand ist von der Stadt Graz bereit zu stellen. Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten kommt vor Zuweisung von Personal sowie von Räumen ein Anhörungsrecht zu.“

23. § 44 lautet:

„§ 44

Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte

1. hat sich mit allen die Gleichbehandlung und Gleichstellung betreffenden Fragen zu befassen,
2. ist befugt, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung zu setzen und unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen,
3. hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung entgegenzunehmen und zu beantworten; zu diesem Zweck hat sie/er Sprechstunden (Sprechtage) in ihrem/seinem Wirkungsbereich abzuhalten,
4. hat Schlichtungsgespräche gemäß § 45 durchzuführen,
5. gilt als Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2014/54/EU,
6. ist verpflichtet, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung durch eine Beamtin/einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Disziplinarkommission Disziplinaranzeige zu erstatten,

7. hat von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen, insbesondere durch Beratung über die auf Grund des Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes,
8. hat das Recht, am Verfahren von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung Betroffenen vor einem Gericht oder bei der Dienstbehörde zur Unterstützung teilzunehmen,
9. ist berechtigt, Erhebungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten abzugeben, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang stehen,
10. ist berechtigt, insbesondere zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Gleichstellung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben und Rückmeldungen zu verlangen,
11. ist verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Besprechungen mit den Kontaktpersonen abzuhalten,
12. hat für die Schulung und Fortbildung der Kontaktpersonen Sorge zu tragen,
13. hat bei der Erstellung und Änderung von Gleichstellungsprogrammen mitzuwirken,
14. hat den Dialog mit anderen Gleichbehandlungsstellen und Interessenvertretungen zu fördern und Informationen auszutauschen,
15. hat Bediensteten auf Verlangen Auskünfte über die Höhe ihres Entgelts und über die durchschnittliche Höhe des Entgelts jener Gruppe von Bediensteten, der sie angehören, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, soweit diese Informationen von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber nicht bereits auf andere Weise zur Verfügung gestellt wurden, innerhalb von zwei Monaten schriftlich zu erteilen,
16. hat sonstige durch Gesetz übertragene Aufgaben.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte kann in Angelegenheiten gemäß Abs. 1 Z 6 von der Disziplinarkommission als Zeuge vernommen werden.“

24. § 50 Abs. 1 Z 1 und Z 2 lit. a entfallen.

25. § 50 Abs. 3 Z 2 lautet:

„2. die ihnen obliegenden Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben oder“

26. § 51 lautet:

„§ 51

Berichtspflicht

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat für jedes Kalenderjahr über ihre Tätigkeit, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten. Der Bericht ist im Internet auf der Website des Landes Steiermark zu veröffentlichen.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte und die/der Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeshauptstadt Graz haben zu erstellen:

1. für den Zeitraum ihrer Funktionsdauer ein Arbeitsprogramm betreffend ihre Prioritäten und künftigen Tätigkeiten,
2. für jedes Kalenderjahr einen Tätigkeitsbericht, einschließlich des Sach- und Personalaufwandes, und
3. alle vier Jahre einen Bericht mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diskriminierung.

Die Berichte nach Z 2 und 3 sind im Internet auf der Website des Landes Steiermark bzw. auf der Website der Stadt Graz zu veröffentlichen.

(3) Die Landesregierung hat dem Landtag bis zum 30. Juni des Folgejahres über Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diskriminierung im Landes- und Gemeindedienst gemäß Abs. 2 Z 3 zu berichten.

(4) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte der Landeshauptstadt Graz hat dem Stadtsenat bis zum 30. Juni des Folgejahres über Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diskriminierung gemäß Abs. 2 Z 3 zu berichten.

(5) Die für die Berichte nach Abs. 2 Z 2 und 3 erforderlichen Daten sind laufend zu erheben. Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber hat der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Daten, die für die Erstellung der Berichte nach Abs. 2 Z 2 und 3 notwendig sind, bekanntzugeben.“

27. Nach § 51 wird folgender § 51a eingefügt:

„§ 51a

Einkommensbericht der Gemeinden

(1) Folgende Gemeinden haben der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten nach vorheriger Anhörung der Personalvertretung jeweils bis zum 7. Juni einen Bericht über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu erstatten:

1. Gemeinden ab 250 Bediensteten jährlich,
2. Gemeinden mit 100 bis 249 Bediensteten alle drei Jahre.

Zudem sind im Bericht sämtliche Bedienstete in vier gleich große Gruppen nach Maßgabe der Entgelthöhe zu unterteilen und abzubilden. Der Bericht ist auf der Website der Gemeinde zu veröffentlichen.

(2) Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat das Recht, von den Gemeinden zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen. Ein solches Verlangen ist binnen vier Wochen zu beantworten und gegebenenfalls entsprechend zu begründen.“

28. § 52 Abs. 4 Einleitungssatz lautet:

„Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Gleichbehandlungskommission sind ferner berechtigt, im Zusammenhang mit behaupteten Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach § 29 folgende personenbezogene Daten zu verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind.“

29. In § 54 Z 8 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und werden folgende Z 9, 10, 11 und 12 angefügt:

- „9. Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. L 132 vom 17.5.2023, S 21;
10. Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. L 2024/1233 vom 30.4.2024;
11. Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung und 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 zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. L 2024/1499 vom 29.5.2024;
12. Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 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 vom 29.5.2024.“

30. Nach § 57a wird folgender § 57b eingefügt:

„§ 57b

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. [...]

(1) Das Arbeitsprogramm nach § 51 Abs. 2 Z 1 ist erstmalig 2027, der Bericht nach § 51 Abs. 2 Z 2 erstmalig 2028 und der Bericht nach § 51 Abs. 2 Z 3 erstmalig im Jahr 2031 zu erstellen.

(2) Der Bericht nach § 51a Abs. 1 Z 1 ist erstmalig im Jahr 2027 zu erstellen. Der Bericht nach § 51a Abs. 1 Z 2 ist für Gemeinden mit 150 bis 250 Bediensteten erstmalig im Jahr 2027, für Gemeinden mit 100 bis 149 Bediensteten erstmalig im Jahr 2031 zu erstellen.“

31. Nach § 58 wird folgender § 58a eingefügt:

„§ 58a

Inkrafttreten von Novellen

(1) In der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. 68/2025 sind das Inhaltsverzeichnis und § 57a mit 1. September 2025 in Kraft getreten.

(2) In der Fassung des Gesetzes LGBI. Nr. [...] treten das Inhaltsverzeichnis, § 3 Z 6 und 7, § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 3, § 8 Schlusssatz, § 9, § 13 Abs. 2 und 3, 16 Abs. 3 und 4, § 18, § 27 Abs. 1, 2, 3, 6, 7, 8 und 9, § 28, § 32 Abs. 1, § 35, § 38 Z 2 und 3, § 39 Abs. 5, § 40 Abs. 1 und 2, § 40 Abs. 9 Einleitungssatz, § 40 Abs. 11, § 42 Abs. 4, § 43 Abs. 1, § 43a, § 44, § 50 Abs. 3 Z 2, § 51, § 51a, § 52 Abs. 4 Einleitungssatz, § 54 Z 8, 9, 10, 11 und 12 sowie § 57b mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der [...], in Kraft; gleichzeitig treten § 50 Abs. 1 Z 1 und Z 2a außer Kraft.“