

§ 17 TADG 2005 Rechtsstellung

TADG 2005 - Antidiskriminierungsgesetz 2005 - TADG 2005, Tiroler

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 07.10.2024

(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 Verpflichtung zur Verschwiegenheit entgegensteht. Dies gilt auch für Rechtsträger im Sinn des § 1 Abs. 1 lit. b.

(4) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Monitoringausschusses haben über alle ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, insbesondere über personenbezogene Daten, Verschwiegenheit zu bewahren. 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) 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.

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at