

**Gesetz vom über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
und das Verbot der Diskriminierung (Burgenländisches Gleichbehandlungs- und
Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. GADG)**

Der Landtag hat beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziele
- § 2 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Begriff der Diskriminierung

2. Hauptstück

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

- § 5 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder
Ausbildungsverhältnis
- § 6 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung
- § 7 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 8 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 9 Auswahlkriterien und unzulässige Fragestellungen
- § 10 Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 11 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 12 Vertretung in Kommissionen und anderen Kollegialorganen

2. Abschnitt

Entgelttransparenz

- § 13 Informationen zum Entgelt
- § 14 Auskunft über Entgelthöhen
- § 15 Bericht über das Entgeltgefälle
- § 16 Entgeltbewertung
- § 17 Statistische Erhebungen

3. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen und Menschen mit Behinderungen

- § 18 Frauenförderungsgebot
- § 19 Frauenförderungsprogramm
- § 20 Gleichbehandlung bei Aus- und Weiterbildung
- § 21 Förderungsgebot für Menschen mit Behinderungen

4. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 22 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 23 Festsetzung des Entgelts
- § 24 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 25 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 26 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 27 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 28 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 29 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 30 Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 31 Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung
- § 32 Geltendmachung von Ansprüchen, Fristen
- § 33 Beweislast

- § 34 Benachteiligungsverbot
- § 35 Nebenintervention

3. Hauptstück Antidiskriminierung

- § 36 Verbot der Diskriminierung
- § 37 Gerechtfertigte Ungleichbehandlung
- § 38 Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 39 Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes, Fristen
- § 40 Beweislast
- § 41 Benachteiligungsverbot
- § 42 Nebenintervention

4. Hauptstück Befasste Organe und Institutionen, mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

- § 43 Einteilung und Rechtsstellung der Organe und Institutionen
- § 44 Weisungsfreiheit und Aufsicht
- § 45 Geheimhaltungspflicht und Informationsaustausch
- § 46 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen
- § 47 Berichtspflicht und Tätigkeitsberichte

2. Abschnitt Gleichbehandlungskommission

- § 48 Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 49 Aufgaben
- § 50 Gutachten
- § 51 Geschäftsführung
- § 52 Verfahren

3. Abschnitt Gleichbehandlungsbeauftragte und Gleichbehandlungsstelle

- § 53 Bestellung
- § 54 Einrichtung der Gleichbehandlungsstelle
- § 55 Aufgaben
- § 56 Schlichtungsverfahren

4. Abschnitt Kontaktpersonen

- § 57 Bestellung
- § 58 Aufgaben

5. Abschnitt Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen

- § 59 Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen
- § 60 Aufgaben im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit

5. Hauptstück Schlussbestimmungen

- § 61 Kostenloser und barrierefreier Zugang
- § 62 Sozialer Dialog
- § 63 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
- § 64 Verarbeitung personenbezogener Daten
- § 65 Umsetzungshinweise
- § 66 Verweise
- § 67 Übergangsbestimmungen
- § 68 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziele

Ziel dieses Gesetzes ist:

1. jede Diskriminierung von Personen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität zu vermeiden;
2. durch besondere Gleichstellungsmaßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst zu erreichen und bestehende Unterrepräsentationen von Frauen oder Männern zu beseitigen.

§ 2

Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

(1) Das 2. Hauptstück regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität im Landes- und Gemeindedienst und gilt soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
2. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben sowie
3. Bedienstete gemäß Z 1, die anderen Rechtsträgern zur Dienstleistung zugewiesen sind.

(2) Auf Bedienstete, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben, ist nur das 4. Hauptstück dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 49 Z 1 bis 4, 50, 52, 54, 55, 57 bis 58 anzuwenden.

(3) Das 3. Hauptstück dieses Gesetzes gilt für Organe von Rechtsträgern und Personen gemäß § 36 Abs. 1 und für Personen, die durch diese Organe in Vollziehung der Gesetze durch die Nichtbeachtung des Diskriminierungsverbotes benachteiligt sind.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Rechtsträger im Sinne dieses Gesetzes sind

1. das Land,
2. die Gemeinden,
3. die Gemeindeverbände,
4. die juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und die Personengesellschaften des Unternehmensrechts, soweit ihnen Landesbedienstete zur Dienstleistung zugewiesen sind.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes - mit Ausnahme des 3. Hauptstückes - sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe der in Abs. 1 genannten Rechtsträger.

(3) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieses Gesetzes ist

1. die Landesregierung,
2. das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ,
3. jede Dienststellenleiterin oder jeder Dienststellenleiter,
4. jede oder jeder Vorgesetzte,
5. jede oder jeder Bedienstete,
6. hinsichtlich der in Abs. 1 Z 4 genannten Einrichtungen insbesondere die Geschäftsführung und die Vorgesetzten,

soweit das betreffende Organ oder die betreffende Person auf Seiten des Dienstgebers oder auf Seiten einer in Abs. 1 Z 4 genannten Einrichtung maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(4) Bedienstete oder Bediensteter im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete

1. des Landes,
2. der Gemeinden,
3. der Gemeindeverbände,

auch wenn sie einer in Abs. 1 Z 4 genannten Einrichtung zur Dienstleistung zugewiesen sind.

(5) Interessenvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen und juristische Personen, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben.

(6) Behinderung im Sinne dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet sind, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(7) Entgelt ist der Monatsbezug oder das Monatsentgelt oder -gehalt sowie alle sonstigen Vergütungen, wie Sonderzahlungen, allfällige Zulagen und Nebengebühren, die aufgrund eines öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses einer oder einem Bediensteten unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bezugs- oder Entgeltbestandteile) als Geld- oder Sachleistung bezahlt werden.

(8) Entgelthöhe ist das Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt.

(9) Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle ist die Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von weiblichen und männlichen Bediensteten, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe der männlichen Bediensteten.

(10) Median-Entgelthöhe ist die Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Bediensteten, die mehr verdienen, gleich groß ist wie die Zahl der Bediensteten, die weniger verdienen.

(11) Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle ist die Differenz zwischen der Median-Entgelthöhe von weiblichen und männlichen Bediensteten, ausgedrückt als Prozentsatz der Median-Entgelthöhe der männlichen Bediensteten.

(12) Entgeltquartil ist jede der vier gleich großen Gruppen von Bediensteten, in die sie gemäß ihrer jeweiligen Entgelthöhen in aufsteigender Folge unterteilt werden.

(13) Als Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, gelten jene Bediensteten, die auf nicht willkürliche Weise auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien eingeteilt werden, wobei bei der Einteilung auf die überwiegende Verwendung im jeweiligen Kalenderjahr abzustellen ist.

(14) Gleichwertige Arbeit ist Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien als gleichwertig gilt. Die Kriterien umfassen Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz relevant sind.

§ 4

Begriff der Diskriminierung

(1) Diskriminierungsgründe im Sinne dieses Gesetzes sind Diskriminierungen von Personen aufgrund von

1. Geschlecht,
2. ethnischer Zugehörigkeit,
3. Religion oder Weltanschauung,
4. Behinderungen,
5. Alter,
6. sexueller Orientierung oder
7. Geschlechtsidentität.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines Diskriminierungsgrundes gemäß Abs. 1 in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Frau im Zusammenhang mit

1. einer Schwangerschaft oder

2. einem Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 1 und 3 sowie § 7 Abs. 1 und 2 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBL. Nr. 16/2005, eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Maßnahmen eine Person aus einem Diskriminierungsgrund gegenüber einer anderen Person in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien, Verfahren oder Maßnahmen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

(6) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die von einem Diskriminierungsgrund betroffen ist, diskriminiert wird.

(7) Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn mehr als nur ein Diskriminierungsgrund gegeben ist.

(8) Eine intersektionale Diskriminierung liegt vor, wenn eine spezifische Diskriminierung durch das gleichzeitige Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe stattfindet, die sich wechselseitig beeinflussen.

(9) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn eine Diskriminierung der diesen zugehörigen natürlichen Personen in einem der in § 36 Abs. 2 aufgezählten Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person erfolgt.

2. Hauptstück

Dienstrechtliche Gleichbehandlung

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

§ 5

Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

(1) Niemand darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis aus einem Diskriminierungsgrund unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

(2) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 gilt auch in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

§ 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) § 5 gilt nicht für eine 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 diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen entgegenstehen.

(2) Bei einer Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche

und entscheidende berufliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem Diskriminierungsgrund verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

(4) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn

1. die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist,
2. die Ungleichbehandlung durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(5) Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen nach Abs. 4 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für die Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und für die Festsetzung des Entgelts, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Bediensteten, Menschen mit Behinderungen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, für die Besetzung bestimmter Planstellen oder Funktionen oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(6) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Alterspension oder den Bezug von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Bedienstete oder Gruppen oder Kategorien von Bediensteten und die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen im Rahmen dieser Systeme, solange diese nicht zu einer Diskriminierung wegen des Geschlechtes führen.

§ 7

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen oder Dienstklassen, dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit herangezogen werden, die zur Diskriminierung einer Person wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes führen können.

§ 8

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

(1) In Ausschreibungen von Planstellen, Verwendungen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person aus einem Diskriminierungsgrund gemäß § 4 Abs. 1 führen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Planstellen, Verwendungen oder Funktionen, für die das Nichtvorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(3) Soweit Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung von Planstellen oder Funktionen - unbeschadet des Abs. 1 - den Hinweis zu enthalten, dass der Rechtsträger eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert.

(4) Die Ausschreibung hat Personen- und Berufsbezeichnungen in geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Dies gilt nicht für die Ausschreibung einer Planstelle, bei der ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

(5) In Ausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz mindestens gebührende monatliche Entgelt oder das mindestens gebührende monatliche Gehalt, einschließlich einer allenfalls gebührenden Verwaltungsdienstzulage und Personalzulage, sowie die zugrundeliegenden Rechtsvorschriften bekannt zu geben. Darüber hinaus ist anzugeben, ob sich dieses Entgelt oder dieses Gehalt allenfalls auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten, aufgrund besonders bedeutsamer Berufserfahrung, besonderer Qualifikationen oder sonstiger mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundenen Bezugs- oder Entlohnungsbestandteile erhöhen kann. Für Menschen mit Behinderungen sind diese Informationen umfassend barrierefrei zur Verfügung zu stellen.

§ 9

Auswahlkriterien und unzulässige Fragestellungen

(1) Das Auswahlverfahren ist auf nichtdiskriminierende Weise zu führen. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

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

(2) Bewerberinnen und Bewerber dürfen vom Arbeitgeber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen gefragt werden. Diese Informationen dürfen auch nicht auf andere Weise eingeholt werden.

§ 10

Belästigung und sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn die oder der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch ein mit einem der in § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang stehendes Verhalten

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers belästigt wird,
2. durch Dritte belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, dagegen angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Eine Belästigung liegt auch vor, wenn ein im Zusammenhang mit einem der in § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe stehendes Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt, verletzt oder dies bezweckt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist,
3. das eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
4. das durch die betroffene Person zurückgewiesen oder geduldet worden ist und dieses Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

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

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt, verletzt oder dies bezweckt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist,
3. das eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
4. das durch die betroffene Person zurückgewiesen oder geduldet worden ist und dieses Zurückweisen oder Dulden des Verhaltens ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

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

(6) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person, bei der ein Diskriminierungsgrund vorliegt, (sexuell) belästigt wird.

§ 11

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung und jede Anweisung zur Diskriminierung aus einem Diskriminierungsgrund sowie jede (sexuelle) Belästigung und jede Anweisung zur (sexuellen) Belästigung 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.

§ 12

Vertretung in Kommissionen und anderen Kollegialorganen

(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Bediensteten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht.

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

2. Abschnitt

Entgelttransparenz

§ 13

Informationen zum Entgelt

(1) Der Dienstgeber hat seinen Bediensteten in leicht zugänglicher Weise Informationen über die Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung zur Verfügung zu stellen. Für Menschen mit Behinderungen sind diese Informationen umfassend barrierefrei zur Verfügung zu stellen.

(2) Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 50 Bediensteten sind nicht verpflichtet Informationen über die Entgeltentwicklung zur Verfügung zu stellen.

§ 14

Auskunft über Entgelthöhen

(1) Bedienstete können vom Dienstgeber Auskünfte verlangen über

1. die Höhe ihres Entgelts und
2. die durchschnittliche Höhe des Entgelts jener Gruppe von Bediensteten, der sie angehören, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht,

soweit diese Informationen vom Dienstgeber nicht bereits auf andere Weise zur Verfügung gestellt wurden. Die Bediensteten können diese Informationen auch durch die Personal- und Arbeitnehmervertretung oder durch die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten einholen lassen.

(2) Der Dienstgeber hat Informationen nach Abs. 1 innerhalb einer angemessenen Frist und auf jeden Fall innerhalb von zwei Monaten ab dem Tag, an dem der Antrag gestellt wird, schriftlich zur Verfügung zu stellen. Für Menschen mit Behinderungen sind diese Informationen umfassend barrierefrei zur Verfügung zu stellen. Sind die zur Verfügung gestellten Informationen unrichtig oder unvollständig, so kann die oder der Bedienstete selbst oder über die Personal- und Arbeitnehmervertretung zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten verlangen. Einem solchen Verlangen ist binnen angemessener Frist, längstens binnen zwei Monaten, und gegebenenfalls unter Anschluss einer Begründung nachzukommen.

(3) Der Dienstgeber hat seine Bediensteten jährlich über die Möglichkeit eines Auskunftsverlangens nach Abs. 1 und das Verfahren nach Abs. 2 zu informieren.

(4) Bedienstete dürfen weder vertraglich noch in sonstiger Weise daran gehindert werden Informationen nach Abs. 1 Z 1 zum Zweck der Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit offenzulegen.

§ 15

Bericht über das Entgeltgefälle

(1) Die Landesregierung hat jährlich einen Bericht zu erstellen, der folgende Informationen zu enthalten hat:

1. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle,
2. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
3. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle,
4. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
5. der Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten,
6. der Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten in jedem Entgeltquartil und
7. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten jeder Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aufgeschlüsselt nach dem Monatsbezug oder Monatsentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bezugs- oder Entgeltbestandteilen.

(2) Der Bericht nach Abs. 1 ist im Hinblick auf die Bedienstetenzahl des Landes Burgenland für jedes Kalenderjahr zu erstellen und bis zum 7. Juni des Folgejahres der nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (im Folgenden: Richtlinie (EU) 2023/970) einzurichtenden Überwachungsstelle zu übermitteln. Vor Fertigstellung des Berichts ist der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung unter Bekanntgabe des vorläufigen Berichts und der für die Berichterstellung angewandten Methoden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(3) Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, dass der Bericht

1. von Gemeinden und Gemeindeverbänden mit 150 bis 249 Bediensteten bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre für das vorangegangene Kalenderjahr und
2. von Gemeinden und Gemeindeverbänden mit 100 bis 149 Bediensteten bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre für das vorangegangene Kalenderjahr

zu erstellen ist und Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 100 Bediensteten von der Berichtspflicht ausgenommen sind, einen solchen aber freiwillig an die nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 einzurichtenden Überwachungsstelle übermitteln können.

(4) Die Informationen nach Abs. 1 Z 7 sind allen Bediensteten, der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung und der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten barrierefrei und verständlich zur Verfügung zu stellen.

(5) Die Bediensteten, die zuständige Personal- und Arbeitnehmervertretung, und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte können vom Dienstgeber zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Informationen nach Abs. 1 Z 7, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden verlangen. Ein solches Verlangen ist binnen vier Wochen schriftlich zu beantworten und gegebenenfalls entsprechend zu begründen.

(6) Ergeben sich aus dem Bericht nach Abs. 1 geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede und sind diese nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so hat die Landesregierung binnen sechs Monaten nach Berichterstellung unter Einbeziehung der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung und der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten Abhilfe zu schaffen.

§ 16

Entgeltbewertung

(1) Ergibt sich aus einem Bericht nach § 15, dass in einer Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von 5% oder mehr besteht, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist, und hat die Landesregierung diesen Unterschied nicht bis zu dem im § 15 Abs. 6 festgelegten Zeitpunkt ausgeglichen, so hat sie unter Einbeziehung der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung eine Entgeltbewertung vorzunehmen.

(2) Die Entgeltbewertung hat das Ziel, Entgeltunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten festzustellen, auszugleichen und künftige Entgeltunterschiede zu verhindern und umfasst insbesondere Folgendes:

1. eine Analyse des Anteils der weiblichen und männlichen Bediensteten in jeder Gruppe von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten,
2. Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von weiblichen und männlichen Bediensteten sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Bediensteten,
3. etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten in jeder einzelnen Gruppe von Bediensteten,
4. die Gründe für die Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen,
5. den Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Dienstantritt oder nach der Wiederaufnahme des Dienstes nach einem Karenzurlaub nach dem Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBL Nr. 16/2005, nach einer Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes, einer Pflegefreistellung, einer Familienhospizfreistellung, einer Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei einem Rehabilitationsaufenthalt oder einem Karenzurlaub zur Pflege eines Kindes mit Behinderungen oder eines pflegebedürftigen Angehörigen gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Bediensteten während des Zeitraums, in dem die Freistellung oder der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat,
6. Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind,
7. eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

(3) Die gemeinsame Entgeltbewertung nach Abs. 1 ist allen Bediensteten, der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 einzurichtenden Überwachungsstelle zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Umsetzung der Maßnahmen nach Abs. 2 Z 6 hat eine Analyse der bestehenden Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme zu umfassen und hat in einer Weise zu erfolgen, die sicherstellt, dass eine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Auf Vorschläge der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung und der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten ist bei der Umsetzung der Maßnahmen Bedacht zu nehmen.

§ 17

Statistische Erhebungen

(1) Die Landesregierung hat für jedes Kalenderjahr die für die Berechnung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles der Bediensteten des Landes im Sinn des § 3 Abs. 8 erforderlichen Daten zu erheben und nach Geschlecht, Vollbeschäftigung/Nichtvollbeschäftigung und Alter aufzuschlüsseln.

(2) Die Landesregierung und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte haben für jedes Kalenderjahr Daten über die Zahl und die Art

1. der wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 5 Abs. 1 Z 2 eingelangten Beschwerden und
2. der im ordentlichen Rechtsweg geltend gemachten Ansprüche

zu erheben und der nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 einzurichtenden Überwachungsstelle alle zwei Jahre zu übermitteln.

3. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen und Menschen mit Behinderungen

§ 18

Frauenförderungsgebot

(1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände haben auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in den betreffenden Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) und Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

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

(3) Abs. 1 ist nicht auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(4) Funktionen im Sinne dieses Abschnittes im Frauenförderbereich Land sind die Funktion

1. der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
2. der Gruppenvorständin oder des Gruppenvorstandes,
3. der Abteilungsvorständin oder des Abteilungsvorstandes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
4. der Hauptreferatsleiterin oder des Hauptreferatsleiters,
5. der Referatsleiterin oder des Referatsleiters,
6. der Bezirkshauptfrau oder des Bezirkshauptmannes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
7. der Leiterin oder des Leiters einer dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststelle oder Anstalt,
8. der Leiterin oder des Leiters einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung,
9. der Präsidentin oder des Präsidenten des Landesverwaltungsgerichtes,
10. der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes und
11. der Stabstellenleiterin oder des Stabstellenleiters.

(5) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle oder in der jeweiligen Gemeinde erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 18 Abs. 3 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(6) Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, solange vorrangig zu bestellen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den auf eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich erreicht ist. § 18 Abs. 5 zweiter und dritter Satz sind anzuwenden.

(7) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 5 und 6 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbare oder mittelbare diskriminierende Wirkung haben.

§ 19

Frauenförderungsprogramm

(1) Die Landesregierung hat nach Anhören der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten und der zu erwartenden Fluktuation durch Verordnung ein Frauenförderungsprogramm für die Dienststellen des Landes 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 organisatorischen, personellen und aus- sowie weiterbildenden Maßnahmen Benachteiligungen von Frauen sowie eine bestehende Unterrepräsentation beseitigt werden können, mit dem Ziel, einen Anteil der Frauen von 50%, bezogen auf Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) und 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 Wiedereinstiegs, Modelle flexibler Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sowie unterstützende Maßnahmen im Rahmen der Kinderbetreuung vorzusehen.

(3) Soweit ein Frauenförderungsprogramm im Sinne dieses Gesetzes geboten ist, haben die Gemeinden und Gemeindeverbände ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen. Die Abs. 1 und 2 sind anzuwenden.

§ 20

Gleichbehandlung bei Aus- und Weiterbildung

Im Falle einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen, sind diese so lange zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bevorzugt zuzulassen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht wird.

§ 21

Förderungsgebot für Menschen mit Behinderungen

(1) Der Dienstgeber hat auf eine Beseitigung von Benachteiligungen für Menschen mit Behinderungen hinzuwirken. Dazu ist Menschen mit Behinderungen durch geeignete Maßnahmen der Zugang zu Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, der berufliche Aufstieg oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihren Fähigkeiten entsprechend zu ermöglichen und zu erleichtern.

(2) Abs. 1 lässt die Zulässigkeit der Abstandnahme des Rechtsträgers von einer Einstellung, der Veranlassung eines bestimmten dienstlichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer oder eines Bediensteten unberührt, wenn die betroffene Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes oder für die Ausbildung fachlich nicht geeignet oder nicht verfügbar ist.

(3) Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 brauchen nicht gesetzt zu werden, falls sie den Rechtsträger unverhältnismäßig belasten würden. Dabei sind insbesondere der mit diesen Maßnahmen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen des jeweiligen Rechtsträgers zu berücksichtigen. Eine solche Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch staatliche oder andere Maßnahmen im Rahmen des Schutzes von Menschen mit Behinderungen hinreichend ausgeglichen wird.

4. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 22

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 1, §§ 8 oder 9 nicht begründet worden, so hat die Bewerberin oder der Bewerber gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgrund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

§ 23

Festsetzung des Entgelts

(1) Erhält eine Bedienstete oder ein Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 2 oder § 7 für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Bedienstete oder ein Bediensteter, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Wurde von einer Bediensteten oder von einem Bediensteten ein Anspruch nach Abs. 1 erfolgreich im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht, so hat der Dienstgeber Maßnahmen zu ergreifen, um künftige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 2 zu verhindern.

§ 24

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 3 hat die oder der Bedienstete gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 25

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 4 hat die oder der Bedienstete auf ihr oder sein Verlangen gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 26

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 5, §§ 8 oder 9 nicht beruflich aufgestiegen, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf angemessenen Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. 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, die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsentgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsentgelt.

§ 27

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 5, §§ 8 oder 9 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf angemessenen Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl mit der Verwendung (Funktion) betraut worden wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber mit der Verwendung (Funktion) wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch

bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht betraut worden wäre, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 28

Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 6 hat die oder der Bedienstete gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 29

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der oder des Bediensteten wegen einer der im § 4 Abs. 1 genannten Gründe gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 5 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung aufgrund eines Antrags oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären, und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes angelegtes Dienstverhältnis wegen eines in § 4 Abs. 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Wird das unbefristete Bestehen des Dienstverhältnisses festgestellt, so ist eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen.

(3) Lässt die oder der Bedienstete die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 30

Belästigung und sexuelle Belästigung

(1) Eine Bedienstete oder ein Bediensteter hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge der Belästigung nach § 10 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach § 10 Abs. 1 Z 2 und Abs. 3 Z 2 besteht der Anspruch einer oder eines Bediensteten auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger, der die Diskriminierung zu vertreten hat.

(3) Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens hat die oder der Bedienstete soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, auch einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 500 Euro.

§ 31

Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und dazu beiträgt solche Diskriminierungen zukünftig zu verhindern. Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder (sexuellen) Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen oder wiederholte Diskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 32

Geltendmachung von Ansprüchen, Fristen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 22 sind binnen sechs Monaten im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung erlangt hat.

(2) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 26 sind binnen sechs Monaten im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die oder der Bedienstete Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstieges erlangt hat.

(3) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach §§ 23, 24, 25 und 28 sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch - ABGB, JGS Nr. 946/1811, im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen.

(4) Die Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Dienstverhältnisses vertraglich Bediensteter nach § 29 Abs. 1 sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 29 Abs. 2 hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim ordentlichen Gericht zu erfolgen. Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 29 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen.

(5) Ansprüche vertraglich Bediensteter nach § 30 sind binnen drei Jahren im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der (sexuellen) Belästigung.

(6) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach §§ 23, 24, 25 und 28 sind gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger binnen drei Jahren mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen.

(7) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 27 sind gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches beginnt mit dem Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder 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 gemäß § 29 Abs. 1 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(9) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 30 sind:

1. gegenüber dem Rechtsträger binnen drei Jahren mit Antrag bei der Dienstbehörde,
2. gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger binnen drei Jahren im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der (sexuellen) Belästigung.

(10) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, ist auf die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(11) Die Einbringung eines Antrages auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens gemäß § 56 oder eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten oder der -kommission bewirkt die Hemmung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 1 bis 9.

§ 33

Beweislast

(1) Insoweit eine betroffene Person im ordentlichen Rechtsweg Ansprüche nach den §§ 22 bis 29 geltend macht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 5, 7, 8 oder 9 lediglich glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt, insbesondere dass

1. ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
2. das betreffende Merkmal unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder
3. im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 4 Abs. 4 vorliegt.

(2) Wird ein Anspruch nach § 23 Abs. 1 im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht und ist eine Glaubhaftmachung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 Abs. 1 Z 2 nicht möglich, weil der Rechtsträger seinen Verpflichtungen nach den §§ 8, 9 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2 oder nach den §§ 13 bis 16 nicht nachgekommen ist, so ist der Anspruch lediglich zu behaupten und obliegt es dem Rechtsträger zu beweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt. Der Anspruch ist jedoch dann im Sinne des Abs. 1 glaubhaft zu machen, wenn der Rechtsträger nachweist, dass er den Verpflichtungen offensichtlich unbeabsichtigt und nur in geringfügigem Ausmaß nicht nachgekommen ist.

(3) Werden von einer betroffenen Person Ansprüche nach § 30 im ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende (sexuelle) Belästigung nach § 10 lediglich 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 dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Belästigung nach § 10 Abs. 1 Z 2 oder einer sexuellen Belästigung nach § 10 Abs. 3 Z 2 hat der Rechtsträger als Beklagter zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die (sexuelle) Belästigung durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

§ 34

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 Bedienstete oder einen anderen Bediensteten, die als Zeugin oder der als Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt. Hinsichtlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gelten die §§ 11, 22 bis 30, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 32 und hinsichtlich der Beweislastumkehr § 33 Abs. 1 sinngemäß.

(2) Bedienstete, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AUEV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011, in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2019/1149, Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit nach Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 und Art. 1 der Richtlinie (EU) 2014/54 gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis im Landes- oder Gemeindedienst anstreben, soweit sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen.

§ 35

Nebenintervention

Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen oder Einrichtungen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient nach den zivilprozessrechtlichen Bestimmungen beitreten.

3. Hauptstück

Antidiskriminierung

§ 36

Verbot der Diskriminierung

(1) Das Diskriminierungsverbot gilt für:

1. die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften bei der Besorgung von Aufgaben der Hoheitsverwaltung in Angelegenheiten, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen und der Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung,
2. sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeiten der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen.

Bei der Besorgung und Durchführung von in Z 1 und 2 genannten Aufgaben und Tätigkeiten darf nach den Bestimmungen des § 4 niemand aus einem Diskriminierungsgrund mittelbar oder unmittelbar diskriminiert, belästigt oder sexuell belästigt werden.

(2) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 gilt insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

1. Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. soziale Vergünstigungen,
3. Bildung,

4. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
5. Bedingungen für den Zugang zu und die Erweiterung selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit,
6. Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

(3) Abs. 1 und 2 sind insbesondere nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

sofern dies in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

(4) Abs. 1 und 2 sind weiters nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses, die

1. in den Anwendungsbereich des 2. Hauptstückes fallen,
2. in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen,
3. den Inhalt von Medien und Werbung betreffen.

§ 37

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Die Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht ist keine Diskriminierung, wenn dies durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(2) Die Bestimmungen dieses Hauptstückes gelten nicht für eine 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 diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen entgegenstehen.

(3) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund gemäß § 4 Abs. 1 steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(4) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem Diskriminierungsgrund verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstückes.

(5) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn

1. die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist,
2. die Ungleichbehandlung durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

§ 38

Belästigung und sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 36 Abs. 1 durch eine für das jeweilige Organ oder den jeweiligen Rechtsträger

handelnde Person durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges oder ein mit den sonstigen in § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten (sexuell) belästigt wird.

(2) Eine (sexuelle) Belästigung liegt auch vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges oder ein mit den sonstigen im § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird,

1. das die Würde einer Person beeinträchtigt, verletzt oder dies bezweckt,
2. das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist,
3. das ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

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

§ 39

Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes, Fristen

(1) Ist einer betroffenen Person bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes des § 36 nicht schon aufgrund der Bestimmungen des Amtshaftungsrechts der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren, entstehen diese Ansprüche aufgrund dieses Gesetzes.

(2) Bei einer (sexuellen) Belästigung gemäß § 38 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens. Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 500 Euro, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht. Die Ansprüche bestehen auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger, wenn dessen zuständiges Organ oder der oder die Vorgesetzte der Belästigerin oder des Belästigers es schuldhaft unterlassen hat, gegen die (sexuelle) Belästigung Abhilfe zu schaffen.

(3) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und dazu beiträgt solche Diskriminierungen zukünftig zu verhindern. Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder (sexuellen) Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen oder wiederholte Diskriminierungen Bedacht zu nehmen.

(4) Ansprüche, 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. Ansprüche wegen einer (sexuellen) Belästigung sind von der betroffenen Person binnen drei Jahren im ordentlichen Rechtsweg geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der (sexuellen) Belästigung.

§ 40

Beweislast

(1) Insoweit eine betroffene Person im ordentlichen Rechtsweg Ansprüche nach § 39 Abs. 1 geltend macht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Verletzung des Diskriminierungsverbotes lediglich 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

1. ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
2. die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil ein Merkmal, das im Zusammenhang mit einem der in § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, oder
3. im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 4 Abs. 4 vorliegt.

(2) Insoweit eine betroffene Person einen Anspruch nach § 39 Abs. 2 im ordentlichen Rechtsweg geltend macht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende (sexuelle) Belästigung nach § 38 lediglich 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 dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Inanspruchnahme des jeweiligen Rechtsträger nach § 39

Abs. 2 dritter Satz obliegt es diesem als Beklagten zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die (sexuelle) Belästigung durch das zuständige Organ oder durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte der Belästigerin oder des Belästigers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

§ 41

Benachteiligungsverbot

(1) Die betroffene Person darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes oder eines Verfahrens zur Geltendmachung von Schadenersatz nach § 39 bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 36 Abs. 1 nicht benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für eine andere Person, die als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 gelten § 39 Abs. 1, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 39 Abs. 4 und hinsichtlich der Beweislastumkehr § 40 Abs. 1 sinngemäß.

§ 42

Nebenintervention

Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen oder Einrichtungen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Hauptstück als Nebenintervenient nach den zivilprozessrechtlichen Bestimmungen beitreten.

4. Hauptstück

Befasste Organe und Institutionen, mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 43

Einteilung und Rechtsstellung der Organe und Institutionen

(1) Organe und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung im Sinne dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind die Gleichbehandlungskommission, die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte sowie die Kontaktpersonen.

(2) Soweit in diesem Hauptstück die Bezeichnung Kontaktperson verwendet wird, sind die Bestimmungen auf die bestellten Personen im Bereich des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände gleichermaßen anzuwenden. Die die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten, soweit nichts anderes bestimmt ist auch für die Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission. Die die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten soweit nichts anderes bestimmt ist auch für ihre oder seine Stellvertreterin oder ihren oder seinen Stellvertreter.

(3) Die Bestellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen bedarf der Zustimmung der genannten Personen.

(4) Für die Befangenheit der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen gilt § 7 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, sinngemäß.

(5) Den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und den Kontaktpersonen ist ohne Kürzung der Bezüge (Entgelt) die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren. Die beabsichtigte Inanspruchnahme der hierfür erforderlichen freien Zeit ist der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen.

(6) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission und die Kontaktpersonen haben ihr Amt neben den Dienstpflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Dabei ist von der oder dem Vorgesetzten auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(7) Die in 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.

(8) Die Tätigkeit als Mitglied der Gleichbehandlungskommission und als Kontaktperson ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission und die Kontaktpersonen haben jedoch Anspruch auf Reisegebühren nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 - LBBG 2001, LGBL. Nr. 67/2001. Bei Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, die nicht Bedienstete einer Gebietskörperschaft sind, ist die Reisezulage nach der Gebührenstufe 2b zu bemessen.

(9) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktpersonen die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung zu ermöglichen.

§ 44

Weisungsfreiheit und Aufsicht

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei.

(2) Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungskommission und der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterrichten. Eine Verpflichtung zur Unterrichtung besteht nicht im Fall von § 45 Abs. 2. Diese sind jeweils verpflichtet, die von der Landesregierung im Einzelfall verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz zu erteilen. Bei Inanspruchnahme des Unterrichtsrechts der Landesregierung ist für Meldungen nach dem Burgenländischen Hinweisgeberschutzgesetz - Bgld. HSchG, LGBL. Nr. 26/2022, sicherzustellen, dass eine Unterrichtung hinsichtlich dieser Meldungen nur unter Einhaltung der Vertraulichkeit und des Schutzes der Identität der hinweisgebenden Person sowie von anderen von der Meldung betroffener Personen gemäß dem Bgld. HSchG stattfindet.

§ 45

Geheimhaltungspflicht und Informationsaustausch

(1) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung gestellte Bedienstete sowie die Kontaktpersonen sind - soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist - jeweils zur Verschwiegenheit über alle ihnen ausschließlich aus ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, deren Geheimhaltung im überwiegenden schutzwürdigen Interesse der von der Diskriminierung betroffenen Person oder im überwiegenden sonstigen Interesse des Schutzes vor Diskriminierung geboten ist.

(2) Die in Abs. 1 genannten Personen sind außerdem zur Geheimhaltung über alle ihnen von einzelnen Bediensteten oder betroffenen Personen gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten oder betroffenen Person vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Geheimhaltung nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach Beendigung der Mitgliedschaft oder der Funktion und nach der Beendigung des Dienstverhältnisses weiter.

(4) Die Gleichbehandlungskommission, die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen können soweit dem Geheimhaltungspflichten nach Abs. 1 bis 3 nicht entgegenstehen, mit anderen Einrichtungen des Landes, die sich mit Fragen der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung befassen, sowie mit in diesem Bereich tätigen Einrichtungen des Bundes, der anderen Bundesländer, der Europäischen Union und anderer Länder sowie mit einschlägigen öffentlichen und privaten Einrichtungen zur Förderung der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung Informationen austauschen und zusammenarbeiten, sofern dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich ist.

§ 46

Ruhe und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

(1) Die Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission, die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter und als Kontaktperson ruht:

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigen Abschluss,
2. während der Zeit

- a) der (vorläufigen) Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten,
 - d) eines Karenzurlaubes und
 - e) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.
- (2) Die Funktionen nach Abs. 1 enden
- 1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
 - 2. mit der Verhängung einer rechtskräftigen Disziplinarstrafe,
 - 3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
 - 4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
 - 5. durch schriftlichen Verzicht,
 - 6. bei Kontaktpersonen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich,
 - 7. bei Enthebung aus wichtigem Grund.
- (3) Die bestellenden Organe haben die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktpersonen ihrer Funktion aus wichtigem Grund zu entheben, insbesondere wenn diese
- 1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
 - 2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.
- (4) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen bleiben auch nach Ablauf ihrer Funktionsperiode so lange im Amt, bis die neuen Mitglieder oder Funktionen bestellt werden.

§ 47

Berichtspflicht und Tätigkeitsberichte

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat der Landesregierung jährlich bis zum 31. März des Folgejahres, erstmals bis zum 31. März 2027, einen Tätigkeitsbericht, einschließlich der Verwendung der zur Verfügung gestellten Geldmittel, Sachmittel und Personalressourcen, und mindestens alle vier Jahre, bis zum 31. März jedes vierten Jahres, erstmals bis zum 31. März 2031, einen oder mehrere Berichte mit Empfehlungen über den Stand der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung im Burgenland, einschließlich möglicher struktureller Probleme, vorzulegen. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

(2) Die Berichte im Sinne des Abs. 1 dürfen ausschließlich anonymisierte und statistische Daten enthalten. Nach der Kenntnisnahme durch den Landtag sind die Berichte in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

§ 48

Einrichtung und Mitgliedschaft

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission für die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören als Mitglieder an

- 1. eine rechtskundige Landesbedienstete oder ein rechtskundiger Landesbediensteter, die oder der die Grundausbildung für den rechtskundigen Verwaltungsdienst erfolgreich abgeschlossen hat,
- 2. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter, mit nachweislicher Erfahrung in Fragen der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung hat oder mit diesen Fragen betraut ist,
- 3. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter,
- 4. ein Mitglied der Personalvertretung und
- 5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landesverwaltung.

(3) Ist die Gleichbehandlungskommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder mit einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband befasst, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitglieds eine aufgrund eines unverbindlichen gemeinsamen Vorschlags der Interessenvertretungen gemäß Art. 115 Abs. 3 B-VG von der Landesregierung bestellte Bürgermeisterin oder ein auf die gleiche Weise bestellter Bürgermeister an.

(4) Ist die Gleichbehandlungskommission mit einem Dienstverhältnis von Bediensteten gemäß § 2 Abs. 1 Z 3 befasst, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder jeweils ein Mitglied des Betriebsrates der Landesholding Burgenland GmbH oder jeweils ein Mitglied eines Betriebsrates einer zur Landesholding Burgenland GmbH zugehörigen Tochtergesellschaft an.

(5) Ist die Gleichbehandlungskommission mit einer Angelegenheit aus dem Lehrerinnen- oder Lehrerbereich (§ 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993) befasst, so gehören ihr anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter der Bildungsdirektion Burgenland, anstelle des in Abs. 2 Z 4 genannten Mitglieds ein vom jeweils zuständigen Zentralausschuss zu bestellendes Mitglied der Personalvertretung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer und anstelle des in Abs. 2 Z 5 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landeslehrerinnen und Landeslehrer, an.

(6) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sowie die in Abs. 3 angeführte Bürgermeisterin oder der angeführte Bürgermeister sind von der Landesregierung, das in Abs. 2 Z 4 genannte Mitglied ist vom Landespersonalausschuss, das in Abs. 2 Z 5 genannte Mitglied sowie die oder der in Abs. 5 genannte Vertreterin oder Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst sind von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, die in Abs. 4 genannten Mitglieder des Betriebsrates der Landesholding Burgenland GmbH oder des Betriebsrates einer zur Landesholding Burgenland GmbH zugehörigen Tochtergesellschaft sind vom jeweiligen Betriebsrat und die weiteren Mitglieder sind von den in Abs. 3 bis 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Für jedes Mitglied ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen.

(7) Die Landesregierung hat je ein Mitglied der Gleichbehandlungskommission

1. zur Vorsitzenden oder zum Vorsitzenden und
2. zu deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu bestellen.

(8) Üben die in Abs. 3 bis 6 genannten Institutionen ihr Bestellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Landesregierung die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus dem Kreis der Landesbediensteten selbst zu bestellen. Das Vorschlagsrecht der im Abs. 3 genannten Institutionen erlischt, wenn es nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung ausgeübt wird.

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

§ 49

Aufgaben

Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit den die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung betreffenden Fragen zu befassen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben kann die Gleichbehandlungskommission insbesondere:

1. Gutachten gemäß § 50 zu allen die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. Hauptstückes mit Ausnahme des 2. Abschnittes und im Sinne des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes erstatten,
2. Gutachten gemäß § 50 betreffend die Verletzung des Diskriminierungsverbotes von Eltern und pflegenden Angehörigen nach den dienstrechtlichen Vorschriften für Landes- und Gemeindebedienstete erstatten,
3. Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung sowie den Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, abgeben und Rückmeldungen verlangen; zu diesem Zweck sind Begutachtungsentwürfe der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln,
4. Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung abgeben und Rückmeldungen verlangen.

Für die Gutachtenserstellung sind im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer die entsprechenden bundesrechtlichen Bestimmungen mit anzuwenden.

§ 50

Gutachten

(1) Auf Antrag einer der im Abs. 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten zu erstatten,

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 5 bis 9 oder eine (sexuelle) Belästigung nach § 10 oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 18 bis 20 oder
3. ob eine Verletzung des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen nach § 21 oder
4. ob eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesbedienstetengesetz 2020 - Bgld. LBedG 2020, LGBL. Nr. 95/2019, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 - LBDG 1997, LGBL. Nr. 17/1998, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 - Bgld. LVBG 2013, LGBL. Nr. 57/2013, oder § 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Burgenländisches Gemeindebedienstetengesetz 2014 - Bgld. GemBG 2014, LGBL. Nr. 42/2024,

vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 oder
2. jede und jeder Bedienstete, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 5 bis 10 oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 18 bis 20 oder
 - c) eine Verletzung des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen nach § 21 oder
 - d) eine Benachteiligung nach § 34 oder
 - e) eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Abs. 1 Z 4 behauptet oder
3. der oder die Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

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

(4) Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes oder des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen Belästigung oder sexueller Belästigung nach § 10 binnen drei Jahren zulässig. Die Einbringung eines Antrages auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens gemäß § 56 oder eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes oder des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen bei der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Befassung einer Kontaktperson bewirkt die Hemmung dieser Fristen.

(5) Die Antragstellerin oder der Antragsteller nach Abs. 2 Z 1 oder Z 2 hat das Recht, sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist, im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission vertreten zu lassen. Das Vertretungsrecht besteht nicht, wenn das persönliche Erscheinen der Antragstellerin oder des Antragstellers erforderlich ist. Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag der von der Diskriminierung betroffenen Person eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 51 Abs. 5 beizuziehen.

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

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

3. die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten sofern auf deren oder dessen Antrag das Verfahren eingeleitet wurde.

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

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller oder bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des § 2 Abs. 1 und
2. entsprechend dem Rechtsträger, dem die beschuldigte Vertreterin oder der beschuldigte Vertreter des Dienstgebers angehört, der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ oder dem vergleichbaren zuständigen Organ des Rechtsträgers im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 4

zu erstatten.

(8) Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes oder Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen vorliegt, so hat sie

1. den in Abs. 7 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie aufzufordern,
 - a) die Diskriminierung zu beenden und
 - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(9) Kommen die in Abs. 7 Z 2 genannten Organe der Gemeinden oder Gemeindeverbände diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde oder dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbandes zu berichten.

§ 51

Geschäftsführung

(1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung die Stellvertretung hat die Gleichbehandlungskommission nach Bedarf einzuberufen.

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

(3) Die Gleichbehandlungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(4) Die Gleichbehandlungskommission hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die die Vorsitzende oder der Vorsitzende gestimmt hat. Die oder der Vorsitzende hat ihre oder seine Stimme zuletzt abzugeben.

(5) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist bei einer Antragstellung gemäß § 50 Abs. 2 Z 3 zu laden und den Sitzungen beizuziehen. Die oder der Vorsitzende kann den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission Fachleute mit beratender Stimme beiziehen.

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

§ 52

Verfahren

(1) Auf das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 5 bis 10 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 18 bis 20 oder eine Verletzung des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen nach § 21 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 5 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die

unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 6 vorliegt,

2. bei Berufung auf § 10 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen oder eine Abhilfe gegen die (sexuelle) Belästigung durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht schuldhaft unterlassen wurde.

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

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

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

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

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

(7) Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind die Vertreterinnen oder die Vertreter des Dienstgebers sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission nach dem Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, von der Geheimhaltungspflicht entbunden.

3. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte und Gleichbehandlungsstelle

§ 53

Bestellung

(1) Die Landesregierung hat zur Wahrnehmung der in § 55 angeführten Aufgaben eine Gleichbehandlungsstelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten, die aus der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten als Leiterin oder Leiter und dem erforderlichen Personal besteht. Die Gleichbehandlungsstelle ist organisatorisch so auszugestalten, dass ihre fachliche Unabhängigkeit, Weisungsfreiheit, Vertraulichkeit und Funktionsfähigkeit jederzeit gewährleistet sind.

(2) Zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine persönlich und fachlich geeignete Bedienstete oder ein persönlich und fachlich geeigneter Bediensteter des Landes, die oder der über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen für die Erfüllung der in § 55 angeführten Aufgaben sowie in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungsfördernden Gesichtspunkten verfügt, nach öffentlicher Ausschreibung für die Dauer von sieben Jahren von der Landesregierung zu bestellen und mit der Leitung der Gleichbehandlungsstelle zu beauftragen. Aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in der erforderlichen Anzahl in gleicher Weise und unter denselben Voraussetzungen eine qualifizierte Person als Stellvertreterin oder als Stellvertreter der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer oder seiner Verhinderung auf die Stellvertretung über.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung dieser Funktion unabhängig und weisungsfrei (§ 44 Abs. 1). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sind in diesem Umfang nur an die Weisungen der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gebunden.

(4) Die Funktionsperiode der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten beträgt sieben Jahre. Sie oder er bleibt auch nach Ablauf ihrer Funktionsperiode bis zur Bestellung einer oder eines neuen Gleichbehandlungsbeauftragten im Amt. Wiederbestellungen sind zulässig.

§ 54

Einrichtung der Gleichbehandlungsstelle

(1) Die Landesregierung hat die zur Besorgung der Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle erforderlichen technischen Mittel sowie Personal-, Sach- und Geldmittel zur Verfügung zu stellen. Für die Besorgung der Kanzleigeschäfte der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten hat das Amt der Landesregierung Vorsorge zu treffen.

(2) Die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungsstelle ist kostenlos und kann auch anonym erfolgen. Beschwerden werden mündlich, schriftlich und online entgegengenommen.

(3) Die Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie die durch Landesgesetz regelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften haben die Gleichbehandlungsstelle bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und sind verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu gewähren. Die Gleichbehandlungsstelle kann, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, andere Personen oder Einrichtungen sowie die Organe des Bundes um schriftliche oder mündliche Stellungnahme ersuchen.

(4) Die Gleichbehandlungsstelle hat ihre Dienstleistungen, Tätigkeiten und Veröffentlichungen physisch und digital barrierefrei zu gestalten, um Menschen mit Behinderungen den gleichen Zugang zu gewährleisten.

§ 55

Aufgaben

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich mit allen die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung in ihrem oder seinem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne dieses Gesetzes sowie Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen zu befassen. Dies umfasst insbesondere folgende unabhängige wahrzunehmende Zuständigkeiten:

1. Entgegennahme und Bearbeitung von Anfragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Personen zu Fragen der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung im Sinne dieses Gesetzes oder von Personen, die sich im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen diskriminiert fühlen sowie die Erstattung einer Rückmeldung an die betroffene Person,
2. Befassung mit allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in Gesetzgebung und Vollziehung Landessache sind,
3. Unterstützung von Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes oder Diskriminierungsverbotes durch Vermittlung, Information und Beratung insbesondere über deren Rechte und Möglichkeiten nach diesem Gesetz, wie etwa über geltende Vertraulichkeitsvorschriften oder der Möglichkeit von anderweitiger Unterstützung wie etwa psychologische Unterstützung von anderen Stellen oder Einrichtungen,
4. Formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sofern die betroffenen Personen mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind,
5. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sowie die Zurverfügungstellung von entsprechenden Informationen wie etwa durch Schulungs- und Beratungsangebote für öffentliche und private Einrichtungen sowie der Öffentlichkeit, insbesondere auch Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit,
6. Erstattung von Vorschlägen an die Landesregierung für die Ausarbeitung eines Frauenförderungsprogrammes (§ 19) sowie die Pflege und Förderung des Sozialen Dialogs (§ 62),
7. die Verabschiedung eines Arbeitsprogrammes, in dem die Prioritäten und künftigen Tätigkeiten der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten dargelegt werden.
8. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen, die den Vertretungsbereich der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten berühren sowie die Erteilung von Vorschlägen und Stellungnahmen zu Strategien und Projekten,

9. Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission mit nachweislicher Zustimmung der oder des Bediensteten zur Erstellung eines Gutachtens zu eingebrachten Anfragen, Beschwerden oder Anzeigen,
10. Durchführung von Schlichtungsverfahren gemäß § 56,
11. Mitwirkung gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes im Bereich der Entgelttransparenz unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz,
12. Funktion als externe Meldestelle für Meldungen nach dem Bgld. HSchG,
13. Überwachung der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen von öffentlichen Stellen und Behandlung von Beschwerden betreffend die Verletzung der Anforderungen an einen barrierefreien Zugang (§ 60).

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte kann bei Diskriminierungen gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes und bei Diskriminierungen nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LVBG 2013 oder § 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. GemBG 2014 unabhängige Untersuchungen durchführen, Berichte veröffentlichen und den betroffenen Stellen Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit Diskriminierungen gemäß den Bestimmungen dieses Gesetzes und mit Diskriminierungen nach § 78a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LBedG 2020, § 98a Abs. 1 und 2 erster Satz LBDG 1997, § 71a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. LVBG 2013 oder § 113a Abs. 1 und 2 erster Satz Bgld. GemBG 2014 in Zusammenhang stehen.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung nach den §§ 5 bis 10 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige aufgrund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 3 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeugin oder als Zeuge zu vernehmen.

(5) Die Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper sowie die Vertreterinnen oder Vertreter sonstiger – mit einem konkreten Fall befasster – Stellen haben der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(6) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(7) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt die in Abs. 1 genannten Aufgaben auch als Kontaktstelle im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/54 wahr.

(8) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat eine unverbindliche Stellungnahme nach Beurteilung des Sachverhaltes abzugeben. Sofern eine Diskriminierung festgestellt wird, sind nach Zustimmung der betroffenen Person konkrete Maßnahmen zur Behebung des festgestellten Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot oder das Diskriminierungsverbot und zur Verhinderung von Wiederholungen zu empfehlen. Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist binnen drei Monaten rückzumelden, ob und in welcher Form die empfohlenen Maßnahmen umgesetzt wurden. Falls keine oder lediglich ein Teil der empfohlenen Maßnahmen umgesetzt wurden, ist dies zu begründen.

(9) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, im Zuge der Einleitung oder Führung eines Gerichtsverfahrens ein von der Gleichbehandlungskommission erstelltes Gutachten gemäß § 50 mit nachweislicher Zustimmung der oder des Bediensteten dem Gericht zu übermitteln. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat ferner das Recht, zur Unterstützung einer oder eines betroffenen Bediensteten nach deren oder dessen nachweislicher Zustimmung an Gerichtsverfahren teilzunehmen, welches von der betroffenen Person eingeleitet wurde.

(10) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat die für die Berichte gemäß § 47 Abs. 1 erforderlichen Daten laufend zu erheben. Personenbezogene Daten sind zu anonymisieren und wenn dies nicht möglich ist, zu pseudonymisieren. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte kann an die Landesregierung Empfehlungen zur Erhebung von Daten betreffend Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz richten.

§ 56

Schlichtungsverfahren

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrem oder seinem Wirkungsbereich auf Antrag einer oder eines Bediensteten, die oder der eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 5 oder den §§ 7 bis 9, eine Belästigung nach § 10, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 18, eine Verletzung des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen nach § 21 oder eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach den in § 50 Abs. 1 Z 4 genannten Bestimmungen behauptet, binnen vier Wochen ab Antragstellung ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. § 13 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Anbringen schriftlich oder mündlich gestellt werden muss. Die §§ 32 und 33 AVG sind anzuwenden.

(2) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat ebenso über Antrag der oder des von einer Diskriminierung im Sinne der §§ 7b bis 7d oder von einer Mehrfachdiskriminierung im Sinne des § 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, betroffenen Landeslehrerin oder Landeslehrers ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Gleiches gilt in Bezug auf Personen, die behaupten, dass das Dienstverhältnis zum Land Burgenland als Landeslehrerin oder als Landeslehrer aufgrund einer vorliegenden Behinderung in diskriminierender Weise nicht begründet oder ihre Bewerbung aus diesem Grund nicht berücksichtigt worden ist.

(3) Auf Ersuchen der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten hat der Dienstgeber eine Person für die Teilnahme am Schlichtungsverfahren namhaft zu machen.

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

(5) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Zurückziehung des Antrags, der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte an den Bediensteten oder die Bedienstete. Der oder die Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Bedienstete oder den Bediensteten über die Möglichkeiten zur Geltendmachung von Ansprüchen bei den ordentlichen Gerichten zu informieren. § 8 des Zustellgesetzes - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, ist anzuwenden.

(6) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat unter Einbeziehung einer Prüfung des Einsatzes möglicher Förderungen nach bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften zu versuchen, einen einvernehmlichen Ausgleich der Interessensgegensätze zwischen den Parteien herbeizuführen. Der Einsatz von Mediation durch eine Person, die eine Qualifikation im Sinne des Zivilrechts-Mediations-Gesetzes - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003, hat, kann angeboten werden.

(7) Die Kosten für eine allfällige Mediation sowie für die allfällige Beiziehung von Sachverständigen und sonstigen Fachleuten trägt das Land.

(8) Personen, die einer Einladung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachgekommen sind, haben Anspruch auf die Zeuginnen und Zeugen zustehenden Gebühren im Sinne des § 3 des Gebührenanspruchsgesetzes - GebAG, BGBl. Nr. 136/1975.

4. Abschnitt

Kontaktpersonen

§ 57

Bestellung

(1) In jeder Dienststelle, in der mehr als fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann eine Bedienstete oder ein Bediensteter zur Kontaktperson bestellt werden, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 18 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen desselben Rechtsträgers kann eine gemeinsame Kontaktperson bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung am besten entspricht und wenn jede dieser Dienststellen die Voraussetzungen des ersten Satzes erfüllt.

(2) Die Kontaktpersonen in den Dienststellen des Landes und in Dienststellen für Bedienstete gemäß § 2 Abs. 1 Z 3 sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung von der Landesregierung auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Die Kontaktpersonen in den Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung vom Gemeinderat oder von den vergleichbaren Organstellungen in Gemeindeverbänden auf Vorschlag der Gleichbehandlungs-

kommission auf fünf Jahre zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig. Im Bedarfsfall ist für die restliche Funktionsperiode eine neue Kontaktperson zu bestellen.

(3) Als Kontaktpersonen sind nach Möglichkeit gewählte Personenvertreterinnen und -vertreter heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis dieser Personen jedoch keine geeigneten Kontaktpersonen, so können auch andere Bedienstete vorgeschlagen werden.

§ 58

Aufgaben

(1) Die Kontaktpersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne dieses Gesetzes sowie mit Fragen im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen zu befassen.

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

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

1. die Information der Bediensteten über ihre Rechte,
2. die Information der Bediensteten über Möglichkeiten zur Geltendmachung ihrer Rechte nach diesem Gesetz und
3. die Unterstützung bei der Verfolgung von Pflichtverletzungen gemäß dem 2. Hauptstück mit Ausnahme des 2. Abschnittes und dem 3. Hauptstück dieses Gesetzes.

5. Abschnitt

Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen

§ 59

Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen

(1) Websites und mobile Anwendungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten 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:

1. Dateiformate von Büroanwendungen, die vor dem 23. September 2018 veröffentlicht wurden und deren Inhalte nicht für laufende Verwaltungsverfahren des jeweiligen Rechtsträgers erforderlich sind;
2. aufgezeichnete zeitbasierte Medien wie Video- und Audiomedien, die vor dem 23. September 2020 veröffentlicht wurden;
3. live übertragene zeitbasierte Medien;
4. Online-Karten und Kartendienste, sofern bei Karten für Navigationszwecke wesentliche Informationen in einer barrierefrei zugänglichen Weise digital bereitgestellt werden;
5. Inhalte von Dritten, die vom jeweiligen Rechtsträger weder finanziert noch entwickelt werden noch dessen Kontrolle unterliegen;
6. Reproduktionen von Stücken aus Kulturerbesammlungen, wenn sie aufgrund
 - a) der Unvereinbarkeit der Barrierefreiheitsanforderungen mit der Erhaltung des betreffenden Gegenstandes oder der Authentizität der Reproduktion (zB Kontrast) oder
 - b) 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;
7. 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;
8. 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;

9. Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen von Schulen, Kindergärten, Kinderkrippen und Horten, ausgenommen jene Inhalte, die sich auf wesentliche Onlineverwaltungsfunktionen beziehen;
10. 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 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) Nr. 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) Nr. 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) Nr. 2016/2102 vorgegeben wurden, vorliegen.

(3) Die in Abs. 1 erster Satz angeführten öffentlichen Stellen haben auf ihrer Website eine detaillierte, umfassende und klare Erklärung zur Barrierefreiheit ihrer Websites und mobilen Anwendungen in einem zugänglichen Format zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren. Hierfür ist die nach Art. 7 der Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 erlassene Mustererklärung zu verwenden. Die öffentlichen Stellen haben jede Mitteilung von Nutzerinnen und Nutzern ihrer Website oder mobilen Anwendung zu Mängeln bei der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen zu prüfen, erforderlichenfalls Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel zu ergreifen und der jeweiligen Nutzerin oder dem jeweiligen Nutzer das Ergebnis dieser Prüfung sowie die getroffenen oder beabsichtigten Maßnahmen binnen vier Wochen bekannt zu geben. Anfragen zu Inhalten von Websites und mobilen Anwendungen, die nach Abs. 1 Z 1 bis 10 von der Verpflichtung zur Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen ausgenommen und nicht barrierefrei zugänglich sind, sind binnen vier Wochen zu beantworten.

§ 60

Aufgaben im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat wiederkehrend zu überwachen, inwieweit Websites und mobile Anwendungen der in § 59 Abs. 1 erster Satz angeführten öffentlichen Stellen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach § 59 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) Nr. 2016/2102 festgelegten Überwachungsmethode und Modalitäten für die Berichterstattung zu erfolgen.

(2) Beschwerden betreffend die Verletzung der § 59 Abs. 1 Z 10, Abs. 2 und 3 sind von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten entgegenzunehmen, zu prüfen und binnen angemessener Frist zu erledigen.

5. Hauptstück

Schlussbestimmungen

§ 61

Kostenloser und barrierefreier Zugang

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

§ 62

Sozialer Dialog

Im Interesse der bestmöglichen Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes

1. hat das Land den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
2. haben die Gemeinden und Gemeindeverbände den Dialog mit ihren Bediensteten zu fördern,
3. hat das Land geeignete und regelmäßige Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden, den zuständigen Organen der Personal- und Arbeitnehmervertretung, den zuständigen Organen gemäß dem 4. Hauptstück dieses Gesetzes, den Sozialpartnern, Volksgruppenvertretungen, Selbstvertretungsorganisationen sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

§ 63

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

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

§ 64

Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Die Landesregierung, die Gemeinden und Gemeindeverbände sind Verantwortliche nach Art. 4 Z 7 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 4.5.2016 S.1.

(2) Die in Abs. 1 genannten Rechtsträger sowie die mit der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung befassten Organe und Institutionen sind für ihren jeweiligen Vertretungsbereich befugt die dienstrechtlichen, organisationsbezogenen, ausbildungsbezogenen, besoldungsrechtlichen und pensionsbezogenen personenbezogenen Daten, Identifikationsdaten, Erreichbarkeitsdaten, insbesondere auch besondere Kategorien personenbezogener Daten sowie Daten über einen Diskriminierungsgrund, im Falle einer an sie gerichteten Beschwerde oder Anfrage zu verarbeiten, sofern diese Daten für die Erfüllung der ihnen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind. Dazu zählen insbesondere folgende personenbezogene Daten:

1. Identifikationsdaten, als solche gelten bei natürlichen Personen der Familien- und Vorname, das Geschlecht, das Geburtsdatum, Staatsbürgerschaft,
2. Erreichbarkeitsdaten, als solche gelten Wohnsitzdaten und sonstige Adressdaten, die Telefonnummer, elektronische Kontaktdaten, wie insbesondere die E-Mail Adresse und Telefax-Nummer,
3. Daten über den Diskriminierungsgrund,
4. Daten über Einkommensverhältnisse, Sozialversicherungsverhältnisse, einschließlich Sozialversicherungsträger und Sozialversicherungsnummer, Familienstand, Kinderanzahl und -alter, strafgerichtliche Verurteilungen,
5. Daten über Aus- und Weiterbildung,
6. Gesundheitsdaten in Bezug auf Eignung, Verwendung, Dienstunfälle und Berufskrankheiten.

(3) Die in Abs. 1 genannten Rechtsträger dürfen Daten an die zuständigen Organe und Institutionen gemäß Abs. 2 sowie an die Träger der dienstrechtlichen Kranken- und Unfallfürsorgeeinrichtungen und an die zuständigen Behörden und Gerichte übermitteln und von diesen erheben, sofern diese Daten jeweils für die Erfüllung der diesen Institutionen und Organen obliegenden Aufgaben erforderlich sind. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, die personenbezogenen Daten der bestellten Kontaktpersonen zu verarbeiten, die zur Erfüllung der diesen nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind.

§ 65

Umsetzungshinweise

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 039 vom 14.02.1976 S. 40,
2. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000 S 22,

3. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16,
4. Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 05.10.2002 S. 15,
5. Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21.12.2004 S. 37,
6. Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23,
7. Richtlinie 2010/41/EU 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. Nr. L 180 vom 15.07.2010 S. 1,
8. Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8,
9. Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, ABl. Nr. L 327 vom 02.12.2016 S. 1,
10. Richtlinie (EU) 2016/801 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- und Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit, ABl. Nr. L 132 vom 21.05.2016 S. 21,
11. Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. Nr. L 186 vom 11.07.2019 S. 105,
12. Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79,
13. Richtlinie (EU) 2021/1883 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 vom 28.10.2021 S. 1,
14. Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. Nr. L 132 vom 17.5.2023 S. 21,
15. Richtlinie (EU) 2024/1233 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, ABl. L 2024/1233, 30.4.2024,
16. Richtlinie (EU) 2024/1499 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 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 und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. L 2024/1499, 29.5.2024,
17. Richtlinie (EU) 2024/1500 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, 29.5.2024.

§ 66

Verweise

(1) Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird und nichts anderes bestimmt wird, sind diese Landesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2026,

2. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2025,
3. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2025,
4. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025,
5. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, in der Fassung des Bundesverfassungsgesetzes BGBl. I Nr. 41/2026,
6. Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2025,
7. Gebührenanspruchsgesetz - GebAG, BGBl. Nr. 136/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 202/2021,
8. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 246/2021,
9. Zustellgesetz - ZustG, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 205/2022.

§ 67

Übergangsbestimmungen

(1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Kontaktfrauen im Sinne des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, üben ihre Funktion bis zum Ablauf der laufenden Funktionsperiode aus und nehmen die Aufgaben der Kontaktpersonen entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes wahr. Sofern die Funktionsperiode bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes endet, hat die Landesregierung binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend § 57 die jeweiligen Kontaktpersonen zu bestellen.

(2) Die nach § 21 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, eingerichtete Gleichbehandlungskommission hat soweit sich aus den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht anderes ergibt, die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes wahrzunehmen. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bei der nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, eingerichteten Gleichbehandlungskommission anhängige Beschwerden oder Verfahren sind von der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen, sofern in Abs. 3 und 4 nichts anderes bestimmt wird.

(3) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend den Bestimmungen gemäß §§ 43 und 48 zu bestellen. Die nach § 21 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellten Mitglieder der Gleichbehandlungskommission bleiben bis zur Bestellung der neuen Mitglieder der Gleichbehandlungskommission gemäß §§ 43 und 48 dieses Gesetzes im Amt.

(4) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (§ 68 Abs. 1) endet die Funktion der nach §§ 29b bis 29f Burgenländisches Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, eingerichteten Antidiskriminierungskommission. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bei der nach den Bestimmungen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, eingerichteten Antidiskriminierungskommission anhängigen Beschwerden oder Verfahren sind von der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen.

(5) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes (§ 68 Abs. 1) endet die Funktion der nach § 31 des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellten Antidiskriminierungsbeauftragten. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bei der nach den Bestimmungen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellten Antidiskriminierungsbeauftragten anhängigen Beschwerden, Verfahren, Prüfungen oder Einbringen sind von der nach § 26 Abs. 1 Z 1 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen, sofern in Abs. 6 und 7 nichts anderes bestimmt wird.

(6) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes (§ 68 Abs. 1) endet die Funktion der nach § 26 Abs. 1 Z 2 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten für die KRAGES. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bei der nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten für die KRAGES anhängigen Beschwerden, Verfahren, Prüfungen oder Einbringen sind von der Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, entsprechend den Bestimmungen dieses Gesetzes fortzuführen, sofern in Abs. 7 nichts anderes bestimmt wird.

(7) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes entsprechend den Bestimmungen gemäß § 53 zu bestellen. Die nach § 26 Abs. 1 Z 1 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte bleibt bis zur Bestellung der oder des neuen Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 53 dieses Gesetzes im Amt.

(8) Die Gleichbehandlungsstelle ist gemäß §§ 53 und 54 dieses Gesetzes binnen drei Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten.

(9) Der Bericht über das Entgeltgefälle nach § 15 Abs. 1 ist

1. hinsichtlich der Bediensteten des Landes Burgenland sowie der Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände mit 150 oder mehr Bediensteten erstmals für das Jahr 2026 und
2. hinsichtlich der Bediensteten von Gemeinden und Gemeindeverbänden mit 100 bis 149 Bediensteten erstmals für das Jahr 2030

zu erstellen.

(10) Die statistischen Erhebungen nach § 17 Abs. 1 und 2 sind erstmals für das Jahr 2026 durchzuführen. Die statistischen Erhebungen nach Abs. 2 sind der nach Art. 29 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 einzurichtenden Überwachungsstelle erstmals bis zum 31. März 2028 zu übermitteln.

(11) Die §§ 7 bis 9 dieses Gesetzes finden keine Anwendung für die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits eine Ausschreibung erfolgt ist. In diesem Fall gelten §§ 7 und 8 Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, und §§ 4 bis 6 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026.

§ 68

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit in Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist, mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 44 Abs. 1 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt, soweit in Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, außer Kraft.

(4) (Verfassungsbestimmung) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten § 29d Abs. 1 erster Satz und § 31 Abs. 4 erster und zweiter Satz Burgenländisches Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBL. Nr. 84/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, außer Kraft.

(5) (Verfassungsbestimmung) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG, LGBL. Nr. 59/1997, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 40/2026, außer Kraft.

Vorblatt

Problem:

Die bestehende Rechtslage ist durch getrennte Regelungen der Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst und des allgemeinen landesrechtlichen Diskriminierungsschutzes gekennzeichnet. Dies führt zu einer Zersplitterung der Rechtsmaterie. Gleichzeitig besteht das Erfordernis, Diskriminierungen und strukturelle Benachteiligungen gegenüber Bediensteten und Bewerberinnen sowie Bewerbern sowie gegenüber Menschen in den vom allgemeinen Diskriminierungsschutz erfassten Bereichen wirksam abzubauen.

Für die Verwaltung bringt das Vorhaben mehr Rechtsklarheit, weil Begriffe, Institutionen, Verfahren und Rechtsfolgen in einem Stammgesetz zusammengeführt werden. Für Bedienstete, Bewerber und Bewerberinnen sowie sonst Betroffene wird der Zugang zum Rechtsschutz erleichtert, weil Zuständigkeiten und Instrumente leichter auffindbar und systematisch aufeinander abgestimmt sind.

Ziel:

Der vorliegende Gesetzesentwurf verfolgt das Ziel das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz in einem einzigen, systematisch geschlossenen Gesetz zusammenzuführen. Dadurch werden bislang getrennte Regelungsbereiche - einerseits die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst und andererseits das Verbot sonstiger Diskriminierungen - begrifflich, organisatorisch und verfahrensrechtlich vereinheitlicht. Die Zusammenführung soll die Rechtsanwendung erleichtern, Doppelgleisigkeiten vermeiden und den Rechtsschutz für Betroffene transparenter ausgestalten.

Inhalt:

Der Gesetzesentwurf enthält insbesondere folgende Regelungen:

- allgemeine Bestimmungen über Ziele, Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen und den Begriff der Diskriminierung,
- dienstrechtliche Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst, insbesondere im Zusammenhang mit der Begründung, Ausgestaltung und Beendigung von Dienst- und Ausbildungsverhältnissen,
- besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen, insbesondere angemessene Vorkehrungen sowie Vorgaben zur Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen,
- Regelungen zur Frauenförderung und Frauenförderungsprogrammen,
- ein allgemeines Verbot von Diskriminierungen in jenen landesrechtlich geregelten Bereichen, die dem 3. Hauptstück unterliegen,
- Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder Diskriminierungsverbotes, insbesondere Regelungen zur Beweislast, zu Entschädigungsansprüchen und Rechtsschutz,
- Einrichtung, Aufgaben und Verfahren der mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung befassten Personen und Institutionen, insbesondere der Gleichbehandlungsstelle, der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen.

Lösung:

Aufhebung des bisher geltenden Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes sowie die Neuerlassung eines Burgenländischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzes - Bgld. GADG.

Alternativen:

Inhaltliche Änderungen des bisher geltenden Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes ohne Neuerlassung eines zusammengeführten Gesetzes. In diesem Fall könnte die Rechtsanwendung durch Doppelregelungen erschwert werden und dadurch den Rechtsschutz von Betroffenen beeinträchtigen.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Zusammenführung der beiden bisherigen Stammgesetze zu einem einheitlichen Gesetz ergeben sich vor allem organisatorische und verwaltungsinterne Auswirkungen. Mehrkosten können insbesondere aus dem Betrieb der Gleichbehandlungsstelle, aus der Wahrnehmung erweiterter Beratungs-, Untersuchungs-, Berichts- und Koordinationsaufgaben, aus der Überwachung der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen sowie aus Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen entstehen.

Dem steht gegenüber, dass durch die Bündelung der bisher auf zwei Gesetze verteilten Strukturen und Verfahren mittel- bis langfristig Vereinfachungen in Vollzug und Rechtsanwendung zu erwarten sind.

Im Bereich gerichtlicher oder verwaltungsbehördlicher Rechtsdurchsetzung können finanzielle Auswirkungen durch Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche eintreten. Diese knüpfen jedoch an Rechtsverletzungen an und dienen der effektiven Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes und des Diskriminierungsverbotes. Eine verlässliche Quantifizierung ist insoweit naturgemäß nur eingeschränkt möglich.

Auswirkung in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen schaffen Rahmenbedingungen um die Gleichstellung von Frauen und Männern noch besser zu fördern sowie Diskriminierungen von verschiedenen Gruppen der Gesellschaft effektiver entgegenzuwirken.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Unmittelbare Auswirkungen auf die Beschäftigungslage oder den Wirtschaftsstandort sind nicht zu erwarten.

Durch die Förderung der Gleichstellung und die Verhinderung von Diskriminierung können jedoch langfristig positive Effekte auf Chancengleichheit und Arbeitsbedingungen entstehen.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Jene Regelungen, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen, erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen.

Der vorliegende Entwurf dient der Umsetzung folgender Rechtsakte der Europäischen Union:

- Richtlinie 2023/970/EU zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. Nr. L 132 vom 17.5.2023 S. 21,
- Richtlinie 2024/1499/EU 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 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 und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. L 2024/1499, 29.5.2024, und
- Richtlinie 2024/1500/EU 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, 29.5.2024.

Die Durchführung einer Verhältnismäßigkeitsprüfung gemäß den Vorgaben des Burgenländischen EU-Berufsangelegenheitengesetzes bzw. der Richtlinie 2018/958/EU über eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor Erlass neuer Berufsreglementierungen, ABl. Nr. L 173 vom 09.07.2018 S. 25, war nicht erforderlich, da die vorgeschlagene Regelung weder die Aufnahme noch die Ausübung eines reglementierten Berufs betrifft.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

§ 44 Abs. 1, § 68 Abs. 2, 4 und 5 sind als Bestimmungen mit Verfassungsrechtsrang vorgesehen und unterliegen daher den qualifizierten Beschlusserfordernissen gemäß Art. 31 Abs. 2 L-VG.

Das Vorhaben enthält keine Bestimmungen, die eine Mitwirkungspflicht der Bundesregierung im Sinne des Art. 97 Abs. 2 B-VG oder § 9 Abs. 1 F-VG erfordern.

Kompetenzgrundlage:

Die Kompetenzgrundlage des Entwurfs stellt im Wesentlichen Art. 15 Abs. 1 B-VG sowie für das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten Art. 21 B-VG dar. Soweit der Entwurf Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst regelt, stützt er sich auf diesen Kompetenztatbestand.

Für das im 3. Hauptstück geregelte allgemeine Diskriminierungsverbot kommen jene Kompetenztatbestände des Landes in Betracht, die die dort genannten Sachmaterien - insbesondere Gesundheit, Soziales, Wohnraum, Bildung und andere landesrechtlich geregelte Leistungen oder Tätigkeiten - tragen. Soweit unionsrechtliche Vorgaben in Materien umzusetzen sind, die der Gesetzgebung des Landes zugewiesen sind, trifft das Land die entsprechende Umsetzungsverpflichtung.

Die Begründung zivilrechtlicher Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche findet ihre Grundlage in Art. 15 Abs. 9 B-VG. Für den Bereich der Landeslehrerinnen und Landeslehrer ist zu berücksichtigen, dass die materielle Regelung des Dienstrechts bundesgesetzlich erfolgt, während der Landesgesetzgeber insbesondere organisations- und zuständigkeitsrechtliche Regelungen trifft.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Anlass und Inhalt des Gesetzesentwurfs

Das Gesetz führt die bislang getrennt geregelten Bereiche der dienstrechtlichen Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst und des allgemeinen landesrechtlichen Diskriminierungsschutzes in einem einheitlichen Gesetz zusammen.

Das Gesetz enthält eine zusammengefasste und modernisierte Begriffsbestimmung des Diskriminierungsrechts. Neben den klassischen Diskriminierungsgründen werden ausdrücklich auch Geschlechtsidentität, Mehrfachdiskriminierung, intersektionale Diskriminierung, Diskriminierungen im Naheverhältnis sowie mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen geregelt.

Im dienstrechtlichen Teil werden die bisherigen Gleichbehandlungsregelungen nicht bloß übernommen, sondern punktuell fortentwickelt. Dies betrifft insbesondere die Klarstellung zur Belästigung und sexuellen Belästigung, die Verankerung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen, die Regelungen zur Entgelttransparenz, die Verpflichtung zu diskriminierungsfreien Ausschreibungen und Auswahlverfahren.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Fortführung und Weiterentwicklung der Frauenförderung. Das Frauenförderungsgebot, die Frauenförderungsprogramme und die Bevorzugung bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden inhaltlich beibehalten.

Das 3. Hauptstück übernimmt den allgemeinen antidiskriminierungsrechtlichen Regelungsansatz des bisherigen Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes für jene Angelegenheiten, die in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen. Erfasst werden insbesondere die Bereiche Gesundheit, Soziales, Güter und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum, Bildung sowie der Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit und zu beruflichen Organisationen. Der bisher getrennt geregelte außerdienstrechtliche Diskriminierungsschutz wird damit in das neue Gesetz eingegliedert, ohne seinen eigenständigen sachlichen Anwendungsbereich zu verlieren.

Die mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung befassten Personen und Institutionen werden in einem gemeinsamen 4. Hauptstück neu geordnet. Mit der Gleichbehandlungsstelle, der Gleichbehandlungskommission, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sowie ihrer oder seiner Stellvertretung und den Kontaktpersonen wird eine übersichtliche Institutionsordnung geschaffen. Gleichzeitig werden die bisherigen Instrumente der Beratung, Unterstützung, Begutachtung und Gutachtenerstellung in einem konsistenten System zusammengeführt. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass Fragen der Gleichbehandlung in der Praxis häufig mehrere Diskriminierungsgründe oder verschiedene Schutzregime zugleich berühren.

Die Aufgaben der Gleichbehandlungsstelle werden gegenüber der bisherigen Rechtslage deutlich erweitert. Neben Beratung, Beschwerdeentgegennahme, alternativer Streitbeilegung und unabhängigen Untersuchungen werden auch Aufgaben im Bereich der Sensibilisierung und Aufklärung über die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen, der Berichterstattung, der Zusammenarbeit mit anderen Stellen sowie im Bereich der Entgelttransparenz vorgesehen. Der institutionelle Ausbau dient einer wirksameren Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts und der Bündelung der bisher auf mehrere Regelungen verteilten Zuständigkeiten.

Auch die Rechtsdurchsetzung wird vereinheitlicht und weiter präzisiert. Das Gesetz ordnet die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und des allgemeinen Diskriminierungsverbotes, normiert Mindeststandards für Entschädigungen, sieht Regelungen zur Beweislast und zum Benachteiligungsverbot vor und schafft klare Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen. Hervorzuheben ist ferner, dass die Höhe der Entschädigung bei Mehrfachdiskriminierungen oder wiederholter Diskriminierung ausdrücklich zu berücksichtigen ist.

Für Landeslehrerinnen und Landeslehrer werden - entsprechend der bundesverfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung - nur jene institutionellen und verfahrensrechtlichen Bestimmungen vorgesehen, die landesrechtlich geregelt werden können. Dadurch wird sichergestellt, dass auch in diesem Bereich wirksame Ansprech- und Verfahrensstrukturen bestehen, ohne in bundesgesetzlich geregelte Materien einzugreifen.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes sollen das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz außer Kraft treten. Damit wird der Übergang zu einem einheitlichen Burgenländischen Gleichbehandlungsrecht vollzogen.

Besonderer Teil

Zu § 1:

Diese Bestimmung legt die grundlegenden Ziele des Gesetzes fest. Dazu zählen insbesondere die Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale sowie die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst.

Zu § 2:

Abs. 1 regelt den Geltungsbereich des dienstrechtlichen Gleichbehandlungsrechts und stellt klar, dass dieses für Bedienstete und Lehrlinge des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt. Ferialpraktikantinnen und -praktikanten sind vom Personenkreis des Abs. 1 Z 1 und Bewerberinnen sowie Bewerber gemäß Abs. 1 Z 2, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes bewerben, sind ebenfalls vom dienstrechtlichen Gleichbehandlungsgebot mitumfasst. Abs. 2 trägt der bundesverfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung für Landeslehrerinnen und Landeslehrer Rechnung und beschränkt die Anwendbarkeit des Gesetzes für diese Personengruppe auf bestimmte institutionelle Regelungen des 4. Hauptstückes. Abs. 3 stellt klar, dass das allgemeine Diskriminierungsverbot des 3. Hauptstückes einen eigenständigen Anwendungsbereich außerhalb des Dienstrechts besitzt.

Zu § 3:

Die erforderlichen Begriffsbestimmungen des bisher auf zwei Gesetze verteilten Regelungsbestandes werden hier vereinheitlicht. Festgelegt werden insbesondere die erfassten Rechtsträger und Dienststellen, der Begriff der Vertreterin oder des Vertreters des Dienstgebers, der Kreis der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie der Interessenvertretungen. Hervorzuheben ist die einheitliche Umschreibung der Diskriminierungsgründe, die nunmehr auch den Diskriminierungsgrund Geschlechtsidentität ausdrücklich nennt. Die Definition der Behinderung orientiert sich an bundesrechtlichen Bestimmungen und stellt auf eine nicht bloß vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung mit gesellschaftlicher Teilhaberelevanz ab. Die Abs. 7 bis 14 sollen Art. 3 Abs. 1 lit. a bis h der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen.

Zu § 4:

Abs. 1 Z 1 soll Art. 3 Abs. 1 lit. i und j der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Der in Abs. 1 Z 2 geregelte Diskriminierungsgrund „ethnische Zugehörigkeit“ umfasst insbesondere auch Volksgruppenzugehörigkeit, Sprache, Mehrsprachigkeit oder kulturelle Identität. Abs. 2 soll Art. 3 Abs. 1 lit. i der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 3 soll Art. 3 Abs. 2 lit. c der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 4 soll Art. 3 Abs. 1 lit. j der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 5 soll Art. 3 Abs. 2 lit. b und Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 8 soll Art. 3 Abs. 2 lit. e der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Neben der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden auch die Anweisung zur Diskriminierung, Diskriminierung im Naheverhältnis, Mehrfachdiskriminierung und intersektionale Diskriminierung ausdrücklich definiert. Abs. 3 hebt hervor, dass Benachteiligungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Beschäftigungsverboten als unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu qualifizieren sind. Abs. 9 dehnt den Schutz - entsprechend dem Regelungsziel des 3. Hauptstückes - auch auf juristische Personen aus, wenn die Diskriminierung an natürliche Personen anknüpft, die der juristischen Person zuzurechnen sind.

Zu § 5:

Abs. 1 Z 2 soll Art. 4 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Die demonstrative Aufzählung in Abs. 1 gewährleistet, dass der Diskriminierungsschutz nicht auf einzelne personalrechtliche Entscheidungen verengt wird. Abs. 2 erstreckt den Schutz ausdrücklich auch auf berufliche Vertretungen und Organisationen und übernimmt damit unionsrechtlich vorgegebene Schutzbereiche in den dienstrechtlichen Zusammenhang.

Zu § 6:

Abs. 1 trägt den unionsrechtlich zulässigen Differenzierungen nach Staatsangehörigkeit und aufenthaltsrechtlichem Status Rechnung. Abs. 3 stellt klar, dass positive Maßnahmen zur Herstellung tatsächlicher Gleichstellung nicht als Diskriminierung gelten. Die Abs. 4 bis 6 enthalten die typisierten Rechtfertigungen für altersbezogene Differenzierungen und berücksichtigen dabei insbesondere beschäftigungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zielsetzungen.

Zu § 7:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 4 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Diese Bestimmung soll sicherstellen, dass bereits die dienstrechtliche Bewertung von Verwendungen und Arbeitsplätzen diskriminierungsfrei erfolgt. Maßgeblich ist, dass bei der Einreihung in besoldungs- oder

entlohnungsrelevante Kategorien keine Kriterien herangezogen werden, die mittelbar oder unmittelbar zu Benachteiligungen aus einem Diskriminierungsgrund führen können.

Zu § 8:

Abs. 1 und 4 sollen Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 5 soll Art. 5 Abs. 1 und Art. 8 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Anforderungen und Aufgabenprofile sind so zu formulieren, dass sie keine diskriminierende Wirkung entfalten. Zulässige Ausnahmen bestehen nur dort, wo ein bestimmtes Merkmal unverzichtbare Voraussetzung für die konkrete Tätigkeit ist. Die Bestimmung verbindet damit diskriminierungsfreie Ausschreibung mit Elementen der Frauenförderung und der Entgelttransparenz. Durch die Pflicht zur geschlechtsneutralen Formulierung und zur Angabe des Mindestentgelts wird sowohl die Chancengleichheit als auch die Transparenz im Auswahlverfahren gestärkt.

Zu § 9:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 5 Abs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Typische, in der Praxis besonders relevante Kriterien, die bei Auswahlentscheidungen nicht benachteiligend verwendet werden dürfen sind insbesondere Betreuungspflichten, Teilzeit- und Karenzbiographien oder der Personenstand. Das Verbot, nach der bisherigen Entgeltentwicklung zu fragen, dient zusätzlich der Vermeidung der Fortschreibung bereits bestehender Entgeltbenachteiligungen.

Zu § 10:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 3 Abs. 2 lit. a der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Die Bestimmung erfasst sowohl unmittelbares belästigendes Verhalten der Dienstgeberseite als auch das schuldhaft Unterlassen angemessener Abhilfe bei Belästigungen durch Dritte. Der Tatbestand knüpft an die Würdebeeinträchtigung, die Unerwünschtheit des Verhaltens, die Schaffung eines feindlichen oder demütigenden Umfeldes sowie an Konstellationen an, in denen Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung Grundlage dienstlicher Entscheidungen wird. Auch Anweisungen zur Belästigung und Konstellationen des Naheverhältnisses werden erfasst.

Zu § 11:

Diskriminierendes Verhalten, Belästigung und entsprechende Anweisungen sind auch dienst- und disziplinarrechtlich relevant. Damit soll der Zusammenhang zwischen individualrechtlichem Diskriminierungsschutz und dienstrechtlicher Verantwortlichkeit der Bediensteten ausdrücklich hervorgehoben werden.

Zu § 12:

Ziel dieser Bestimmung ist es auch bei Kommissionen und sonstigen Kollegialorganen ausgewogene Vertretungsverhältnisse zu fördern. Die Bestimmung richtet sich sowohl an den Dienstgeber als auch an Interessenvertretungen und verankert den Auftrag, bei Nominierungen und Bestellungen auf das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter Bedacht zu nehmen.

Zu § 13:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 6 und 8 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Die Bestimmung setzt die unionsrechtlich vorgegebenen Transparenzanforderungen in Form von Informationsrechten zum Entgelt um. Der Dienstgeber hat Informationen über die Kriterien der Entgeltfestlegung, die Entgelthöhe und die Entgeltentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung zu stellen. Für Menschen mit Behinderungen sind diese Informationen umfassend barrierefrei bereitzustellen. Lediglich Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 50 Bediensteten sind von der Pflicht zur Information über die Entgeltentwicklung ausgenommen.

Zu § 14:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 7 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Abs. 2 soll darüber hinaus Art. 8 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Die Bestimmung begründet einen individuellen Auskunftsanspruch der Bediensteten über das eigene Entgelt und über die durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht und für die Gruppen von Bediensteten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Die Auskunft kann auch über die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten eingeholt werden. Durch die Möglichkeit, weitere Klarstellungen und Einzelheiten zu verlangen, wird sichergestellt, dass der Auskunftsanspruch praktisch wirksam ist. Der Auskunftsanspruch besteht allerdings nicht, soweit die verlangten Informationen bereits in geeigneter und regelmäßiger Form zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn entgeltrelevante Angaben ohnedies laufend durch Bezugsnachweise oder in einer vergleichbaren regelmäßigen Offenlegung mitgeteilt werden; dem normierten Auskunftsbegehren

wurde in diesen Fällen bereits entsprochen. Die jährliche Informationspflicht des Dienstgebers soll gewährleisten, dass Bedienstete ihre Rechte kennen und tatsächlich wahrnehmen können.

Zu § 15:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 9 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Die Bestimmung regelt die periodische Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle. Der Bericht dient der strukturellen Sichtbarmachung von Entgeltunterschieden und hat die in der Richtlinie (EU) 2023/970 vorgesehenen Kennzahlen zu enthalten. Durch die Einbindung der zuständigen Personal- und Arbeitnehmervertretung sowie der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten soll die Berichterstattung fachlich abgesichert und nachvollziehbar gestaltet werden. Für Gemeinden und Gemeindeverbände werden abgestufte Berichtspflichten vorgesehen; kleinere Gemeinden und Gemeindeverbände sind von der Berichtspflicht ausgenommen, können Berichte aber freiwillig übermitteln. Abs. 5 sichert ergänzende Klarstellungen zu allfälligen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden.

Zu § 16:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 10 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und Entgeltentwicklung werden gesetzlich auf Grund der dem Landesgesetzgeber zustehenden Kompetenz gemäß Art. 21 B-VG in den jeweiligen Dienstrechtsgesetzen festgelegt. Diese dienstrechtlichen Bestimmungen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und gewährleisten vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich gebotenen Gleichheitsgrundsatzes die nach der RL (EU) 2023/970 geforderte Geschlechtsneutralität und die Erfüllung des Grundsatzes auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Zu § 17:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 31 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Die Landesregierung ist in ihrem Wirkungsbereich zur Erlassung datenbasierter Frauenförderungsprogramme verpflichtet. Die Programme sind nicht bloß allgemein programmatisch, sondern sollen konkrete personelle, organisatorische und qualifikationsbezogene Maßnahmen sowie verbindliche Zielvorgaben enthalten. Durch die periodische Aktualisierung wird die Förderplanung an die tatsächliche Entwicklung angepasst. Die Bestimmung schafft die datengestützte Grundlage für die Überwachung der Entgeltgleichheit. Einerseits sind die für die Berechnung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles erforderlichen Daten zu erheben und aufzuschlüsseln, andererseits werden auch Daten über Beschwerden und gerichtlich geltend gemachte Ansprüche wegen Verletzung des Entgeltgleichheitsgebotes erfasst. Dadurch wird eine evidenzbasierte Weiterentwicklung des Vollzugs ermöglicht.

Zu § 18:

Das Frauenförderungsgebot soll als Kernbestimmung des Förderregimes verankert werden. Dabei soll die Unterrepräsentationen von Frauen beseitigt und eine tatsächliche Gleichstellung erreicht werden. Zugleich wird durch die Definition der relevanten Funktionen und Förderbereiche ein einheitlicher Maßstab für Fördermaßnahmen geschaffen. Die explizite Hervorhebung von Funktionen im Bereich der KRAGES wurde gestrichen. Die Vorrangregelung bei gleicher Eignung dient nicht der generellen Bevorzugung, sondern der Beseitigung nachgewiesener struktureller Unterrepräsentationen.

Zu § 19:

Die Landesregierung hat auf Grundlage der tatsächlichen Personalstruktur und der zu erwartenden Fluktuation ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen. Dieses Programm ist datenbasiert auszugestalten und hat konkrete organisatorische, personelle sowie aus- und weiterbildungsbezogene Maßnahmen zu enthalten. Durch die periodische Anpassung wird gewährleistet, dass die Förderplanung an die tatsächliche Entwicklung angepasst wird. Gemeinden und Gemeindeverbände haben soweit Frauenförderung geboten ist, gleichartige Programme zu erlassen.

Zu § 20:

Solange eine Unterrepräsentation besteht, sind Frauen zu qualifizierenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bevorzugt zuzulassen. Die Bestimmung soll den Zugang zu höherwertigen Funktionen nicht erst bei der Besetzung, sondern bereits in der vorgelagerten Qualifikationsphase chancengerecht ausgestalten.

Zu § 21:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 13 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Abs. 1 soll verdeutlichen, dass zur tatsächlichen Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen auch besondere Förderungsmaßnahmen zulässig und erforderlich sein können. Darunter fallen insbesondere Maßnahmen der barrierefreien Gestaltung und Adaptierung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen, die

barrierefreie Anpassung von Arbeitsgeräten, des Arbeitsrhythmus oder der Aufgabenverteilung, spezielle Einarbeitungsmaßnahmen sowie besondere Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung. Die Aufzählung ist nicht taxativ, sondern demonstrativ. Abs. 2 und 3 ziehen die unions- und bundesrechtlichen anerkannten Grenzen solcher Maßnahmen nach, indem fachliche Eignung, Verfügbarkeit und die Unverhältnismäßigkeit einer Belastung des Rechtsträgers berücksichtigt werden. Die Unverhältnismäßigkeit ist schriftlich, nachvollziehbar und unter Darlegung der geprüften Alternativen zu begründen. Vor einer Abstandnahme sind insbesondere verfügbare Förderungen, technische Lösungen, organisatorische Anpassungen, gelindere Mittel und zumutbare Alternativen zu prüfen. Eine bloße Kostenbelastung begründet für sich allein keine Unverhältnismäßigkeit.

Zu § 22:

Der Ersatzanspruch knüpft an die Schwere der Benachteiligung an und unterscheidet zwischen Fällen, in denen die betroffene Person das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, und Fällen, in denen zwar eine Diskriminierung vorliegt, die Stelle aber auch ohne diese Benachteiligung nicht an die betroffene Person gefallen wäre. Neben dem Vermögensschaden ist stets auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vorgesehen.

Zu § 23:

Abs. 1 soll Art. 4, Art. 14 und Art. 16 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Die Bestimmung normiert für den Bereich des Entgelts einen Differenzanspruch sowie einen Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Es soll somit sichergestellt werden, dass diskriminierungsbedingte Entgeltunterschiede tatsächlich beseitigt werden und die Rechtsverletzung nicht bloß deklarativ festgestellt wird. Die Abgeltung hat den erlittenen Nachteil vollständig auszugleichen. Sie umfasst daher insbesondere die Nachzahlung entgangener Entgeltbestandteile einschließlich allfälliger variabler Bestandteile oder Sachleistungen, den Ersatz entgangener Chancen, gegebenenfalls immaterielle Schäden sowie Verzugszinsen. Abs. 2 soll Art. 17 Abs. 1 lit. b der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 2 verpflichtet den Dienstgeber über den Individualfall hinaus zu Maßnahmen, um künftige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Entgeltbereich zu verhindern.

Zu § 24:

Bei diskriminierender Vorenthaltung freiwilliger Sozialleistungen besteht ein Anspruch auf Gewährung der Leistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens. Der Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung unterstreicht, dass Gleichbehandlungsverletzungen nicht nur vermögensrechtliche, sondern auch persönlichkeitsrechtliche Auswirkungen haben können.

Zu § 25:

Für den Fall diskriminierender Ausschlüsse von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht ein Anspruch auf Einbeziehung oder auf Schadenersatz. Die Norm soll verhindern, dass Benachteiligungen schon auf Qualifikationsebene den weiteren beruflichen Werdegang prägen.

Zu § 26:

Für vertraglich Bedienstete werden im Fall diskriminierender Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg differenzierte Ersatzansprüche vorgesehen. Maßgeblich ist, dass sowohl materielle Nachteile als auch die persönliche Beeinträchtigung ausgeglichen werden. Die Bestimmung knüpft - wie bei der Begründung des Dienstverhältnisses - an die hypothetische Entwicklung bei diskriminierungsfreier Auswahl an.

Zu § 27:

Für Beamtinnen und Beamte wird der Fall geregelt, dass eine Betrauung mit einer Verwendung oder Funktion wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes unterbleibt. Auch hier soll sowohl der Vermögensschaden als auch die persönliche Beeinträchtigung wirksam ausgeglichen werden. Die Regelung orientiert sich systematisch an § 26, berücksichtigt aber die beamtenrechtlichen Besonderheiten.

Zu § 28:

Bei diskriminierenden sonstigen Arbeitsbedingungen besteht ein Anspruch auf Gewährung gleicher Arbeitsbedingungen oder auf Ersatz des Vermögensschadens. Auch insoweit tritt eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung hinzu.

Zu § 29:

Die Rechtsfolgen einer diskriminierenden Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses erfassen Kündigung, Entlassung, Auflösung von Probendienstverhältnissen und diskriminierende Nichtverlängerungen. Die Bestimmung verweist auf die jeweils einschlägigen dienst- oder arbeitsrechtlichen Instrumente und ergänzt diese um einen verschuldensunabhängigen Ersatz der persönlichen Beeinträchtigung.

Zu § 30:

Neben Schadenersatzansprüchen gegen die Belästigerin oder den Belästiger wird auch die Verantwortlichkeit des Rechtsträgers bei schuldhaft unterlassener Abhilfe geregelt. Der Mindestbetrag für die Entschädigung der persönlichen Beeinträchtigung soll der besonderen Schwere von Belästigungen und sexuellen Belästigungen Rechnung tragen und eine wirksame präventive Funktion entfalten. Bei der Bemessung der Entschädigung sind insbesondere die Dauer, Schwere und Auswirkungen der Diskriminierung, ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis, eine Mehrfach- oder intersektionale Diskriminierung sowie die abschreckende Wirkung der Entschädigung zu berücksichtigen.

Zu § 31:

Diese Bestimmung soll Art. 16 und Art. 23 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Die Bestimmung legt allgemeine Grundsätze für die Bemessung der Entschädigung fest. Die Entschädigung soll wirksam, angemessen und präventiv sein. Bei der Bemessung sind insbesondere die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung sowie allfällige Mehrfach- oder Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind alle sonstigen relevanten Umstände des Einzelfalls, einschließlich erschwerender und mildernder Umstände, in die Beurteilung einzubeziehen.

Zu § 32:

Diese Bestimmung soll Art. 14 und 21 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Abs. 11 soll weiters Art. 7 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Durch die Bündelung der Geltendmachungsfristen wird eine bessere Übersichtlichkeit für die Rechtsdurchsetzung geschaffen. Unterschieden wird zwischen gerichtlichen Ansprüchen, dienstbehördlichen Anträgen und besonderen Fristen bei Belästigung, die in diesem Fall drei Jahre beträgt. Die Bestimmung dient damit sowohl der Rechtssicherheit als auch der praktischen Handhabbarkeit.

Zu § 33:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 18 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Die betroffene Person hat die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bloß glaubhaft zu machen; sodann trifft die beklagte Seite die Pflicht, ein anderes Motiv oder einen Rechtfertigungsgrund darzulegen und zu beweisen. Die Bestimmung entspricht damit der unionsrechtlich vorgegebenen abgestuften Beweislastregelung und soll verhindern, dass der Diskriminierungsschutz an Beweisschwierigkeiten scheitert.

Zu § 34:

Abs. 1 soll Art. 25 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Geschützt sind nicht nur jene Personen, die selbst eine Beschwerde erheben oder ein Verfahren einleiten, sondern auch unterstützende Personen wie etwa Zeuginnen und Zeugen oder auch Arbeitnehmervertreter. Damit soll verhindert werden, dass die Inanspruchnahme von Rechtsschutz oder die Mitwirkung an dessen Durchsetzung selbst zu Nachteilen im Dienstverhältnis führt.

Zu § 35:

Die Bestimmung ermöglicht sachlich in Betracht kommenden Interessenvertretungen und Vereinigungen die Nebenintervention in Verfahren zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gesetz. Damit wird die Unterstützung Betroffener durch sachkundige Einrichtungen ausdrücklich zugelassen.

Zu § 36:

Die Bestimmung definiert sowohl die verpflichteten Organe und sonstigen Personen als auch die erfassten Sachbereiche. Z 1 erfasst die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper, Anstalten, Fonds und Körperschaften bei der Besorgung hoheitlicher oder privatrechtlichen Aufgaben, soweit diese der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen; darunter können auch beliehene ausgegliederte Rechtsträger fallen. Z 2 erfasst sonstige natürliche oder juristische Personen nur insoweit, als ihre konkrete Tätigkeit der Landesgesetzgebung unterliegt. Damit wird klargestellt, dass die privatrechtliche Tätigkeit ausgegliederter Rechtsträger des Landes, der Gemeinden oder Gemeindeverbände nicht schon aufgrund ihrer organisatorischen Nähe zur öffentlichen Hand dem Diskriminierungsverbot unterliegt, sondern nur dann, wenn die betreffende Tätigkeit landesrechtlich geregelt ist, etwa beim Betrieb einer Krankenanstalt nach dem Burgenländischen Krankenanstaltengesetz. Abs. 2 ist in jenen Angelegenheiten nicht anzuwenden, in denen die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf oder die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen durch entsprechende bundesrechtliche Regelungen auszuführen ist.

Zu § 37:

Neben der besonderen Konstellation geschlechtsspezifischer Güter oder Dienstleistungen werden staatsangehörigkeitsrechtliche Differenzierungen, wesentliche berufliche Voraussetzungen, positive Maßnahmen und altersbezogene Differenzierungen als Tatbestände für eine gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung angeführt. Die Bestimmung lehnt sich systematisch an die Rechtfertigungslogik des dienstrechtlichen Teils an, passt sie aber an den breiteren Anwendungsbereich des 3. Hauptstückes an.

Zu § 38:

Die Bestimmung überträgt den Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung auf den außerdienstrechtlichen Anwendungsbereich des 3. Hauptstückes. Erfasst werden sowohl Belästigungen durch handelnde Personen des jeweiligen Organs oder Rechtsträgers als auch Anweisungen zu einer solchen Belästigung. Maßgeblich sind wiederum die Würdebeeinträchtigung, die Unerwünschtheit des Verhaltens und die Schaffung eines feindlichen, demütigenden oder entwürdigenden Umfeldes.

Zu § 39:

Die Bestimmung ist subsidiär zum Amtshaftungsrecht ausgestaltet und gewährleistet dort, wo dieses keinen vollständigen Ausgleich bietet, eigenständige Ersatz- und Entschädigungsansprüche. Für Belästigungen und sexuelle Belästigungen wird ein Mindestentschädigungsbetrag vorgesehen. Die Bemessung der Entschädigung hat wirksam, angemessen und abschreckend zu erfolgen; Mehrfach- und Wiederholungsdiskriminierungen sind besonders zu berücksichtigen. Die Regelung der Fristen dient der Rechtssicherheit im außerdienstrechtlichen Bereich.

Zu § 40:

Für den Anwendungsbereich des 3. Hauptstückes wird eine an unionsrechtlichen Vorgaben orientierte Beweislastregelung angeordnet. Maßgeblich ist wiederum die bloße Glaubhaftmachung durch die betroffene Person und die daran anschließende Darlegungs- und Beweislast der beklagten Seite.

Zu § 41:

Geschützt wird nicht nur die betroffene Person selbst, sondern auch jede andere Person, die an der Durchsetzung des Rechts mitwirkt. Damit wird die praktische Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes abgesichert.

Zu § 42:

Die Bestimmung eröffnet auch im Anwendungsbereich des 3. Hauptstückes die Unterstützung der betroffenen Person durch sachlich in Betracht kommende Interessenvertretungen und einschlägige Vereinigungen im Weg der Nebenintervention.

Zu § 43:

Mit dieser Bestimmung, insbesondere mit Abs. 7, soll Art. 3 Abs. 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Die Bestimmung ordnet die mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung besonders befassten Personen und Institutionen in einer gemeinsamen Systematik an. Sichtbar wird damit die neue Struktur des Gesetzes: eine Gleichbehandlungskommission, eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter als Leiterin oder Leiter der Gleichbehandlungsstelle samt Stellvertretung und Personal sowie Kontaktpersonen in den Dienststellen. Abs. 5 und 6 sichern die erforderliche zeitliche Freistellung und Rücksichtnahme im Dienstbetrieb. Die Inanspruchnahme der hierfür erforderlichen freien Zeit ist der oder dem Vorgesetzten rechtzeitig bekannt zu geben.

Zu § 44:

Mit dieser Bestimmung, insbesondere mit Abs. 1, soll Art. 3 Abs. 1 und 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Die Bestimmung sichert die Unabhängigkeit der genannten Organe und Funktionen ab und enthält in Abs. 1 die hierfür erforderliche Verfassungsbestimmung. Zugleich wird das Unterrichtsrecht der Landesregierung geregelt. Dieses darf die unabhängige Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und hat die datenschutzrechtlichen und geheimhaltungsrechtlichen Schranken, insbesondere im Zusammenhang mit Meldungen nach dem Burgenländischen Hinweisgeberschutzgesetz, zu beachten.

Zu § 45:

Mit dieser Bestimmung, insbesondere mit Abs. 4, sollen Art. 14 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 sowie Art. 28 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2023/970 umgesetzt werden. Zum Schutz betroffener Personen wird eine strenge Verschwiegenheitsbindung vorgesehen, die auch nach Beendigung der Funktion fortwirkt. Gleichzeitig wird klargestellt, dass ein zweckdienlicher Informationsaustausch und eine

Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen zulässig sind, sofern dies mit den Geheimhaltungspflichten vereinbar ist. Dies umfasst insbesondere die Zusammenarbeit mit einschlägigen Einrichtungen des Bundes, anderer Länder und der Europäischen Union sowie mit sonstigen öffentlichen oder privaten Stellen; damit wird auch der unionsrechtlich geforderten Kooperation mit relevanten Einrichtungen, einschließlich Aufsichtsbehörden und Sozialpartnern, Rechnung getragen.

Zu § 46:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 3 Abs. 2 der Richtlinien 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Die Bestimmung schafft für alle im 4. Hauptstück genannten Funktionen einheitliche Regeln über das Ruhen und Enden der Mitgliedschaft oder Funktion. Damit wird der Zusammenführung der bisherigen Strukturen Rechnung getragen und zugleich die Funktionsfähigkeit der Einrichtungen abgesichert. Die Weiterführung bis zur Neubestellung verhindert organisatorische Lücken.

Zu § 47:

Mit dieser Bestimmung sollen Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1, Art. 16 Abs. 1 und Art. 17 lit. b und c der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Durch periodische Berichte an die Landesregierung und die Vorlage an den Landtag soll sowohl die Transparenz erhöht als auch eine evidenzbasierte Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsrechts unterstützt werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragte berichtet jährlich über die Tätigkeit der Gleichbehandlungsstelle, worin auch in anonymisierter dem Datenschutz entsprechender Form relevante Stellungnahmen bzw. Entscheidungen zu thematisieren sind und mindestens alle vier Jahre mit Empfehlungen zum Stand der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung im Burgenland. Zulässig sind ausschließlich anonymisierte und statistische Daten. Der Bericht hat insbesondere Angaben zu Diskriminierungsgründen, Mehrfach- und intersektionaler Diskriminierung, betroffenen Lebensbereichen, Art der Beschwerde, Verfahrensdauer, Erledigungsform, festgestellten strukturellen Problemen sowie Empfehlungen zu Prävention und Beseitigung von Diskriminierung zu enthalten. Die Berichtspflichten nach dem Burgenländischen Hinweisgeberschutzgesetz sowie im Rahmen der digitalen Barrierefreiheit sind von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten wahrzunehmen.

Zu § 48:

Die Gleichbehandlungskommission ist als einheitliches Gremium für die Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung ausgestaltet und in diesen Angelegenheiten nur für Bedienstete des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände zuständig. Der 2. Abschnitt des 2. Hauptstückes über die Entgelttransparenz ist von ihrer Zuständigkeit ausgenommen.

Zu § 49:

Z 3 soll Art. 9 Abs. 2 und Art. 15 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission umfassen die Gutachtenerstellung zu konkreten Verletzungen des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes und Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen und bestimmter dienstrechtlicher Diskriminierungsverbote für Eltern und pflegende Angehörige sowie Stellungnahmen zu Begutachtungsentwürfen und sonstigen Fragen der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Klarzustellen ist, dass sich die Gutachtenzuständigkeit der Gleichbehandlungskommission auf Angelegenheiten des 2. Hauptstückes mit Ausnahme des 2. Abschnittes über die Entgelttransparenz und auf die im 4. Hauptstück geregelten Materien bezieht. Angelegenheiten der Entgelttransparenz werden demgegenüber nicht durch die Gleichbehandlungskommission, sondern gemäß den im 2. Abschnitt des 2. Hauptstückes verankerten Mitwirkungsrechten von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten in Zusammenschau mit dem Dienstgeber und der Personal- bzw. Arbeitnehmervertretung wahrgenommen.

Zu § 50:

Abs. 4 soll Art. 21 der Richtlinie (EU) 2023/970 und Art. 7 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Die Bestimmung regelt das Gutachtenverfahren der Gleichbehandlungskommission und legt die antragsberechtigten Personen, Zustimmungserfordernisse bei Individualfällen sowie die wesentlichen Verfahrensgrundlagen fest. Gutachten können auf Antrag oder von Amts wegen ergehen und dienen der fachkundigen, unabhängigen Beurteilung behaupteter Verletzungen des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes oder des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen oder der in Bezug genommenen dienstrechtlichen Diskriminierungsverbote.

Zu § 51:

Die organisatorischen Mindestregeln für die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission umfassen insbesondere Einberufung, Ladung, Beschlussfähigkeit, Abstimmungsregeln, die Beiziehung von Fachleuten, der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten, sofern diese oder dieser einen Antrag auf

Gutachtenerstellung eingebracht hat und die Geschäftsbehandlung. Damit wird ein geordneter und effizienter Geschäftsgang der Kommission sichergestellt.

Zu § 52:

Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission knüpft an ausgewählte Bestimmungen des AVG an und enthält eine kommissionsspezifische Glaubhaftmachungregel. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers trifft eine erhöhte Darlegungslast, wenn eine Diskriminierung behauptet wird. Darüber hinaus werden Auskunfts- und Vorlagepflichten vorgesehen, um der Kommission eine sachgerechte Aufklärung des Falles zu ermöglichen.

Zu § 53:

Diese Bestimmung soll Art. 3 Abs. 1 lit. l der Richtlinie (EU) 2023/970 sowie Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 2 bis 4, Art. 41 Abs. 3 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Die Bestimmung regelt die Bestellung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Stellvertretung und verknüpft diese Funktion mit der Leitung der Gleichbehandlungsstelle. Maßgeblich sind fachliche Eignung, Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung sowie ein transparentes, an sachlichen Kriterien orientiertes Bestellungsverfahren. Die nunmehr siebenjährige Funktionsperiode, der Fortbestand bis zur Neubestellung und die Unabhängigkeit in Ausübung der Funktion sichern Kontinuität und Unabhängigkeit.

Zu § 54:

Diese Bestimmung soll Art. 8, Art. 9 Abs. 9, Art. 10 Abs. 3, Art. 16 Abs. 4 und Art. 28 Abs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2023/970 sowie Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und 4, Art. 4, Art. 5 Abs. 3, Art. 8 Abs. 2, Art. 12 und Art. 13 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Die Landesregierung hat die personellen, sachlichen, technischen und finanziellen Voraussetzungen für eine funktionsfähige Gleichbehandlungsstelle bereitzustellen. Diese Mittel sind im Landesvoranschlag transparent auszuweisen. Die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungsstelle ist kostenlos und kann auch anonym erfolgen; Beschwerden können mündlich, schriftlich und online eingebracht werden. Darüber hinaus ist die Stelle verpflichtet, ihre Dienstleistungen, Tätigkeiten und Veröffentlichungen physisch und digital barrierefrei zu gestalten.

Zu § 55:

Abs. 1 soll Art. 5 Abs. 1 und 2, Art. 6 Abs. 1 bis 4, Art. 7, Art. 8 Abs. 1, Art. 15, Art. 17 lit. a der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Zum Aufgabenbereich der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gehören insbesondere die Entgegennahme und Bearbeitung von Anfragen und Beschwerden, Information, Beratung und Unterstützung von Betroffenen, formfreie Vermittlung, Untersuchungen, Studien, Sensibilisierung, Empfehlungen, Begutachtung von Entwürfen sowie die Förderung des sozialen Dialogs. Klargestellt wird, dass Abs. 1 Z 3 auch auf Eltern und pflegende Angehörige anzuwenden ist. Für formfreie Vermittlungsversuche gemäß Abs. 1 Z 4 finden die Bestimmungen zum Schlichtungsverfahren gemäß § 56, insbesondere Abs. 3 bis 5 sinngemäß Anwendung. Zu Abs. 1 Z 10 ist festzuhalten, dass Schlichtungsverfahren gemäß § 56 von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt werden. Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens kann jedoch, wenn dies zweckmäßig ist oder von den Beteiligten gewünscht wird, auch der Einsatz einer Mediatorin oder eines Mediators bzw. einer anderen geeigneten alternativen Einrichtung zur Konfliktbeilegung in Betracht kommen. Abs. 1 Z 11 soll Art. 7 Abs. 2, Art. 9 Abs. 10, Art. 10 Abs. 4, Art. 12 Abs. 3 zweiter Satz, Art. 17 Abs. 1 lit. b und Art. 28 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2023/970 umsetzen. Zu Abs. 1 Z 11 ist klarzustellen, dass die Mitwirkungsrechte im Bereich der Entgelttransparenz insbesondere die Informationserteilung über Fragen betreffend die Entgelttransparenz, die Einholung beantragter Auskünfte über Entgelthöhen gemäß § 14 Abs. 1, die Einsicht in die nach § 15 Abs. 4 bereitzustellenden Daten über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede sowie das Recht umfassen, nach § 15 Abs. 5 zusätzliche Klarstellungen und Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden zu verlangen. Darüber hinaus ist die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Entgeltbewertungen nach § 16 einzubeziehen und wirkt auch an den statistischen Erhebungen nach § 17 Abs. 2 mit. Dabei ist stets das Grundrecht auf Datenschutz zu wahren; die tatsächliche Entgelthöhe einzelner anderer Bediensteter darf nicht offengelegt werden. Abs. 2 soll Art. 8 Abs. 1 und Art. 16 Abs. 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Abs. 5 soll Art. 8 Abs. 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Abs. 8 soll Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Die unverbindliche Stellungnahme nach Abs. 8 hat jedenfalls eine Einschätzung des Falles, eine Darstellung des festgestellten Sachverhalts und eine begründete Schlussfolgerung zu enthalten. Im Fall einer festgestellten Diskriminierung sollen konkrete Maßnahmen zur Behebung und zur Verhinderung von Wiederholungen empfohlen werden. Abs. 9 soll Art. 15 der Richtlinie (EU) 2023/970 und Art. 10 Abs. 1, 2 und 3 lit. b der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Das Recht an Gerichtsverfahren

teilzunehmen, umfasst dabei auch das Recht auf Einladung im konkreten Verfahren Stellungnahmen an das Gericht zu übermitteln. Abs. 10 soll Art. 16 Abs. 1, 3 und 4 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umsetzen. Durch die in Abs. 10 normierte Berechtigung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten Empfehlungen zur Datenerhebung an die Landesregierung richten zu können, wird der in Art. 16 Abs. 3 von den Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 geforderte Zugang zu Statistiken umgesetzt. Die erhobenen Daten sind nach den in Art. 18 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 genannten Indikatoren aufzuschlüsseln.

Zu § 56:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 14 der Richtlinie (EU) 2023/970 und Art. 7 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Die Bestimmung normiert ein rasch einzuleitendes Schlichtungsverfahren für behauptete Verletzungen des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes und des Förderungsgebotes für Menschen mit Behinderungen. Das Verfahren dient einer niederschweligen, einvernehmlichen Konfliktlösung vor einer gerichtlichen oder sonstigen förmlichen Rechtsdurchsetzung. Für Landeslehrerinnen und Landeslehrer wird die entsprechende Kompetenzlage durch einen Verweis auf Diskriminierungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz berücksichtigt.

Zu § 57:

Die Norm erlaubt flexible Lösungen für die Bestellung von Kontaktpersonen in den Dienststellen und berücksichtigt die jeweilige Personalstruktur. Durch die Heranziehung nach Möglichkeit gewählter Personenvertreterinnen und Personenvertreter wird die Nähe zur innerdienstlichen Vertretungsstruktur gestärkt.

Zu § 58:

Die Kontaktpersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen sowie mit Fragen im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen zu befassen. Sie sollen Anfragen und Beschwerden entgegennehmen, informieren, beraten und unterstützen. Fragen der Entgelttransparenz gehören hingegen nicht zu ihrem Aufgabenbereich. Diese sind nach dem Gesetz der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten zugewiesen.

Zu § 59:

Die Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen legt Vorschriften fest, nach denen die Mitgliedstaaten gewährleisten müssen, dass Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen die Barrierefreiheitsanforderungen erfüllen, und hat den Zweck, eine Angleichung der diesbezüglichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zu erreichen, damit diese Websites und mobilen Anwendungen für die Nutzerinnen und Nutzer, insbesondere für Menschen mit Behinderungen, besser zugänglich gestaltet werden. Die Verpflichtung zur Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen nach dieser Bestimmung trifft demnach das Land Burgenland, die Gemeinden, die Gemeindeverbände, die Selbstverwaltungskörper, wie zB die Landwirtschaftskammer, sowie sonstige landesgesetzlich eingerichtete juristische Personen des öffentlichen Rechts wie zB Stiftungen, Fonds und Anstalten. Für bestimmte Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen gilt die Richtlinie nicht. Diese Ausnahmen sind in § 59 Abs. 1 Z 1 bis 10 angeführt. Bei Dateien mit Büroanwendungsformaten (Z 1) handelt es sich zB um Dateien mit den Formaten pdf, docx, xls, Als Inhalte von Dritten (Z 5) sind insbesondere verlinkte Textinhalte zu verstehen. Die Barrierefreiheitsanforderungen müssen auch bspw. dann nicht erfüllt werden, wenn es sich um Inhalte von Websites und mobile Anwendungen von Schulen, Kindergärten, Kinderkrippen und Horten ohne wesentliche Verwaltungsfunktionen handelt oder die Umsetzung zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Rechtsträgers führen würde. Demnach enthält Abs. 1 Z 10 die entsprechenden Kriterien, wonach zu beurteilen ist, wann eine derartige unverhältnismäßige Belastung gegeben ist und wann nicht. Das Ergebnis dieser Beurteilung ist in der Erklärung zur Barrierefreiheit nach Abs. 3 widerzugeben, ebenso wie barrierefrei zugängliche Alternativen. Abs. 2 beinhaltet eine Verordnungsermächtigung hinsichtlich der Festlegung der Anforderungen an den barrierefreien Zugang von Websites und mobilen Anwendungen. Abs. 3 Bestimmungen betreffend die Erklärung zur Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen, die auf der Website zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren ist. Die Erklärung zur Barrierefreiheit der Websites und mobilen Anwendungen hat detailliert, umfassend und klar zu sein. Der Inhalt der Erklärung ergibt sich aus der von der Kommission mittels Durchführungsrechtsakt zu erlassenden Mustererklärung.

Zu § 60:

Die Überwachung der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen sowie die Berichterstattung nach Art. 8 der RL obliegt der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten, die oder der auch zuständig ist,

Beschwerden im Sinn des Art. 9 der RL zu behandeln und damit für die Einhaltung der in Umsetzung der Richtlinie erlassenen Bestimmungen zu sorgen

Zu § 61:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 12 und Art. 13 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Die Bestimmung verankert den Grundsatz, dass die nach dem Gesetz eingerichteten Organe und Institutionen für alle vom Geltungsbereich erfassten Personen kostenlos und umfassend barrierefrei zugänglich sein müssen. Damit wird ein wesentlicher Zugangs- und Wirksamkeitsaspekt des Rechtsschutzes hervorgehoben.

Zu § 62:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 13 der Richtlinie (EU) 2023/970 und Art. 15 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Diese Bestimmung verankert den sozialen Dialog als Instrument zur bestmöglichen Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes. Die Bestimmung richtet sich an Land, Gemeinden und Gemeindeverbände und schließt ausdrücklich die zuständigen Organe der Personal- und Arbeitnehmervertretung, die Organe nach dem 4. Hauptstück, die Sozialpartner sowie sachlich in Betracht kommende Nichtregierungsorganisationen ein.

Zu § 63:

Die Bestimmung stellt klar, dass die Gemeinden und Gemeindeverbände ihre nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich besorgen. Damit wird die gemeinderechtlich erforderliche Zuordnung vorgenommen.

Zu § 64:

Mit dieser Bestimmung soll Art. 12 der Richtlinie (EU) 2023/970 und Art. 21 der Richtlinien (EU) 2024/1499 und 2024/1500 umgesetzt werden. Diese Bestimmung schafft die datenschutzrechtliche Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung. Die Datenverarbeitungsbefugnisse werden auf das Erforderliche zur Aufgabenerfüllung begrenzt und erfassen auch besondere Kategorien personenbezogener Daten, soweit diese zur Bearbeitung konkreter Beschwerden, Anfragen oder Verfahren notwendig sind.

Zu § 65:

Diese Bestimmung listet die unionsrechtlichen Richtlinien auf, deren Umsetzung oder Mitumsetzung mit diesem Gesetz erfolgte. Die Bestimmung hat klarstellende Funktion und verdeutlicht den unionsrechtlichen Rahmen des Gesetzes.

Zu § 66:

Für Landesgesetze wird eine dynamische Verweisung vorgesehen. Bundesgesetze werden demgegenüber in konkret angeführten Fassungen genannt. Dies dient der Rechtsklarheit und erleichtert die Anwendung des Gesetzes.

Zu § 67:

Diese Bestimmung enthält Übergangsbestimmungen für die Fortführung bestehender Funktionen/Weiterführung anhängiger Verfahren bis zur Neubestellung der Organe nach diesem Gesetz. Damit wird ein geordneter Übergang in das neue Recht sichergestellt.

Zu § 68:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten des neuen Gesetzes sowie das Außerkrafttreten des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes und nimmt auf die Bestimmungen im Verfassungsrang Rücksicht.