

Gesetz vom, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 59/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 10/2006, wird wie folgt geändert:

1. Im Titel wird die Wortfolge „Landes-Gleichbehandlungsgesetz - L-GBG“ durch die Wortfolge „Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG“ ersetzt.

2. Nach dem Titel wird folgendes Inhaltsverzeichnis eingefügt:

„Inhaltsverzeichnis

1. HAUPTSTÜCK ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 1 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

2. HAUPTSTÜCK GLEICHBEHANDLUNG IM LANDES- UND GEMEINDEDIENST

1. Abschnitt Gleichbehandlungsgebot

- § 3 Allgemeine Bestimmungen
- § 3a Diskriminierung
- § 4 Auswahlkriterien
- § 5 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 6 Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen
- § 7 Sexuelle Belästigung
- § 7a Belästigung
- § 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 9 Vertretung von Frauen in Kommissionen

2. Abschnitt Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 10 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 11 Festsetzung des Entgelts
- § 12 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 13 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 14 Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter
- § 15 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 16 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 17 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 18 Sexuelle Belästigung und Belästigung
- § 18a Mehrfachdiskriminierung

3. Abschnitt Geltendmachung von Ansprüchen

- § 19 Fristen
- § 19a Beweislast
- § 19b Benachteiligungsverbot
- § 19c Beteiligung am Verfahren

2a. HAUPTSTÜCK
GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN BEIM ZUGANG ZU
UND BEI DER VERSORGUNG MIT GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

- § 19d Geltungsbereich, Gleichbehandlungsgebot
- § 19e Diskriminierung
- § 19f Belästigung und sexuelle Belästigung
- § 19g Ausnahmebestimmungen
- § 19h Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 19i Beweislast im gerichtlichen Verfahren
- § 19j Benachteiligungsverbot

3. HAUPTSTÜCK
MIT DER GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG BEFASSTE
PERSONEN UND INSTITUTIONEN

1. Abschnitt

- § 20 Einteilung

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

- § 21 Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 22 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 23 Gutachten der Gleichbehandlungskommission
- § 23a (entfällt)
- § 24 Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission
- § 25 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

3. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte

- § 26 Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten
- § 27 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

4. Abschnitt

Kontaktfrauen

- § 28 Bestellung der Kontaktfrauen
- § 29 Aufgaben der Kontaktfrauen

5. Abschnitt

Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung
befassten Personen und Institutionen

- § 30 Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme
- § 31 Verschwiegenheitspflicht
- § 32 Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

4. HAUPTSTÜCK

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN

- § 33 Frauenförderungsgebot
- § 34 Frauenförderprogramm
- § 35 Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst
- § 36 Vorrangige Aufnahme in den Gemeindedienst
- § 37 Vorrang beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst
- § 38 Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst

5. HAUPTSTÜCK

EIGENER WIRKUNGSBEREICH

- § 39

6. HAUPTSTÜCK

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- § 39a Sozialer Dialog
- § 40 Übergangsbestimmungen
- § 41 Inkrafttreten
- § 42 Richtlinienumsetzung“

3. § 1 lautet:

„§ 1

Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz - mit Ausnahme des 2a. Hauptstückes - regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied auf Grund des Geschlechts im Landes- und Gemeindedienst und gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
2. Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände,
3. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(2) Auf Bedienstete, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben, ist nur das 3. Hauptstück dieses Gesetzes mit Ausnahme des § 22 Abs. 1 und 2 und der §§ 23, 25, 27, 28 und 29 anzuwenden.

(3) Das 2. und 4. Hauptstück dieses Gesetzes ist auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(4) Das 2a. Hauptstück regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied auf Grund des Geschlechts in folgenden Angelegenheiten:

1. Gesundheit,
2. Soziales,
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
5. Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung,
6. Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.“

4. In § 2 Abs. 1 wird nach dem Wort „Gesetzes“ die Wortfolge „- mit Ausnahme des 2a. Hauptstückes -“ eingefügt.

5. In der Überschrift zum 2. Hauptstück wird nach dem Wort „Gleichbehandlung“ die Wortfolge „im Landes- und Gemeindedienst“ eingefügt.

6. Der bisherige Wortlaut des § 3 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; dem § 3 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(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.“

7. Nach § 3a Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) 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 Väterkarenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, in der jeweils geltenden Fassung,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.“

8. Der bisherige Wortlaut des § 7 Abs. 4 erhält die Absatzbezeichnung „(3)“; an die Stelle der bisherigen Abs. 2 und 3 tritt folgender Abs. 2:

„(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, 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.“

9. Der bisherige Wortlaut des § 7a Abs. 4 erhält die Absatzbezeichnung „(3)“; an die Stelle der bisherigen Abs. 2 und 3 tritt folgender Abs. 2:

„(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.“

10. § 17 lautet:

„§ 17

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis wegen eines im § 3 genannten Grundes gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers 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 Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im § 3 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 Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.“

11. Nach § 18 wird folgender § 18a eingefügt:

„§ 18a

Mehrfachdiskriminierung

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung nach diesem Gesetz und nach dem Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBl. Nr. 84/2005, in der jeweils geltenden Fassung, vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.“

12. § 19 lautet:

„§ 19

Fristen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 14 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder

Beförderung erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 infolge Belästigung nach § 7a sind binnen einem Jahr gerichtlich geltend zu machen. Eine Anfechtung einer Kündigung, Entlassung oder Auflösung eines Probedienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers gemäß § 17 Abs. 1 oder § 19b sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 17 Abs. 2 oder § 19b hat binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht zu erfolgen. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 17 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses oder der Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach §§ 11 bis 13 und 16 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder vertraglichen Dienstnehmern nach § 18 infolge sexueller Belästigung nach § 7 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 18 infolge sexueller Belästigung nach § 7 sind binnen drei Jahren mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 infolge sexueller Belästigung nach § 7 sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen.

(3) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 15 gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 18 infolge Belästigung nach § 7a binnen einem Jahr mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 infolge Belästigung nach § 7a sind binnen einem Jahr gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruchs nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(4) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 Abs. 1 oder § 19b ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(5) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

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

13. In § 19b wird das Zitat „§ 20“ durch das Zitat „§ 19a“ ersetzt.

14. Nach § 19b wird folgender § 19 c eingefügt:

„§ 19c

Beteiligung am Verfahren

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

15. Nach dem 2. Hauptstück wird folgendes 2a. Hauptstück eingefügt:

„2a. HAUPTSTÜCK

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN BEIM ZUGANG ZU UND BEI DER VERSORGUNG MIT GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN

§ 19d

Geltungsbereich, Gleichbehandlungsgebot

(1) Den Organen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper ist in Bezug auf Maßnahmen insbesondere in den im § 1 Abs. 4 genannten Angelegenheiten jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung verboten.

(2) Das Gleichbehandlungsgebot gemäß Abs. 1 gilt auch

1. für die Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes in den im § 1 Abs. 2 angeführten Angelegenheiten unterliegen und
2. für ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land, von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband mit der Besorgung von öffentlichen Aufgaben beauftragt wurden.

(3) Abs. 1 ist in jenen Angelegenheiten nicht anzuwenden, in denen 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. Insbesondere ist Abs. 1 nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses in den im § 1 Abs. 4 genannten Angelegenheiten, sofern dies in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

(4) Abs. 1 ist 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. Hauptstücks fallen,
2. in den Bereich des Privat- und Familienlebens fallen,
3. den Inhalt von Medien und Werbung betreffen.

§ 19e

Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn eine Diskriminierung der diesen zugehörigen natürlichen Personen aus einem der Gründe des § 1 Abs. 2 im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person vorliegt.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(5) Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

§ 19f

Belästigung und sexuelle Belästigung

(1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person stehen oder der sexuellen Sphäre zugehörig sind, und bezwecken oder bewirken,

1. dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,

gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch vor

1. bei Anweisung zur Belästigung oder sexuellen Belästigung oder
2. wenn die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung durch die belästigte Person zur Grundlage einer diese Person berührenden Entscheidung gemacht wird.

§ 19g

Ausnahmebestimmungen

(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 in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstücks.

§ 19h

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist einer betroffenen Person bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 19d 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 Belästigung oder sexuellen Belästigung nach § 19f hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

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

§ 19i

Beweislast im gerichtlichen Verfahren

(1) Wer vor Gericht eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 19d oder 19f behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen.

(2) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 19d glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 19g vorliegt.

(3) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 19f glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass die von der Klägerin oder dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

§ 19j

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf die oder der Einzelne nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht benachteiligt werden. Die §§ 19h und 19i gelten sinngemäß.“

16. In § 20 entfällt die Wortfolge „des 2. und des 4. Hauptstückes“.

17. § 21 lautet:

„§ 21

Einrichtung und Mitgliedschaft

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung (im Folgenden „Kommission“ genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an

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

(3) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder mit einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband befasst, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitglieds eine auf Grund 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 Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder mit einem Dienstverhältnis im Bereich der Landeskrankenanstalten und -betriebe oder der KRAGES befasst, so gehören ihr anstelle des in Abs. 2 Z 4 genannten Mitglieds ein Mitglied des Zentralbetriebsrats der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe oder ein Mitglied eines Betriebsrats einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt und anstelle des in Abs. 2 Z 5 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landesanstalten und -betriebe, an.

(5) Ist die Kommission mit einer Angelegenheit aus dem Lehrerinnen- oder Lehrerbereich (§ 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 97/2008) befasst, so gehören ihr anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitglieds eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesschulrates für das 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 in Abs. 3 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 in den Abs. 4 und 5 genannten Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst sind von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, das in Abs. 4 genannte Mitglied des Zentralbetriebsrats oder Betriebsrats ist vom Zentralbetriebsrat der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe 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.

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

(8) Die Landesregierung hat je ein Mitglied der Kommission

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

(9) 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.

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

18. Nach § 22 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Betrifft ein von der Kommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern oder die Frauenförderung als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen

Orientierung, so ist die Gleichbehandlungskommission nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zuständig. Die Kommission wird dabei um das in § 29b Abs. 1 Z 2 Bgld. ADG genannte Mitglied ergänzt. Für die Gutachtenserstellung sind die entsprechenden Bestimmungen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes, beziehungsweise im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer die entsprechenden bundesrechtlichen Bestimmungen mit anzuwenden.“

19. In § 23 Abs. 2 Z 2 wird in lit. b nach dem Zitat „§§ 33 bis 38“ das Wort „oder“ und folgende lit. c vor der Wortfolge „behauptet oder“ eingefügt:

„c) eine Benachteiligung nach § 19b“

20. In § 23 Abs. 4 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Abweichend davon ist ein Antrag wegen Belästigung nach § 7a binnen eines Jahres und wegen sexueller Belästigung nach § 7 binnen drei Jahren zulässig.“

21. Nach § 23 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Die Antragstellerin oder der Antragsteller nach Abs. 2 Z 1 oder 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 Kommission vertreten zu lassen. Das Vertretungsrecht besteht nicht, wenn das persönliche Erscheinen der Antragstellerin oder des Antragstellers erforderlich ist. Die Kommission hat auf Antrag der von der Diskriminierung betroffenen Person eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson gemäß § 24 Abs. 4a beizuziehen.“

22. § 23a entfällt.

23. Nach § 24 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Die oder der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission Fachleute mit beratender Stimme beiziehen.“

24. In § 25 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 10/2004,“.

25. In § 27 Abs. 1 wird die Wortfolge „des 2. und des 4. Hauptstückes“ durch die Wortfolge „des 2., 2a. und 4. Hauptstücks“ ersetzt.

26. § 27 Abs. 2 erster Satz lautet:

„Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereichs oder von Personen, die sich gemäß § 19d oder § 19f diskriminiert fühlen, zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder mit nachweislicher Zustimmung der oder des Bediensteten der Gleichbehandlungskommission weiterzugeben.“

27. Nach § 27 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben die Bediensteten sowie Personen, die sich gemäß § 19d oder § 19f diskriminiert fühlen, über ihre Rechte und Möglichkeiten zu deren Geltendmachung sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach diesem Gesetz zu informieren und sie bei der Geltendmachung ihrer Rechte zu unterstützen. Sie oder er kann bei Diskriminierungen gemäß § 19d oder § 19f unabhängige Untersuchungen durchführen, Berichte veröffentlichen und den betroffenen Stellen Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen, die mit Diskriminierungen nach § 19d oder § 19f in Zusammenhang stehen.“

28. Nach § 27 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 hat an den von der oder von dem Antidiskriminierungsbeauftragten durchzuführenden Schlichtungsverfahren gemäß § 30a Abs. 2 Bgld. ADG teilzunehmen.“

29. Nach § 30 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten.“

30. Nach § 31 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen können, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach Abs. 1 bis 3 nicht entgegenstehen, mit anderen Einrichtungen des Landes, die sich mit Fragen des Diskriminierungsschutzes befassen sowie mit in diesem Bereich tätigen Einrichtungen des Bundes, der anderen Bundesländer und der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung und Frauenförderung Informationen austauschen.“

31. In § 32 Abs. 2 wird in der Z 5 das Wort „und“ durch einen Beistrich und der Satzpunkt am Ende der Z 6 durch das Wort „und“ ersetzt; nach der Z 6 wird folgende Z 7 eingefügt:

„7. bei Enthebung aus wichtigem Grund.“

32. In § 32 Abs. 3 wird nach der Wortfolge „von ihrer Funktion“ die Wortfolge „aus wichtigem Grund“ und vor dem Wort „wenn“ das Wort „insbesondere“ eingefügt.

33. In § 33 Abs. 5 Z 1 werden das Wort „und“ am Ende der lit. h und der Strichpunkt am Ende der lit. i jeweils durch einen Beistrich ersetzt; folgende lit. j und k werden angefügt:

„j) der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs und

k) der Stabsstellenleiterin oder des Stabsstellenleiters;“

34. Nach der Überschrift zum 6. Hauptstück wird folgender § 39a eingefügt:

„§ 39a

Sozialer Dialog

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

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 Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und Gemeindeverbänden, den zuständigen Organen der Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmervertretung, den zuständigen Organen gemäß dem 3. Hauptstück dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.“

35. Der bisherige Wortlaut des § 40 erhält die Bezeichnung „(1)“ und es wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Die durch das Gesetz LGBL Nr. xx/xxxx vorgesehene Gleichbehandlungskommission ist binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieser Novelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten.“

36. Dem § 41 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) In der Fassung des Gesetzes LGBL Nr. xx/xxxx treten der Titel, das Inhaltsverzeichnis, §§ 1 und 2 Abs. 1, die Überschrift zum 2. Hauptstück, § 3 Abs. 1 und 2, § 3a Abs. 1a, § 7 Abs. 2 und 3, § 7a Abs. 2 und 3, §§ 17, 18a, 19, 19b, 19c, das 2a. Hauptstück, §§ 20, 21, 22 Abs. 1a, § 23 Abs. 2 Z 2 lit. b und c, § 23 Abs. 4 und 4a, § 24 Abs. 4a, § 25 Abs. 1, § 27 Abs. 1, 2, 2a und 6, § 30 Abs. 1a, § 31 Abs. 4, § 32 Abs. 2 Z 5, 6 und 7, § 32 Abs. 3, § 33 Abs. 5 Z 1, §§ 39a und 40 Abs. 1 und 2, § 42 mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten in Kraft; gleichzeitig tritt der Entfall des § 23a in der Fassung des Gesetzes LGBL Nr. 10/2006 in Kraft.“

37. § 42 lautet:

„§ 42

Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. die 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 14.2.1976 S 40,
2. die 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 Be-

- schäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 5.10.2002 S 15,
3. die 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, und
 4. die 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 26.7.2006 S 23.“

Vorblatt

Probleme:

1. Der Bund hat im Rahmen der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, den Anwendungsbereich einzelner Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ausgedehnt. Dies erfordert eine entsprechende Anpassung des Anwendungsbereiches des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.
2. Die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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 wurde nicht vollständig im Landes-Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt.
3. Die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verbietet jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; die Umsetzungsfrist endet mit 21. Dezember 2007. Darüber hinaus haben die Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gezeigt, dass auch sonstige Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften erforderlich sind.
4. Mit der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen wurden die Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG und 98/80/EG zusammengefasst und an die Rechtsprechung des EuGH angepasst. Inhaltlich sieht die Richtlinie geringfügige Abweichungen von den bestehenden Richtlinien vor.
5. Der Bund hat durch die B-VG-Novelle, BGBl. I Nr. 2/2008, Art. 20 Abs. 1 und 2 B-VG in Bezug auf die Weisungsfreistellung von Organen geändert.

Ziel und Inhalt:

1. Ausnahme der Landeslehrerinnen und Landeslehrer vom Anwendungsbereich jener Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, die der Bund im Rahmen seiner Dienstrechtskompetenz (Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG) nunmehr im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz regelt.
2. Vollständige Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG unter Berücksichtigung der Auffassung der Europäischen Kommission im Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2006/2518.
3. Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG durch Ausdehnung des Geltungsbereichs des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.
4. Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG hinsichtlich der Begriffsdefinition der unmittelbaren Diskriminierung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschutz sowie hinsichtlich des Informationsaustausches zwischen den mit Gleichbehandlungsfragen befassten Stellen.
5. Anpassung der landesrechtlichen Bestimmung im Hinblick auf die durch die B-VG-Novelle BGBl. I Nr. 2/2008 bewirkte Änderung des Art. 20 Abs. 1 und 2 B-VG durch Normierung eines Informationsrechtes der Landesregierung über die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen, sowie die Neufassung des Abberufungsrechtes.

Alternativen:

Keine, da die Landesrechtslage an das EU-Recht bzw. an die bundesverfassungsgesetzliche Kompetenzlage anzupassen ist.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftsraum unmittelbar zugute kommen - durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherheit und soziale Unterstützung, durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können. Der Abbau von Diskriminierungen wird auch einer qualitativen Verbes-

serung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

Diskriminierungen gibt es auch in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes, wie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Frauen und Männern in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Der Abbau derartiger Diskriminierungen hat ebenfalls die oben angeführten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit der Regierungsvorlage werden umgesetzt

- die 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, CELEX-Nummer 32004L0113, und
- die 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 26.7.2006 S 23, CELEX-Nummer 32006L0054.

Durch die vorliegende Regierungsvorlage soll zudem der Kritik der Europäischen Kommission im Hinblick auf die die Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG entsprochen werden.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte:

1. Die mit 1. Jänner 2008 in Kraft getretene Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass u.a. die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes über die Aufgaben, das Gutachten und das Verfahren der Gleichbehandlungskommission, die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Bestellung und Aufgaben der Kontaktfrauen auch hinsichtlich der Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen anzuwenden sind. Da es sich hierbei um Regelungen handelt, zu denen der Bund im Rahmen seiner Dienstrechtskompetenz (Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG) zuständig ist, wären die entsprechenden bisher im Landes-Gleichbehandlungsgesetz getroffenen Regelungen aus kompetenzrechtlichen Gründen aufzuheben.
2. Mit der vorliegenden Regierungsvorlage wird die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen umgesetzt.
Zweck der Richtlinie 2004/113/EG, deren gemeinschaftsrechtliche Grundlage Art. 13 EG-Vertrag bildet, ist die Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Richtlinie gilt für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Ausgenommen sind die Bereiche des Privat- und Familienlebens sowie die Bereiche Medien und Bildung.
Die Richtlinie ist in weiten Bereichen (bei den Begriffsbestimmungen, den Regelungen über Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung und die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle) den vorangegangenen Richtlinien nach Art. 13 EG-Vertrag, darunter der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, nachgebildet und enthält spezielle Regelungen für Verträge im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Dienstleistungen.
Mit der vorliegenden Regierungsvorlage wird das im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierte Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts im Landes- und Gemeindedienst auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ausgedehnt.
3. Weiters sind im Entwurf in materiellrechtlicher Hinsicht im Hinblick auf die österreichische Judikatur gesetzliche Klarstellungen vorgesehen, insbesondere dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt.
4. Hinsichtlich der Sanktionen bei diskriminierender Beendigung ist nunmehr alternativ zur Anfechtung der Beendigung - nach Wahl der oder des Bediensteten - die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs vorgesehen, wenn sich die oder der Bedienstete dafür entscheidet, die Beendigung zu akzeptieren. Der Anspruch umfasst dabei sowohl den Vermögensschaden als auch den immateriellen Schaden aus der mit der Diskriminierung verbundenen persönlichen Beeinträchtigung.
Zudem kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer, wenn sie oder er die diskriminierende Beendigung des Dienstverhältnisses anfecht, den Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung fordern.
5. In der vorliegenden Regierungsvorlage wird die derzeit geltende Einjahresfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen Sexueller Belästigung auf drei Jahre ausgedehnt.
6. In Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG wird ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot in Bezug auf die Mitgliedschaft in einer Arbeitgeberinnen - oder Arbeitgeberorganisation oder Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmerorganisation angeordnet und damit die entsprechende Rechtslage im Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz für den Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes nachgebildet, sowie sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen und anderen Vereinigungen die Beteiligung an der verfahrensrechtlichen Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz bzw. entsprechende Vertretungsrechte ausdrücklich zuerkannt.
7. Mit der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen wurden die Richt-

linien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG und 98/80/EG zusammengefasst und an die Rechtsprechung des EuGH angepasst. Inhaltlich sieht die Richtlinie kaum Abweichungen von den bestehenden Richtlinien vor. Sie regelt aber eine Erweiterung der Aufgaben der Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und sieht nunmehr *expressis verbis* vor, dass jede ungünstige Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder mit Mutterschutz als unmittelbare Diskriminierung gilt. Die vorliegende Regierungsvorlage sieht eine Erweiterung der Begriffsdefinition der unmittelbaren Diskriminierung wie auch den Informationsaustausch der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Stellen vor. Zudem wird der Soziale Dialog nunmehr ausdrücklich geregelt.

8. Durch die mit dem Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert und ein Erstes Bundesverfassungsrechtsbereinigungsgesetz erlassen wird, BGBl. I Nr. 2/2008, bewirkten Änderung des Art. 20 Abs. 1 und 2 B-VG, wird eine bundesverfassungsgesetzliche Möglichkeit eingeräumt, durch einfaches Gesetz bestimmte Kategorien von Behörden weisungsfrei zu stellen. Art. 20 Abs. 2 B-VG bestimmt weiters, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, das zumindest das Recht beinhalten muss, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und - soweit es sich nicht um Organe gemäß den Z 2, 3 und 8 des Art. 20 Abs. 2 B-VG handelt - das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzurufen.

Art. 151 Abs. 38 letzter Satz B-VG wiederum bestimmt, dass die zur Anpassung an Art. 20 Abs. 2 letzter Satz (Normierung eines angemessenen Aufsichtsrechts) erforderlichen Bundes- und Landesgesetze bis spätestens zum Ablauf des 31. Dezember 2009 zu erlassen sind.

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen sind solche weisungsfrei gestellten Organe, die Schieds-, Vermittlungs- und Interessenvertretungsaufgaben wahrnehmen (Art. 20 Abs. 2 Z 4 B-VG) bzw. zur Kontrolle der Wahrung der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung berufen sind (Art. 20 Abs. 2 Z 2 B-VG).

Durch die vorliegende Regierungsvorlage wird keine verfassungsrechtliche Entkleidung der Weisungsfreiheit vorgesehen. Es werden jedoch die entsprechenden, notwendigen Ergänzungen in Bezug auf das Informationsrecht der Landesregierung und die Abberufungsrechte normiert.

9. In der vorliegenden Regierungsvorlage ist eine veränderte Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission vorgesehen. Diese resultiert aus einer Forderung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hinsichtlich einer Beteiligung in der Antidiskriminierungskommission. Aus Gründen der Einheitlichkeit der Zusammensetzung der mit Diskriminierungen befassten Kommissionen wird dieser Forderung auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission Rechnung getragen. Zudem werden Kollisionsregelungen im Falle einer Mehrfachdiskriminierung (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und einer Diskriminierung nach den Bestimmungen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes - Bgld. ADG) in den Gesetzestext aufgenommen.

B. Finanzielle Auswirkungen:

Die Erweiterung des Aufgabenbereiches der Gleichbehandlungsbeauftragten auf die Fälle geschlechtsspezifischer Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ist mit zusätzlichen Kosten verbunden. Nach den bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes ist jedoch zu erwarten, dass eine Befassung der Gleichbehandlungsbeauftragten äußerst selten erfolgen wird, sodass die damit verbundene Mehrbelastung eine die Erheblichkeitsgrenze übersteigendes Ausmaß voraussichtlich nicht annähernd erreichen wird. Die gleichen Überlegungen gelten im Zusammenhang mit allfälligen Schadenersatzansprüchen wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt. Die vergleichbare Schadenersatzregelung im Bgld. ADG ist bislang noch nie zum Tragen gekommen.

Dem Bund können allenfalls Mehrkosten dadurch erwachsen, dass der Kreis jener Personen, die gerichtliche Schadenersatzprozesse wegen behaupteter Diskriminierungen anstrengen können, erweitert wird. Doch auch hier gelten die obigen Ausführungen zur Frage der Erheblichkeit und zu den bisherigen Erfahrungswerten.

C. Kompetenzgrundlage:

Soweit die Richtlinie 2004/113/EG Materien berührt, die der Regelungskompetenz des Landes unterliegen (insbes. Art. 12 und 15 B-VG), ist das Land zur Umsetzung der Richtlinie verpflichtet. Die Regelungskompetenz des Landes ist etwa berührt bei der Erbringung von Leistungen in Pflegeheimen, nach dem Sozialhilferecht, nach dem Spitalsrecht (Ausführungskompetenz), der Jugendwohlfahrt (Ausführungskompetenz), dem Jugendschutz, der Wohnbauförderung, dem Landes-Pflegegeld, der Familienförderung oder beim Zugang zu Kindergärten.

Die Regelungskompetenz des Landes beschränkt sich dabei nicht auf das Verhalten der Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände. Es ist auch das Verhalten bestimmter sonstiger Rechtsträger - außerhalb der Verwaltung - umfasst (z.B. Pflegeheime, Spitäler oder freie Wohlfahrtsträger).

Soweit das Land zur Regelung des Diskriminierungsverbotes und zur Vollziehung dieser Regelungen zuständig ist, obliegt es ihm auch, zur Bekämpfung der verpönten Diskriminierungen Institutionen zu schaffen bzw. zu benennen. Die Zuständigkeit zur Regelung schadenersatzrechtlicher Ansprüche ist aus Art. 15 Abs. 9 B-VG abzuleiten, demzufolge die Länder im Bereich ihrer Gesetzgebung befugt sind, die zur Regelung des Gegenstandes erforderlichen Bestimmungen auch auf dem Gebiet des Straf- und Zivilrechtes zu treffen.

Die Zuständigkeit des Landes hinsichtlich der übrigen die Richtlinie 2004/113/EG nicht berührenden Regelungen gründet sich auf Art. 21 B-VG („Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten“).

II. Besonderer Teil

Zu Z 1 (Änderung des Kurztitels und der Abkürzung):

Aus Gründen der Schaffung einer klaren Abgrenzung zu den Vorschriften anderer Bundesländer ist die vorgesehene Änderung erforderlich. Dadurch wird zugleich die Praxis bei der Rechtsgestaltung im Burgenland fortgeführt.

Zu Z 2 (Inhaltsverzeichnis):

Die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen des neuen 2a. Hauptstücks betreffend Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie wegen Einfügung der §§ 18a, 19c und 39a samt Überschriften und wegen Aufhebung des § 23a erforderlich.

Zu Z 3, 17 und 22 (§ 1 Abs. 2, § 21 Abs. 4, Aufhebung des § 23a):

In Angelegenheiten des Dienstrechts der Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ist für die Gesetzgebung gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG der Bund zuständig.

Hinsichtlich des Gleichbehandlungsrechtes erklärt daher der Bund das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für anwendbar, dies bis vor kurzem jedoch nur betreffend die §§ 1 bis 9 (Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot) bzw. die §§ 13 bis 20b (Regelungen über die Antidiskriminierung, die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und die Geltendmachung von Ansprüchen).

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, hat der Bund auch die Anwendung der übrigen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - insbesondere die Bestimmungen über die besonderen Fördermaßnahmen für Frauen und der Möglichkeit der Anrufung einer Beschwerdestelle bei Ungleichbehandlung - auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer ausgedehnt.

Teile der von der Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz umfassten Bereiche (Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, Gutachtenerstellung, Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, Bestellung und Aufgaben der Kontaktfrauen, Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten) werden derzeit im Landes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Aus kompetenzrechtlichen Gründen - wie oben erwähnt besteht diesbezüglich eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG - ist es erforderlich, jene Regelungen im Bgld. L-GBG, die den Kompetenztatbestand „Dienstrecht der Landeslehrerinnen und Landeslehrer“ (Art. 14 und Art. 14a B-VG) berühren, aufzuheben.

Entsprechend den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 14 Abs. 4 lit. a und des Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG wird die Behördenzuständigkeit aber weiterhin vom Land geregelt.

Zu Z 3, 4, 5, 15, 16 und 25 (§ 1 Abs. 4, § 2 Abs. 1, Überschrift zum 2. Hauptstück, 2a. Hauptstück, § 20, § 27 Abs. 1)

Das neu eingefügte 2a. Hauptstück regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG.

So wie sich die Richtlinie 2004/113/EG an der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG orientiert, übernimmt auch das 2a. Hauptstück im Wesentlichen die Bestimmungen des 2. Hauptstücks des Bgld. ADG.

Zu § 19d:

Diese Bestimmung regelt den Geltungsbereich des 2a. Hauptstückes. Die Regelung gilt nur soweit, als dem Land die Regelungskompetenz zukommt (siehe Abs. 3). Im Gegensatz zur Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, die sich auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf beschränkt, umfasst die Richtlinie 2004/113/EG - ähnlich der Antirassismusrichtlinie - wesentliche Aspekte der gebotenen Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt. Der Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG erstreckt sich allerdings nur auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und ist somit auch außerhalb der Arbeitswelt enger als jener der Antirassismusrichtlinie, der auch die Bereiche Gesundheit, Soziales, Bildung und Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit umfasste. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass sich das im Bgld. ADG geregelte Diskriminierungsverbot in den angeführten Fällen nicht nur auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Zugehörigkeit, sondern - über das europarechtliche Umsetzungsgebot hinausgehend - auch auf die Diskriminierungsgründe der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung erstreckt (siehe hierzu die Erläuterungen zu den §§ 23 und 24 Bgld. ADG). Aus gleichheitsrechtlichen Überlegungen soll daher das Diskriminierungsver-

bot - über den gemeinschaftsrechtlichen Mindeststandard hinausgehend - auch für jene Bereiche außerhalb der Arbeitswelt gelten, die in § 23 Z 1, 2, 4 und 5 Bgl. ADG angeführt sind.

Unter „Gütern“ sind Güter im Sinne der den freien Warenverkehr betreffenden Bestimmungen des EG-Vertrages zu verstehen. „Dienstleistungen“ sind Dienstleistungen im Sinne von Art. 50 dieses Vertrags. Nach der Rechtsprechung des EuGH sind darunter alle wirtschaftlichen Tätigkeiten zu verstehen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, wobei die Dienstleistung nicht zwangsläufig von dem bezahlt werden muss, dem sie zugute kommt. Auch ist es für die Qualifikation als Dienstleistung unerheblich, wie die wirtschaftliche Gegenleistung, die das Entgelt für die Dienstleistung darstellt, finanziert wird. Dienstleistungen, die - wie die öffentliche Verwaltung - nicht Teil des Wirtschaftslebens sind, stellen daher keine Dienstleistungen im Sinne der vorliegenden Regierungsvorlage dar. Staatliche Tätigkeiten im Rahmen der (schlichten) Hoheitsverwaltung fallen daher nicht unter diesen Begriff. Aber auch bloße Geldleistungen, die (ohne Gegenleistung) im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung erbracht werden, können nicht als Dienstleistungen qualifiziert werden.

Die Formulierung „der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“ bedeutet, dass es sich um Dienstleistungen oder Güter handeln muss, die an einen unbestimmten Adressatenkreis gerichtet sind. Rechtsgeschäfte im Bereich des Familienlebens oder der Privatsphäre fallen nicht in den Geltungsbereich der vorliegenden Regierungsvorlage.

Typische Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und in die Regelungskompetenz des Landes fallen, sind beispielsweise Dienstleistungen in Pflegeheimen, in Krankenanstalten, der Jugendwohlfahrt, den Jugendschutz, der Wohnbauförderung (soweit sie in Form eines Darlehens erfolgen), nach dem Sozialhilferecht, dem Landes-Pflegegeld, der Familienförderung sowie der Zugang zu Leistungen der Wasserversorgung und -entsorgung oder der Abfallentsorgung und der Zugang zu Kindergärten.

Zu § 19e:

Diese Regelung sieht in Umsetzung der Richtlinie vor, dass sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes in den im § 1 Abs. 4 genannten Angelegenheiten verboten sind und Diskriminierungen von Frauen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft Diskriminierungen wegen des Geschlechtes sind.

Die Definition der Begriffe Diskriminierung sowie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung sind § 3a Bgl. L-GBG nachgebildet. Weiters ist entsprechend Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehen, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

Zu § 19f:

Durch die vorgesehene Bestimmung werden in Umsetzung des Art. 4 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG in Analogie zu § 7 und § 7a Bgl. L-GBG die Diskriminierungstatbestände der Belästigung und sexuellen Belästigung auch im Rahmen des Verbots von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen in den Angelegenheiten des § 1 Abs. 4 geregelt.

Zu § 19g:

Mit dieser Regelung wird die Ausnahmeregelung des Art. 4 Abs. 5 der Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt. Wie auch in § 27 Abs. 2 Bgl. ADG soll hier in Umsetzung der einschlägigen gemeinschaftsrechtlichen Regelungen eine - als Ausnahme eingeschränkt auszulegende - Ausnahmeregelung geschaffen werden, wonach in bestimmten sachlich gerechtfertigten Fällen eine Dienstleistung oder ein Gut Frauen oder Männern vorbehalten werden kann.

Als Beispiel kann - in Übereinstimmung mit den Erwägungsgründen zur RL 2004/113/EG - angeführt werden, dass der Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt ein legitimes Ziel ist, zu dessen Erreichung daher eine Schutzeinrichtung, die nur Frauen zugänglich ist, geschaffen werden kann. Eine solche Einrichtung ist zunächst geeignet, das Schutzziel zu erreichen, in dem es Gewaltopfern die Möglichkeit bietet, der Gewalt zu entkommen, sie ist als Mittel zur Erreichung dieses Ziels auch angemessen - d.h. durch den Ausschluss von Männern vom Zutritt zu dieser Einrichtung nicht überschießend - und auch erforderlich, um Frauen einen adäquaten Schutz zu gewährleisten.

Die Bestimmung betreffend positive Maßnahmen setzt Art. 6 der Richtlinie 2004/113/EG um.

Zu § 19h:

Die Bestimmung betreffend Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ist in Umsetzung der Richtlinie ebenfalls den bestehenden Rechtsschutzbestimmungen im Bgl. L-GBG und im Bgl. ADG nachgebildet.

Art. 8 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Demnach räumt Abs. 1 der betroffenen Person im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ein. Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 2 werden Mindestschadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung und der Belästigung in der Höhe von 720 Euro vorgenommen.

Abs. 3 normiert in Umsetzung des Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG ein Beteiligungsrecht von sachlich in Betracht kommenden Interessenvertretungen oder Vereinigungen.

Zu § 19i:

Auch die Bestimmung betreffend Benachteiligungsverbot für Zeuginnen und Zeugen und Auskunftspersonen ist in Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG den Bestimmungen des § 19a Bgld. L-GBG und des § 30 Bgld. ADG nachgebildet.

Zu § 19j:

Die Regelung orientiert sich in ihrer Formulierung der Beweislasteichterung an § 29 Bgld. ADG.

Zu Z 6 (§ 3 Abs. 2):

Die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG 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 sieht vor, dass es „im öffentlichen und privaten Bereich einschließlich öffentlicher Stellen in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmerorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts geben darf“.

Diese Richtlinie wurde durch die Änderung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. Nr. 10/2006, umgesetzt, allerdings wurde im Hinblick auf den o.a. Sachverhalt keine explizite Bestimmung in das Bgld. L-GBG aufgenommen.

Im Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2006/2518, Zahl: LAD-VD-L314-10007-2-2007, hat die Europäische Kommission in ihrem Schreiben vom 26.3.2007 u.a. auch gerügt, dass diese Bestimmung im Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz nicht ausreichend umgesetzt wäre. Dazu hat es eine Stellungnahme der Republik Österreich (inkludiert die Stellungnahme des Bundeslandes Burgenland), Zahl: LAD-VD-L314-10007-7-2007, gegeben, worin Grundtenor des Bundes, wie auch aller Bundesländer Folgender ist:

„solange niemand wegen Mitgliedschaft, Mitwirkung in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen, ... benachteiligt werden darf, wird auf die jeweiligen Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze bzw. Dienstrechtsgesetze verwiesen. Sollte die Auslegung der Richtlinien-Bestimmung in Bezug auf die Mitgliedschaft gelten, so wären andere Umsetzungsmaßnahmen maßgebend.“

Durch die Aufnahme einer expliziten Bestimmung soll nunmehr gewährleistet werden, dass die obzitierte Richtlinienbestimmung jedenfalls auch im Anwendungsbereich des Bgld. L-GBG umgesetzt ist. Die Umsetzungsnorm entspricht der vergleichbaren Bestimmung des § 4 Abs. 2 Bgld. ADG.

Zu Z 7 (§ 3a Abs. 1):

Gemäß Art. 2 Abs. 2 lit. c der Richtlinie 2006/54/EG, der die Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes (siehe Rs 177/88, *Dekker*, Slg. 1990, I-3941, und Rs C-342/93, *Gillespie*, Slg. 1996, I-445) kodifiziert, gilt nunmehr jede ungünstige Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder mit Mutterschutz (iSd Richtlinie 92/85/EG) expressis verbis als unmittelbare Diskriminierung. Dem soll durch eine entsprechende Erweiterung der Begriffsbestimmungen Rechnung getragen werden. Die Bestimmung orientiert sich dabei an Art. 9 Z 1 (§ 4a Abs. 2 B-GIBG) des Begutachtungsentwurfs des Bundes zur Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu Z 8 und 9 (§ 7 Abs. 2, § 7a Abs. 2):

Die Definition der sexuellen Belästigung und der Belästigung im Bgld. L-GBG entsprechen zwar den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben, werden aber - in Anlehnung an die Neuregelung im Gleichbehandlungsgesetz des Bundes - klarer formuliert.

Zu Z 10 (§ 17):

Das Bgld. L-GBG, das in § 3 Z 7 Diskriminierungen bei der Beendigung des Dienstverhältnisses verbietet, sieht hinsichtlich der Rechtsfolgen in § 17 vor, dass, wenn das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden ist, die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden kann.

Der OGH hat mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05, in einer Rechtssache nach dem Gleichbehandlungsgesetz ausgesprochen, dass auch eine wegen der Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung anfechtbar ist (ebenso OGH vom 4. Mai 2006, Zl. 9 Ob A 81/05). Die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes sind demnach auch bei der Lösung des Probearbeitsverhältnisses anzuwenden, und zwar die Sanktion der Anfechtbarkeit der Beendigung wie bei Kündigung oder Entlassung. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes erfordere es, unter „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern allgemein die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber, also auch die Beendigung während der Probezeit zu verstehen.

Im Hinblick auf diese Judikatur soll daher im Bgld. L-GBG klargestellt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen die Sanktionen des Gleichbehandlungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus sachlichen Gründen der Dienstvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Dienstnehmerin im befristeten Dienstverhältnis schwanger geworden ist. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden können und bei Stattgebung der Klage eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gefordert werden können.

Die Europäische Kommission hat in den Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2007/2232 (betreffend die Richtlinie 2000/78/EG) und Nr. 2007/2251 (betreffend die Richtlinie 2000/43/EG) die Ansicht vertreten, dass „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen“ auch Schadenersatzleistungen an die Opfer von Diskriminierungen enthalten müssen. Zudem wurde gerügt, dass die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer, dessen Dienstverhältnis in diskriminierender Weise beendet wurde, nicht die Möglichkeit habe, zusätzlich zu der Rückkehr an den Arbeitsplatz, Ersatz des Schadens zu verlangen. Diese Kritik der Europäischen Kommission ist auch im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Dieser Kritik wird in § 17 Abs. 1 und 3 Rechnung getragen: damit wird Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ein Wahlrecht dahingehend eingeräumt, dass sie bei einer diskriminierenden Beendigung diese entweder so wie bisher anfechten können und - nunmehr neu vorgesehen - zudem immateriellen Schadenersatz geltend machen oder sie die Beendigung gegen sich geltend lassen können, aber dafür den Schaden - sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden - aus der diskriminierenden Beendigung geltend machen können.

Zwar handelt es sich bei der mit einer erfolgreichen Anfechtung verbundenen „Wiederherstellung“ des Dienstverhältnisses um eine Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes, was dem in § 1323 ABGB normierten Primat der Naturalrestitution entspricht, doch kann diese Rechtsfolge - wie im Folgenden gezeigt wird - als ungeeignet erscheinen, sodass alternativ die Möglichkeit, die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu begehren, eröffnet werden soll. Diese Regelung erscheint im Anwendungsbereich des Bgld. L-GBG deswegen gerechtfertigt und notwendig, weil bei einer diskriminierenden Beendigung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses - auf die die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei der Anfechtung beschränkt ist - unzumutbar erscheinen kann. Als Beispiel sei auf eine Beendigung hingewiesen, die als Reaktion auf die Beschwerde einer Dienstnehmerin wegen sexueller Belästigung erfolgt. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann also die Beendigung anfechten und Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immateriellen Schadenersatz) geltend machen oder die Beendigung gegen sich gelten lassen und Schadenersatz (Vermögensschaden und Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) fordern.

In diesem Zusammenhang ist weiters darauf hinzuweisen, dass ein solches Wahlrecht auch von der Literatur befürwortet wird (Kletečka in Rebhahn/GIBG, § 12 Rz 50).

Zu Z 11 (§ 18a):

Es sind Fälle denkbar, dass Personen auf Grund desselben Sachverhaltes auf Grund mehrerer Diskriminierungsgründe diskriminiert werden, z.B. wird eine Frau mit dunkler Hautfarbe nicht eingestellt, weil sie eine Frau und dazu noch dunkelhäutig ist.

Durch die vorgesehene Regelung soll - ähnlich wie in § 7j Behinderteneinstellungsgesetz und in § 12 Abs. 13 Gleichbehandlungsgesetz - ausdrücklich klargestellt werden, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist. Damit wird gleichzeitig klargestellt, dass Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen in ein- und demselben Sachverhalt - im obigen Beispiel nach §§ 10 Bgld. L-GBG und 11 Bgld. ADG - nicht kumulativ nebeneinander bestehen (Windisch-Graetz, Probleme der Mehrfachdiskriminierung in der Arbeitswelt, DRdA 2005, 238 ff). Umgekehrt ergibt sich, dass getrennte Sachverhalte, die unterschiedliche Tatbestände erfüllen, nicht einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen sind, z.B. wenn eine Dienstnehmerin zunächst belästigt wird und in weiterer Folge in ihrem beruflichen Aufstieg gehindert wird (so auch Kletečka in Rebhahn/GIBG, § 12 Rz 62). Die getrennte Betrachtung ist bei getrennten Sachverhalten auch wegen der gegebenenfalls unterschiedlichen Fristen zur Geltendmachung bzw. unterschiedlichen Ober- und Untergrenzen für den Schadenersatz geboten.

Zu Z 12 (§ 19):

Ausgehend von den in § 17 vorgesehenen Änderungen sind auch die daran anknüpfenden Fristenregelungen für die Durchsetzung von Ansprüchen im § 19 anzupassen.

Dabei werden auch die vom Bund vorgesehenen Änderungen hinsichtlich der Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller Belästigung übernommen [siehe Art. 9 Z 7 und 10 (§ 18c Abs. 1 und § 20 Abs. 4) des Begutachtungsentwurfs zur Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes]. In den Materialien dazu wird ausgeführt: „Die Erfahrung und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass viele Frauen das ihnen widerfahrere Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller Belästigung zu entschließen. Die derzeit geltende Einjahresfrist erscheint hierfür als zu gering bemessen, sodass eine Ausdehnung auf drei Jahre vorgesehen ist.“

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurde der gesamte § 19 neu gefasst.

Zu Z 13 (§ 19b):

Berichtigung eines Zitierfehlers.

Zu Z 14 (§ 19c):

Die Normierung der Beteiligungsrechte erfolgt in Umsetzung des Art. 17 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG (Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 2002/73/EG).

Zu Z 17 (§ 21):

§ 21 sieht eine veränderte Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission vor. Diese resultiert aus einer Forderung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zur Beteiligung in der Antidiskriminierungskommission, welche im Begutachtungsverfahren zur Änderung des Bgld. ADG erhoben wurde.

Der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wird ein Entsendungsrecht einer Vertreterin oder eines Vertreters ihrer Organisation als ständiges Kommissionsmitglied - anstelle eines Mitgliedes des Zentralbetriebsrates der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe oder eines Mitgliedes eines Betriebsrates einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt - auf ausdrücklichen Wunsch zuerkannt. Für den Bereich der Landeskrankenanstalten wird die Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission im Abs. 4 geregelt. Dieses Entsenderecht wird auch für die Antidiskriminierungskommission mit der Novelle zum Bgld. ADG zuerkannt.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wurde der gesamte § 21 neu gefasst.

Zu Z 18 (§ 22 Abs. 1a):

Die in Abs. 1a vorgesehene Regelung ist § 22a Abs. 2 B-GIBG nachgebildet. Hiernach ist die Gleichbehandlungskommission nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz zuständig, wenn ein Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betrifft. Es wird sohin für den Fall einer Mehrfachdiskriminierung eine Kollisionsregelung geschaffen.

Das in § 29b Abs. 2 Z 2 Bgld. ADG genannte Mitglied ist in diesem Fall (zusätzliches) Mitglied der zuständigen Gleichbehandlungskommission.

Zu Z 19 (§ 23 Abs. 2 Z 2 lit. b):

Hierbei handelt es sich um die Beseitigung eines redaktionellen Versehens.

Zu Z 20 (§ 23 Abs. 4):

Siehe dazu die zu § 19 (Z 12) angeführten Erläuterungen zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen Sexueller Belästigung.

Zu Z 21 und 23 (§ 23 Abs. 4a und § 24 Abs. 4a):

§ 23 Abs. 4a bestimmt, dass sich die Antragstellerin oder der Antragsteller von einer Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation im Verfahren vor der Kommission vertreten lassen kann. Die Normierung dieses Vertretungsrechts dient der Umsetzung des Art. 17 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG (Art. 6 Abs. 3 der Richtlinie 2002/73/EG).

§ 24 Abs. 4a trifft die erforderliche organisatorische Regelung hinsichtlich der Teilnahme.

Zu Z 24 (§ 25 Abs. 1):

Bei Verweisungen auf Bestimmungen des AVG ist die Anführung der Rechtsfundstelle nicht erforderlich.

Zu Z 26 und 27 (§ 27 Abs. 2 und 2a):

Art. 12 der Richtlinie 2004/113/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Einrichtung einer oder mehrerer Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen und die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

Die Organisation dieser unabhängigen Stelle, insbesondere ob die nach den verschiedenen Antidiskriminierungsrichtlinien einzurichtenden unabhängigen Stellen organisatorisch in einer Stelle zusammengefasst oder nach Sachbereichen getrennt eingerichtet werden, ist von der Richtlinie nicht vorgegeben, sondern Sache der Mitgliedstaaten.

Im Hinblick auf die bereits im Landes- und Gemeindedienst gewonnene Erfahrung mit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts soll durch die vorgesehene Bestimmung die oder der bereits eingerichtete Gleichbehandlungsbeauftragte für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Landes- und Gemeindedienst nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und den sonstigen in § 1 Abs. 4 genannten Angelegenheiten zuständig sein.

Darüber hinaus sollen die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sowohl für den Bereich des Landes- und Gemeindedienstes als auch für die sonstigen Bereiche außerhalb der Arbeitswelt um Informations-, Unterstützungs-, Untersuchungs-, Berichts- und Empfehlungspflichten erweitert werden. Hiedurch soll den Vorgaben des Art. 12 der Richtlinie 2004/113/EG verstärkt Rechnung getragen werden.

Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission soll hingegen weiterhin auf die Fälle der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst beschränkt bleiben, zumal die Zusammensetzung der Kommission, insbesondere die Mitgliedschaft von Personalvertretern, in einem engen sachlichen Zusammenhang mit Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsfragen im Landes- und Gemeindedienst steht.

Zu Z 28 (§ 27 Abs. 6):

In der Regierungsvorlage zur Änderung des Bgld. ADG ist das Schlichtungsverfahren für Landeslehrerinnen oder Landeslehrer mit Behinderungen vorgesehen. § 27 Abs. 6 der vorliegenden Regierungsvorlage regelt die Teilnahme der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten an diesen Schlichtungsverfahren in Fällen einer Mehrfachdiskriminierung (Diskriminierung aufgrund der Behinderung und aufgrund des Geschlechts).

Zu Z 29, 31 und 32 (§ 30 Abs. 1a und § 32 Abs. 2 Z 7 und Abs. 3):

§ 30 Abs. 1a sieht die Normierung eines Informationsrechts der Landesregierung über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen vor. Diese Änderung ist durch die Änderung des Bundes-Verfassungsgesetzes B-VG I Nr. 2/2008 erforderlich.

Eine Entkleidung der verfassungsrechtlich verankerten Weisungsfreistellung ist nicht vorgesehen. Allerdings ist es durch die Neufassung der Abs. 1 und 2 des Art. 20 B-VG zudem erforderlich, ein angemessenes Aufsichtsrecht des zuständigen obersten Organs vorzusehen, das zumindest das Recht beinhaltet, sich

über alle Gegenstände der Geschäftsführung des weisungsfreien Organs zu unterrichten und diese aus wichtigem Grund abzurufen (Art. 20 Abs. 2 zweiter Satz B-VG). Die Abberufungsrechte finden sich in § 32.

Zu Z 30 (§ 31 Abs. 4):

Art. 20 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 2006/54/EG sieht vor, dass die Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung befugt sein sollen, auf geeigneter Ebene mit entsprechenden europäischen Einrichtungen, wie beispielsweise einem künftigen Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen verfügbare Informationen auszutauschen. Abs. 4 des § 31 dient der Umsetzung dieser Bestimmung und soll den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen die Möglichkeit eröffnen, mit anderen entsprechenden Einrichtungen des Bundes oder der anderen Bundesländer (zB mit anderen Gleichbehandlungskommissionen) Informationen auszutauschen.

Zu Z 34 (§ 39a):

Diese Bestimmung verpflichtet die Dienstgeberinnen und Dienstgeber, über Fragen der Gleichbehandlung den Dialog mit den Bediensteten, den jeweils zuständigen Organen der Dienstnehmervertretung, den Institutionen nach dem Bgld. L-GBG und mit Vereinigungen, die satzungsmäßig ein Interesse an der Einhaltung der Diskriminierungsverbote haben, zu fördern. Die Normierung dieser Verpflichtung dient der Umsetzung der Richtlinien 2002/73/EG und 2004/113/EG.

Zu Z 35 (§ 40 Abs. 2):

Abs. 2 sieht eine Übergangsbestimmung für die neu zu besetzende Gleichbehandlungskommission vor.

Zu Z 36 (§ 41 Abs. 3):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Z 37 (§ 42):

Diese Bestimmung dient der Aufnahme der erforderlichen Umsetzungshinweise des Gemeinschaftsrechts.