

LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (2280)

Gesetz vom 15. Juli 1997 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes und der Gemeinden (Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG)¹

Stammfassung: LGBl. Nr. 59/1997 (XVII.Gp. RV 181 AB 195)
i.d.F.: LGBl. Nr. 70/2000 (XVII.Gp. RV 978 AB 983)²
LGBl. Nr. 32/2001 (XVIII.Gp. RV 111 AB 127)
LGBl. Nr. 27/2002 (XVIII.Gp. RV 228 AB 236)
LGBl. Nr. 27/2003 (XVIII.Gp. RV 497 AB 509)
LGBl. Nr. 10/2006 (XIX.Gp. RV 19 AB 28)
LGBl. Nr. 18/2010 (XIX.Gp. RV 1321 B 1354)
LGBl. Nr. 82/2011 (XX.Gp. RV 265 AB 329)

¹ Gesetzstitel ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Die Bestimmungen dieses Gesetzes sind gem. Art. II am 1. Dezember 2000 in Kraft getreten

Inhaltsverzeichnis

(eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 - mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

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

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

- § 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

1. HAUPTSTÜCK ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 *

Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz - mit Ausnahme des 2a. Hauptstücks - 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.

* I.d.F. der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 2¹

Begriffsbestimmungen

(1) Rechtsträger im Sinne dieses Gesetzes - mit Ausnahme des 2a. Hauptstücks -² sind

1. das Land,
2. die Gemeinden,
3. die Gemeindeverbände,

4. die Burgenländische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im Folgenden KRAGES genannt) sowie
 5. die juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und die Personengesellschaften des Handelsrechts, soweit ihnen Landesbedienstete zur Dienstleistung zugewiesen sind.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe der in Abs. 1 genannten Rechtsträger.
- (3) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin oder 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 und jeder Bedienstete,
 6. hinsichtlich der in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtungen insbesondere die Geschäftsführung und die Vorgesetzten,
- soweit das betreffende Organ oder die betreffende Person auf Seiten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder auf Seiten einer in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtung maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.
- (4) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete und Lehrlinge
1. des Landes,
 2. der Gemeinden und
 3. der Gemeindeverbände, auch wenn sie einer in Abs. 1 Z 4 oder 5 genannten Einrichtung zur Dienstleistung zugewiesen sind.

¹ I.d.F. der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Wortfolge „- mit Ausnahme des 2a. Hauptstücks -“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

2. HAUPTSTÜCK

GLEICHBEHANDLUNG IM LANDES- UND GEMEINDEDIENST ¹

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

§ 3

Allgemeine Bestimmungen

- (1)² Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß §1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht
1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
 2. bei der Festsetzung des Entgeltes,
 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 und
 7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.
- (2)³ 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.

¹ Wortfolge „im Landes- und Gemeindedienst“ eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Absatzbezeichnung gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

³ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 3a ¹

Diskriminierung

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

(1a)² 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

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

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.

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

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

(4)³ Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.

¹ I.d.F. der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

³ Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012).

§ 4

Auswahlkriterien

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) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit
2. Lebensalter und Familienstand
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

§ 5

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 Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen können.

§ 6 *

Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

(1) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Soweit Frauen unterrepräsentiert sind (§ 33 Abs. 3), 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.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

* Eingefügt gem. der Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 7¹

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,

2. durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, dass sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(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.

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

¹ I.d.F. der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 - mit Wirksamkeit vom 1.3.2010 - (an Stelle der bisherigen Abs. 2 und 3)

³ Absatzbezeichnung gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 7a¹ Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, dass sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(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.

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

¹ Eingefügt gem. der Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 - mit Wirksamkeit vom 1.3.2010 - (an Stelle der bisherigen Abs. 2 und 3)

§ 8

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 und 4 bis 7a * 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.

* Ausdruck “§§ 3 und 4 bis 7a“ ersatzweise eingefügt gem. der Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 9

Vertretung von Frauen in Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen

sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer 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 von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

* Letzter Satz angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

2. Abschnitt *

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 10

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 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 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 Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

* 2. Abschnitt (§§ 10 - 18) ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 11

Festsetzung des Entgelts

Erhält eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 2 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 des Geschlechtes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Bezahlung der Differenz und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 12

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer 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.

§ 13

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer 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.

§ 14

Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

(1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so hat sie oder er 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 Bedienstete 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 Entgelt Differenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

§ 15

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so hat sie oder er 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 Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz 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 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.

§ 16

Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer 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 des Geschlechtes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

§ 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.

* I.d.F. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 18

Sexuelle Belästigung und Belästigung

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 7 und 7a im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach §§ 7 Abs. 1 Z 2 und 7a Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Rechtsträger, der die Diskriminierung zu vertreten hat.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessene

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

nen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 1 000 * Euro.

* Zahl „1 000“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012).

§ 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.

* I.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

burgenland-recht.at

3. Abschnitt *
Geltendmachung von Ansprüchen

§ 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.

* I.d.F. gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 19a
Beweislast

(1) Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 7 oder 7a beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen.

(2) Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 3 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass

1. ein anderes als das von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder
2. das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder
3. ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 3a Abs. 2 vorliegt.

(3) Bei Berufung auf § 7 oder 7a obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 19b

Benachteiligungsverbot

Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 19a * ist anzuwenden.

* Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

**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 regelten 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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 Ver-

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

fahren 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

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

1. Abschnitt

§ 20 *

Einteilung

Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission (§§ 21 - 25),
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten (§§ 26 und 27) und
3. die Kontaktfrauen (§§ 28 und 29).

* I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010) [Entfall der Wortfolge „des 2. und des 4. Hauptstückes“ vor der Wendung „im Sinne des Gesetzes“]

2. Abschnitt

Gleichbehandlungskommission

§ 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.

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

(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-GlBG, 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.

* I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 22

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Kommission hat nach Maßgabe des § 23 Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. und 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu erstatten.

(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.

(2) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

* Eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 23

Gutachten der

Gleichbehandlungskommission

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

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1. ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 und 4 bis 7a oder
2. ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 3 oder
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
 - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 und 4 bis 7a¹ oder
 - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 oder
 - c)^{1a} eine Benachteiligung nach § 19b behauptet oder
3. jede und jeder 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 Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen Belästigung nach § 7a binnen eines Jahres und wegen sexueller Belästigung nach § 7 binnen drei Jahren zulässig.^{1b}

(4a)^{1c} 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.

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

1. bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens die betroffene Person im Sinne des § 1 Abs. 1 und
2. die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder² des Dienstgebers, die oder der der Diskriminierung beschuldigt wird.

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

1. der Antragstellerin oder dem Antragsteller oder bei amtswegiger Einleitung des Verfahrens der betroffenen Person im Sinne des § 1 Abs. 1 und
- 2.³ entsprechend dem Rechtsträger, dem die beschuldigte Vertreterin oder der beschuldigte Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers angehört, der Landesregierung, dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständigen Organ, der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer der KRAGES oder dem vergleichbaren zuständigen Organ des Rechtsträgers im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5

zu erstatten.

(7) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie

1. den in Abs. 6 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.

(8) Kommen die in Abs. 6 Z 2 genannten Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, so ist dieser Umstand dem Gemeinderat der betreffenden Gemeinde bzw. dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbandes zu berichten.

(9) Die Kommission hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2000, über die Tätigkeit der Kommission im Landesbereich und den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich in den jeweils vorangegangenen drei Kalenderjahren zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu

erstellen. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

- ¹ Ausdruck „nach den §§ 3 und 4 bis 7a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006
^{1a} eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 [nach Einfügung des Wortes „oder“ nach dem Zitat „§§ 33 - 38“] (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)
^{1b} Zweiter Satz eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)
^{1c} eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)
² Ausdruck „der Dienstgeberin oder“ ersatzweise eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006
³ Ziffer 2 i.d.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 23a

(Entf. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010))

§ 24

Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

(1) Die oder der Vorsitzende und im Falle ihrer oder seiner Verhinderung ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen.

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

(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

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

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

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

* Eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 25

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

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

(2)¹ 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 §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 und 35 bis 38 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 3 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,

2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter der Dienstgeberin oder ² des Dienstgebers ist verpflichtet, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Der Kommission 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 Kommission

1. eine Schädigung berechtigter Interessen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers 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 Kommission sind die Vertreterinnen oder die Vertreter der Dienstgeberin

oder des Dienstgebers³ sowie die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Objektivierungskommission und der Beurteilungskommission nach dem Objektivierungsgesetz, LGBl. Nr. 56/1988, in der jeweils geltenden Fassung, von der Amtsverschwiegenheit entbunden.

¹ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

^{1a} Wortfolge „, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 10/2004,“ nach dem Wort „AVG“ entf. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Ausdruck „der Dienstgeberin oder“ eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Ausdruck „die Vertreterinnen oder die Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

3. Abschnitt Gleichbehandlungsbeauftragte

§ 26

Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Landesregierung hat

1. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten Personen mit Ausnahme der in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden * Personen und
2. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten und in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden * Personen

für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Voraussetzung für die Bestellung zur oder zum Gleichbehandlungsbeauftragten ist, daß die oder der Bedienstete

1. in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist,
2. über Erfahrung in der Vertretung von Bediensteten unter gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten oder in der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personal- oder Betriebsratsorganen verfügt und
3. ihrer oder seiner Bestellung zustimmt.

(3) In gleicher Weise und unter den gleichen Voraussetzungen ist von der Landesregierung für jede Gleichbehandlungsbeauftragte oder jeden Gleichbehandlungsbeauftragten im Sinne des Abs. 1 eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen. Die Rechte und Pflichten der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten gehen für die Dauer ihrer oder seiner Verhinderung auf ihre oder seine Stellvertreterin oder ihren oder seinen Stellvertreter über. Die die Gleichbehandlungsbeauftragten betreffenden Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen.

* Ausdruck „oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden“ eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 27

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des 2., 2a. und 4. Hauptstücks¹ dieses Gesetzes zu befassen.

(2) 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.² Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(2a)³ 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.

(3)⁴ Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 und 4 bis 7a⁵ 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 auf Grund 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) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 3 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeuginnen oder als Zeugen zu vernehmen.

(5) Gleichbehandlungsbeauftragte sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(6)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.

¹ Wortfolge „des 2., 2a. und 4. Hauptstücks“ ersatzweise eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Erster Satz i.d.F. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

³ Eingefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

⁴ In der Fassung des Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2000 (Anfügung des letzten Satzes)

⁵ Ausdruck „nach den §§ 3 und 4 bis 7a“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁶ Angefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

4. Abschnitt Kontaktfrauen

§ 28

Bestellung der Kontaktfrauen

(1) In jeder Dienststelle, in der mehr als fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, kann eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellt werden, solange an dieser Dienststelle eine Frauenförderung gemäß § 33 geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen desselben Rechtsträgers kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht und wenn jede dieser Dienststellen die Voraussetzungen des ersten Satzes erfüllt.

(2) Die Kontaktfrauen in den Dienststellen des Landes und der KRAGES sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung von der Landesregierung auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Die Kontaktfrauen in den Dienststellen der Gemeinden und Gemeindeverbände sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung vom Gemeinderat bzw. von den vergleichbaren Organstellungen in Gemeindeverbänden auf Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

(3) Als Kontaktfrauen sind nach Möglichkeit gewählte Personalvertreterinnen heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis der gewählten Personalvertreterinnen jedoch keine geeigneten Kontaktfrauen, so können auch andere Dienstnehmerinnen vorgeschlagen werden.

§ 29

Aufgaben der Kontaktfrauen

(1) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen im Sinne des 2. und des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes zu befassen.

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

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

1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Gesetz und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Hauptstück dieses Gesetzes.

5. Abschnitt
Rechtsstellung der mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung
befähigten Personen und Institutionen

§ 30

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

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

(2) Die Tätigkeit als Mitglied der Kommission, als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter und als Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt. Die Mitglieder der Kommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben jedoch Anspruch auf Reisegebühren nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, LGBl. Nr. 67, in der jeweils geltenden Fassung². Bei Mitgliedern der Kommission, die nicht Bedienstete einer Gebietskörperschaft sind, ist die Reisezulage nach der Gebührenstufe 2b zu bemessen.

(3) Den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und den³ Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Kontaktfrauen haben ihr Amt neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(5) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die⁴ Gleichbehandlungsbeauftragten und die⁵ Kontaktfrauen dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grunde auch nicht benachteiligt werden. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

(6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, den⁷ Gleichbehandlungsbeauftragten und den⁷ Kontaktfrauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf den Gebieten der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu ermöglichen.

¹ Eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Wortfolge „des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, LGBl. Nr. 67, in der jeweils geltenden Fassung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Wortfolge „Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und den“ eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Wortfolge „Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die“ eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁵ Ausdruck „die“ eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁶ Wortfolge „Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, den“ eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁷ Ausdruck „den“ eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 31

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

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

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied der Gleichbehandlungskommission,¹ Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau fort.

(4)² 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.

¹ Wortfolge „Mitglied der Gleichbehandlungskommission,“ eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Angefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 32

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

- (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission und die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau ruhen
1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluß und
 2. während der Zeit
 - a) der Suspendierung,
 - b) der Außerdienststellung,
 - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
 - d)¹ der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.
- (2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden
1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
 2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
 3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
 4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
 5. durch Verzicht,
 6. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich und
 - 7.² bei Enthebung aus wichtigem Grund.
- (3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion aus wichtigem Grund³ zu entheben, insbesondere⁴ wenn diese
1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
 2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

¹ In der Fassung des Art. I Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 70/2000

² Angefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010) [nach Ersatz des Wortes „und“ in der Z 5 durch einen Beistrich und des Satzpunktes am Ende der Z 6 durch das Wort „und“]

³ Wortfolge „aus wichtigem Grund“ eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

⁴ Wort „insbesondere“ eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

**4. HAUPTSTÜCK
BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN FÜR FRAUEN**

§ 33

Frauenförderungsgebot

- (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Landes und der KRAGES¹ sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderprogrammes auf eine Beseitigung
1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
 2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Landesdienst).
- (2) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes sind verpflichtet, auf eine Beseitigung
1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernden Beschäftigten sowie
 2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Gemeindedienst).
- (3) Frauen sind unterrepräsentiert, solange nicht ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) in der jeweiligen Dienststelle² und in den einzelnen auf eine Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist.
- (4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 3³ genannten Verwendungen anzuwenden.
- (5)⁴ Funktionen im Sinne dieses Hauptstückes sind
1. im Frauenförderbereich Land die Funktion
 - a) der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
 - b) der Abteilungsvorständin oder des Abteilungsvorstandes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
 - c) der Hauptreferatsleiterin oder des Hauptreferatsleiters,
 - d) der Referatsleiterin oder des Referatsleiters im Amt der Landesregierung,

- e) der Bezirkshauptfrau oder des Bezirkshauptmannes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
 - f) der Leiterin oder des Leiters einer dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststelle oder Anstalt,
 - g) der Leiterin oder des Leiters einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung,
 - h) der oder des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates,
 - i) der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes,
 - j)⁵ der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs und
 - k)⁵ der Stabsstellenleiterin oder des Stabsstellenleiters;
2. im Frauenförderbereich KRAGES die Funktion
- a) der ärztlichen Leiterin oder des ärztlichen Leiters einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
 - b) der Primarärztin oder des Primararztes,
 - c) der Leiterin oder des Leiters des Pflegedienstes in einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
 - d) der Leiterin oder des Leiters der Verwaltung in einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
 - e) der medizinischwissenschaftlichen Leiterin oder des medizinischwissenschaftlichen Leiters einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule und
 - f) der fachlichorganisatorischen Leiterin oder des fachlichorganisatorischen Leiters einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule.

¹ Wortfolge „und der KRAGES“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

² Wortfolge „in der jeweiligen Dienststelle“ eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Absatz 5 i.d.F. gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁵ Angefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010) [nach Ersatz des Wortes „und“ am Ende der lit. h und des Strichpunktes am Ende der lit. i jeweils durch einen Beistrich]

§ 34

Frauenförderprogramm

(1) Nach Einholung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission haben die Landesregierung ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfaßten Dienststellen (Frauenförderbereich Land) und die KRAGES ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen ihres Wirkungsbereiches (Frauenförderbereich KRAGES) zu erlassen. Das Frauenförderprogramm der Landesregierung ist als Verordnung im Landesgesetzblatt zu veröffentlichen.¹

(2) Die Frauenförderprogramme sind auf der Grundlage des zum 1. Jänner jedes dritten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im jeweiligen Frauenförderbereich getrennt nach Dienststellen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Verwendungszweigen,² sowie der zu erwartenden Fluktuationen für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils drei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) In den Frauenförderprogrammen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen im jeweiligen Frauenförderbereich beseitigt werden sollen. Dabei sind jeweils für drei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in den in Betracht kommenden Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle³ sowie in den in Betracht kommenden auf eine Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich⁴ festzulegen.

¹ Satz angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011 (mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012).

² Wortfolge „getrennt nach Dienststellen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Verwendungszweigen,“ eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

³ Wortfolge „im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle“ eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

⁴ Wortfolge „im jeweiligen Frauenförderbereich“ eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 35¹

Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 3² sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber

LANDESGLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

¹ In der Fassung der Z. 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2003
² Gesetzeszitat ersetzt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 36¹

Vorrangige Aufnahme in den Gemeindedienst

(1) 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 in der jeweiligen Gemeinde erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 3² sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

¹ In der Fassung der Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2003
² Gesetzeszitat ersetzt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006

§ 37 *

Vorrang beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst

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, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes 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 (§ 34 Abs. 1) erreicht ist. § 35 Abs. 1 zweiter und dritter Satz und § 35 Abs. 2 sind anzuwenden.

* In der Fassung der Z. 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2003

§ 38

Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst

Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, - im Landesdienst nach Maßgabe der Frauenförderprogramme - bevorzugt zuzulassen.

5. HAUPTSTÜCK EIGENER WIRKUNGSBEREICH

§ 39

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

6. HAUPTSTÜCK ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 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.

* Eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 40

Übergangsbestimmungen

(1)¹ Die Gleichbehandlungskommission ist binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten. Die Landesregierung hat binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes die Gleichbehandlungsbeauftragten zu bestellen.

(2)² Die durch das Gesetz LGBl. Nr. 18/2010 vorgesehene Gleichbehandlungskommission ist binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieser Novelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Angefügt gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

§ 41

Inkrafttreten

(1) (Verfassungsbestimmung) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Dieses Gesetz ist auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten verwirklicht wurden.

(3)¹ In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 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.

(4)² In der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 80/2011 treten § 3a Abs. 4, § 18 Abs. 3 und § 34 Abs. 1 mit 1. Jänner 2012 in Kraft.

¹ Angefügt gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 18/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.3.2010)

² Angefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2011

§ 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 14.02.1976 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 Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 269 vom 05.10.2002 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 26.07.2006 S 23.

* Eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 10/2006