

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. 27/2003, wird wie folgt geändert:

1. § 1 samt Überschrift lautet:

„§ 1  
Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz 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 4. Abschnittes 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.“

2. § 2 samt Überschrift lautet:

„§ 2  
Begriffsbestimmungen

(1) Rechtsträger im Sinne dieses Gesetzes 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.“

3. Nach § 3 wird folgender § 3a samt Überschrift eingefügt:

„§ 3a  
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.

(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. § 6 samt Überschrift lautet:

„§ 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.“

5. § 7 samt Überschrift lautet:

„§ 7  
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) Sexuelle Belästigung im Sinn von Abs. 1 stellt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur dar, das

1. sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und
2. bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen und Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Die Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen Belästigung durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

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

6. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:

„§ 7a  
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) Belästigung im Sinn von Abs. 1 liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen

1. die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und
2. ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

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

7. Im § 8 wird der Ausdruck „§§ 3 bis 7“ durch den Ausdruck „§§ 3 und 4 bis 7a“ ersetzt.

8. Dem § 9 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht.“

9. An die Stelle der §§ 10 bis 19 samt Überschriften treten folgende Bestimmungen:

„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.

## § 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 Entgelt Differenz 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

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 3 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

## § 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 angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

### 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, 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 sind binnen einem Jahr gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 11 bis 13 und 16 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 15 gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 18 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 sind binnen einem Jahr gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 ist binnen 14 Tagen 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.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl.Nr. 29, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 119/2002, und die dazu ergangenen Verordnungen sind auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.

#### § 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. § 20 ist anzuwenden.“

*10. Im § 21 erhalten die Abs. 4 bis 8 die Absatzbezeichnungen „(5), (6), (7), (8) und (9)“; im neuen Abs. 5 und im neuen Abs. 8 erster Satz wird nach dem Ausdruck „Abs. 3“ jeweils der Ausdruck „und Abs. 4“ eingefügt; nach Abs. 3 wird folgender neuer Abs. 4 eingefügt:*

„(4) Ist die Kommission mit einer Angelegenheit aus dem Lehrerinnen- oder Lehrerbereich (§ 23a) befasst, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder zwei vom jeweils zuständigen Zentralausschuss zu bestellende Mitglieder der Personalvertretung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer an.“

*11. Im § 23 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Z 2 und im § 27 Abs. 3 wird der Ausdruck „nach den §§ 3 bis 7“ jeweils durch den Ausdruck „nach den §§ 3 und 4 bis 7a“ ersetzt.*

*12. Im § 23 Abs. 5 Z 2 wird vor dem Ausdruck „des Dienstgebers“ der Ausdruck „der Dienstgeberin oder“ eingefügt.*

*13. § 23 Abs. 6 Z 2 lautet:*

„2. 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“

14. Nach § 23 wird folgender § 23a samt Überschrift eingefügt:

„§ 23a  
Gutachten im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer

(1) Auf Antrag einer der im Abs. 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den Vorschriften des Bundes über das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen Dienst vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienstverhältnis als Lehrerin oder Lehrer an einer öffentlichen Pflichtschule oder an einer öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschule,
2. jede Lehrerin und jeder Lehrer an einer öffentlichen Pflichtschule oder an einer öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschule, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den Vorschriften des Bundes über das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen Dienst behauptet und
3. die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte.

(3) § 23 Abs. 3 bis 7 und 9 ist anzuwenden.“

15. § 25 Abs. 1 und 2 lautet:

„(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, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 10/2004, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 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 ausübende 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.“

16. Im § 25 Abs. 3 wird vor dem Ausdruck „des Dienstgebers“ der Ausdruck „der Dienstgeberin oder“ eingefügt.

17. Im § 25 Abs. 7 wird der Ausdruck „die Vertreter und die Vertreterinnen des Dienstgebers“ durch den Ausdruck „die Vertreterinnen oder die Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers“ ersetzt.

18. Im § 26 Abs. 1 Z 1 und 2 wird nach dem Ausdruck „beschäftigten“ jeweils der Ausdruck „oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden“ eingefügt.

19. Im § 30 Abs. 2 wird die Wortfolge „der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, in der für die Landesbeamten jeweils geltenden Fassung“ durch die Wortfolge „des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001, LGBl. Nr. 67, in der jeweils geltenden Fassung“ ersetzt.

20. Im § 30 Abs. 3 wird vor dem Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragten“ die Wortfolge „Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission und den“ eingefügt.

21. Im § 30 Abs. 5 werden vor dem Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragten“ die Wortfolge „Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die“ und vor dem Ausdruck „Kontaktfrauen“ der Ausdruck „die“ eingefügt.

22. Im § 30 Abs. 6 werden vor dem Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragten“ die Wortfolge „Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, den“ und vor dem Ausdruck „Kontaktfrauen“ der Ausdruck „den“ eingefügt.

23. Im § 31 Abs. 3 wird vor dem Ausdruck „Gleichbehandlungsbeauftragte“ die Wortfolge „Mitglied der Gleichbehandlungskommission,“ eingefügt.

24. Im § 33 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „Landes“ die Wortfolge „und der KRAGES“ eingefügt.

25. Im § 33 Abs. 3 wird nach dem Ausdruck „(Entlohnungsgruppen)“ die Wortfolge „in der jeweiligen Dienststelle“ eingefügt.

26. Im § 33 Abs. 4 wird die Zitierung „§ 1 Abs. 2“ durch die Zitierung „§ 1 Abs. 3“ ersetzt.

27. § 33 Abs. 5 lautet:

„(5) 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 und

- i) der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes;
- 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.“

28. *Im § 34 Abs. 2 wird nach dem Ausdruck „Frauenförderbereich“ die Wortfolge „getrennt nach Dienststellen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Verwendungszweigen,“ eingefügt.*

29. *Im § 34 Abs. 3 werden nach dem Ausdruck „Entlohnungsgruppen“ die Wortfolge „im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle“ und nach dem Ausdruck „Funktionen“ die Wortfolge „im jeweiligen Frauenförderbereich“ eingefügt.*

30. *Im § 35 Abs. 1 und im § 36 Abs. 1 wird die Zitierung „§ 1 Abs. 2“ jeweils durch die Zitierung „§ 1 Abs. 3“ ersetzt.*

31. *Nach § 41 wird folgender § 42 samt Überschrift eingefügt:*

„§ 42  
Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz werden die Richtlinie 76/207/EG und die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf Arbeitsbedingungen umgesetzt.“

## Vorblatt

### Probleme:

1. Hinsichtlich von Teilen der Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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, worin unter anderem auch die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachvollzogen wurde, besteht Umsetzungsbedarf.
2. Die Landeslehrerinnen und Landeslehrer sind vom Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes zur Gänze ausgenommen, obwohl hinsichtlich dieser Bedienstetengruppe dem Land als Organisationsgesetzgeber die Kompetenz zur Regelung der mit der Gleichbehandlung befassten Personen und Institutionen einschließlich ihres Verfahrens zukommt.
3. Die Aufzählung jener Funktionen, bei denen ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern anzustreben ist, entspricht nicht mehr der aktuellen Situation.

### Ziele:

1. Mit dem gegenständlichen Gesetz soll die Richtlinie 2002/73/EG in das Landesrecht umgesetzt werden.
2. Die mit der Gleichbehandlung der Landesbediensteten befassten Personen und Institutionen sollen auch für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer zuständig sein.
3. Anpassung des Funktionsbegriffes an die aktuellen aufbauorganisatorischen Strukturen.

### Inhalt:

1. Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG durch
  - Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
  - Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung
  - Anpassung der Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie
  - Beweismaßerleichterung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes
  - Einführung eines Benachteiligungsverbotes als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeuginnen und Zeugen) in Umsetzung der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie.
2. Einbeziehung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer in den Anwendungsbereich jenes Teiles des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, der die Institutionen regelt.

3. Ergänzung des Funktionskataloges durch Hinzufügen der seit dem In-Kraft-Treten des Stammgesetzes neu geschaffenen Leitungsfunktionen.

**Alternativen:**

Weitgehend keine, da die Landesrechtslage an das EU-Recht anzupassen ist. Ansonsten Beibehaltung des als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreichs:**

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung, die in der Praxis in erster Linie Frauen zu Gute kommen wird, wirkt sich positiv auf die Beschäftigung von Frauen im Landesdienst aus. Durch den Abbau von Diskriminierungen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt. Dies wird dem Wirtschaftswachstum unmittelbar zu Gute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung und durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Der Entwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung zwingender Vorgaben des EU-Rechts.

## **Erläuterungen**

### **I. Allgemeiner Teil**

#### **A. Richtlinienumsetzung**

Eine Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes ist im Hinblick auf die Anpassung an das EU-Recht (EU-Richtlinien und Judikatur des Europäischen Gerichtshofes) jedenfalls erforderlich.

Die Europäische Union hat die Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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 verabschiedet (geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Richtlinie enthält vor allem Anpassungen an die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ist nach den zeitlichen Vorgaben der Europäischen Union bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen.

Im Entwurf ist die Einführung des Diskriminierungstatbestandes der Belästigung (Mobbing) vorgesehen, der in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie aufgenommen wurde. Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden entsprechend den Bestimmungen der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie ausdrücklich definiert. Der Entwurf regelt weiters die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes in Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes sowie an das EU-Recht durch Einräumung eines Anspruches auf Ersatz des ideellen Schadens. Weiters enthält der Entwurf Beweismaßerleichterung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes sowie ein Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen. Durch das Benachteiligungsverbot sollen die betroffenen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und auch andere Personen, wie Zeuginnen und Zeugen sowie Auskunftspersonen vor Reaktionen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers auf eine Beschwerde oder auf eine Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes geschützt werden.

#### **B. Ausdehnung des persönlichen Anwendungsbereiches des L-GBG**

Die Regelung des Gleichbehandlungsgebotes, der Rechtsfolgen seiner Verletzung und der Geltendmachung von Ansprüchen ist dem bundesverfassungsgesetzlichen Kompetenztatbestand „Dienstrecht“ zuzuordnen. Gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b ist die Gesetzgebung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen sowie der Lehrer für öffentliche land- und forwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen Bundessache. Der Bund hat von der ihm eingeräumten Gesetzgebungskompetenz im § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes Gebrauch gemacht. Demgegenüber ist die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten der Organisation der Verwaltung in den Ländern gemäß Art. 15 B-VG Landessache. Die Einrichtung und Organisation der mit der Gleichbehandlung der oben angeführten Landeslehrerinnen und Landeslehrer betrauten Personen und Institutionen ist der Organisationskompetenz der Länder zuzuordnen. Der Landesgesetzgeber hat von der ihm eingeräumten Organisationskompetenz im Lehrerinnen-

und Lehrerbereich bisher keinen Gebrauch gemacht. Diese Lücke soll nunmehr dadurch geschlossen werden, dass die Gleichbehandlungskommission und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte nunmehr auch für den im Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b angeführten Personenkreis zuständig gemacht werden sollen. Vergleichbare Regelungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer finden sich in Gleichbehandlungsgesetzen anderer Bundesländer (z.B. Wiener Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 18/1996 i.d.F. LGBl. Nr. 15/2004; NÖ Gleichbehandlungsgesetz, 2060-3 3. Novelle 40/05).

### **C. Sonstige Maßnahmen**

Im Übrigen sieht der Entwurf neben formalen Anpassungen, Zitierungsanpassungen, Klarstellungen, terminologischen Bereinigungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Verständlichkeit und Übersichtlichkeit noch folgende Maßnahmen vor:

1. Erweiterung des Kataloges jener hervorgehobenen Funktionen, in denen der Frauenanteil erhöht werden soll, um die durch Organisationsmaßnahmen neu geschaffenen Funktionen.
2. In sprachlicher Hinsicht wird der Entwurf entsprechend den Beschlüssen der Landesregierung betreffend den geschlechtergerechten Sprachgebrauch explizit geschlechtsneutral formuliert, indem sowohl die weibliche als auch die männliche Form in den einzelnen Gesetzesbestimmungen verwendet wird. Gerade bei einem Gesetz, das sich in vielen Regelungen auf Frauen bezieht, sollten sich diese von diesem Gesetz auch konkret angesprochen fühlen.
3. Berücksichtigung des Umstandes, dass zahlreiche Landesbedienstete fremden Rechtsträgern – durch Sonderbeurlaubung oder nach dem Bgld. PBÜ-G – zur Dienstleistung zugewiesen sind.
4. Verbesserung der Regelungen über die Vertretung von Frauen in Kommissionen und über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

### **D. Kompetenzgrundlage**

Die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers zur Erlassung eines dem vorliegenden Entwurf entsprechenden Gesetzes ergibt sich aus Art. 15 Abs. 1 und 9, aus Art. 21 Abs. 1 und – soweit der Gleichbehandlungskommission behördliche Befugnisse zukommen – aus Art. 14 Abs. 4 lit. a und Art. 14 Abs. 3 lit. b B-VG.

### **E. Finanzielle Auswirkungen**

Mehrkosten für das Land können sich aus allfälligen, nicht näher bezifferbaren Überstunden für die Gleichbehandlungsbeauftragten ergeben. Gemäß § 57 Abs. 3 steht den Gleichbehandlungsbeauftragten unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Inwieweit diese durch die neu aufgenommenen Diskriminierungstatbestände und durch die Einbeziehung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer Mehrdienstleistungen zu erbringen haben, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden; allfällige damit verbundene Vergütungen für Überstunden können daher ebenfalls nicht näher beziffert werden.

Mehrkosten für das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände können sich aus Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ergeben, die jedoch – mangels Vorliegens von Erfahrungswerten – derzeit nicht ab-

geschätzt werden können. Allerdings ist die vergleichbare Schadenersatzregelung im Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 59/1997, bislang noch nie zum Tragen gekommen. Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung gesetzeskonform vorgeht und daher Entschädigungsleistungen in einem vernachlässigbaren Ausmaß anfallen werden.

Aus denselben Überlegungen kann davon ausgegangen werden, dass die im Entwurf verschiedentlich vorgesehene Möglichkeit der Anrufung der Gerichte mit keiner Mehrbelastung der Justiz und daher mit keinen finanziellen Auswirkungen für den Bund verbunden ist.

## II. Besonderer Teil

### Zu Z 1 (§ 1):

Nach Abs. 2 sind Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Landeslehrerinnen, Landeslehrer, Landesvertragslehrerinnen und Landesvertragslehrer) aus kompetenzrechtlichen Gründen vom Anwendungsbereich der meisten Bestimmungen des Entwurfes ausgenommen. Hinsichtlich des Gebotes der Gleichbehandlung aus Gründen des Geschlechts, der Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und der Geltendmachung von Ansprüchen gilt für den in Rede stehenden Personenkreis das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (siehe § 40 B-GLBG). Die in die Kompetenz des Landesgesetzgebers fallende Regelung der mit der Gleichbehandlung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer befassten Institutionen erfolgt im 3. Hauptstück des vorliegenden Entwurfes.

### Zu Z 2 (§ 2):

Der Rechtsträgerbegriff im Sinne des L-GBG umfasst nach der derzeitigen Rechtslage nur das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die Burgenländische Krankenanstaltenges.m.b.H. (KRAGES). Zahlreiche Landesbedienstete sind aber auch anderen Rechtsträgern (z.B. BELIG, Schlossmanagement GmbH. usw.) nach dem Burgenländischen Personalzuweisungs- und Betriebsübergangsgesetz (Bgl. PBÜ-G) oder in Form eines Sonderurlaubes zugewiesen (besondere Form der Arbeitskräfteüberlassung). Wenngleich den fremden Rechtsträgern bzw. ihren Organen die Diensthöhe über die zugewiesenen Landesbediensteten in der Regel nicht zukommt, verfügen sie doch über organisatorische und gewisse dienstrechtliche Zuständigkeiten und üben damit einen gewissen Einfluss auf Personalangelegenheiten von Landesbediensteten aus. Die verantwortlichen Organe dieser Rechtsträger sollen daher zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes aus dem Grunde des Geschlechts in Bezug auf die zugewiesenen Landesbediensteten und zum Schadenersatz bei Verletzung dieses Gebotes verpflichtet werden. Weiters werden aus Gründen der Übersichtlichkeit die Absätze in Ziffern untergliedert und der Begriff „Dienstgeber“ im Hinblick auf den Rechtsträger „Gemeinde“ auch in weiblicher Form angeführt.

### Zu Z 3 (§ 3a):

Art. 2 Abs. 2 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie definiert sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Die Formulierung entspricht auch den Definitionen in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, 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. In Abs. 1 und 2 sollen diese Definitionen,

die auf die einschlägige Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O'Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I – 2617), umgesetzt werden. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird; diese muss jedoch nicht dem anderen Geschlecht angehören; es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund ihres Geschlechts anders behandelt wurde. Ein statistischer Nachweis ist nicht mehr notwendig, sondern es muss eine objektive Rechtfertigung vorliegen. Nach der bisherigen Anwendung des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, die in der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzt eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen und Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende Einhaltung dieses Kriteriums soll nunmehr entfallen. Die Gefahr einer Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung einer Dritten oder eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

#### **Zu Z 4 (§ 6):**

Nach der derzeitigen Formulierung ist in der Ausschreibung von Arbeitsplätzen oder Funktionen in Dienststellen, in denen eine Frauenförderung geboten ist, lediglich auf diesen Umstand hinzuweisen. Die vorgeschlagene Neuregelung sieht vor, dass bei gebotener Frauenförderung Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert und ermutigt werden sollen. Diese Regelung entspricht im Übrigen dem Frauenförderprogramm und der bei Ausschreibungen im Landesdienst bereits geübten Praxis.

#### **Zu Z 5 (§ 7):**

Der hinzugefügte Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 4 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt.

#### **Zu Z 6 (§ 7a):**

Sexuelle Belästigung ist nur ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung generell. Im neu eingefügten § 7a soll daher auch die geschlechtsbezogene Belästi-

gung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, als neuer Diskriminierungstatbestand in das Landes-Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen werden. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der vorgesehenen Regelung ist nicht der gesamte Aspekt des Mobbing, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst. Der Diskriminierungstatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthalten (Art. 2) und daher von Österreich umzusetzen. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten. Die Formulierungen des § 7a, die inhaltlich der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie entsprechen, werden in sprachlicher Hinsicht der in der Praxis (Gericht, Gleichbehandlungskommission) bekannten und bewährten Terminologie des § 7 nachgebildet, wobei in Abs. 2 im Hinblick darauf, dass bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht auf die sexuelle Sphäre Bezug genommen wird, geringfügige Änderungen vorgenommen werden.

#### **Zu Z 7 (§ 8):**

Anpassung eines Binnenzitates an die geänderte Rechtslage.

#### **Zu Z 8 (§ 9 Abs. 1):**

Ergänzend zur bisherigen Formulierung des Abs. 1, der vorschreibt, dass bei der Zusammensetzung von Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen ist, wird nunmehr zur Sicherung des Frauenanteils in Kommissionen und deren Senaten präzisiert, dass von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen Frauen in der Anzahl bestellt werden sollen, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer entspricht.

#### **Zu Z 9 (§§ 10 bis 18):**

Mit diesen Regelungen wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes an das EU-Recht vorgenommen.

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht (Rs. C-180/95 vom 22. April 1997, Fall Draehmpael) entschieden, dass die Festsetzung einer Höchstgrenze für den Schadenersatz infolge von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes bei der Einstellung in Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) steht, sofern nach der innerstaatlichen Regelung diese Höchstgrenze auch dann gilt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte. Die Richtlinie steht hingegen einer innerstaatlichen Regelung nicht entgegen, die für den Schadenersatz eine Höchstgrenze vorgibt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beweisen kann, dass die Bewerberin oder der Bewerber die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation der eingestellten Bewerberin oder des eingestellten Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Außer-

dem darf für den von mehreren bei der Einstellung diskriminierten Bewerberinnen oder Bewerbern geltend gemachten Schadenersatz keine Höchstgrenze von kumulativ festgelegten Monatsgehältern vorgesehen werden.

Mit einer Novelle zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 70/2000, wurde die Schadenersatzregelung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes grundsätzlich an diese Judikatur des Europäischen Gerichtshofes angepasst.

Da jedoch die der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildeten Schadenersatzregelungen der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie sowie der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch umfassen, ist – in Ergänzung zum an sich bereits bewährten Rechtsfolgensystem des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – ein weiterer Anpassungsbedarf gegeben.

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 10 verpflichtet daher die Dienstgeberin oder den Dienstgeber bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbchance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolge lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln der oder des Diskriminierenden ist nicht erforderlich. Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von drei Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages vorgesehen; für die Bewerberin oder den Bewerber, deren oder dessen durch die Diskriminierung erwachsene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages vorgesehen.

In den §§ 11, 12, 13 und 16 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Mit den vorgesehenen Regelungen in den §§ 14 und 15 wird eine Anpassung des Schadenersatzrechtes beim beruflichen Aufstieg an das EU-Recht vorgenommen.

§ 17 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und entspricht der bisherigen Regelung.

Mit der vorgesehenen Regelung des § 18 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie die neuen Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechts normiert. Die Sanktionen bei Belästigung entsprechen denen bei sexueller Belästigung, wobei eine Auf rundung der Schadenersatzmindestgrenze auf 720 Euro vorgesehen ist.

#### **Zu Z 9 (§ 19):**

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung des Verfahrens und der Fristen für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen. Lediglich die Frist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche von Vertragsbediensteten wegen Belästigung und der gegen die Belästigerin oder den Belästiger gerichteten Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten wegen Belästigung wird von derzeit sechs Monaten auf ein Jahr verlängert.

#### **Zu Z 9 (§ 19a):**

Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung.

Nach der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, der oder dem Beklagten den Beweis darüber aufzuerlegen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat, wenn die Klägerin oder der Kläger Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Nach Art. 4 Abs. 3 der RL können die Mitgliedstaaten allerdings von der Beweislastumkehr bei solchen Verfahren absehen, in denen die Ermittlung des Sachverhaltes dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft nach Punkt 16 der Erwägungsgründe zur RL 97/80/EG Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhaltes, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.

Aus den angeführten Gründen soll die Beweislastumkehr – wie schon bisher - lediglich für das gerichtliche Verfahren vorgesehen werden. Im Dienstrechtsverfahren gilt hingegen gemäß § 1 Abs. 1 DVG i.V.m. § 39 Abs. 2 AVG der Grundsatz der Amtswegigkeit (Offizialmaxime), weshalb dieses Verfahren unter die Ausnahmebestimmung des Art. 4 Abs. 2 der RL 97/80/EG fällt.

Die Beweismaßerleichterung erstreckt sich auf alle Diskriminierungstatbestände des I. Teils. Die Beweismaßerleichterung hinsichtlich der Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung und der geschlechtsbezogenen Belästigung (§§ 8 und 8a) ist durch die Aufnahme dieser Diskriminierungstatbestände in die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2) und die dadurch bedingte Anwendbarkeit der EU-Beweislastrichtlinie auf diese Tatbestände erforderlich.

#### **Zu Z 9 (§ 19b):**

In Umsetzung des Art. 7 der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie enthält § 19b ein Benachteiligungsverbot. Nach diesem Artikel haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Einzelne oder den Einzelnen vor Be-

nachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer könnten angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, die Betroffene oder den Betroffenen vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlungen (z.B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) – als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte – zu schützen. Von diesem Schutz sind – nach der Intention der EU (Erwägungsgrund 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) – nicht nur die beschwerdeführende Dienstnehmerin oder der beschwerdeführende Dienstnehmer, sondern auch andere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, wie Zeuginnen und Zeugen oder Kolleginnen und Kollegen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die andere Dienstnehmerin oder der andere Dienstnehmer als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion der Dienstgeberin oder des Dienstgebers andererseits bestehen.

#### **Zu Z 10 (§ 21):**

Die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten verletzt fühlen, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn es die Mitgliedstaaten für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können.

Das relativ formlose und daher unbürokratische Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission für Frauen und Männer hat sich in der Praxis bestens bewährt. Dies ist auch auf die schlichtende Funktion der Kommission im Vorfeld und auch noch während des Verfahrens zurückzuführen. Die Regelung ihrer Einrichtung und Mitgliedschaft entspricht – abgesehen von den auf Grund der Einbeziehung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer notwendig gewordenen Anpassungen – der bisherigen Rechtslage.

§ 21 normiert daher die Einrichtung der Gleichbehandlungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung für den Bereich des gesamten Landes- und Gemeindedienstes, einschließlich KRAGES sowie Landeslehrerinnen und Landeslehrer. Die Kommission hat sich mit allen Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie mit Fragen der Frauenförderung zu befassen.

Soweit die Kommission mit Fragen der Gleichbehandlung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern befasst ist, sollen ihr anstelle der Mitglieder der Landespersonalvertretung und des Zentralbetriebsrates der Krankenanstalten zwei Lehrerinnen- und Lehrerpersonalvertreterinnen oder –personalvertreter angehören. Das diesbezügliche Bestellungsrecht kommt – je nach Zugehörigkeit der Antragstellerin oder des Antragstellers – dem Zentralausschuss für allgemeinbildende Pflichtschulen, berufsbildende Pflichtschulen oder landwirtschaftliche Fachschulen zu.

**Zu Z 11 (§ 23 Abs. 1 und 2, § 27 Abs. 3):**

Anpassung von Binnenzitaten an die geänderte Rechtslage.

**Zu Z 12, 16 und 17 (§ 23 Abs. 5, § 25 Abs. 3 und § 25 Abs. 7):**

In diesen Bestimmungen werden bisher nur in männlicher Form verwendete personenbezogene Ausdrücke auch in weiblicher Form angeführt.

**Zu Z 13 (§ 23 Abs. 6):**

Anpassung an den erweiterten Rechtsträgerbegriff im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5.

**Zu Z 14 (§ 23a):**

Diese Bestimmung regelt die Erstellung von Gutachten der Gleichbehandlungskommission zur Frage, ob gegenüber einer Landeslehrerin oder einem Landeslehrer oder gegenüber einer Bewerberin oder einem Bewerber um Aufnahme in den Lehrdienst das im 1. Hauptstück des I. Teiles des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes normierte Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde. Im Wesentlichen sind die Bestimmungen des § 23 über Gutachten zu Fragen der Gleichbehandlung nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden.

**Zu Z 15 (§ 25 Abs. 1 und 2):**

Bei der Regelung des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission werden der neu geschaffene Diskriminierungstatbestand der Belästigung (§ 7a) sowie die Neuregelung der Beweislast (§ 19a) berücksichtigt.

**Zu Z 18 (§ 26 Abs. 1):**

Diese Bestimmung dient lediglich einer Klarstellung.

**Zu Z 19 (§ 30 Abs. 2):**

Anpassung eines Zitates an die geänderte Rechtslage.

**Zu Z 20, 21, 22, 23 (§ 30 Abs. 3, 5 und 6 und § 31 Abs. 3):**

Gleichstellung der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission mit den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen in Bezug auf Freizeitgewährung, Benachteiligungsverbot und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

**Zu Z 24 (§ 33 Abs. 1):**

Diese Bestimmung dient lediglich einer Klarstellung.

**Zu Z 25, 28 und 29 (§ 33 Abs. 3 und § 34 Abs. 2 und 3):**

Diese Bestimmungen dienen lediglich einer Klarstellung und entsprechen sowohl dem Frauenförderprogramm als auch der geübten Praxis.

**Zu Z 26 und 30 (§ 33 Abs. 4, 35 Abs. 1 und § 36 Abs. 1):**

Anpassung von Binnenzitaten an die geänderte Rechtslage.

**Zu Z 27 (§ 33 Abs. 5):**

Frauenförderungsmaßnahmen sind u.a. auch dann geboten, wenn Frauen in den einer Verwendungs- und Entlohnungsgruppe zuzuordnenden Funktionen – getrennt nach den Frauenförderbereichen Land und KRAGES – unterrepräsentiert sind. Die zu berücksichtigenden Funktionen sind aus Gründen der Rechtsklarheit im L-GBG taxativ aufgezählt. Seit dem In-Kraft-Treten des L-GBG wurden neue Funktionen (z.B. Hauptreferatsleiterinnen und Hauptreferatsleiter, Referatsleiterinnen und Referatsleiter) geschaffen, die im Rahmen der Frauenförderung berücksichtigt werden sollen.

**Zu Z 31 (§ 42):**

Diese Bestimmung enthält einen ausdrücklichen Hinweis auf die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, die mit dieser Novelle in das Landesrecht umgesetzt werden soll.