

LANDESGESETZBLATT

FÜR DAS BURGENLAND

Jahrgang 2006

Ausgegeben und versendet am 15. Feber 2006

6. Stück

9. Gesetz vom 20. Dezember 2005, mit dem das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz geändert wird (XIX. Gp. RV 15 AB 26) 
10. Gesetz vom 20. Dezember 2005, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz geändert wird (XIX. Gp. RV 19 AB 28)
11. Gesetz vom 20. Dezember 2005, mit dem das Landesumlagegesetz geändert wird (XIX. Gp. RV 18 AB 27) 

9. Gesetz vom 20. Dezember 2005, mit dem das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz, LGBl. Nr. 16/2005, wird wie folgt geändert:

Artikel 1

1. Im Inhaltsverzeichnis wird im 10. Abschnitt der Eintrag „§ 44 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten“ durch den Eintrag „§ 44 Richtlinienumsetzung“ ersetzt.
2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach § 44 folgender Eintrag eingefügt:
„§ 45 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten“
3. Im § 2 Abs. 2 werden am Ende der Z 7 der Ausdruck „ , und“ durch einen Strichpunkt ersetzt und am Ende der Z 8 ein Strichpunkt eingefügt; dem § 2 Abs. 2 wird folgende Z 9 angefügt:
„9. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen“
4. Im § 5 Abs. 2 werden am Ende der Z 11 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 12 angefügt:
„12. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.“
5. § 6 Abs. 2 lautet:
„(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 5 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 12 beschäftigt werden.“
6. § 7 Abs. 3 lautet:
„(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 5 Abs. 2 Z 1, 2, 3, 4, 8, 9 und 12 genannten Arbeiten beschäftigt werden.“
7. Nach § 19 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:
„(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 20 Abs. 2 nicht zulässig.“
8. § 36 Abs. 1 Z 1 bis 3 lautet:
„1. Dem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 20 Abs. 2 nicht zulässig.“

2. Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 7 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

3. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.“

9. Der bisherige § 44 erhält die Paragrafenbezeichnung „§ 45“; nach § 43 wird folgender neuer § 44 samt Überschrift eingefügt:

„§ 44

Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996 S. 4, umgesetzt.“

Der Präsident des Landtages:
Prior

Der Landeshauptmann:
Nießl

10. Gesetz vom 20. Dezember 2005, 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 Gleich-

behandlungsgebotes 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 Entgeltdifferenz 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 ausübende 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 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.“

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 Primärärztin 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 Ge-

- sundheits- 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.“

Der Präsident des Landtages:
Prior

Der Landeshauptmann:
Nießl

11. Gesetz vom 20. Dezember 2005, mit dem das Landesumlagegesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Landesumlagegesetz, LGBl. Nr. 73/1993, zuletzt geändert durch das Landesgesetz, LGBl. Nr. 40/2005, wird wie folgt geändert:

1. § 2 lautet:

„§ 2

Die Höhe der Landesumlage wird für das Jahr 2006 mit 7,8 % der ungekürzten rechnermäßigen Ertragsanteile der Gemeinden an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben mit Ausnahme der Werbeabgabe festgesetzt.“

Artikel II

Art. I tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Der Präsident des Landtages:
Prior

Der Landeshauptmann:
Nießl

Landesgesetzblatt für das Burgenland
Amt der Bgld. Landesregierung
7000 Eisenstadt
Europaplatz 1

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Das Landesgesetzblatt für das Burgenland wird vom Amt der Burgenländischen Landesregierung in Eisenstadt herausgegeben und erscheint nach Bedarf.