

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ (9295)

Gesetz vom 8. Juli 2005 über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Burgenländisches Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG), LGBl. Nr. 84, 17/2010, 22/2013, 79/2013 (Art. 14), 82/2016, 39/2018

## INHALTSVERZEICHNIS

### 1. Hauptstück

#### Allgemeines

- § 1 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich
- § 2 Landeslehrerinnen und Landeslehrer <sup>1</sup>
- § 3 Begriffsbestimmungen

### 2. Hauptstück

#### Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst

##### 1. Abschnitt

##### Gleichbehandlungsgebot

- § 4 Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 5 Diskriminierung
- § 6 Ausnahmebestimmungen
- § 7 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 8 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 9 Belästigung
- § 10 Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung

##### 2. Abschnitt

##### Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 11 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 12 Festsetzung des Entgelts
- § 13 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 14 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 15 Beruflicher Aufstieg vertraglicher Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- § 16 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 17 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 18 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 19 Belästigung
- § 19a Mehrfachdiskriminierung <sup>2</sup>
- § 19b Erlittene persönliche Beeinträchtigung <sup>2A</sup>
- § 20 Fristen; Verfahren; Klagsberechtigung
- § 21 Beweislast <sup>11</sup>
- § 22 Benachteiligungsverbot

### 3. Hauptstück

#### Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen

- § 23 Geltungsbereich; Gleichbehandlungsgebot
- § 24 Diskriminierung
- § 25 Belästigung

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

---

- § 26 Ausnahmebestimmungen
- § 27 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 28 Beweislast <sup>11</sup>
- § 29 Benachteiligungsverbot

## **4. Hauptstück** **Mit der Antidiskriminierung befasste Personen und Institutionen** <sup>3</sup>

### 1. Abschnitt <sup>4</sup> Allgemeine Bestimmungen

- § 29a Einteilung

### 2. Abschnitt <sup>4</sup> Antidiskriminierungskommission

- § 29b Einrichtung und Mitgliedschaft
- § 29c Bestellung der Mitglieder
- § 29d Rechtsstellung der Mitglieder
- § 29e Verschwiegenheitspflicht und Informationsaustausch
- § 29f Ruhen und Enden der Funktion
- § 29g Aufgaben der Antidiskriminierungskommission
- § 29h Gutachten der Antidiskriminierungskommission
- § 29i Geschäftsführung der Antidiskriminierungskommission
- § 29j Verfahren vor der Antidiskriminierungskommission

### 3. Abschnitt <sup>4</sup> Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte

- § 30 Aufgaben <sup>5</sup>
- § 30a Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz <sup>6</sup>
- § 31 Bestellung, Enden der Funktion und Rechtsstellung <sup>7</sup>

## **4a. Hauptstück**<sup>13</sup> **Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen**

- § 31a Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen
- § 31b Überwachung, Beschwerden

## **5. Hauptstück** **Schlussbestimmungen**

- § 32 Beteiligung am Verfahren
- § 32a Sozialer Dialog <sup>8</sup>
- § 33 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 34 Strafbestimmung
- § 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden
- § 35a Übergangsbestimmungen <sup>9</sup>
- § 36 Inkrafttreten <sup>10</sup>
- § 37 Umsetzungshinweise <sup>12</sup>

<sup>1</sup> Überschrift geändert gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Eintrag gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2A</sup> Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

<sup>3</sup> Eintrag gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>4</sup> Eintrag gem. Z 1 lit. d des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>5</sup> Überschrift geändert gem. Z 1 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>6</sup> Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. f des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>7</sup> Überschrift ersetzt gem. Z 1 lit. g des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>8</sup> Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. h des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>9</sup> Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. i des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>10</sup> Überschrift ersetzt gem. Z 1 lit. j des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>11</sup> Eintrag gem. Art. 14 Z 1. des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>12</sup> Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>13</sup> I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 23.9.2018)

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

## 1. Hauptstück Allgemeines

### § 1

#### Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

(1) Das zweite Hauptstück regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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) Das dritte Hauptstück regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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;
- 5.<sup>1</sup> Bedingungen für den Zugang zu und die Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, etwa in Verbindung mit der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit;
- 6.<sup>2</sup> Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- beziehungsweise Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(3) Das vierte Hauptstück regelt die mit der Antidiskriminierung nach diesem Gesetz befassten Personen und Institutionen<sup>3</sup>.

(4)<sup>4</sup> Das 4a. Hauptstück regelt den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen sowie das Verfahren zur Überwachung der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>3</sup> Wortfolge „mit der Antidiskriminierung nach diesem Gesetz befassten Personen und Institutionen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>4</sup> I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018)

### § 2 \*

#### Landeslehrerinnen und Landeslehrer

Das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landeslehrerinnen und Landeslehrern im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG wird durch bundesrechtliche Vorschriften geregelt. Zuständige Organe zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sind, soweit die Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis im Sinne des ersten Satzes oder mit der Bewerbung zur Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis steht, die Antidiskriminierungskommission und die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte. Die §§ 29b bis 29f, 29g Abs. 2, § 29i sowie die §§ 30a, 31 und 32a dieses Gesetzes sind anzuwenden.

\* I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

---

## § 3

### 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. juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und Personengesellschaften des Handelsrechts, soweit ihnen Landes- oder Gemeindebedienstete zur Dienstleistung zugewiesen sind.

(2) 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.

(3) 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.

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

(5) (Entf. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

\* Angefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## 2. Hauptstück

### Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst

#### 1. Abschnitt

#### Gleichbehandlungsgebot

## § 4

### Gleichbehandlungsgebote

im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 bis 3 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

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

## § 5

### Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes 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 einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise 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 Zieles angemessen und erforderlich.

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

(4) \* Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

\* Angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

## § 6

### Ausnahmebestimmungen

(1) § 4 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt,\* sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen entgegenstehen.

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

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe nach § 4 Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstücks.

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

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

(5) Ungleichbehandlungen nach Abs. 4 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

(6) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Pension oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

\* Wortfolge „sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt,“ eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

### § 7

#### Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

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

### § 8

#### Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

(1) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes führen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Planstellen für Verwendungen oder für Funktionen, für die das Nichtvorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der im § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

### § 9

#### Belästigung

(1) Als Diskriminierung im Sinn von § 4 Abs. 1 gilt, 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 oder
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 liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 4 Abs. 1 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. <sup>1</sup> die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt <sup>2</sup>.

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

(4)<sup>3</sup> Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung belästigt wird.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Wortfolge „oder dies bezweckt“ eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>3</sup> Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

### § 10

#### Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung

(1) Der jeweilige Rechtsträger hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Behinderung<sup>1</sup> zu treffen, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den berufli-

chen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

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

(3) Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 brauchen nicht gesetzt zu werden, falls sie den Rechtsträger unverhältnismäßig belasten würden. Dabei sind insbesondere der mit diesen Maßnahmen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen des jeweiligen Rechtsträgers zu berücksichtigen. Eine solche Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch sonstige staatliche oder andere Maßnahmen im Rahmen des Schutzes von Menschen mit Behinderung<sup>2</sup> hinreichend ausgeglichen wird.

<sup>1</sup> Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018)

<sup>2</sup> Wortfolge „Menschen mit Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018)

## **2. Abschnitt** **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

### § 11

#### Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so hat die Bewerberin oder der Bewerber gegenüber dem Rechtsträger (§ 3 Abs. 1), der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers oder der aufgenommenen Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

### § 12

#### Festsetzung des Entgelts

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

### § 13

#### Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 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. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### § 14

#### Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 4 ist die Dienstnehmerin oder der

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen oder sie oder er hat gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### § 15

#### Beruflicher Aufstieg vertraglicher Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

(1) Ist eine vertragliche Dienstnehmerin oder ein vertraglicher Dienstnehmer wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf angemessenen Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer

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 des beruflich aufgestiegenen Dienstnehmers oder der beruflich aufgestiegenen Dienstnehmerin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgelt Differenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

### § 16

#### Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 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 angemessenen Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine 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.

### § 17

#### Gleiche Arbeitsbedingungen

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 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 eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### § 18 \*

#### Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder ein Probendienstverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen einer der im § 4 genannten Gründe gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Abs. 1 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



# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

zuzusprechen.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes, Dienstverhältnis wegen eines im § 4 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Wird das unbefristete Bestehen des Dienstverhältnisses festgestellt, 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 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## § 19

### 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 § 9 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach § 9 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger.

(3)\* Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 000 Euro.

\* I.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

## § 19a \*

### Mehrfachdiskriminierung

Liegt eine Mehrfachdiskriminierung nach den Bestimmungen dieses Gesetzes und des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung, vor, ist darauf bei der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

\* Eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## § 19b \*

### Erlittene persönliche Beeinträchtigung

Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

\* Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

## § 20

### Fristen; Verfahren; Klagsberechtigung

(1) Ansprüche von Bewerberinnen und Bewerbern nach § 11 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 15<sup>1</sup> sind binnen sechs Monaten im ordentlichen Rechtsweg<sup>8</sup> geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 11 und 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 19 sind binnen eines Jahres im ordentlichen Rechtsweg<sup>8</sup> geltend zu machen. Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 18 Abs. 1 oder § 22, sowie die Einbringung einer Feststellungsklage nach § 18 Abs. 2 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim ordentlichen Gericht<sup>9</sup> anzufechten. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder von vertraglichen Dienstnehmern nach § 18 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses oder der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf im ordentlichen Rechtsweg<sup>8</sup> geltend zu machen. Für Ansprüche nach §§ 12 bis 15 und 17 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

Gesetzbuches.<sup>2</sup>

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 16 gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger sind binnen sechs Monaten, Ansprüche nach § 19 mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde binnen eines Jahres geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 sind binnen eines Jahres im ordentlichen Rechtsweg<sup>h</sup> geltend zu machen.<sup>3</sup> Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 16 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstiegs erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung<sup>4</sup> einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18 Abs. 1 oder § 22<sup>5</sup> 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 § 18 Abs. 3 ist binnen sechs Monaten bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen.<sup>6</sup> 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. 29/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 64/2016<sup>10</sup>, ist auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

(5)<sup>7</sup> Die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens (§ 30a) oder die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.

<sup>1</sup> Zitat „§ 15“ (unter red. Richtigstellung) ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Dritter bis sechster Satz (unter Entfall vormaliger Sätze) angefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>3</sup> Erster und zweiter Satz ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>4</sup> Wortfolge „und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung“ eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>5</sup> Zitat „§ 18 Abs. 1 oder § 22“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>6</sup> Satz eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>7</sup> I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>8</sup> Wortfolge „im ordentlichen Rechtsweg“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 14 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>9</sup> Wortfolge „beim ordentlichen Gericht“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 14 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>10</sup> Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018)

## § 21

### Beweislast<sup>1</sup>

(1) Wer vor einem ordentlichen<sup>2</sup> Gericht eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 oder 9 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen.

(2) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 4 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 § 6 vorliegt.

(3) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 9 glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass die von der Klägerin oder dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

<sup>1</sup> Überschrift gem. Art. 14 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>2</sup> Wortfolge „einem ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 14 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

## § 22

### Benachteiligungsverbot

(1)<sup>1</sup> Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder 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. § 21 ist anzuwenden.

(2)<sup>2</sup> Dienstnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2001<sup>3</sup> Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

---

wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit nach Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2001 und Art. 1 der Richtlinie 2014/54/EU gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden. Dieses Benachteiligungsverbot gilt ebenso für Personen, die ein Dienstverhältnis im Landes- und Gemeindedienst anstreben, soweit sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 AEUV und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen.

<sup>1</sup> Absatzbezeichnung gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>3</sup> Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018).

### **3. Hauptstück Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen**

#### § 23

Geltungsbereich; Gleichbehandlungsgebot

(1) Den Organen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper ist in Bezug auf Maßnahmen insbesondere in den im § 1 Abs. 2 genannten Angelegenheiten jegliche Diskriminierung von Personen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten.

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

(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 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf durch entsprechende bundesrechtliche Regelungen auszuführen sind. Insbesondere ist Abs. 1 nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
  2. bei sozialen Vergünstigungen,
  3. bei der Bildung,
  4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- sofern dies in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

### § 24

#### Diskriminierung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem der Gründe des § 1 Abs. 2 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 Maßnahmen Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise 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 Zieles 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)\* Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

\* Angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

### § 25

#### Belästigung

(1)<sup>1</sup> Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 1 Abs. 1 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, verletzt oder dies bezweckt,
2. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Derartige Belästigungen gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs. 1 vor.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung belästigt wird.

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

## § 26

### Ausnahmebestimmungen

(1) Die Bestimmungen dieses Hauptstückes gelten nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt,\* sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften der Europäischen Union oder Staatsverträge im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen entgegenstehen.

(2) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 1 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe nach Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstücks.

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

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

(5) Ungleichbehandlungen nach Abs. 4 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(6) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

\* Wortfolge „sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt,“ eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## § 27

### Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist einer betroffenen Person bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 23 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 nach § 25 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 1 000 Euro.<sup>1</sup>

(3)<sup>2</sup> Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen,

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

<sup>1</sup> Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

<sup>2</sup> Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

## § 28<sup>1</sup>

### Beweislast

(1) Wer vor einem ordentlichen<sup>2</sup> Gericht eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 23 oder 25 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen.

(2) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 23 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 § 26 vorliegt.

(3) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 25 glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass die von der Klägerin oder dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

<sup>1</sup> Überschrift gem. Art. 14 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>2</sup> Wortfolge „einem ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 14 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. xx/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

## § 29

### Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf die Einzelne oder der Einzelne nicht benachteiligt werden.

## 4. Hauptstück

### Mit der Antidiskriminierung befasste Personen und Institutionen

(Gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 wurde die Überschrift und Abschnitt 1 und 2 als Verfassungsbestimmung eingefügt - mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

### 1. Abschnitt

#### Allgemeine Bestimmungen

#### § 29a

##### Einteilung

Folgende Organe haben sich mit der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Sinne dieses Gesetzes zu befassen:

1. die Antidiskriminierungskommission (§§ 29a bis 29j) und
2. die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte (§§ 30 bis 31).

### 2. Abschnitt

#### Antidiskriminierungskommission

#### § 29b

##### Einrichtung und Mitgliedschaft

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Antidiskriminierungskommission für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (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, die oder der Erfahrung in Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, oder im Arbeits-, Sozial-

oder Dienstrecht hat,

3. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter,
4. ein Mitglied der Personalvertretung und
5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, Landessektion Landesverwaltung.

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

(4) Ist die Kommission mit der Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder mit einem Dienstverhältnis im Bereich der Landeskrankenanstalten und -betriebe oder der KRAGES befasst, so gehört 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, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015<sup>1</sup>) 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 oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren oder seinen Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Dieses Teilnahmerecht besteht auch im Falle des § 29g Abs. 2.

<sup>1</sup> Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018).

### § 29c

#### Bestellung der Mitglieder

(1) Die in § 29b Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sowie die in § 29b Abs. 3 angeführte Bürgermeisterin oder der in § 29b Abs. 3 angeführte Bürgermeister sind von der Landesregierung, das in § 29b Abs. 2 Z 4 genannte Mitglied ist vom Landespersonalausschuss, die in § 29b Abs. 2 Z 5 und § 29b Abs. 4 und 5 genannten Vertreterinnen oder Vertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sind von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Landesvorstand Burgenland, das in § 29b Abs. 4 genannte Mitglied des Zentralbetriebsrats oder Betriebsrats ist vom Zentralbetriebsrat der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe und die weiteren Mitglieder sind von den in § 29b Abs. 3 bis 5 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

(3) 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.

(4) Üben die in § 29b Abs. 3 bis 5 und § 29c Abs. 1 genannten Institutionen ihr Beststellungsrecht 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 § 29b Abs. 3 genannten Institutionen erlischt, wenn es nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung ausgeübt wird.

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

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

### § 29d

#### Rechtsstellung der Mitglieder

(1) Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig (Verfassungsbestimmung). Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten.

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

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

(4) Die Mitglieder der Kommission 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.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Mitgliedern der Kommission die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers auf den Gebieten der Antidiskriminierung zu ermöglichen.

### § 29e

#### Verschwiegenheitspflicht und Informationsaustausch

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

(2) Die Mitglieder der Kommission sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied der Kommission fort.

(4) Die Kommission kann, 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 Nichtdiskriminierung Informationen austauschen.

### § 29f

#### Ruhen und Enden der Funktion

(1) Die Mitgliedschaft zur Kommission ruht

1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
  - a) der (vorläufigen)\* Suspendierung,
  - b) der Außerdienststellung,
  - c) eines Urlaubes von mehr als drei Monaten,
  - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft zur Kommission endet

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,



## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

---

5. durch Verzicht,
6. durch Enthebung aus wichtigem Grund.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission aus wichtigem Grund von ihrer Funktion zu entheben (Abs. 2 Z 6). Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Mitglieder der Kommission

1. aus gesundheitlichen Gründen ihr Amt nicht mehr ausüben können oder
2. die ihnen obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt haben.

\* Klammerausdruck eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

### § 29g

#### Aufgaben der Antidiskriminierungskommission

(1) Die Kommission hat Gutachten zu allen die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betreffenden Fragen im Sinne des 1. und 2. Hauptstücks dieses Gesetzes zu erstatten.

(2) Betrifft ein von der Kommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung als auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern oder die Frauenförderung, so ist die Gleichbehandlungskommission nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes - Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung, zuständig. Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind dabei um das in § 29b Abs. 2 Z 2 genannte Mitglied zu ergänzen. Für die Gutachtenserstellung sind die Bestimmungen dieses Gesetzes beziehungsweise im Bereich der Landeslehrerinnen und Landeslehrer die entsprechenden bundesrechtlichen Bestimmungen mit anzuwenden.

(3) Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und Gemeindedienst unmittelbar berühren, sind der Kommission im Begutachtungsverfahren zur Stellungnahme zu übermitteln.

### § 29h

#### Gutachten der Antidiskriminierungskommission

(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 Gleichbehandlungsgebots nach den §§ 4 bis 10 dieses Gesetzes 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,
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
  - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 bis 10 oder
  - b) eine Benachteiligung nach § 22 behauptet,
3. die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte 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 zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen einer Belästigung (§ 9) binnen eines Jahres zulässig.

(5) 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 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und/oder der

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 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 § 29i Abs. 3 beizuziehen.

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

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

(7) Die Kommission hat ihr Gutachten innerhalb von sechs Monaten ab Einlangen des Antrags 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. dem entsprechenden 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 vergleichbar zuständigen Organ des Rechtsträgers im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 5 zu erstatten.

(8) Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, hat sie

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

(9) Kommen die in Abs. 7 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 beziehungsweise dem nach den gemeinderechtlichen Vorschriften dem Gemeinderat entsprechenden Organ des Gemeindeverbands zu berichten.

(10) Die Kommission hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2013, über die Tätigkeit der Kommission im Landesbereich in den jeweils vorangegangenen drei Kalenderjahren zu berichten und Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen zu erstatten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

### § 29i

#### Geschäftsführung der Antidiskriminierungskommission

(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, die Funktion auszuüben, ist durch ihr oder sein Ersatzmitglied zu vertreten.

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

(4) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(5) 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.

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

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

## § 29j

### Verfahren vor der Antidiskriminierungskommission

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

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 bis 10 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 § 4 Abs. 1 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 6 vorliegt,
2. bei Berufung auf § 9 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder von dem Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

(3) Jede Vertreterin und jeder Vertreter der Dienstgeberin oder 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 Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers 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.

## 3. Abschnitt

### Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte

(Eintrag gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 - mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## § 30<sup>1</sup>

### Aufgaben

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Antidiskriminierungsbeauftragte oder der Antidiskriminierungsbeauftragte zu bestellen. Das Amt der Burgenländischen Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse, die für die Ausübung dieser Funktion notwendig sind, zu sorgen.

(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte folgende unabhängig wahrzunehmende Zuständigkeiten:

1. Befassung mit allen die Gleichbehandlung betreffenden Fragen im Sinne dieses Gesetzes und allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in Gesetzgebung und Vollziehung Landessache sind,<sup>3</sup> sowie Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbots der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz, insbesondere Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres oder seines Vertretungsbereichs zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Antidiskriminierungskommission weiterzugeben;
2. Formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sofern die betroffenen Personen mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind;

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

3. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz sowie Zurverfügungstellung von entsprechenden Informationen an die Öffentlichkeit, insbesondere Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit<sup>4</sup>;
4. Pflege und Förderung des Sozialen Dialogs (§ 32a);
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen;
6. Antragstellung an die Antidiskriminierungskommission auf Erstellung eines Gutachtens;
7. Durchführung von Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz;
- 8.<sup>7</sup> Überwachung der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen von öffentlichen Stellen und Behandlung von Beschwerden betreffend die Verletzung der Anforderungen an einen barrierefreien Zugang (§ 31b).

(3) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung<sup>2</sup> nach den §§ 4 bis 10 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, der eine ihr oder ihm zugeführte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar bei der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. In diesen Angelegenheiten sind die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeugin oder als Zeuge zu vernehmen.

(4) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2013, über ihre Tätigkeit zu berichten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

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

(6) Die Tätigkeit der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten kann vertraulich und anonym in Anspruch genommen werden. Sie oder er ist insoweit zur Verschwiegenheit über die ausschließlich aus ihrer oder seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet, als deren Geheimhaltung im Interesse der von vermuteten Diskriminierungen betroffenen Personen geboten ist.

(7) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren oder seinen Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Antidiskriminierungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(8) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte kann, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach Abs. 6 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 Nichtdiskriminierung Informationen austauschen. Im Anwendungsbereich der Richtlinie 2014/54/EU kann die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte mit anderen Kontaktstellen und mit bestehenden Informations- und Unterstützungsdiensten auf Unionsebene Informationen austauschen und zusammenarbeiten.<sup>5</sup>

(9) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte nimmt die in Abs. 2 genannten Aufgaben auch als Kontaktstelle im Sinne der Richtlinie 2014/54/EU wahr.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> I.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Wortfolge „der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2013

<sup>3</sup> Wortfolge „und allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in Gesetzgebung und Vollziehung Landessache sind,“ eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>4</sup> Wortfolge „sowie Zurverfügungstellung von entsprechenden Informationen an die Öffentlichkeit, insbesondere Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit“ eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>5</sup> Letzter Satz angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>6</sup> Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>7</sup> Angefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 23.9.2018)

### § 30a<sup>1</sup>

#### Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

- (1) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat über Antrag der oder des von einer Diskriminie-

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

zung im Sinne der §§ 7b bis 7d oder von einer Mehrfachdiskriminierung im Sinne des § 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2017<sup>2</sup>, betroffenen Landeslehrerin oder Landeslehrers ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Gleiches gilt in Bezug auf Personen, die behaupten, dass das Dienstverhältnis zum Land Burgenland als Landeslehrerin oder als Landeslehrer auf Grund einer vorliegenden Behinderung in diskriminierender Weise nicht begründet beziehungsweise ihre Bewerbung aus diesem Grund nicht berücksichtigt worden ist.

(2) Macht eine betroffene Person im Sinne des Abs. 1 sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots der Behinderung als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern geltend, so ist dem Schlichtungsverfahren die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 Abs. 1 Z 1 Bgl. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung) beizuziehen.

(3) Die Geltendmachung von Ansprüchen im Sinne des § 20 bei den ordentlichen Gerichten oder der zuständigen Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht innerhalb von längstens drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat, ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist.

(4) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Anbringens, mit dem Schlichtung begehrt wird, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. Auf die Einbringung ist § 13 AVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Anbringen schriftlich oder mündlich zu Protokoll eingebracht werden muss. Die §§ 32 und 33 AVG sind anzuwenden.

(5) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes ist anzuwenden.

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

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

(8) Personen, die einer Einladung der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachgekommen sind, haben Anspruch auf die Zeuginnen und Zeugen zustehenden Gebühren im Sinne des § 3 des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2014<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018).

<sup>3</sup> Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 17.7.2018).

### § 31 \*

#### Bestellung, Enden der Funktion und Rechtsstellung

(1) Die Landesregierung hat eine Landesbedienstete oder einen Landesbediensteten auf die Dauer von fünf Jahren als Antidiskriminierungsbeauftragte oder als Antidiskriminierungsbeauftragten zu bestellen. Eine Wiederbestellung ist möglich.

(2) Die Funktion endet mit dem Ablauf der Funktionsdauer, durch Verzicht oder bei Abberufung aus wichtigem Grund.

(3) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist von der Landesregierung aus wichtigem Grund vorzeitig abzuberufen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte

1. aus gesundheitlichen Gründen das Amt nicht mehr ausüben kann oder
2. die ihr oder ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

(4) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist bei der Ausübung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Tätigkeiten unabhängig und an keine Weisungen gebunden (Verfassungsbestimmung). Bedienstete, die für die oder den Antidiskriminierungsbeauftragten tätig sind, unterstehen fachlich nur den Weisungen der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten (Verfassungsbestimmung). Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten.

(5) Der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten ist die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige

freie Zeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren. Sie oder er darf bei der Tätigkeit nach diesem Gesetz von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber nicht beschränkt oder aufgrund dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

\* I.d.F. gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (Verfassungsbestimmung) - mit Wirksamkeit vom 1. März 2010); Absatz 4 tritt jedoch am 6. Feber 2010 in Kraft.

## 4a. Hauptstück <sup>1</sup>

### Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen

#### § 31a <sup>2</sup>

##### Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen

(1) Websites und mobile Anwendungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper und der sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts haben den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach Abs. 2 zu entsprechen. Hiervon ausgenommen sind folgende Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen:

1. Dateiformate von Büroanwendungen, die vor dem 23. September 2018 veröffentlicht wurden und deren Inhalte nicht für laufende Verwaltungsverfahren des jeweiligen Rechtsträgers erforderlich sind;
2. aufgezeichnete zeitbasierte Medien wie Video- und Audiomedien, die vor dem 23. September 2020 veröffentlicht wurden;
3. live übertragene zeitbasierte Medien;
4. Online-Karten und Kartendienste, sofern bei Karten für Navigationszwecke wesentliche Informationen in einer barrierefrei zugänglichen Weise digital bereitgestellt werden;
5. Inhalte von Dritten, die vom jeweiligen Rechtsträger weder finanziert noch entwickelt werden noch dessen Kontrolle unterliegen;
6. Reproduktionen von Stücken aus Kulturerbesammlungen, wenn sie aufgrund
  - a) der Unvereinbarkeit der Barrierefreiheitsanforderungen mit der Erhaltung des betreffenden Gegenstandes oder der Authentizität der Reproduktion (zB Kontrast) oder
  - b) der Nichtverfügbarkeit automatisierter und kosteneffizienter Lösungen, mit denen Text aus Manuskripten oder anderen Stücken aus Kulturerbesammlungen einfach extrahiert und in mit den Barrierefreiheitsanforderungen kompatible Inhalte umgewandelt werden könnte, nicht vollständig barrierefrei zugänglich gemacht werden können;
7. Inhalte, die nur für eine geschlossene Gruppe von Personen und nicht für die allgemeine Öffentlichkeit verfügbar sind (Extranets und Intranets) und die vor dem 23. September 2019 veröffentlicht wurden, bis diese Websites grundlegend überarbeitet werden;
8. Inhalte, die als Archive gelten und somit ausschließlich Inhalte enthalten, die weder für laufende Verwaltungsverfahren benötigt werden noch nach dem 23. September 2019 aktualisiert oder überarbeitet wurden;
9. Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen von Schulen, Kindergärten, Kinderkrippen und Horten, ausgenommen jene Inhalte, die sich auf wesentliche Onlineverwaltungsfunktionen beziehen;
10. Inhalte, bei denen die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen nach Abs. 2 zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würde. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Art des Rechtsträgers, die geschätzten Kosten und Vorteile für den Rechtsträger im Verhältnis zu den geschätzten Vorteilen für Menschen mit Behinderung sowie die Nutzungshäufigkeit und die Nutzungsdauer der betreffenden Website oder mobilen Anwendung zu berücksichtigen.

(2) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Vorschriften über die Anforderungen an den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen zu erlassen, soweit dies zur Umsetzung der Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen erforderlich ist. Dabei ist festzulegen, dass Inhalte von Websites

## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

und mobilen Anwendungen die Barrierefreiheitsanforderungen erfüllen, wenn sie den sie betreffenden Teilen von harmonisierten Normen, deren Referenzen nach der Verordnung (EU) Nr. 1025/2012 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht wurden, entsprechen. Ist eine derartige Veröffentlichung nicht erfolgt, so sind für Inhalte von Websites die sie betreffenden Teile der europäischen Norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04), einer nach Art. 6 Abs. 4 der Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 festgelegten neueren Fassung dieser Norm oder einer nach dieser Bestimmung festgelegten anderen europäischen Norm für verbindlich zu erklären. Für Inhalte von mobilen Anwendungen gilt dies, wenn weder eine Veröffentlichung der Referenzen von harmonisierten Normen erfolgt ist noch technische Spezifikationen, die nach Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 vorgegeben wurden, vorliegen.

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

<sup>1</sup> Hauptstück eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 23.9.2018).

<sup>2</sup> Hinsichtlich des weiteren zeitlichen Anwendungsbereiches auf öffentliche Websites und auf mobile Anwendungen s. § 36 Abs. 8 Z 3.

<sup>2</sup> Eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 23.9.2018)

### § 31b <sup>1</sup>

#### Überwachung, Beschwerden

(1) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat wiederkehrend zu überwachen, inwieweit Websites und mobile Anwendungen der in § 31a Abs. 1 erster Satz angeführten öffentlichen Stellen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach § 31a Abs. 2 und der hierzu erlassenen Verordnung entsprechen und hierüber jedes dritte Jahr einen Bericht zu erstellen und diesen der Landesregierung vorzulegen. Die Überwachung und die Berichterstattung haben unter Einhaltung der nach Art. 8 Abs. 2 und 6 der Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 festgelegten Überwachungsmethode und Modalitäten für die Berichterstattung zu erfolgen.

(2) Der Bericht gemäß Abs. 1 ist erstmals bis zum 1. Oktober 2021 zu erstellen.

(3) Beschwerden betreffend die Verletzung der § 31a Abs. 1 Z 10, Abs. 2 und 3 sind von der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten entgegenzunehmen und zu prüfen.

<sup>1</sup> Eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 (mit Wirksamkeit vom 23.9.2018)

## 5. Hauptstück Schlussbestimmungen

### § 32

#### 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 Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient nach den zivilprozessrechtlichen Bestimmungen \* beitreten.

\* Wortfolge „nach den zivilprozessrechtlichen Bestimmungen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

# ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

## § 32a \*

### 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 4. Hauptstück dieses Gesetzes, sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

\* Eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## § 33

### Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne des § 3 Abs. 3, die eine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes begehen oder andere zu einer Diskriminierung anweisen, verletzen die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben. Derartige Pflichtverletzungen sind nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

## § 34

### Strafbestimmung

Personen, die den Bestimmungen der §§ 9 Abs. 1 Z 3 und 23 Abs. 2 Z 1 und 2, zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 200 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBl. I Nr. 87/2008, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 33/2013<sup>1</sup>, oder einer in die Zuständigkeit der ordentlichen<sup>2</sup> Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.

<sup>1</sup> Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Art. 14 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>2</sup> Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 14 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

## § 35

### Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden

Die der Gemeinde nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

## § 35a \*

### Übergangsbestimmungen

Hinsichtlich des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 werden folgende Übergangsbestimmungen festgelegt:

1. die oder der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 bestellte Leiterin oder Leiter der Antidiskriminierungsstelle im Sinne des Bgld. ADG, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2005, gilt bis zum Ablauf der laufenden Funktionsperiode weiterhin im Amt und nimmt die Aufgaben der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten wahr;
2. der von der oder von dem Antidiskriminierungsbeauftragten erstmals bis zum 31. Jänner 2013 zu erstellende Bericht hat auch die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2009 sowie die Tätigkeit bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 zu erfassen;
3. die im Gesetz LGBl. Nr. 17/2010 vorgesehene Antidiskriminierungskommission ist binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieser Novelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten.

\* Eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

## § 36

### Inkrafttreten<sup>1</sup>

- (1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung<sup>2</sup> folgenden Tag in Kraft.
- (2)<sup>3</sup> (Verfassungsbestimmung) § 31 Abs. 4 tritt an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (3) Bis zum Ablauf von drei Monaten nach Inkrafttreten<sup>1</sup> dieses Gesetzes ist eine Antidiskriminie-



## ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ

rungsstelle im Sinne des § 30 einzurichten und eine Leiterin oder ein Leiter zu bestellen.

(4)<sup>4</sup> Für das Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 wird Folgendes festgelegt:

1. das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 2 Z 5 und 6, § 1 Abs. 3 und 4, §§ 2, 3 Abs. 4 und 5, § 6 Abs. 1, § 9 Abs. 2 Z 1 und 3, §§ 18, 19a und 20 Abs. 1 bis 3 und 5, § 25 Abs. 1, § 26 Abs. 1, die Überschrift und die Abschnittsbezeichnungen des 4. Hauptstücks, §§ 29a bis 29c, § 29d Abs. 1 zweiter Satz, § 29d Abs. 2 bis 5, §§ 29e bis 29j, 30, 30a, 31 Abs. 1 bis 3 und Abs. 4 dritter Satz, § 31 Abs. 5, §§ 32, 32a, 34 und 35a sowie die Überschrift zu § 36 und § 36 Abs. 3 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten in Kraft;
  2. (Verfassungsbestimmung) § 29d Abs. 1 erster Satz und § 31 Abs. 4 erster und zweiter Satz treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten in Kraft;
  3. (Verfassungsbestimmung) § 36 Abs. 2 tritt mit dem auf die Kundmachung des Gesetzes LGBl. Nr. 84/2005 im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Tag in Kraft.
- (5)<sup>5</sup> Das Inhaltsverzeichnis, § 1 Abs. 2 Z 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 4, § 19 Abs. 3, §§ 19b und 24 Abs. 5, § 25 Abs. 3, § 27 Abs. 2 und 3, § 29f Abs. 1 Z 2 lit. a, § 30 Abs. 3, § 30a Abs. 1 und 8 und § 34 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfallen § 1 Abs. 4 und § 3 Abs. 5.

(6)<sup>6</sup> Das Inhaltsverzeichnis, § 20 Abs. 1 und 2, die Überschriften zu §§ 21 und 28, § 21 Abs. 1, § 28 Abs. 1 und § 34 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

(7)<sup>7</sup> Das Inhaltsverzeichnis und die Änderungen der §§ 22, 30 und 37 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(8)<sup>8</sup> Hinsichtlich des Inkrafttretens des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018 wird Folgendes festgelegt:

1. § 1 Abs. 4, § 10 Abs. 1 und 3, § 20 Abs. 4, § 22 Abs. 2, § 29b Abs. 5 und § 30a Abs. 1 und 8 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft;
2. das Inhaltsverzeichnis und § 30 Abs. 2 treten mit 23. September 2018 in Kraft;
3. das 4a. Hauptstück tritt mit 23. September 2018 in Kraft und ist auf Websites öffentlicher Stellen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht veröffentlicht wurden, ab dem 23. September 2019, auf Websites öffentlicher Stellen, die zu diesem Zeitpunkt bereits veröffentlicht wurden, ab dem 23. September 2020 und auf mobile Anwendungen öffentlicher Stellen ab dem 23. Juni 2021 anzuwenden.

<sup>1</sup> Wort „Inkrafttreten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 (mit Wirksamkeit vom 1. März 2010)

<sup>2</sup> Das Gesetz ist am 5. Oktober 2005 kundgemacht worden.

<sup>3</sup> I.d.F. gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010

<sup>4</sup> Angefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010

<sup>5</sup> Angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 22/2013

<sup>6</sup> Angefügt gem. Art. 14 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

<sup>7</sup> Angefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 82/2016 (mit Wirksamkeit vom 14.12.2016)

<sup>8</sup> Angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018

### § 37

#### Umsetzungshinweise

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt:

1. die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000 S. 22,
2. die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000 S. 16,
3. die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30.04.2014 S. 8,
- 4.<sup>1</sup> Richtlinie (EU) Nr. 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, ABl. Nr. L 327 vom 02.12.2016 S. 1.

<sup>1</sup> Angefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2018