

## Land

Burgenland

## Langtitel

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

StF.: LGBl. Nr. 59/1997 (XVII. Gp. RV 181 AB 195)

## Änderung

idF.: LGBl. Nr. 70/2000 (XVII. Gp. RV 978 AB 983)  
LGBl. Nr. 32/2001 (XVIII. Gp. RV 111 AB 127)  
LGBl. Nr. 27/2002 (XVIII. Gp. RV 228 AB 236)  
LGBl. Nr. 27/2003 (XVIII. Gp. RV 497 AAB 509)  
LGBl. Nr. 10/2006 (XIX. Gp. RV 19 AB 28)

## 1. HAUPTSTÜCK ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### Anwendungsbereich

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

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

(2) Auf Bedienstete, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben, ist nur das 3. Hauptstück dieses Gesetzes mit Ausnahme des 4. Abschnittes anzuwenden.

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

### Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Rechtsträger im Sinne dieses Gesetzes sind

1. das Land,
2. die Gemeinden,
3. die Gemeindeverbände,
4. die Burgenländische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im Folgenden KRAGES genannt) sowie
5. die juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und die Personengesellschaften des Handelsrechts, soweit ihnen Landesbedienstete zur Dienstleistung zugewiesen sind.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe der in Abs. 1 genannten Rechtsträger.

(3) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers im Sinne dieses Gesetzes ist

1. die Landesregierung,
2. das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ,
3. jede Dienststellenleiterin oder jeder Dienststellenleiter,
4. jede oder jeder Vorgesetzte,

5. jede und jeder Bedienstete,  
6. hinsichtlich der in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten  
Einrichtungen insbesondere die Geschäftsführung und die  
Vorgesetzten,  
soweit das betreffende Organ oder die betreffende Person auf Seiten  
der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder auf Seiten einer in  
Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtung maßgebenden Einfluss auf  
Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten  
hat.

(4) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes  
sind Bedienstete und Lehrlinge

1. des Landes,  
2. der Gemeinden und  
3. der Gemeindeverbände,  
auch wenn sie einer in Abs. 1 Z 4 oder 5 genannten Einrichtung zur  
Dienstleistung zugewiesen sind.

## 2. HAUPTSTÜCK GLEICHBEHANDLUNG

### 1. Abschnitt Gleichbehandlungsgebot

#### Allgemeine Bestimmungen

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem  
Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand  
unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

#### Diskriminierung

§ 3a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine  
Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren  
Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere  
Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

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

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

#### Auswahlkriterien

§ 4. Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und  
Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht  
diskriminierend herangezogen werden:

1. eine bestehende oder frühere  
a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder  
b) Teilbeschäftigung oder  
c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,

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

#### Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 5. Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit der Frauen einerseits und der Männer andererseits zu verwenden, die zu einer Diskriminierung führen können.

#### Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

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

(2) Soweit Frauen unterrepräsentiert sind (§ 33 Abs. 3), hat die Ausschreibung von Planstellen oder Funktionen - unbeschadet des Abs. 1 - den Hinweis zu enthalten, dass der Rechtsträger eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert.

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

#### Sexuelle Belästigung

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

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

(2) Sexuelle Belästigung im Sinn von Abs. 1 stellt jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur dar, das

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

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

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

## Belästigung

§ 7a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

(2) Belästigung im Sinn von Abs. 1 liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen

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

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

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

### Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 und 4 bis 7a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

### Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht.

(2) Von jeder Interessenvertretung soll bei der Nominierung von Mitgliedern derartiger Kommissionen auf dieses zahlenmäßige Verhältnis gemäß Abs. 1 Bedacht genommen werden.

## 2. Abschnitt

### Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

#### Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

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

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

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende

Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge oder

2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

#### Festsetzung des Entgelts

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

#### Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 12. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

#### Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

#### Beruflicher Aufstieg vertraglich Bediensteter

§ 14. (1) Ist eine vertraglich Bedienstete oder ein vertraglich Bediensteter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bedienstete oder der Bedienstete

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die oder der Bedienstete bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

#### Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 15. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Leistung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 16. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

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

Sexuelle Belästigung und Belästigung

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

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

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

3. Abschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen

§ 19. (1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 10 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach §

14 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 18 sind binnen einem Jahr gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 17 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 11 bis 13 und 16 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

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

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 17 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

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

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

#### Beweislast

§ 19a. (1) Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 7 oder 7a beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen.

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

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

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

#### Benachteiligungsverbot

§ 19b. Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere

Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 20 ist anzuwenden.

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

1. Abschnitt  
Einteilung

§ 20. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne des 2. und des 4. Hauptstückes dieses Gesetzes besonders zu befassen haben, sind:

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

2. Abschnitt  
Gleichbehandlungskommission  
Einrichtung und Mitgliedschaft

§ 21. (1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission (im folgenden "Kommission" genannt) einzurichten.

(2) Der Kommission gehören als Mitglieder an

1. eine rechtskundige Landesbedienstete oder ein rechtskundiger Landesbediensteter, die oder der die Grundausbildung für den rechtskundigen Verwaltungsdienst erfolgreich abgeschlossen hat,
2. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter, sofern diese oder dieser Erfahrungen in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung hat oder mit diesen Fragen betraut ist,
3. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter,
4. ein Mitglied der Personalvertretung und
5. ein Mitglied des Zentralbetriebsrates der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe oder ein Mitglied eines Betriebsrates einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt,

(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 Mitgliedes eine auf Grund eines unverbindlichen gemeinsamen Vorschlages 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 einer Angelegenheit aus dem Lehrerinnen- oder Lehrerbereich (§ 23a) befaßt, so gehören ihr anstelle der in Abs. 2 Z 4 und 5 genannten Mitglieder zwei vom jeweils zuständigen Zentralausschuss zu bestellende Mitglieder der Personalvertretung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer an.

(5) Die in Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sind von der Landesregierung, das in Abs. 2 Z 4 genannte Mitglied ist vom Landespersonalausschuß, das in Abs. 2 Z 5 genannte Mitglied ist vom Zentralbetriebsrat der burgenländischen Landeskrankenanstalten und

-betriebe und die weiteren Mitglieder - mit Ausnahme des Bürgermeisters - sind von den in Abs. 4 genannten Institutionen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wiederbestellungen sind zulässig.

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

(7) 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.

(8) Üben die in Abs. 2 Z 4 und 5 und Abs. 3 genannten Institutionen ihr Bestellungsrecht nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung aus, so hat die Landesregierung die erforderlichen Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus dem Kreis der Landesbediensteten selbst zu bestellen. Das Vorschlagsrecht der im Abs. 4 genannten Institutionen erlischt, wenn es nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung ausgeübt wird.

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

#### Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

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

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

#### Gutachten der Gleichbehandlungskommission

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

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

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 3 oder
2. jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer, die oder der
  - a) eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 und 4 bis 7a oder
  - b) eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 bis 38 behauptet oder
3. jede und jeder Gleichbehandlungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungs- bereich.

(3) Betrifft ein Antrag gemäß Abs. 2 Z 3 nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf der Antrag der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Dienstnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Dienstnehmers.

(4) Ein Antrag an die Kommission ist nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig.

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

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

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

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

zu erstatten.

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

1. den in Abs. 6 Z 2 genannten Organen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und
2. sie aufzufordern,
  - a) die Diskriminierung zu beenden und
  - b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

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

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

#### Gutachten im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer

§ 23a. (1) Auf Antrag einer der im Abs. 2 genannten Personen oder von Amts wegen hat die Kommission ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den Vorschriften des Bundes über das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im öffentlichen Dienst vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

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

und

3. die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte.
- (3) § 23 Abs. 3 bis 7 und 9 ist anzuwenden.

#### Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission

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

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

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

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

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

#### Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission

§ 25. (1) Auf das Verfahren vor der Kommission sind die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14 bis 16 sowie 18 bis 22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 10/2004, anzuwenden.

(2) Die §§ 45 und 46 AVG sind jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 7a oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 33 und 35 bis 38 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers hat darzulegen, dass

1. bei Berufung auf § 3 bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist,
2. bei Berufung auf § 7 oder § 7a bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

(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 die 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 Gleichbehandlungsbeauftragte

#### Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 26. (1) Die Landesregierung hat

1. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten Personen mit Ausnahme der in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden Personen und
2. eine oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Vertretung der im § 1 Abs. 1 genannten und in der KRAGES oder in einer von der KRAGES geführten Kranken- oder Pflegeanstalt beschäftigten oder sich um eine derartige Beschäftigung bewerbenden Personen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen.  
Wiederbestellungen sind zulässig.

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

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

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

#### Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

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

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Gleichbehandlungskommission weiterzugeben. Über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung haben sie dieser jedenfalls zu berichten, sofern dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 3 und 4 bis 7a durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, der eine ihr oder ihm zugeführte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Wurde eine Disziplinaranzeige auf Grund eines begründeten Verdachts einer sexuellen Belästigung erstattet, hat die Dienstbehörde in jedem Fall die Disziplinaranzeige an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

(4) Gleichbehandlungsbeauftragte sind in Angelegenheiten, in denen sie selbst gemäß Abs. 3 Disziplinaranzeige erstattet haben, von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeuginnen oder als Zeugen zu vernehmen.

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

#### 4. Abschnitt Kontaktfrauen

##### Bestellung der Kontaktfrauen

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

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

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

##### Aufgaben der Kontaktfrauen

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

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

(3) Gegenstand der Beratung und Unterstützung gemäß Abs. 2 ist  
1. die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte,  
2. ihre Möglichkeiten zu deren Geltendmachung nach diesem Gesetz

- und
3. die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem 2. und dem 4. Hauptstück dieses Gesetzes.

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

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

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

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

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

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

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

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

Verschwiegenheitspflicht

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

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

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

Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau fort.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft  
und von Funktionen

§ 32. (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission und die Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigen Abschluß und
2. während der Zeit
  - a) der Suspendierung,
  - b) der Außerdienststellung,
  - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
  - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr vorliegen,
4. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand,
5. durch Verzicht und
6. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich.

(3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission sowie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese

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

4. HAUPTSTÜCK  
BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN  
FÜR FRAUEN

Frauenförderungsgebot

§ 33. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Landes und der KRAGES sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderprogrammes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Landesdienst).

(2) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes sind verpflichtet, auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernden Beschäftigten sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot im Gemeindedienst).

(3) Frauen sind unterrepräsentiert, solange nicht ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) in der jeweiligen Dienststelle und in den einzelnen auf eine Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist.

(4) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 3 genannten Verwendungen anzuwenden.

(5) Funktionen im Sinne dieses Hauptstückes sind

1. im Frauenförderbereich Land die Funktion
  - a) der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
  - b) der Abteilungsvorständin oder des Abteilungsvorstandes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
  - c) der Hauptreferatsleiterin oder des Hauptreferatsleiters,
  - d) der Referatsleiterin oder des Referatsleiters im Amt der Landesregierung,
  - e) der Bezirkshauptfrau oder des Bezirkshauptmannes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
  - f) der Leiterin oder des Leiters einer dem Amt der Landesregierung sonst nachgeordneten Dienststelle oder Anstalt,
  - g) der Leiterin oder des Leiters einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung,
  - h) der oder des Vorsitzenden des Unabhängigen Verwaltungssenates und
  - i) der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes;
2. im Frauenförderbereich KRAGES die Funktion
  - a) der ärztlichen Leiterin oder des ärztlichen Leiters einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
  - b) der Primärärztin oder des Primärarztes,
  - c) der Leiterin oder des Leiters des Pflegedienstes in einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
  - d) der Leiterin oder des Leiters der Verwaltung in einer Kranken- oder Pflegeanstalt,
  - e) der medizinischwissenschaftlichen Leiterin oder des medizinischwissenschaftlichen Leiters einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule und
  - f) der fachlichorganisatorischen Leiterin oder des fachlichorganisatorischen Leiters einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule.

#### Frauenförderprogramm

§ 34. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission haben die Landesregierung ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfaßten Dienststellen (Frauenförderbereich Land) und die KRAGES ein Frauenförderprogramm für die Dienststellen ihres Wirkungsbereiches (Frauenförderbereich KRAGES) zu erlassen.

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

(3) In den Frauenförderprogrammen ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen im jeweiligen Frauenförderbereich beseitigt werden sollen.

Dabei sind jeweils für drei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in den in Betracht kommenden Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle sowie in den in Betracht kommenden auf eine Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich festzulegen.

#### Vorrangige Aufnahme in den Landesdienst

§ 35. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 3 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

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

#### Vorrangige Aufnahme in den Gemeindedienst

36. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, solange vorrangig aufzunehmen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe in der jeweiligen Gemeinde erreicht ist. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 3 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

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

#### Vorrang beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst

§ 37. Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderprogrammes solange vorrangig zu bestellen, bis ein Verhältnis der Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den auf eine Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe entfallenden Funktionen im jeweiligen Frauenförderbereich (§ 34 Abs. 1) erreicht ist. § 35 Abs. 1 zweiter und dritter Satz und § 35 Abs. 2 sind anzuwenden.

#### Aus- und Fortbildung im Landes- und Gemeindedienst

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

#### 5. HAUPTSTÜCK EIGENER WIRKUNGSBEREICH

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

#### 6. HAUPTSTÜCK ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Übergangsbestimmungen

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

#### Inkrafttreten

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

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

#### Richtlinienumsetzung

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