

Land

Burgenland

Langtitel

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)

StF: LGBL. Nr. 84/2005 (XVIII. Gp. RV 1150 AB 1164)

Präambel/Promulgationsklausel

Der Landtag hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

1. Hauptstück

Allgemeines

- § 1 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich
- § 2 Lehrpersonal für öffentliche Pflichtschulen sowie Lehr- und Erziehungspersonal im Bereich der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen
- § 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
- § 20 Fristen; Verfahren; Klagsberechtigung
- § 21 Beweislast im gerichtlichen Verfahren
- § 22 Benachteiligungsverbot

3. Hauptstück

Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen

- § 23 Geltungsbereich; Gleichbehandlungsgebot
- § 24 Diskriminierung
- § 25 Belästigung
- § 26 Ausnahmebestimmungen
- § 27 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- § 28 Beweislast im gerichtlichen Verfahren
- § 29 Benachteiligungsverbot

4. Hauptstück

Antidiskriminierungsstelle

- § 30 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen
- § 31 Leitung der Antidiskriminierungsstelle

5. Hauptstück

Schlussbestimmungen

- § 32 Beteiligung am Verfahren
- § 33 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 34 Strafbestimmung
- § 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden
- § 36 In-Kraft-Treten
- § 37 Bezugnahme auf Richtlinien

1. Hauptstück

Allgemeines

Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

§ 1. (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. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

(3) Das vierte Hauptstück regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle.

Lehrpersonal für öffentliche Pflichtschulen sowie Lehr- und Erziehungspersonal im Bereich der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen

§ 2. Auf Bedienstete, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben, sind nur die Bestimmungen des vierten Hauptstücks anzuwenden.

Begriffsbestimmungen

- § 3. (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.

2. Hauptstück

Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. (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
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.

Diskriminierung

§ 5. (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.

Ausnahmebestimmungen

§ 6. (1) § 4 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, 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.

(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.

Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen

§ 7. 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.

Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

§ 8. (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.

Belästigung

§ 9. (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. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
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.

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

Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung

§ 10. (1) Der jeweilige Rechtsträger hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für behinderte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu treffen, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen 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 Behinderten hinreichend ausgeglichen wird.

2. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 11. (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.

Festsetzung des Entgelts

§ 12. 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.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen

§ 13. 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.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

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

Beruflicher Aufstieg vertraglicher Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

§ 15. (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 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 des beruflich aufgestiegenen Dienstnehmers oder der beruflich aufgestiegenen Dienstnehmerin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Entgelt, das die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichem Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 16. (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.

Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 17. 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.

Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

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

Belästigung

§ 19. (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) 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.

Fristen; Verfahren; Klagsberechtigung

§ 20. (1) Ansprüche von Bewerberinnen und Bewerbern nach § 11 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 15 und 19 sind binnen sechs Monaten gerichtlich 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. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 18 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 12 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach den §§ 16 und 19 gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. 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 einer provisorischen Beamtin oder eines

provisorischen Beamten gemäß § 18 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, ist auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

Beweislast im gerichtlichen Verfahren

§ 21. (1) Wer vor 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.

Benachteiligungsverbot

§ 22. 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.

3. Hauptstück

Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen

Geltungsbereich; Gleichbehandlungsgebot

§ 23. (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.

(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.

Diskriminierung

§ 24. (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.

Belästigung

§ 25. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem in § 1 Abs. 2 genannten Grund stehen, und bezwecken oder bewirken, dass

1. die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
 2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,
- gelten als Diskriminierung.

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

Ausnahmebestimmungen

§ 26. (1) Die Bestimmungen dieses Hauptstückes gelten nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, 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.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 27. (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. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf

einen Schadenersatz von 720 Euro.

Beweislast im gerichtlichen Verfahren

§ 28. (1) Wer vor 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.

Benachteiligungsverbot

§ 29. 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

Antidiskriminierungsstelle

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

§ 30. (1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist eine Stelle mit der Aufgabe der Bekämpfung der von diesem Gesetz erfassten Diskriminierungen einzurichten (Antidiskriminierungsstelle). Das Amt der Burgenländischen Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Antidiskriminierungsstelle zu sorgen.

(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat diese Stelle folgende unabhängig wahrzunehmende Zuständigkeiten:

1. Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz;
2. Formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sofern die betroffenen Personen mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind;
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;
4. Pflege und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben;
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2009, über ihre Tätigkeit zu berichten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

(4) Die Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper sowie die Vertreter sonstiger - mit einem konkreten Fall befasster - Stellen haben der

Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

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

Leitung der Antidiskriminierungsstelle

§ 31. (1) Die Landesregierung hat eine Landesbedienstete oder einen Landesbediensteten auf die Dauer von fünf Jahren als Leiterin oder Leiter der Antidiskriminierungsstelle zu bestellen. Eine Wiederbestellung ist möglich.

(2) Die Funktion endet mit dem Ablauf der Funktionsdauer oder durch Verzicht.

(3) Die Leiterin oder der Leiter ist von der Landesregierung vorzeitig abuberufen, wenn sie oder er

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) (Verfassungsbestimmung) Die Leiterin oder der Leiter ist bei der Ausübung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Tätigkeiten unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen der Leiterin oder des Leiters.

(5) Der Leiterin oder dem Leiter 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 vom Dienstgeber nicht beschränkt oder aufgrund dieser Tätigkeit benachteiligt werden.

5. Hauptstück Schlussbestimmungen

Beteiligung am Verfahren

§ 32. 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 (§§ 17 bis 19 ZPO, RGBL. Nr. 113/1895, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004) beitreten.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 33. 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.

Strafbestimmung

§ 34. 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. IX Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBl. Nr. 50/1991, in der Fassung des

Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden

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

In-Kraft-Treten

§ 36. (1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) (Verfassungsbestimmung) § 32 Abs. 4 tritt an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(3) Bis zum Ablauf von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes ist eine Antidiskriminierungsstelle im Sinne des § 30 einzurichten und eine Leiterin oder ein Leiter zu bestellen.

Bezugnahme auf Richtlinien

§ 37. Durch dieses Gesetz werden die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000 S. 22, und die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000 S. 16, umgesetzt.