

Entwurf

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBI. Nr. 84/2005, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eintrag „§ 19 Belästigung“ wird folgender Eintrag eingefügt: „§ 19a Mehrfachdiskriminierung“

b) Die Überschrift zum 4. Hauptstück „Antidiskriminierungsstelle“ wird durch die Überschrift „Mit der Antidiskriminierung befasste Personen und Institutionen“ ersetzt.

c) Nach der Überschrift zum 4. Hauptstück werden folgende Einträge eingefügt:

„1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 29a Einteilung

2. Abschnitt

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 im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer

§ 29i Gutachten in allen anderen Bereichen

§ 29j Verfahren vor der Antidiskriminierungskommission

§ 29k Geschäftsführung der Antidiskriminierungskommission

3. Abschnitt

Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte

d) Die Überschrift zu § 30 „Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen“ wird durch die Überschrift „Aufgaben“ ersetzt.

e) Nach dem Eintrag „§ 30 Aufgaben“ wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 30a Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz“

f) Die Überschrift zu § 31 „Leitung der Antidiskriminierungsstelle“ wird durch die Überschrift „Bestellung, Enden der Funktion und Rechtsstellung“ ersetzt.

g) Nach dem Eintrag „§ 32 Beteiligung am Verfahren“ wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 32a Sozialer Dialog“

h) Nach dem Eintrag „§ 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden“ wird folgender Eintrag eingefügt:

„§ 35a Übergangsbestimmungen“

2. In § 1 Abs. 2 Z 5 wird vor dem Wort „Erwerbstätigkeit“ die Wortfolge „und unselbständiger“ eingefügt und unter Entfall des Satzpunktes am Ende der Ziffer die Wortfolge „, einschließlich der Berufsberatung;“, angefügt.

3. Dem § 1 Abs. 2 wird folgende Z 6 angefügt:

„6. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.“

4. In § 1 Abs. 3 wird die Wortfolge „Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle“ durch die Wortfolge „mit der Antidiskriminierung nach diesem Gesetz befassten Personen und Institutionen“ ersetzt.

5. § 2 lautet:

„§ 2

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

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 Ausrichtung sind, soweit die Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis im Sinne des ersten Satzes steht, die Antidiskriminierungskommission und die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte. Die §§ 29b bis 29f, § 29g Abs. 2, §§ 29h und 29k sowie §§ 30a, 31 und 32a dieses Gesetzes sind anzuwenden.“

6. Dem § 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(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.“

7. In § 6 Abs. 1 wird der Satzpunkt am Ende des Satzes durch einen Beistrich ersetzt und die Wortfolge „sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“ angefügt.

8. § 9 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, verletzt oder dies bezweckt,“.

9. In § 9 Abs. 2 Z 3 wird unter Entfall des Satzpunktes die Wortfolge „oder dies bezweckt.“ angefügt.

10. § 18 lautet:

„§ 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 Abs. 1 genannten Gründe gekündigt, vorzeitig beendet oder aufgelöst worden (§ 4 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung, Entlassung oder Auflösung 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.

(2) Ist ein befristetes, auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden.

(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.“

11. Nach § 19 wird folgender § 19a eingefügt:

„§ 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.“

12. In § 20 Abs. 1 erster Satz wird die Wortfolge „den §§ 15 und 19“ durch die Wortfolge „nach § 15“ ersetzt.

13. In § 20 Abs. 1 entfallen der vorletzte und der letzte Satz und es werden folgende Sätze angefügt:

„Ansprüche von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach § 19 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probedienstverhältnisses 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 bei Gericht 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 Probedienstverhältnisses oder der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen. Für Ansprüche nach §§ 12 bis 15 und § 17 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.“

14. In § 20 Abs. 2 wird der erste und zweite Satz durch folgende Sätze ersetzt:

„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 gerichtlich geltend zu machen.“

15. In § 20 Abs. 3 wird im ersten Satz das Zitat „§ 18“ durch das Zitat „§ 18 Abs. 1 oder § 22“ ersetzt und nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„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.“

16. Dem § 20 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens (§ 30a) oder die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 3.“

17. § 25 Abs. 1 lautet:

„(1) 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.“

18. In § 26 Abs. 1 wird der Punkt am Ende des Satzes durch einen Beistrich ersetzt und folgende Wortfolge angefügt:

„sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.“

19. Die Überschrift „Antidiskriminierungsstelle“ des 4. Hauptstückes wird durch die Überschrift „Mit der Antidiskriminierung befasste Personen und Institutionen“ ersetzt und folgende Abschnitte eingefügt:

„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 des 1. und 2. Hauptstückes dieses Gesetzes zu befassen:

1. die Antidiskriminierungskommission (§§ 29a bis 29k) 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 Orientierung, oder im Arbeits-, Sozial- oder Dienstrecht hat,
3. eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter,
4. ein Mitglied der Personalvertretung,
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 (§ 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, in der jeweils geltenden Fassung) befasst, so gehören ihr anstelle des in Abs. 2 Z 3 genannten Mitgliedes eine rechtskundige Vertreterin oder ein rechtskundiger Vertreter des Landesschulrates für das Burgenland und 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 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.

§ 29c

Bestellung der Mitglieder

(1) Die in § 29b Abs. 2 Z 1 bis 3 genannten Mitglieder sind von der Landesregierung, das in § 29b Abs. 2 Z 4 genannte Mitglied ist vom Landespersonalausschuss, das in § 29b Abs. 2 Z 5 genannte Mitglied ist vom Zentralbetriebsrat der burgenländischen Landeskrankenanstalten und -betriebe und die weiteren Mitglieder - mit Ausnahme der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters - sind von den in § 29b Abs. 4 und 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 Stellvertreterin oder dessen Stellvertreter

zu bestellen.

(4) Üben die in § 29b Abs. 2 Z 4 und 5 und § 29b 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 § 29b Abs. 4 genannten Institutionen erlischt, wenn es nicht binnen vier Wochen nach Aufforderung durch die Landesregierung ausgeübt wird.

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

§ 29d

Rechtsstellung der Mitglieder

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Mitglieder der Kommission sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig. Sie unterliegen der Aufsicht der Landesregierung. 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 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 Betriebes, 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 Gleichbehandlungskommission kann, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach Abs. 1 bis 3 nicht entgegenstehen, mit anderen Einrichtungen des Landes, des Bundes, der übrigen Bundesländer

und der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Informationen austauschen.

§ 29f

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission ruht
 1. ab Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem 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 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 und
 5. durch Verzicht.
- (3) Die bestellenden Organe haben Mitglieder der Kommission 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.

§ 29g

Aufgaben der Antidiskriminierungskommission

(1) Die Kommission hat nach Maßgabe des § 29i 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. Hauptstückes 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 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 dieser Kommission sind dabei um das in § 29b Abs. 2 Z 2 Bgld. ADG genannte Mitglied zu ergänzen. Für die Gutachtenserstellung hat die Kommission die Bestimmungen dieses Gesetzes beziehungsweise im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer 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 im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer

Für die Gutachtenserstellung in einer Angelegenheit aus dem Lehrerinnen- oder Lehrerbereich hat die Kommission die entsprechenden, in § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, in der jeweils geltenden Fassung, und § 7r des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung, genannten Bestimmungen anzuwenden.

§ 29i

Gutachten in allen anderen Bereichen

(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 §§ 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 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 der 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 § 29j 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 Einlagen 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. 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 Gleichbehandlungsgebotes vorliegt,

1. hat sie 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 Gebotes 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 Gemeindeverbandes 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.

§ 29j

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, seine Funktion auszuüben, ist durch 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.

§ 29k

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 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 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.“

20. Vor § 30 wird folgender Eintrag eingefügt:

**„3. Abschnitt
Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte“**

21. § 30 lautet:

**„§ 30
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 sowie Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz, insbesondere Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres oder seines Vertretungsbereiches 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;
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 Sozialen Dialogs (§ 32a) ;
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen;
6. Anträge an die Gleichbehandlungskommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen;
7. Durchführung von Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

(3) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes 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 der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. In diesen Angelegenheiten sind die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte von der betroffenen Disziplinarkommission 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 2009, 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 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, des Bundes, der übrigen Bundesländer und der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Informationen austauschen.

22. Nach § 30 wird folgender § 30a eingefügt:

„§ 30a

Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

(1) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat über Antrag der von einer Diskriminierung im Sinne der §§ 7b bis 7d oder von einer Mehrfachdiskriminierung im Sinne des § 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der jeweils geltenden Fassung, betroffenen Landeslehrerin oder Landeslehrer 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 Diskriminierungsverbotes der Behinderung als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes von Frauen und Männern geltend, so ist dem Schlichtungsverfahren die Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 Abs. 1 Z 1 Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung) beizuziehen.

(3) Die Geltendmachung von Ansprüchen im Sinne des Abs. 1 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. §§ 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 Sinn 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 Antidiskriminierungsstelle im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachgekommen sind, haben Anspruch auf die Zeuginnen und Zeugen zustehenden Gebühren im Sinn des § 3 des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2004.“

23. § 31 lautet:

„§ 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 oder durch Verzicht.

(3) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist von der Landesregierung vorzeitig abzurufen, 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 oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist bei der Ausübung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Tätigkeiten unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Die Tätigkeit der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten unterliegt der Aufsicht der Landesregierung. Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten. Bedienstete,

die für die oder den Antidiskriminierungsbeauftragten tätig sind, unterstehen fachlich nur den Weisungen der oder des Beauftragten.

(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 vom Dienstgeber nicht beschränkt oder aufgrund dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden.“

24. Nach § 32 wird folgender § 32a eingefügt:

„§ 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 Dienstnehmervertretung, den zuständigen Organen gemäß dem 4. Hauptstück dieses Gesetzes sowie sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.“

25. In § 34 wird die Wortfolge „BGBI. Nr. 50/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBI. I Nr. 151/2004“ durch die Wortfolge „BGBI. I Nr. 87/2008“ ersetzt.

26. Nach § 35 wird folgender § 35a eingefügt:

„§ 35a

Übergangsbestimmung zur Novelle LGBl. Nr. xx/xxxx

(1) Die oder der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes 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 im Zeitpunkt dieses Gesetzes laufenden Funktionsperiode weiterhin im Amt und nimmt die Aufgaben der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten wahr.

(2) Die durch das Gesetz LGBl. Nr. xx/xxxx vorgesehene Antidiskriminierungskommission ist binnen sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieser Novelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung einzurichten.“

27. (Verfassungsbestimmung) § 36 Abs. 2 lautet:

„(2) (Verfassungsbestimmung) § 31 Abs. 4 tritt an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“

28. Dem § 36 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Für das Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx wird Folgendes festgelegt:

1. die Änderungen des Inhaltsverzeichnisses, des § 1 Abs. 1 Z 5, des § 1 Abs. 3, der §§ 2 und 6 Abs. 1, des § 9 Abs. 2 Z 1 und 3, der §§ 18 und 20 Abs. 1 bis 3, des § 25 Abs. 1, des § 26 Abs. 1, des § 30 Abs. 1 Z 1, der §§ 30, 31 Abs. 1 bis 3 und Abs. 5, § 34 und der Überschrift des 4. Hauptstückes, die Anfügung des § 1 Abs. 2 Z 6, § 3 Abs. 4, § 20 Abs. 5, sowie die Einfügung des § 19a, der §§ 29a bis 29c, § 29d Abs. 2 bis 5, §§ 29e bis 29k, der §§ 30a, 32a, 35a, und Abschnitte 1 bis 3 samt Überschriften treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten in Kraft.
2. (Verfassungsbestimmung) § 29d Abs. 1 und § 31 Abs. 4 treten mit dem auf die Kundmachung dieses Gesetzes im Landesgesetzblatt für das Burgenland folgenden Monatsersten in Kraft.
3. (Verfassungsbestimmung) § 36 Abs. 2 tritt mit 6.10.2005 in Kraft.“

Vorblatt

Probleme:

1. Der Bund hat im Rahmen der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, den Anwendungsbereich einzelner Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ausgedehnt. Dies erfordert eine entsprechende Anpassung des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes – Bgld. ADG.
2. Nach Auffassung der Europäischen Kommission hat das Land Burgenland (wie auch der Bund und die übrigen Bundesländer) 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. 26 (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie), Celex-Nr. 32000L0078, und 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 (Antirassismusrichtlinie), Celex-Nr. 32000L0043, im Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz nicht vollständig umgesetzt. Die Europäische Kommission hat aus diesen Gründen zwei Vertragsverletzungsverfahren gegenüber Österreich eingeleitet (Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2007/2232 und Nr. 2007/2251). Eine entsprechende Anpassung des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes ist daher aus europarechtlichen Gründen geboten.
3. Der Bund hat mit seiner Novelle BGBl. I Nr. 82/2005 das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundesbehindertengleichstellungsgesetz - BGStG) und unter anderem Änderungen zum Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG erlassen. Die Änderungen des Behinderteneinstellungsgesetzes sehen dabei Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen und Landeslehrer vor und verpflichten den Landesgesetzgeber, ein dem Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14ff Bundesbehindertengleichstellungsgesetz vergleichbares Verfahren für Landeslehrerinnen und Landeslehrer zu regeln. Ein derartiges Schlichtungsverfahren wurde bis dato noch nicht vorgesehen.
4. Es besteht Anpassungsbedarf der Bestimmungen des Bgld. ADG auch auf Grund der durch das Bundesverfassungsgesetz BGBl. I Nr. 2/2008 bewirkten Änderung des Art. 20 Abs. 1 und 2 iVm. Art. 151 Art. 38 letzter Satz B-VG.
5. Es besteht ein Ungleichgewicht zwischen den mit dem Rechtsschutz für Diskriminierungen befassten Personen und Institutionen für Landes- und Gemeindebedienstete des Landes Burgenland nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz – Bgld. LGBG und dem Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz.
6. Es besteht Anpassungsbedarf an die Rechtsprechung des OGH im Hinblick auf die Anfechtbarkeit eines Arbeitsverhältnisses wegen Diskriminierung (OGH 31. August 2005, Zl. 9Ob A4/05m; 4. Mai 2006, Zl. 9Ob A81/05k).
7. Zudem besteht zusätzlicher Anpassungsbedarf an weitere Bestimmungen der Antirassismus- und Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie.
8. Das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz sieht u.a. ein Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung vor. Der Begriff der „Behinderung“ ist dabei nicht definiert.
9. Es bestehen redaktionelle Versehen.

Ziel und Inhalt:

1. Einrichtung einer Antidiskriminierungskommission als Rechtsschutzorgan für die im Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz vorgesehenen Tatbestände, soweit es sich um Diskriminierungen im Rahmen von Dienst - oder Ausbildungsverhältnissen zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband handelt, sowie Betrauung der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten (bisher Leiterin oder Leiter der Antidiskriminierungsstelle) mit zusätzlichen, den der Gleichbehandlungsbeauftragten oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem Burgenländischen Landesgleichbehandlungsgesetz und den beauftragten Personen und Institutionen nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz zustehenden Aufgaben und Rechten. Dadurch soll einerseits das bestehende Ungleichgewicht zu den Rechtsschutzmöglichkeiten nach dem Burgenländischen Landesgleichbehandlungsgesetz beseitigt und zugleich den bundesrechtlichen Erfordernissen hinsichtlich des Rechtsschutzes für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer Rechnung getragen werden.
2. Regelung eines Schlichtungsverfahrens für Landeslehrerinnen und Landeslehrer bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes aufgrund einer Behinderung (oder einer Mehrfachdiskriminierung).

3. Einräumung von landesverfassungsgesetzlich abgesicherten Aufsichtsrechten der Landesregierung gegenüber den Mitgliedern der Antidiskriminierungskommission und der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten in Entsprechung mit Art. 20 Abs. 2 iVm. Art. 151 Abs. 38 letzter Satz B-VG.
4. Vollständige Umsetzung der Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG unter Berücksichtigung der Auffassung der Europäischen Kommission in den beiden Vertragsverletzungsverfahren.
5. Einbeziehung des Diskriminierungsschutzes auch bei Beendigung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit nach der Rechtsprechung des OGH sowie Geltendmachung der Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses.
6. Anpassung an Bestimmungen der Antirassismus- und Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, um den Schutz vor Diskriminierungen zu verbessern, so zB Einbeziehung des Schutzes vor Diskriminierung hinsichtlich der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation in Bereichen außerhalb eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und auch die Schaffung von Vertretungsrechten in Verfahren vor der Antidiskriminierungskommission (Interessenvertretungen bzw. sachlich in Betracht kommende Nichtregierungsorganisationen).
7. Einfügung der Begriffsdefinition der „Behinderung“.
8. Beseitigung der redaktionellen Versehen.

Alternativen:

Keine, da die Landesrechtslage an das EU-Recht bzw. an die bundesverfassungsgesetzliche Kompetenzlage anzupassen ist.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Burgenland:

Durch den weiteren Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wird wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert und sozialer Ausgrenzung entgegengewirkt.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf soll der Kritik der Europäischen Kommission, wonach das Land Burgenland die EU-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG nicht hinreichend umgesetzt hat, entsprochen werden.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

§ 29d Abs. 1, § 31 Abs. 4 und § 36 Abs. 2 sind als Bestimmung mit Verfassungsrechtsrang vorgesehen; § 36 Abs. 4 Z 2 und Z 3 regeln das Inkrafttreten.

§ 29d Abs. 1, § 31 Abs. 4 und § 36 Abs. 2 Z 2 und Z 3 unterliegen mithin den qualifizierten Beschlusserfordernissen gemäß Art. 31 Abs. 2 L-VG.

Erläuterungen

zum Entwurf einer Novelle zum Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz

I. Allgemeiner Teil

A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

1. Die mit 1. Jänner 2008 in Kraft getretene Novelle zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass u.a. die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes über die Aufgaben, das Gutachten und das Verfahren der Gleichbehandlungskommission, die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Aufgaben der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auch hinsichtlich der Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen anzuwenden sind.

Aus diesem Grunde ist die Betrauung von Landesorganen mit jenen Aufgaben, die der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie den Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen des Bundes zukommen, notwendig geworden. Nach der derzeit geltenden Rechtslage ist als „einzige“ Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen nach dem Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG die Antidiskriminierungsstelle vorgesehen.

Diese Stelle ist für formfreie Vermittlungsversuche bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen sowie grundlegende Unterstützungs-, Informations- und Beratungstätigkeiten zuständig. Eine Erweiterung des Aufgabenspektrums der Antidiskriminierungsstelle mit Aufgaben der Gleichbehandlungskommission nach den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (zB zusätzliche Betrauung mit den Aufgaben der Gutachtenserstellung) entspricht nicht der Intention des Gesetzgebers.

Vielmehr soll durch die Einrichtung einer Antidiskriminierungskommission in Angelegenheiten des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes das Ungleichgewicht zwischen den mit dem Rechtsschutz für Diskriminierungen befassten Personen und Institutionen für Landes- und Gemeindebedienstete nach dem Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Bgld. L-GBG und dem Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz beseitigt und zugleich den bundesrechtlichen Vorgaben Rechnung getragen werden.

Zugleich wird die Antidiskriminierungsstelle aus Gründen der Schaffung einer fortschreibenden sprachlichen Systematik in „die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte“ umbenannt (als Äquivalent zur „Gleichbehandlungsbeauftragten“ nach dem Bgld. L-GBG und den bundesrechtlichen Bestimmungen) und zudem mit zusätzlichen Aufgaben und Rechten, die den Gleichbehandlungsbeauftragten nach den Bestimmungen des Bundes zukommen (zB Teilnahmerecht an den Sitzungen der Antidiskriminierungskommission, Anfragen von Bediensteten entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Kommission weiterzugeben) ausgestattet.

2. Mit dem vorliegenden Entwurf wird sohin eine Antidiskriminierungskommission in Angelegenheiten des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes für die Landes- und Gemeindebediensteten des Landes Burgenland geschaffen. Die Regelungen über diese Kommission richten sich dabei weitgehend nach den Bestimmungen des Bgld. L-GBG.

Der vorliegende Entwurf beinhaltet zudem verfahrens- und organisationsrechtliche „Neuerungen“ zu den im Bgld. L-GBG bisher vorgesehenen Bestimmungen (Teilnahmerecht der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten an den Sitzungen der Kommission, zusätzliche Antragsrechte, Kollisionsregelung im Falle von Mehrfachdiskriminierungen bei Geschlecht, Hemmung des Fristenlaufes,...), die jedoch akkordiert mit dem Entwurf zur Änderung des Bgld. L-GBG wurden. Die Notwendigkeit dieser Bestimmungen ergeben sich zum Teil aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, wie auch zum Teil aufgrund von europarechtlichen Vorgaben.

3. Durch die mit dem Bundesverfassungsgesetz, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert und ein Erstes Bundesverfassungsrechtsbereinigungsgesetz erlassen wird, BGBl. I Nr. 2/2008, bewirkten Änderung des Art. 20 Abs. 1 und 2 B-VG, wird eine bundesverfassungsgesetzliche Möglichkeit eingeräumt, durch einfaches Gesetz bestimmte Kategorien von Behörden weisungsfrei zu stellen. Art. 20 Abs. 2 B-VG bestimmt weiters, dass durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen ist, das zumindest das Recht beinhalten muss, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten, und - soweit es sich nicht um Organe gemäß den Z 2, 3 und 8 des Art. 20 Abs. 2 B-VG handelt - das Recht, weisungsfreie Organe aus wichtigem Grund abzurufen.

Art. 151 Abs. 38 letzter Satz B-VG wiederum bestimmt, dass die zur Anpassung an Art. 20 Abs. 2 letzter Satz (Normierung eines angemessenen Aufsichtsrechts) erforderlichen Bundes- und Landesgesetze bis spätestens zum Ablauf des 31. Dezember 2009 zu erlassen sind.

Die Mitglieder der Antidiskriminierungskommission und die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte (vorher: Leiterin oder Leiter der Antidiskriminierungsstelle) sind solche weisungsfrei gestellten Organe, die Schieds-, Vermittlungs- und Interessenvertretungsaufgaben wahrnehmen (Art. 20 Abs. 2 Z 4 B-VG) bzw. zur Kontrolle der Wahrung der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung berufen sind (Art. 20 Abs. 2 Z 2 B-VG).

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf wird keine verfassungsrechtliche Entkleidung der Weisungsfreiheit vorgesehen. Es werden jedoch die entsprechenden, notwendigen Ergänzungen in Bezug auf das Aufsichtsrecht der Landesregierung normiert.

4. Im Entwurf sind Änderungen der von der Europäischen Kommission gerügten Definitionen des Begriffs der „Belästigung“ vorgesehen, sodass nunmehr klargestellt wird, dass bereits das Bezwecken eines bestimmten Erfolges verpönt ist.
 5. Hinsichtlich der Sanktion bei diskriminierender Beendigung sieht der Entwurf nunmehr alternativ zur Anfechtung der Beendigung - nach Wahl der oder des Bediensteten - die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs vor, wenn sich die oder der Bedienstete dafür entscheidet, die Beendigung zu akzeptieren. Der Anspruch umfasst dabei sowohl den Vermögensschaden als auch den immateriellen Schaden aus der mit der Diskriminierung verbundenen persönlichen Beeinträchtigung.
 6. Weiters sind im Entwurf in materiellrechtlicher Hinsicht im Hinblick auf die österreichische Judikatur gesetzliche Klarstellungen vorgesehen, insbesondere dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt.
 7. Der vorliegende Entwurf beinhaltet eine Begriffsdefinition der Behinderung, der sich an § 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG) orientiert.
 8. In Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG wird ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot in Bezug auf die Mitgliedschaft in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation, sowie beim Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, in sonstigen Bereichen angeordnet und damit die entsprechende Rechtslage im Bgld. L-GBG für den Anwendungsbereich des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes nachgebildet.
- Weiters ist in Umsetzung von den oben angeführten Richtlinien eine Bestimmung betreffend den Sozialen Dialog zwischen der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber und den Bediensteten, sowie zwischen den zuständigen Organen in Umsetzung der beiden o.a. Richtlinien vorgesehen.

Zudem wird den in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solchen Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes haben, das Vertretungsrecht in Verfahren vor der Antidiskriminierungskommission zuerkannt.

9. Im vorliegenden Entwurf findet sich zudem die Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist.
10. Redaktionelle Anpassungen

B. Finanzielle Auswirkungen:

Mehrkosten für das Land können sich durch die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der (neuen) Antidiskriminierungskommission ergeben.

Die Erweiterung des Aufgabenspektrums der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten (bisher: Antidiskriminierungsstelle), insbesondere die Abwicklung der vorgesehenen Schlichtungsverfahren, wird ebenso mit Mehrkosten für das Land verbunden sein.

Hinsichtlich der Sanktionierung einer diskriminierenden Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses sieht der Entwurf alternativ zur Anfechtung der Beendigung nach Wahl der oder der Bediensteten auch die Möglichkeit der Geltendmachung eines Schadenersatzanspruches vor.

Nach den bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes ist jedoch zu erwarten, dass eine Befassung der Antidiskriminierungskommission, wie auch der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten äußerst selten erfolgen wird, sodass die damit verbundenen Mehrbelastungen eine die Erheblichkeitsgrenze übersteigendes

Ausmaß voraussichtlich nicht annähernd erreichen wird. Dem Bund können allenfalls Mehrkosten dadurch erwachsen, dass der Kreis jener Personen, die gerichtliche Schadenersatzprozesse wegen behaupteter Diskriminierungen anstrengen können, erweitert wird. Doch auch hier gelten die obigen Ausführungen zur Frage der Erheblichkeit und zu den bisherigen Erfahrungswerten.

C. Kompetenzgrundlage:

Das Vorhaben stützt sich überwiegend auf den Kompetenztatbestand „Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten“ (Art. 21 B-VG).

Soweit die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG Materien berühren, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen (Art. 12, 15 und 21 B-VG), ist das Land zur Umsetzung dieser Richtlinien verpflichtet.

Hinsichtlich der über den Bereich der Arbeitswelt hinausgehenden Anwendungsbereiche dienen weitere Landeskompetenzen als Grundlage. Die Gesetzgebungskompetenz des Landes ist etwa berührt bei der Erbringung von Leistungen in Pflegeheimen, nach dem Sozialhilferecht, nach dem Spitalsrecht (Ausführungskompetenz), der Jugendwohlfahrt (Ausführungskompetenz), dem Jugendschutz, der Wohnbauförderung, dem Landes-Pflegegeld, der Behindertenhilfe, der Familienförderung, beim Zugang zu Kindergärten, der Kultur- und der Sportförderung. Die Gesetzgebungskompetenz beschränkt sich dabei nicht auf das Verhalten der Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände. Es ist auch das Verhalten bestimmter sonstiger Rechtsträger - außerhalb der Verwaltung - umfasst (zB Pflegeheime, Spitäler oder freie Wohlfahrtsträger).

Die Begründung eines zivilrechtlichen Schadenersatzanspruches findet ihre Kompetenzgrundlage im Art. 15 Abs. 9 B-VG. Da das Gemeinschaftsrecht Entschädigungsbestimmungen vorschreibt, die vom geltenden Schadenersatz- und Amtshaftungsrecht abweichen, ist die Normierung von Sonderzivilrecht zur Regelung des Gegenstandes zwingend erforderlich.

In Angelegenheiten des Dienstrechtes für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen ist gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG für die Gesetzgebung der Bund zuständig. Die Regelung der Behördenzuständigkeit obliegt gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. a und des Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG den Ländern.

II. Besonderer Teil

Zu Z 1 (Inhaltsverzeichnis):

Die Ergänzung des Inhaltsverzeichnisses ist wegen der neuen Abschnitte des 4. Hauptstückes betreffend die Allgemeinen Bestimmungen und die Antidiskriminierungskommission sowie wegen Einfügung der §§ 19a, 30a, 32a und 35a samt Überschriften erforderlich. Zudem wird die bisherige Überschrift zum 4. Hauptstück (aufgrund der Einfügung der Antidiskriminierungskommission und der Umbenennung der Antidiskriminierungsstelle) neu betitelt.

Zu Z 2 (§ 1 Abs.2 Z 5):

Mit dieser Änderung soll eine Anpassung an Art. 3 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 3 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG erfolgen. Die vorgeschlagene Änderung orientiert sich dabei an § 1 Abs. 4 des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu Z 3 (§ 1 Abs. 2 Z 6):

Die Einbeziehung der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, in den Diskriminierungsschutz des dritten Hauptstückes des Antidiskriminierungsgesetzes ist aufgrund Art. 3 Abs. 1 lit. d der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 3 Abs. 1 lit. d der Richtlinie 2000/78/EG erforderlich.

Zu Z 4, Z 5, Z 16 und Z 19 (Änderung des § 1 Abs. 3, des § 2, und der Überschrift des 4. Hauptstückes, Einfügung des Abs. 5 in § 20 und der Abschnitte 1 bis 3 samt Überschriften in das 4. Hauptstück, §§ 29a bis 29k):

In Angelegenheiten des Dienstrechtes der Landeslehrerinnen und Landeslehrer für öffentliche Pflichtschulen und für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen ist für die Gesetzgebung gemäß Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG der Bund zuständig.

Hinsichtlich des Gleichbehandlungsrechtes erklärt daher der Bund das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für anwendbar, dies bis vor kurzem jedoch nur betreffend die §§ 1 bis 9 (Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot) bzw. die §§ 13 bis 20b (Regelungen über die Antidiskriminierung, die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und die Geltendmachung von Ansprüchen).

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, hat der Bund auch die Anwendung der übrigen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - insbesondere die Bestimmungen über die Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfrage - auf Landeslehrerinnen und Landeslehrer ausgedehnt, weshalb auch die Betrauung von Landesorganen mit jenen Aufgaben, die der Gleichbehandlungskommission des Bundes, den Gleichbehandlungsbeauftragten sowie den Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen zukommen, notwendig geworden ist.

Das derzeit bestehende - für Landes- und Gemeindebedienstete ebenso wie für Landeslehrerinnen und Landeslehrer im Sinne des Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG - zuständige Landesorgan ist die Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung. Diese Stelle ist für formfreie Vermittlungsversuche bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen sowie grundlegende Unterstützungs-, Informations- und Beratungstätigkeiten zuständig.

Eine Erweiterung des Aufgabenspektrums der Antidiskriminierungsstelle mit Aufgaben der Gleichbehandlungskommission nach den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (zB zusätzliche Betrauung mit den Aufgaben der Gutachtenserstellung) entspricht nicht der Intention des Gesetzgebers.

Vielmehr soll durch die Einrichtung einer Antidiskriminierungskommission in Angelegenheiten des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes das Ungleichgewicht zwischen den mit dem Rechtsschutz für Diskriminierungen befassten Personen und Institutionen für Landes- und Gemeindebedienstete sowie Landeslehrerinnen und Landeslehrer nach dem Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetz beseitigt und zugleich den bundesrechtlichen Vorgaben Rechnung getragen werden.

Zugleich wird die Antidiskriminierungsstelle aus Gründen der Schaffung einer fortschreibenden sprachlichen Systematik in „die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte“ umbenannt (als Äquivalent zur „Gleichbehandlungsbeauftragten“ nach dem Bgld. L-GBG und den bundesrechtlichen Bestimmungen) und zudem mit zusätzlichen Aufgaben und Rechten, die den Gleichbehandlungsbeauftragten nach den Bestimmungen des Bundes zukommen (zB Teilnahmerecht an den Sitzungen der Antidiskriminierungskommission, Anfragen von Bediensteten entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Kommission weiterzugeben) ausgestattet.

Der vorliegende Entwurf sieht sohin in den §§ 29a bis 29k Bestimmungen über eine derartige Antidiskriminierungskommission vor. Die Regelungen über diese Kommission richten sich dabei weitgehend nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, wobei - in Abstimmung mit dem Entwurf zu einer Änderung des Bgld. L-GBG - die entsprechenden Bestimmungen des Bundes im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und im Behinderteneinstellungsgesetz berücksichtigt wurden.

Zu Z 19

§ 29b Abs. 2 Z 2: Der Kommission gehört als Mitglied eine Landesbedienstete oder ein Landesbediensteter an, 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 Orientierung oder im Arbeits-, Sozial- oder Dienstrecht, hat. Der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten wird das Teilnahmerecht an den Sitzungen der Kommission zuerkannt (siehe § 29 Abs. 5).

§ 29b Abs. 5: § 27 Abs. 6 B-GIBG statuiert ein Teilnahmerecht der Gleichbehandlungsbeauftragten an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission. Diese Bestimmung ist gem. § 40 B-GIBG für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer anwendbar. Die vorliegende Bestimmung des § 29b Abs. 5 sieht sohin ein derartiges Sitzungsteilnahmerecht für die Antidiskriminierungsbeauftragte oder den Antidiskriminierungsbeauftragten vor.

§ 29d Abs. 1 (Verfassungsbestimmung): § 29d Abs. 1 sieht - ebenso wie die vergleichbare Bestimmung des § 30 Abs. 1 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz - eine Verfassungsbestimmung vor. Die Normierung eines Informationsrechts der Landesregierung über die Tätigkeit der Kommission ist durch die Änderung des Bundes-Verfassungsgesetzes BGBl. I Nr. 2/2008 erforderlich.

Eine Entkleidung der verfassungsrechtlich verankerten Weisungsfreistellung ist nicht vorgesehen. Allerdings ist es durch die Neufassung der Abs. 1 und 2 des Art. 20 B-VG zudem erforderlich, ein angemessenes Aufsichtsrecht des zuständigen obersten Organs vorzusehen, das zumindest das Recht beinhaltet, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung des weisungsfreien Organs zu unterrichten und diese aus wichtigem Grund abzurufen (Art. 20 Abs. 2 zweiter Satz B-VG). § 29d Abs. 1 zweiter und dritter Satz sehen nunmehr ein solches Aufsichtsrecht der Landesregierung vor. Die Abberufungsrechte finden sich in § 29f.

§ 29e Abs. 4: Gemäß Art. 20 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungs-

fragen, ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006, S. 23, haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass zu den Befugnissen der von den Mitgliedstaaten bezeichneten Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung auch zählt, auf geeigneter Ebene mit entsprechenden europäischen Einrichtungen, wie beispielsweise einem künftigen Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen, verfügbare Informationen auszutauschen. Im Hinblick auf die dem Diskriminierungsschutz zukommende Bedeutung im Allgemeinen soll sich diese Befugnis auf alle Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und zudem auch auf den Informationsaustausch mit anderen Einrichtungen des Landes Burgenland (zB die Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten,...), des Bundes oder der übrigen Bundesländer beziehen (siehe dazu auch § 30 Abs. 8 für die oder den Antidiskriminierungsbeauftragten).

§ 29g Abs. 2: Die in Abs. 2 vorgesehene Regelung ist § 22a Abs. 2 B-GIBG nachgebildet. Hiernach ist die Gleichbehandlungskommission nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz zuständig, wenn ein Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betrifft. Das in § 29b Abs. 2 Z 2 Bgld. ADG genannte Mitglied ist in diesem Fall Mitglied der zuständigen Kommission.

Die hiernach nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz für zuständig erklärte Kommission hat für die Gutachtenserstellung die Bestimmungen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes sowie im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer die entsprechenden Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Behinderteneinstellungsgesetzes mit anzuwenden.

§ 29h: Gemäß § 40 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind in Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung die §§ 1 und 2, 13 bis 20b, 23, 23a Abs. 1 bis 8, 25, 27, 29 und 31 dieses Bundesgesetzes mit den in § 40 Z 1 bis Z 12 vorgesehenen Maßgaben und gemäß § 7r Behinderteneinstellungsgesetz die §§ 7b bis 7q dieses Bundesgesetzes, mit der Maßgabe, dass soweit darin den Dienstbehörden des Bundes Zuständigkeiten zukommen, an deren Stelle die landesgesetzlich berufenen Organe (Dienstbehörden) treten und, soweit Ersatzansprüche an den Bund eingeräumt sind, diese vom Land zu tragen sind, anzuwenden.

§ 29i Abs. 2 Z 3: Durch § 29i Abs. 2 Z 3 des Gesetzesentwurfs wird der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten das Recht zur Stellung von Anträgen an die Antidiskriminierungskommission zur Erstellung eines Gutachtens eingeräumt (siehe dazu auch schon bisher Antragsrecht der Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 23 Abs. 2 Z 3 Bgld. L-GBG).

§ 29i Abs. 4 letzter Satz: Nach der derzeit geltenden Rechtslage ist ein Antrag an die Kommission nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig. Im Falle einer Belästigung gemäß § 9 soll dieser Antrag nunmehr binnen eines Jahres gestellt werden können. Mit dieser Änderung wird den bundesrechtlichen Vorgaben (§ 23a Abs. 5 B-GIBG) Rechnung getragen.

§ 29i Abs. 5: Abs. 5 bestimmt, dass sich die Antragstellerin oder der Antragsteller von einer Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation im Verfahren vor der Kommission vertreten lassen kann. Gemäß § 32 können die in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie weitere Vereinigungen einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten. Das in § 29i Abs. 5 nunmehr vorgesehene Vertretungsrecht geht über die in § 32 normierte „Streithilfe“ hinaus und dient der Umsetzung der Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG.

§ 29j Abs. 3: In Zusammenhang mit § 29i Abs. 5.

Zu Z 6 (§ 3 Abs. 4):

Gemäß den bisherigen Bestimmungen darf es keine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geben. Der vorliegende Gesetzestext enthält dabei keine Definition des Begriffs der Behinderung. Diese Regelung sieht nunmehr die Definition des Begriffs der Behinderung für den Bereich des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes vor, wobei sich die begriffliche Definition an der entsprechenden Bestimmung des Bundes orientiert (siehe dazu § 3 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2008).

In den Erläuterungen zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005 (siehe 836 der XXII. GP - Regierungsvorlage - Materialien, S. 6f) wird zu § 3 BGStG unter anderem näher ausgeführt, dass „das österreichische Recht verschiedene Behinderungsbegriffe kennt.....und bewusst eine weite Definition der Behinderung gewählt wurde. Eine zu weite Auslegung des Behinderungsbegriffes dieses Bundesgesetzes ist insofern nicht zu befürchten, als ja glaubhaft zu machen ist, dass eine Diskriminierung definitiv aus dem Grund der Behinderung stattgefunden hat. Das Vorliegen einer Behinderung ist im Zweifelsfall von der Person,

die behauptet, behindert im Sinne dieses Gesetzes zu sein, zu beweisen. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer Behinderung ist die abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung einer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einzubeziehen. Jedenfalls wird dann vom Vorliegen einer Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes auszugehen sein, wenn ein ärztlicher Sachverständiger das Vorliegen eines klassifizierbaren Grades der Behinderung im Rahmen eines einschlägigen Verfahrens nach Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung (zB BEinstG, Sozialentschädigungsgesetz, Unfallversicherung oder -versicherung) festgestellt hat. Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann.“

Zu Z 7 und Z 18 (§ 6 Abs. 1 und § 26 Abs. 1):

Der bisherige Gesetzestext hat die gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung von Drittstaatsangehörigen sowie staatenloser Personen, die sich aus deren Rechtsstellung ergibt, nicht einbezogen.

Mit der vorliegenden Änderung soll eine Anpassung an die Gemeinschaftsrechtsrichtlinien (Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG) erfolgen. Die Änderung orientiert sich dabei an den bundesrechtlichen Bestimmungen (vgl. § 13 Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz), wie auch an vergleichbaren Regelungen der Bundesländer (vgl. zB § 30 Abs. 2 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 von Tirol, LGBl. Nr. 1).

Zu Z 8, Z 9 und Z 17 (§ 9 Abs. 2 Z 1 und 3 und § 25 Abs. 1):

Eine Änderung der Definition der Belästigung in § 9 Abs. 2 (und § 25 Abs. 1) ist auf Grund der Kritik der Europäischen Kommission und der daraufhin eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahren gegenüber Österreich (Nr. 2007/2232 und Nr. 2007/2251) erforderlich.

Die Europäische Kommission vertritt die Rechtsansicht, dass die Bestimmungen der Art. 2 Abs. 3 Satz 1 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 2 Abs. 3 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG betreffend die „Belästigung“ in den §§ 9 Abs. 2 und 25 Abs. 1 des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes (wie auch in den entsprechenden bundesrechtlichen sowie landesrechtlichen Bestimmungen anderer Bundesländer) nicht ausreichend umgesetzt worden sind.

Nach Ansicht der Europäischen Kommission liegt eine Belästigung nicht nur dann vor, wenn durch ein Verhalten eine Verletzung der Würde der betroffenen Person oder die Schaffung eines von Einschüchterungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes bewirkt wird, sondern auch dann, wenn dies von der belästigenden Person so bezweckt, von der belästigten Person aber (subjektiv) nicht so empfunden wurde.

Die Bundesregierung hat als Reaktion auf diese Vertragsverletzungsverfahren eine den Bedenken der Kommission Rechnung tragende Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 97/2008, und des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2008, erlassen.

Dies soll auch für den Bereich des Landesrechts übernommen werden und durch die im Entwurf vorgesehenen Änderungen den kritischen Einwendungen der Europäischen Kommission ebenso Rechnung getragen werden.

Zu Z 10, Z 12 bis Z 15 (§ 18 Abs. 1 bis 3, § 20 Abs. 1, 2 und 3):

Die Änderungen des vorliegenden Entwurfs betreffen die angemessene Sanktionierung einer diskriminierenden Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses. Nach der derzeit geltenden Rechtslage kann eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, dessen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber in Verletzung des Diskriminierungsverbotes gekündigt oder vorzeitig beendet wurde, die Unwirksamkeit der Kündigung oder Entlassung geltend machen.

Eine Änderung des bisherigen § 18 ist auf Grund der Judikatur des OGH (OGH 31. August 2005, Zl. 9 Ob A4/05m; 4. Mai 2006, Zl. 9 Ob A81/05k) und der Kritik der Europäischen Kommission (Vertragsverletzungsverfahren Nr. 2007/2232 und Nr. 2007/2251) erforderlich.

Nach der Rechtsprechung des OGH kann auch eine wegen der Schwangerschaft oder der Zurückweisung einer sexuellen Belästigung ausgesprochene Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellen. Diese Rechtsprechung betrifft zwar „nur“ Diskriminierungsfälle aufgrund des Geschlechts, muss jedoch auch bei Beendigungen von Dienstverhältnissen aus Gründen von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Falle sonstiger Ungleichbehandlung berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf diese Judikatur soll daher im Gesetz klargestellt werden, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses auch bei Beendigung in der Probezeit gilt.

Ebenso sollen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen die Sanktionen des Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst werden. Konkret handelt es sich dabei um den Fall, dass der Dienstvertrag zwar aus sachlichen Gründen zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Fällen nicht verlängert wird. In diesen Fällen soll auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden können.

Zu Z 10

§ 18 Abs. 3: Zu den Folgen einer festgestellten Diskriminierung bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses vertritt die Europäische Kommission die Ansicht, dass die derzeit vorgesehenen Sanktion (Fortsetzen des Dienstverhältnisses) im Sinn von Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG nicht ausreichend „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sei. Die Sanktionen sollten auch Schadenersatzleistungen an die Opfer von Diskriminierungen umfassen.

Das in Abs. 3 vorgesehene Wahlrecht der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers, die diskriminierende Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses gegen sich gelten zu lassen und dabei sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden gelten zu machen, oder die Beendigung wie bisher anzufechten, stellt eine wesentliche Neuerung dar.

Zu Z 12 bis Z 15

§ 20: Ausgehend von den im § 18 vorgesehenen Änderungen sind auch die daran anknüpfenden Fristenregelungen im § 20 für die gerichtliche Geltendmachung bzw. die Geltendmachung von Beamtinnen oder Beamten den Neuerungen anzupassen.

Dabei wird auch die Verlängerung der Frist für die Geltendmachung im Falle einer Belästigung (§ 19) auf ein Jahr an die bundesrechtlichen Bestimmungen angeglichen.

Zu Z 11 (§ 19a):

Diese Bestimmung ist an § 19 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und an §18a des Begutachtungsentwurfs zur Änderung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes von Burgenland, angelehnt.

Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des Bundes zur Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, 541 Blg. StenProt. NR, XXIII. GP, S. 5, führen hierzu aus: „Die Praxis hat gezeigt, dass Personen auf Grund desselben Sachverhaltes hinsichtlich mehrere Diskriminierungsgründe diskriminiert werden, zB wird eine Person, weil sie eine Frau und noch dazu einer ethnischen Minderheit zugehörig ist, nicht eingestellt. Durch die vorgesehene Regelung soll - ähnlich wie in § 7j Behinderteneinstellungsgesetz - ausdrücklich klargestellt werden, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist. Damit wird gleichzeitig klargestellt, dass Ansprüche wegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen in ein- und demselben Sachverhalt nicht kumulativ nebeneinander bestehen. Umgekehrt ergibt sich, dass getrennte Sachverhalte, die unterschiedliche Tatbestände erfüllen, nicht einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen sind, zB wenn eine Arbeitnehmerin zunächst belästigt wird und in weiterer Folge in ihrem beruflichen Aufstieg gehindert wird. Die getrennte Betrachtung ist bei getrennten Sachverhalten auch wegen der gegebenenfalls unterschiedlichen Fristen zur Geltendmachung bzw. unterschiedlichen Ober- und Untergrenzen für den Schadenersatz geboten.“

Zu Z 20, Z 21 und Z 23 (Einfügung des 3. Abschnittes „Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte“, Änderungen der §§ 30 und 31):

Die im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Änderungen beinhalten im Wesentlichen die Umbenennung der „Antidiskriminierungsstelle“ bzw. der „Leiterin oder des Leiters der Antidiskriminierungsstelle“ in „die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte“. Dadurch soll die sprachliche Systematik des Bgld. L-GBG (wie auch der bundesrechtlichen Bestimmungen) fortgeführt und zugleich eine Klarstellung der Begrifflichkeiten herbeigeführt werden (Gleichbehandlungsbeauftragte/-er - Antidiskriminierungsbeauftragte/-er).

Zudem wird die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte mit zusätzlichen Aufgaben und Rechten, die den Gleichbehandlungsbeauftragten nach den Bestimmungen des Bundes bzw. jenen des Bgld. L-GBG zukommen (zB Teilnahmerecht an den Sitzungen der Antidiskriminierungskommission, Anfragen von Bediensteten entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Kommission weiterzugeben) ausgestattet. Zu den im § 30 Abs. 8 normierten Informationsaustauschrecht siehe die obigen Ausführungen zu § 29e Abs. 4 (Z 19).

Zu dem im § 31 Abs. 4 vorgesehenen (neuen) Aufsichtsrecht der Landesregierung siehe die obigen Ausführungen zu § 29d Abs. 1 (Z 19).

Zu Z 22 (§ 30a):

Mit dem Gesetz LGBl. I Nr. 82/2005 hat der Bund den Schutz vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung neu geregelt. Dabei wurden allgemeine Regelungen zum Schutz vor Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen in das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG, der Schutz von Behinderten vor Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis in das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) aufgenommen. Die Regelungen des BEinstG beziehen sich gleichermaßen auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Privatwirtschaft, auf Bedienstete des Bundes und auf in einem Dienstverhältnis zum Land stehende Lehrerinnen und Lehrer.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht wurden durch die o.a. Änderungen eine vom übrigen Gleichbehandlungsrecht abweichende Sonderregelung vorgesehen. Auf den Diskriminierungstatbestand der Behinderung gestützte Rechtsansprüche von Bediensteten können nur nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beim Bundessozialamt gelten gemacht werden. Dieses Schlichtungsverfahren ist somit (Prozess-)Voraussetzung für die Durchsetzung von Schadenersatz- und sonstigen Ansprüchen im Gerichts- und Verwaltungsweg (vgl. die §§ 7k leg. cit.). In Fällen, in denen neben einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung auch eine Diskriminierung aus einem anderen Grund behauptet wird, erstreckt sich dieses Schlichtungsverfahren auf sämtliche Diskriminierungstatbestände (§ 7o leg. cit.).

Für im Dienstverhältnis zum Land stehende Lehrerinnen und Lehrer bestimmt § 7r Z 2 des BEinstG, dass der Landesgesetzgeber ein dem Schlichtungsverfahren vor dem Bundessozialamt vergleichbares Verfahren vorzusehen und zu regeln hat, welches Organ zur Durchführung dieses Verfahrens zuständig ist.

Mit § 30a des vorliegenden Entwurfs soll diesen Regelungserfordernissen entsprochen werden. Dabei wird aus Gründen der Synergie die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte mit der Durchführung dieser Schlichtungsverfahren beauftragt, weil die Antidiskriminierungsstelle schon bisher für die Durchführung von - vergleichbaren - Schlichtungsversuchen zuständig war. Dadurch soll auch eine klare Abgrenzung zwischen den Aufgaben der Antidiskriminierungskommission (Gutachtenserstellung) und jenen der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten (Schlichtungsgespräche und -verfahren) statuiert werden.

In den Erläuterungen zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005 finden sich zu § 7k des BEinstG (Materialien zur Regierungsvorlage, 836 der Beilagen XXII. GP - Regierungsvorlage - Materialien, S. 15) folgende Ausführungen: „Die Vorschaltung einer Schlichtung erfolgt auch im Hinblick der Entlastung der Gerichte. Es ist - insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Mediation - zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Diskriminierungsfälle im Schlichtungsverfahren einer gütlichen Einigung zugeführt werden und nicht zu Gericht kommen wird.“

Diesen bundesrechtlichen Vorgaben soll durch das in § 30a des vorliegenden Entwurfs vorgeschlagene, zwingende Schlichtungsverfahren für die Landeslehrerinnen und Landeslehrer Rechnung getragen werden.

Für alle anderen Landesbediensteten wie auch für alle Gemeindebediensteten besteht auch weiterhin die Möglichkeit, sich an die Antidiskriminierungsbeauftragte oder den Antidiskriminierungsbeauftragten zu wenden bzw. einen Antrag auf Gutachtenserstellung an die (neu eingerichtete) Antidiskriminierungskommission zu stellen.

Angesichts dessen, dass das Schlichtungsverfahren lediglich eine Vorstufe zur Beschreitung des formalen Rechtsweges darstellt, beschränken sich die verfahrensrechtlichen Regelungen auf die grundlegenden Regelungen über die Einleitung, den Gang und das Ende des Verfahrens.

Zu Z 24 (§ 32a):

Gemäß den Art. 11 Abs.1 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 13 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes voranzubringen, verpflichtet.

Die Art. 12 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 14 der Richtlinie 2000/78/EG sehen in der gleichen Absicht die Förderung des Dialogs mit geeigneten Nichtregierungsorganisationen vor.

Die im Entwurf vorgeschlagene Bestimmung dient der Einhaltung dieser oben angeführten gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben.

Zu Z 25 (§ 34):

Aktualisierung eines Fremdnormenzitats.

Zu Z 26 (§ 35a):

§ 35a normiert die Fortführung der Tätigkeiten des Leiters der Antidiskriminierungsstelle bis zum Ablauf seiner oder ihrer Funktionsperiode sowie die Verpflichtung der Landesregierung, die in §§ 29b ff vorgesehene Antidiskriminierungskommission binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes einzurichten.

Zu Z 27 (§ 36 Abs. 2):

Berichtigung eines Zitierfehlers.

Zu Z 28 (§ 36 Abs. 4):

Abs. 4 regelt die unterschiedlichen Inkrafttretenszeitpunkte, wobei sich die in Abs. 4 Z 3 vorgesehene Inkrafttretensbestimmung aufgrund eines fehlerhaften Zitats und deren nunmehrigen Novellierung in § 36 Abs. 2 ergibt.