Tätigkeitsbericht
der Antidiskriminierungsbeauftragten
gemäß § 30 Abs. 4 Bgld. ADG

Berichtszeitraum
2022 bis 2024

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG UND GESETZLICHE GRUNDLAGE 3

2. ANTIDISKRIMINIERUNGSBEAUFTRAGTE 4

2.1. AUFGABEN 4

2.2. PERSONELLE ÄNDERUNGEN 8

3. TÄTIGKEITEN 8

3.1. ANTIDISKRIMINIERUNG 9

3.2. ÜBERWACHUNG DIGITALE BARRIEREFREIHEIT VON WEBSITES UND MOBILEN ANWENDUNGEN 11

3.3. EXTERNE MELDESTELLE FÜR MELDUNGEN GEMÄß BGLD. HSCHG 14

4. AUSBLICK 19

1. Einleitung und gesetzliche Grundlage

Das 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) sieht im 4. Hauptstück – Mit der Antidiskriminierung befasste Personen und Institutionen – unter § 30 Absatz 4 vor, dass die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31.Jänner 2013, über ihre Tätigkeit zu berichten hat. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

Gesetzliche Grundlage

Der Regelungsgegenstand des **Burgenländischen Antidiskriminierungsgesetzes – Bgld. ADG** (LGBl. Nr. 84/2005) umfasst 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 für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, für Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände und für Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

Ebenso wird die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den Angelegenheiten Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, Bildung, den Zugang zu und die Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung, sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderer Art von selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit; Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- beziehungsweise Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen, bestimmt.

Darüber hinaus wurde in Umsetzung der Web-Zugänglichkeits-RL vom Burgenländischen Landtag mit der Novelle 2018 (LGBl. Nr. 39/2018 vom 16. Juli 2018) das 4a. Hauptstück „Barrierefreiheit von Websites und mobile Anwendungen“ in das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz aufgenommen. Demnach haben Websites und mobile Anwendungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper

und der sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang zu entsprechen.

Gemäß § 31b Bgld. ADG hat die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte wiederkehrend zu überwachen, inwieweit Websites und mobile Anwendungen der in § 31a Abs. 1 erster Satz angeführten öffentlichen Stellen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach § 31a Abs. 2 und der hierzu erlassenen Verordnung entsprechen und hierüber jedes dritte Jahr einen Bericht zu erstellen und diesen der Landesregierung vorzulegen.

Mit dem Gesetz vom 7. April 2022 über die Einrichtung von Hinweisgebersystemen und den Schutz von Hinweisgebern (**Burgenländischen Hinweisgeberschutzgesetz – Bgld. HSchG**), LBGl. Nr. 26/2022 wurde die Richtlinie EU 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019, S 17 (kurz: Whistleblower-RL), umgesetzt.

Gemäß § 16 Abs. 1 Bgld. HSchG hat der Bgld. Antidiskriminierungsbeauftragte Meldungen sowie Informationen über Verstöße entgegenzunehmen und zu dokumentieren, die erforderlichen Folgemaßnahmen zu ergreifen sowie bei der zuständigen Stelle auf die Ergreifung von Folgemaßnahmen hinzuwirken und dem Hinweisgeber Rückmeldung zu erstatten.

2. Antidiskriminierungsbeauftragte

2.1. Aufgaben

§ 30 Bgld. ADG

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

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

1. Befassung mit allen die Gleichbehandlung betreffenden Fragen im Sinne dieses Gesetzes und allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung, soweit diese Angelegenheiten betreffen,

die in Gesetzgebung und Vollziehung Landessache sind, sowie Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbots der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz, insbesondere Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres oder seines Vertretungsbereichs zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Antidiskriminierungskommission weiterzugeben;

2. Formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sofern die betroffenen Personen mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind;
3. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sowie Zurverfügungstellung von entsprechenden Informationen an die Öffentlichkeit, insbesondere Informationen zur Anwendung des Unionsrechts im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit;
4. Pflege und Förderung des Sozialen Dialogs (§ 32a);
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen;
6. Antragstellung an die Antidiskriminierungskommission auf Erstellung eines Gutachtens;
7. Durchführung von Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz;
8. Überwachung der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen von öffentlichen Stellen und Behandlung von Beschwerden betreffend die Verletzung der Anforderungen an einen barrierefreien Zugang (§ 31b);
9. Funktion als externe Meldestelle für Meldungen nach dem Burgenländischen Hinweisgeberschutzgesetz - Bgld. HSchG, LGBl. Nr. 26/2022.

(3) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung nach den §§ 4 bis 10 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, der eine ihr oder ihm zugeführte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar bei der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. In diesen Angelegenheiten sind die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte von der betroffenen 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 2013, über ihre Tätigkeit zu berichten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

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

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

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

(8) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte kann, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach Abs. 6 nicht entgegenstehen, mit anderen Einrichtungen des Landes, die sich mit Fragen des Diskriminierungsschutzes befassen, sowie mit in diesem Bereich tätigen Einrichtungen des Bundes, der anderen Bundesländer und der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Informationen austauschen. Im Anwendungsbereich der Richtlinie 2014/54/EU kann die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte mit anderen Kontaktstellen und mit bestehenden Informations- und Unterstützungsdiensten auf Unionsebene Informationen austauschen und zusammenarbeiten.

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

§ 30a Bgld. ADG – Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

(1) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat über Antrag der oder des 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 Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2017, betroffenen Landeslehrerin oder Landeslehrers ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Gleiches gilt in Bezug auf Personen, die behaupten, dass das Dienstverhältnis zum Land Burgenland als Landeslehrerin oder als Landeslehrer auf Grund einer vorliegenden Behinderung in diskriminierender Weise nicht begründet beziehungsweise ihre Bewerbung aus diesem Grund nicht berücksichtigt worden ist.

(2) Macht eine betroffene Person im Sinne des Abs. 1 sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots der Behinderung als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern geltend, so ist dem Schlichtungsverfahren die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der

Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 Abs. 1 Z 1 Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung) beizuziehen.

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

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

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

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

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

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

§ 31b Bgld. ADG – Überwachung, Beschwerden

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

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

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

Gemäß § 31 Abs. 4 Bgld. ADG ist die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte bei der Ausübung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Tätigkeiten unabhängig und an keine Weisungen gebunden (Verfassungsbestimmung). Die Landesregierung hat das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung zu unterrichten.

§ 16 Bgld. HSchG - Verfahren für externe Hinweise und Folgemaßnahmen

(1) Der Bgld. Antidiskriminierungsbeauftragte hat Meldungen sowie Informationen über Verstöße entgegenzunehmen und zu dokumentieren, die erforderlichen Folgemaßnahmen zu ergreifen sowie bei der zuständigen Stelle auf die Ergreifung von Folgemaßnahmen hinzuwirken und dem Hinweisgeber Rückmeldung zu erstatten.

2.2. Personelle Änderungen

Im Berichtszeitraum kam es zu personellen Änderungen. Herr WHR Mag. Klaus Mezgolits hat seine Funktion im Feber 2023 beendet.
Gemäß § 31 Abs. 1 Bgld. ADG wurde Frau Mag.ª Monika Stiglitz (seit 04.05.2024 Mag.ª Monika Dax) ab 1. März 2023 auf die Dauer von 5 Jahren zur Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt. Diese Funktion hat sie neben derzeitigen und künftigen Funktionen innerhalb des Amtes der Landesregierung oder sonstiger Dienststellen wahrzunehmen.

Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2021 wurde Frau Mag.ª Dax zur Bezirkshauptmann Stellvertreterin der Bezirkshauptmannschaft Oberwart bestellt (Beschäftigungsausmaß 75%, 30 Wochenstunden). Ihr obliegt die Leitung des Referates 2 – Sicherheit und Verkehr, an der Bezirkshauptmannschaft Oberwart.

3. Tätigkeiten

Hinsichtlich der Tätigkeiten von Herrn WHR Mag. Mezgolits liegt der Antidiskriminierungsbeauftragten keinerlei Dokumentation vor bzw. konnte seitens der Geschäftsstelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung auch keine übermittelt werden. Die nachfolgend angeführten Tätigkeiten beziehen sich daher auf den Zeitraum 1. März 2023 bis 31. Jänner 2024.

3.1. Antidiskriminierung

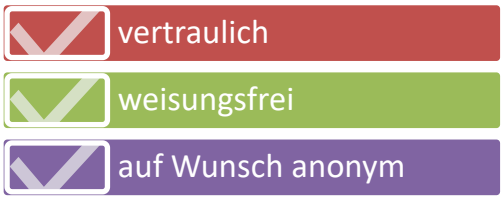
Die Antidiskriminierungsbeauftragte ist zum einen für Bedienstete des Landes sowie der Gemeinden und Gemeindeverbände Ansprechperson und berät in diesem Zusammenhang vor allem im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf. Sie ist aber auch Ansprechperson für alle Personen, die sich in Angelegenheiten des Landes Burgenland und der Gemeinden, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen, diskriminiert fühlen (Gesundheit, Soziales, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, Zugang zu und die Erweiterung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit).

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist, wenn Menschen in vergleichbaren Situationen schlechter behandelt werden, diese Schlechterbehandlung an ein schützenswertes Merkmal anknüpft und kein sachlicher Rechtfertigungsgrund für eine unterschiedliche Behandlung vorliegt.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht zeigt Benachteiligungen von Personen auf, die sich an die Antidiskriminierungsbeauftragte gewandt haben. Zum Teil erfolgt die Kontaktaufnahme schriftlich, zum Teil erfolgt sie telefonisch. Nicht immer stimmt das, was Menschen allgemein unter Diskriminierung verstehen oder als solche empfinden mit dem überein, was juristisch im Sinne des Gesetzes unter Diskriminierung verstanden wird. Es hat immer eine Prüfung im konkreten Einzelfall stattzufinden.

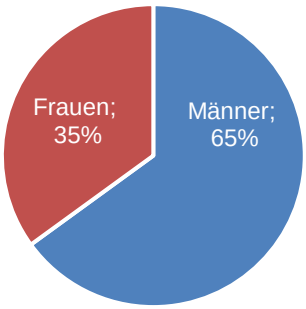
Die Beratung erfolgt in jedem Fall:



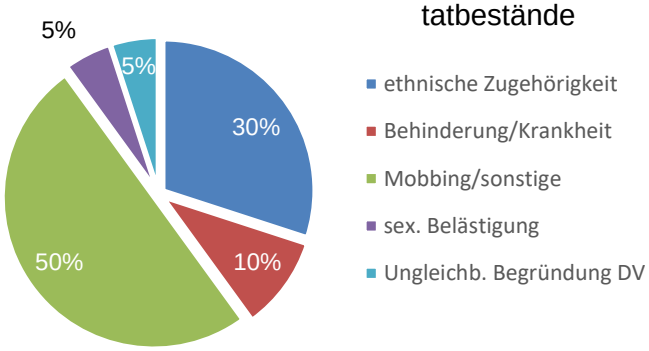
Beschwerden:

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20 Beschwerden an die Antidiskriminierungsbeauftragte aufgrund behaupteter Diskriminierungen herangetragen (2023: 8; 2024: 12). Alle im Berichtszeitraum bearbeiteten Fälle konnten abgeschlossen werden.

Beratungsanfragen nach Geschlecht



Diskriminierungs-tatbestände



Darüber hinaus kam es zu mehreren telefonischen Anfragen, welche überwiegend kurzfristig und unmittelbar durch Beratung erledigt werden konnten. Es mehrten sich im Berichtszeitraum Anrufe von Menschen, welche sich über Mobbing am Arbeitsplatz beschwerten. Ebenso wurden Anfragen beantwortet bzw. bearbeitet, welche nicht unter die gesetzlichen Diskriminierungstatbestände fielen. Die persönliche Betroffenheit und Kränkung von diskriminierten oder belästigten Personen ist oftmals groß und darf daher bei der Auseinandersetzung mit dem Anliegen nicht vernachlässigt werden. Da bei Unzuständigkeit ein Weiterverweis der Betroffenen an die zuständige Stelle oder Institution erfolgt, stellen selbst Anfragen, welche nicht den Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsbeauftragten betreffen, oftmals einen erheblichen Arbeits- bzw. Zeitaufwand dar.

Objektivierungskommission:

Die Antidiskriminierungsbeauftragte nahm im Berichtszeitraum an den Sitzungen der Objektivierungskommission des Landes teil. Sie wurde jeweils online über Webex zugeschaltet.
Darüber hinaus erfolgte die Teilnahme mit beratender Stimme an den Sitzungen der Objektivierungskommissionen für die Ernennung des Präsidenten und der Vizepräsidentin des Landesverwaltungsgerichts Burgenland gem. § 21 Abs. 3 LVwGG.

Antidiskriminierungskommission:

Im Jahr 2023 wurde durch die Antidiskriminierungsbeauftragte eine Beschwerde aufgrund einer behaupteten Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses (§ 4 Abs. 1 Zi 1 Bgld. ADG) zur Erstattung eines Gutachtens gem. § 29h Abs. 2 Zi. 3 Bgld. ADG an die Vorsitzende der Antidiskriminierungskommission übermittelt. Die Antidiskriminierungskommission hat im Jahr 2024, innerhalb der gesetzlichen Frist, ein Gutachten erstellt, das Verfahren ist abgeschlossen.

Konferenzen:
Es erfolgte die Teilnahme an der 15. und 16. Konferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten in Wien und Linz.

3.2. Überwachung Digitale Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen

Die Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und Apps öffentlicher Stellen (externer Link) ABl. Nr. L327 vom 02.12.2016 (im Folgenden Web-Zugänglichkeits-RL) schreibt die barrierefreie Gestaltung von digitalen Angeboten der öffentlichen Hand in den Mitgliedstaaten der EU vor. In Österreich wurde die Richtlinie auf Bundesebene in Form des Web-Zugänglichkeits-Gesetzes (WZG) und auf Bundesländer-Ebene in Form von neun entsprechenden Landesgesetzen übernommen.

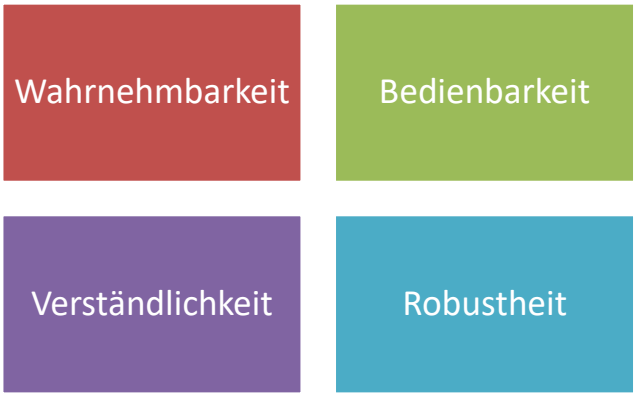
In Umsetzung der Web-Zugänglichkeits-RL wurde vom Burgenländischen Landtag mit der Novelle 2018 (LGBl. Nr. 39/2018 vom 16. Juli 2018) das 4a. Hauptstück „Barrierefreiheit von Websites und mobile Anwendungen“ in das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz (Bgld. ADG) aufgenommen und wurde von der Burgenländischen Landesregierung am 4. Juni 2019 die Web-Zugänglichkeits-VO beschlossen (LGBl. Nr. 41/2019).

Worum geht es bei der Digitalen Barrierefreiheit?

Eine barrierefreie Website oder mobile Anwendung ist technisch so gestaltet, dass sie alle Menschen gut nutzen können, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Jede:r profitiert von einer klaren Struktur, guten Kontrasten und einer einfachen Bedienbarkeit. Barrieren können fehlende Alternativtexte bei Bildern, eine unlogische Überschriftenstruktur oder zu geringe Farbkontrastwerte sein. Aber auch zu komplexe Sprache oder Inhalte, die von assistierenden Technologien wie z. B. Screenreadern nicht interpretiert werden können, erschweren Nutzer:innen die Bedienung.

Ein international anerkannter Standard – die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) (externer Link) – beschreibt, wie eine Website oder App beschaffen sein sollte, um barrierefrei nutzbar zu sein.

Die WCAG umfassen vier Prinzipien, die verdeutlichen, worum es bei digitaler Barrierefreiheit geht:



- **Wahrnehmbar:** Die Inhalte der Website oder App müssen für die Nutzer:innen wahrnehmbar sein. Das heißt, dass Inhalte auch dann wahrgenommen werden können, wenn ein Sinn (oder mehrere Sinne), beispielsweise der Sehsinn, fehlt. Dafür müssen zum Beispiel informationstragende Bilder Alternativtexte haben und Videos müssen Untertitel haben.
- **Bedienbar:** Die Nutzer:innen müssen die Navigation und User-Interface-Komponenten bedienen können. Zum Beispiel muss die Navigation und Bedienung ohne Computermaus und nur mit der Tastatur möglich sein.

- **Verständlich:** Die Information und Bedienung der Website oder App müssen für die Nutzer:innen verständlich sein. Zum Beispiel muss die Navigation einer Website oder App einheitlich sein und Eingabefelder müssen aussagekräftig beschrieben sein.
- **Robust:** Die Inhalte müssen von unterschiedlichen User Agents (z. B. verschiedene Webbrowser, assistierende Technologien wie Screenreader etc.) interpretiert werden können.

Entsprechend § 31b Bgld. ADG hat die Antidiskriminierungsbeauftragte wiederkehrend zu überwachen, inwieweit Websites und mobile Anwendungen der in § 31a Abs. 1 erster Satz angeführten öffentlichen Stellen den Anforderungen an einen barrierefreien Zugang nach § 31a Abs. 2 und der hierzu erlassenen Verordnung entsprechen und hierüber jedes dritte Jahr einen Bericht zu erstellen und diesen der Landesregierung vorzulegen. Der Bericht ist erstmals bis zum 1. Oktober 2021 zu erstellen.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte hat den Bericht über die Jahre 2022 bis 2024 am 24. September 2024 im Wege der Geschäftsstelle beim Amt der Burgenländischen Landesregierung der Burgenländischen Landesregierung vorgelegt.

Die Ergebnisse der Reports über die vereinfachte Prüfung der Websites der öffentlichen Stellen gem. Bgld. ADG in den Jahren 2021 bis 2024 zeigen zusammengefasst, dass von Jahr zu Jahr weniger Websites den geprüften Barrierefreiheitsanforderungen entsprechen. Die Barrierefreiheitskriterien werden immer häufiger nicht erfüllt.
Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden über Websites und mobile Anwendungen an die Antidiskriminierungsbeauftragte übermittelt.

Weder die Web-Zugänglichkeits-RL, noch das Bgld. ADG sieht Sanktionen für die Nichterfüllung der Barrierefreiheits-Kriterien vor. An die Umsetzung der Barrierefreiheits-Kriterien kann daher einerseits nur appelliert und andererseits diesbezügliche Informationsmöglichkeiten bereitgestellt und Bewusstseinsbildung betrieben werden.

Geplante Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und barrierefreien Gestaltung von Websites und mobilen Anwendungen umfassen u.a. Fortbildungsangebote in Form von Online-Kursen und Webinaren, welche in Zukunft von der Akademie Burgenland angeboten werden. Zu diesen Fortbildungen sollen zuständige Landes- und Gemeindebedienstete eingeladen werden.

Konferenzen:
Die Antidiskriminierungsbeauftragte hat an den regelmäßig stattfindenden Austausch-Meetings Bund/Bundesländer zur Web-Accessibility-Richtlinie teilgenommen (online).

3.3. Externe Meldestelle für Meldungen gemäß Bgld. HSchG

Mit dem Gesetz vom 7. April 2022 über die Einrichtung von Hinweisgebersystemen und den Schutz von Hinweisgebern (Burgenländischen Hinweisgeberschutzgesetz – Bgld. HSchG), LBGl. Nr. 26/2022 wurde die Richtlinie EU 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019, S 17 (kurz: Whistleblower-RL), umgesetzt.

„Informationen über Verstöße“ sind Informationen, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße, die in der Organisation, in der der Hinweisgeber tätig ist oder war, oder in einer anderen Organisation, mit der der Hinweisgeber aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit in Kontakt steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie in Bezug auf Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.

„Meldung“ ist die schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße an ein internes oder externes Hinweisgebersystem gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 oder 2 Bgld. HSchG

§ 1 Bgld. HSchG - Gegenstand

(1) Zweck dieses Gesetzes ist die Einrichtung von Hinweisgebersystemen im Kompetenzbereich des Landes für Hinweise auf Verstöße gegen die in § 3 definierten Rechtsbereiche sowie der Schutz von Hinweisgebern bei Meldungen von Verstößen.

(2) Dieses Gesetz regelt

1. die Einrichtung von Hinweisgebersystemen und das Verfahren für die interne Meldung von Verstößen gegen die in § 3 definierten Rechtsbereiche beim Land Burgenland, bei den Gemeinden, bei den Städten mit eigenem Statut, bei den durch Landesgesetz eingerichteten Gemeindeverbänden, bei den durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörpern, bei den sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts und bei juristischen Personen, deren Organisationsrecht durch Landesgesetz geregelt wird,
2. die Einrichtung eines Hinweisgebersystems und das Verfahren für die externe Meldung von Verstößen gegen die in § 3 definierten Rechtsbereiche in den Angelegenheiten der Gesetzgebung des Landes und

3. den mit Meldungen nach Z 1 und 2 im Zusammenhang stehenden Schutz von Hinweisgebern und sonstigen mit ihnen in Verbindung stehenden Personen vor Benachteiligungen in Angelegenheiten, die in der Gesetzgebung Landessache sind.

§ 2 Bgld. HSchG – Persönlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Hinweisgeber, die aufgrund einer beruflichen Verbindung zu einem Rechtsträger des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts Informationen über Verstöße in den Rechtsbereichen nach § 3 erlangt haben und diese an ein Hinweisgebersystem nach § 1 Abs. 2 Z 1 oder 2 melden.

(2) Die Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern nach diesem Gesetz gelten, soweit einschlägig, auch für

1. natürliche Personen, die Hinweisgeber bei der Meldung in einem beruflichen Kontext unterstützen und deren Unterstützung vertraulich sein sollte,
2. Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Vergeltungsmaßnahmen erleiden könnten, wie zum Beispiel Kollegen oder Verwandte des Hinweisgebers und für
3. juristische Personen im Eigentum des Hinweisgebers oder für die der Hinweisgeber arbeitet oder mit denen er in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

„Hinweisgeber“ ist eine natürliche Person, die in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erlangte Informationen über Verstöße meldet oder offenlegt (§ 4 Zi 5 Bgld. HSchG).

§ 3 Bgld. HSchG – Sachlicher Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Meldung von Verstößen gegen Landesrecht sowie von Verstößen gegen Unionsrecht und zu dessen Umsetzung ergangene Vorschriften, soweit diese in den Anwendungsbereich der im Anhang der Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (im Folgenden: Richtlinie), ABl. Nr. L 305 vom 26.11.2019 S. 17, aufgelisteten Rechtsakte der Europäischen Union fallen und folgende Bereiche des Unionsrechts betreffen:

1. öffentliches Auftragswesen,
2. Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
3. Produktsicherheit und Produktkonformität,
4. Verkehrssicherheit,
5. Umweltschutz,
6. Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit,
7. Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,

8. öffentliche Gesundheit,
9. Verbraucherschutz und
10. Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen.

(2) Dieses Gesetz gilt auch für Meldungen von Verstößen gegen die finanziellen Interessen der Europäischen Union im Sinne von Art. 325 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (im Folgenden: AEUV) sowie gemäß den genaueren Definitionen in einschlägigen Unionsmaßnahmen.

(3) Dieses Gesetz gilt weiters für die Meldung von Verstößen gegen die Binnenmarktvorschriften im Sinne des Art. 26 Abs. 2 AEUV, gegen Unionsvorschriften über Wettbewerb und staatliche Beihilfen und gegen die Binnenmarktvorschriften in Bezug auf Handlungen, die die Körperschaftsteuervorschriften verletzen oder in Bezug auf Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des geltenden Körperschaftsteuerrechts zuwiderläuft.

(4) Für die im Teil II des Anhangs der Richtlinie aufgelisteten sektorspezifischen Rechtsakte der Europäischen Union gilt dieses Gesetz nur insoweit, als es sich dabei um Angelegenheiten der Landesgesetzgebung handelt und die betreffende Frage durch diese sektorspezifischen Rechtsakte nicht verbindlich geregelt ist.

(5) Durch dieses Gesetz werden die Vorschriften über den Schutz von Verschlusssachen, über die rechtsanwaltliche, notarielle und ärztliche Verschwiegenheitspflicht, über das richterliche Beratungsgeheimnis sowie über das Strafprozessrecht nicht berührt. Andere als die in Abs. 1 bis 4 genannten Rechtsvorschriften bleiben durch dieses Gesetz unberührt als die in ihnen enthaltenen Bestimmungen für Hinweisgeber günstiger sind.

Die externe Meldestelle ist nicht zur Entgegennahme anonymer Meldungen und deren Weiterverfolgung im Sinne dieses Gesetzes verpflichtet (§ 5 Abs. 2 Bgld. HSchG).

Die Aufgaben der externen Meldestelle für die Meldung von Verstößen gegen die im sachlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 3 erfassten Rechtsbereiche obliegen, soweit es sich um Angelegenheiten der Gesetzgebung des Landes handelt, dem Burgenländischen Antidiskriminierungsbeauftragten (§13 Abs. 1 Bgld. HSchG).

§ 16 Bgld. HSchG - Verfahren für externe Hinweise und Folgemaßnahmen

(1) Der Bgld. Antidiskriminierungsbeauftragte hat Meldungen sowie Informationen über Verstöße entgegenzunehmen und zu dokumentieren, die erforderlichen Folgemaßnahmen zu ergreifen sowie bei der zuständigen Stelle auf die Ergreifung von Folgemaßnahmen hinzuwirken und dem Hinweisgeber Rückmeldung zu erstatten.

(2) Hinweise sind sorgfältig, vollständig, unparteilich, redlich und vertraulich zu behandeln. Die Meldung von Verstößen muss sowohl schriftlich als auch mündlich erfolgen können. Mündliche Hinweise müssen fernmündlich oder auf Ersuchen des Hinweisgebers innerhalb von zwei Wochen höchstpersönlich gegeben werden können.

(3) Das Einlangen einer Meldung ist dem Hinweisgeber unverzüglich, jedoch spätestens binnen sieben Tagen ab ihrem Einlangen, schriftlich zu bestätigen. Hiervon ist abzusehen, sofern sich der Hinweisgeber ausdrücklich gegen eine Bestätigung ausgesprochen hat oder hinreichender Grund zur Annahme besteht, dass die Bestätigung über das Einlangen der Meldung den Schutz der Identität des Hinweisgebers beeinträchtigen würde.

(4) Hinweise, für die eine andere externe Stelle zuständig ist, sind an die zuständige externe Stelle des Bundes oder eines anderen Landes auf sichere Weise weiterzuleiten. Von der Weiterleitung ist der Hinweisgeber zu verständigen.

(5) Jeder Hinweis ist von dem Bgld. Antidiskriminierungsbeauftragten unverzüglich auf seine Stichhaltigkeit zu überprüfen. Der Hinweisgeber ist erforderlichenfalls um weitere Informationen oder um Präzisierung der Meldung zu ersuchen. Die externe Meldestelle ergreift die erforderlichen Folgemaßnahmen oder wirkt auf die Ergreifung von Folgemaßnahmen bei der zuständigen Stelle hin. Diese Stellen haben die Bestimmungen dieses Gesetzes über den Schutz von Hinweisgebern und anderen Personen, die in der Meldung erwähnt werden, anzuwenden.

(6) Enthält eine Meldung Informationen über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, so dürfen diese nicht für Zwecke benutzt oder offengelegt werden, die über das für ordnungsgemäße Folgemaßnahmen erforderliche Maß hinausgehen.

(7) Eine Rückmeldung ist dem Hinweisgeber spätestens drei Monate nach dem Einlangen der Meldung zu übermitteln. In hinreichend begründeten Fällen kann die Rückmeldung binnen sechs Monaten nach dem Einlangen der Meldung erfolgen. In diesen Fällen sind dem Hinweisgeber die Gründe hierfür mitzuteilen.

(8) Der Bgld. Antidiskriminierungsbeauftragte hat dem Hinweisgeber das Ergebnis des Prüfungsverfahrens der Meldung und die ergriffenen Folgemaßnahmen mitzuteilen, sofern dem nicht überwiegend öffentliche oder private Interessen entgegenstehen.

(9) Der Bgld. Antidiskriminierungsbeauftragte hat den Hinweisgeber beim Kontakt mit den für den Schutz vor Repressalien zuständigen Behörden und Gerichten wirksam zu unterstützen.
(10) Das Amt der Burgenländischen Landesregierung hat die externe Meldestelle bei ihren Aufgaben im Sinne des Abs. 1 zu unterstützen.

Der Antidiskriminierungsbeauftragte hat eingelangte Meldungen in Form anonymisierter und aggregierter Daten statistisch zu erfassen. Diese Daten sind

jeweils für den Zeitraum eines Kalenderjahres in einer Jahresübersicht zusammenzuführen und dem zuständigen Bundesministerium zur Erstellung eines gesamtösterreichischen Berichts an die Europäische Kommission spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu übermitteln (§ 17 Bgld. HSchG).

Im Berichtszeitraum sind 6 Meldungen bei der Antidiskriminierungsbeauftragten eingelangt (2023: 1, Hinweis Nr. #004; 2024: 5, Hinweis Nr. #005 bis Hinweis Nr. #009). Alle eingelangten Meldungen erfolgten anonym im Wege des Hinweisgebersystems. Das Hinweisgebersystem („AdvoWhistle“ vormals „iWhistle“) garantiert den Schutz der Identität und Anonymität von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern und ermöglicht eine geschützte Kommunikation zwischen Hinweisgeber bzw. Hinweisgeberin und externer Meldestelle.
Trotz mehrfacher Aufforderung wurde in keinem Fall der persönliche Geltungsbereich bekannt gegeben. Ebenso wurden in keinem Fall weiterführende, pauschale Behauptungen konkretisierende Informationen übermittelt, sodass Folgemaßnahmen nicht gesetzt werden konnten. Teilweise haben sich Meldungen im Rahmen der Prüfung der Stichhaltigkeit als falsch herausgestellt. Die Bearbeitung der einzelnen Meldungen erfolgte stets unter Einhaltung des in § 16 Bgld. HSchG beschriebenen Verfahrens und unter Beiziehung der entsprechenden Fachabteilungen beim Amt der Burgenländischen Landesregierung.

<u>Konferenzen:</u>
Es erfolgte die Teilnahme an den „Jährlichen Treffen der externen Meldestellen und Bundesministerien gem. § 19 Abs. 2 HSchG“ (online).

Die Antidiskriminierungsbeauftragte hat an der Erstellung der Datenschutz-Folgenabschätzung gem. § 335 DSGVO für das „Externe Hinweisgebersystem („iWhistle“) des Landes Burgenland beim Amt der Burgenländischen Landesregierung gemäß Bgld. HSchG, LGBl. 26/2022“ mitgewirkt.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum stets unkompliziert, rasch und äußerst kompetent von den Fachabteilungen des Amtes der Burgenländischen Landesregierung unterstützt.

4. Ausblick

Mit Unterstützung der Geschäftsstelle werden derzeit die Inhalte hinsichtlich Diskriminierung auf der Website des Landes Burgenland überarbeitet, mit Beispielen hinterlegt und in einfacher Sprache abrufbar gemacht. Die Kommunikation der Aufgaben und Zuständigkeiten sowie Abgrenzungen der externen Meldestelle hinsichtlich Hinweisgebersystem wird ebenfalls in diesem Zug überarbeitet und klarer gestaltet.

Die Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen von öffentlichen Stellen (Land, Gemeinden) wird forciert und soll auf Bereiche über den gesetzlichen Regelungstatbestand hinaus ausgeweitet werden. Diesbezüglich wurden bereits Gespräche geführt und konnten erste Maßnahmen umgesetzt werden. Weiterführende Gespräche befinden sich in Vorbereitung.

Die Umsetzung von drei EU-Richtlinien in nationales Recht ist in Bearbeitung und beschäftigt neben der Antidiskriminierungsbeauftragten vor allem die entsprechenden Fachabteilungen beim Amt der Burgenländischen Landesregierung.

In weiterer Zukunft soll in einem ersten Schritt ein Schwerpunkt auf den persönlichen Dialog in Form von Beratungsangeboten, Schulungen und die Sensibilisierung im Umgang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz gelegt werden. Die Vernetzung mit Vereinen und Institutionen in diesem Bereich wäre zielführend und könnte die Gesamtsituation positiv beeinflussen.

Oberwart, am 29. Jänner 2025
Die Antidiskriminierungsbeauftragte:

Monika Dax

Mag.[a] Monika Dax