



LAND  
OBERÖSTERREICH

# Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIERUNGS- STELLE

4. TÄTIGKEITSBERICHT  
April 2012 – März 2015



# **4. TÄTIGKEITSBERICHT**

## **April 2012 – März 2015**



## **4. Tätigkeitsbericht der Oberösterreichischen Antidiskriminierungsstelle**

### **Vorwort**

<b>1.</b>	<b>Beratung</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Fallbeispiele</b> .....	<b>5</b>
2.1.	Teurer Einkommens-Nachweis für Ausländer .....	5
2.2.	Eidesstattliche Erklärung von Alleinerziehenden .....	6
2.3.	Fernpendlerbeihilfe: Anrechnung von Unterhaltsleistungen nur dann, wenn die Kinder im gemeinsamen Haushalt leben .....	7
2.4.	Kein Zutritt für Kinder zum Wellnessbereich .....	7
2.5.	Diskriminierende Pensionisten-Ermäßigung der Eurothermen Resorts .....	9
2.6.	Kein Zutritt zum Badezentrum ohne Begleitperson .....	11
2.7.	Behindertengerechte Toilette am See .....	12
2.8.	Kulturgenuss mit Barrieren .....	13
2.9.	Doppelte Kautions für besachwaltete Mieter .....	14
2.10.	Berufsreifepfung für Gehörlose .....	15
2.11.	Unterschiedliche Karfreitagsregelungen im öffentlichen Dienst .....	16
2.12.	Vaterschaftsfrühkarenz für gleichgeschlechtliche Lebensgefährtin .....	17
2.13.	Hinterbliebenenpension für eingetragene Partner .....	20
2.14.	Besondere Maßnahmen für Dienstnehmer mit Behinderungen .....	22
2.15.	Übernahme von Gebärdensprach-Dolmetschkosten für Dienstnehmer .....	24
2.16.	Österreicher bevorzugt .....	27
2.17.	Herr D.: Das lange Warten auf eine Gemeinde-Wohnung .....	27
2.18.	Herr P.: Keine Bearbeitung des Wohnungsgesuches .....	30
<b>3.</b>	<b>Prävention und Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	<b>34</b>
<b>4.</b>	<b>Vernetzung</b> .....	<b>36</b>
<b>5.</b>	<b>Empfehlungen</b> .....	<b>37</b>
5.1.	Eltern mit Beeinträchtigungen .....	37
5.2.	Wiedereingliederungsmanagement .....	38

5.3.	Empfehlung einer Gesetzesänderung: Pflege- und Hospizfreistellung auch für Kinder eingetragener Partner .....	39
5.4.	Empfehlung einer Gesetzes- bzw. Verordnungsänderung im Rahmen der Oö. Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2014 .....	40
5.5.	Etappenplan zur Barrierefreimachung von Gebäuden .....	42
<b>6.</b>	<b>Durchführung von unabhängigen Untersuchungen iZm dem Diskriminierungsverbot .....</b>	<b>43</b>
<b>7.</b>	<b>Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen .....</b>	<b>43</b>
<b>8.</b>	<b>Fortbildungen .....</b>	<b>44</b>
<b>9.</b>	<b>Der Oö. Monitoringausschuss .....</b>	<b>45</b>
9.1.	Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).....	45
9.2.	Der Oö. Monitoringausschuss .....	45
9.3.	Aufgaben des Oö. Monitoringausschusses .....	47
9.4.	Der Oö. Monitoringausschuss bisher .....	48
9.5.	Besonderheiten des Oö. Monitoringausschusses .....	49
9.6.	Anlaufstelle (Focal Point) und Koordinierungsmechanismus .....	50
9.7.	2013: Staatenprüfung Österreichs zur UN-BRK .....	51
<b>10.</b>	<b>Persönliche Bemerkungen .....</b>	<b>54</b>

## **Anhang**

Glossar .....	56
Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz	

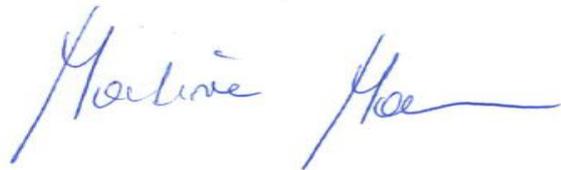
## Vorwort

Der vierte Tätigkeitsbericht der Oö. Antidiskriminierungsstelle markiert ihr bald zehnjähriges Bestehen und liefert neuerlich einen Überblick über die Veränderungen der vergangenen drei Jahre.

Mit der Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2012 wurden die Aufgabenbereiche der Antidiskriminierungsstelle um die Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erweitert. Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und die niederschwelligere Gestaltung unseres Informations- und Beratungsangebotes führte zu einer Steigerung der Fälle und Anfragen, was auch diesen Tätigkeitsbericht etwas umfangreicher ausfallen ließ.

Wie immer möchte ich das Vorwort auch dazu nutzen, mich bei meinen tatkräftigen Unterstützerinnen zu bedanken. Frau Ingeborg Schmid, langgediente Sekretärin der Antidiskriminierungsstelle, ging mit Ende November 2014 in Urlaub und anschließend in Pension, nachdem sie mich neben den Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle auch bei den Anfängen der Gründung des Oö. Monitoringausschusses unterstützt hat. Dass die dadurch entstandene Lücke im Sekretariat der Antidiskriminierungsstelle bis zur Nachbesetzung durch Frau Petra Gilhofer im März 2015 nicht allzu schmerzhaft spürbar war, ist dem Sekretariat des Präsidiums, insbesondere Frau Ingrid Brachner, zu verdanken, die mich bei den administrativen Aufgaben bestens unterstützte.

Bedanken möchte ich mich auch bei den beiden Ferialpraktikantinnen und angehenden Juristinnen Bianca Scherb und Teresa Hofer, die u.a. auch an diesem Tätigkeitsbericht mitgearbeitet haben und das Projekt der Evaluierung von Wohnungsvergabe-Richtlinien der Gemeinden (s. Beschwerden zu Gemeindeangelegenheiten unter Punkt 2) trotz knapper Personalressourcen überhaupt möglich gemacht haben.



Linz, im Mai 2015

Mag. Martina Maurer  
Leiterin der Oö. Antidiskriminierungsstelle

# 1. Beratung

---

Im Zeitraum von April 2012 bis März 2015 war die Antidiskriminierungsstelle mit **349 Beschwerden und Anfragen** von Betroffenen und Interessierten konfrontiert. Im Vergleich zum Dritten Tätigkeitsbericht ergibt dies einen **Zuwachs von 71 %** innerhalb desselben Zeitrahmens.

Aufgrund unterschiedlicher Kompetenzbereiche durch bundes- und landesgesetzlicher Gleichbehandlungsbestimmungen kommt es immer noch vor, dass Personen sich mit Anliegen an die Antidiskriminierungsstelle wenden, die in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Einrichtung oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar) des Bundes fallen. Jedoch konnte der prozentmäßige Anteil jener Anfragen in den letzten drei Jahren von 58 % auf 35 % gesenkt werden. Sowohl der **Anstieg der Zuständigkeit** als auch der Zuwachs an Fällen um mehr als die Hälfte, kann überwiegend auf die vielseitige Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle und das Informationsangebot der gut angenommenen Homepage zurückgeführt werden. Die im letzten Jahr erfolgte Übertragung der Seiten-Inhalte in Leicht-Lesen sowie die Erstellung eines online-Beschwerde-Formulars auf der Homepage konnten das im letzten Tätigkeitsbericht gesetzte Ziel, das Angebot der Antidiskriminierungsstelle leichter zugänglich und nutzbar zu gestalten, verwirklichen.

Zu den Fällen ohne Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle („Sonstiger Grund“) zählen auch jene, bei denen sich Personen mit Sachverhalten an die Antidiskriminierungsstelle gewandt haben, die unter keine der Gleichbehandlungsbestimmungen gefallen sind und daher keine Diskriminierung (→ Glossar) oder Belästigung (→ Glossar) darstellten. Nicht allen Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle liegt eine rechtlich relevante Belästigung oder Diskriminierung zugrunde. Jede basiert jedoch auf einem subjektiven Gefühl und Eindruck von Ungerechtigkeit oder Benachteiligung der Betroffenen. Manchmal kann die Lösung des Konfliktes daher schon bereits in der Erklärung über das Motiv der anderen Partei liegen. Die **persönliche Betroffenheit und Kränkung** von diskriminierten oder belästigten Personen ist oftmals groß und sollte daher bei der Auseinandersetzung mit dem Anliegen der Parteien nicht vernachlässigt werden. Da mir bei Unzuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle ein **Weiterverweis** der Betroffenen an die passende Organisation oder Person ein Anliegen ist, stellen selbst Anfragen, die nicht den Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsstelle betreffen, oftmals einen umfassenderen Arbeitsaufwand dar.

Die Betrauung der Antidiskriminierungsstelle mit der Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (→ Glossar) und die damit einhergehende Öffentlichkeitsarbeit und verstärkte Vernetzung mit Behinderten-Organisationen führte zu einem Anstieg der Anfragen und Beschwerden wegen Diskriminierungen oder Belästigungen aufgrund einer **Behinderung** (→ Glossar).

Der Schwerpunkt dieser Beschwerden lag auch in diesem Berichtszeitraum auf beanstandeten **Barrieren bei Gütern und Dienstleistungen**, die Menschen mit Behinderungen daran hindern, diese (in vollem Umfang) in Anspruch zu nehmen. Unter den Begriff der Barrierefreiheit (→ Glossar) fallen nicht nur die baulichen Barrieren (Stufen, Rampen etc.), sondern auch Kommunikationsbarrieren (zu kleine Schrift,

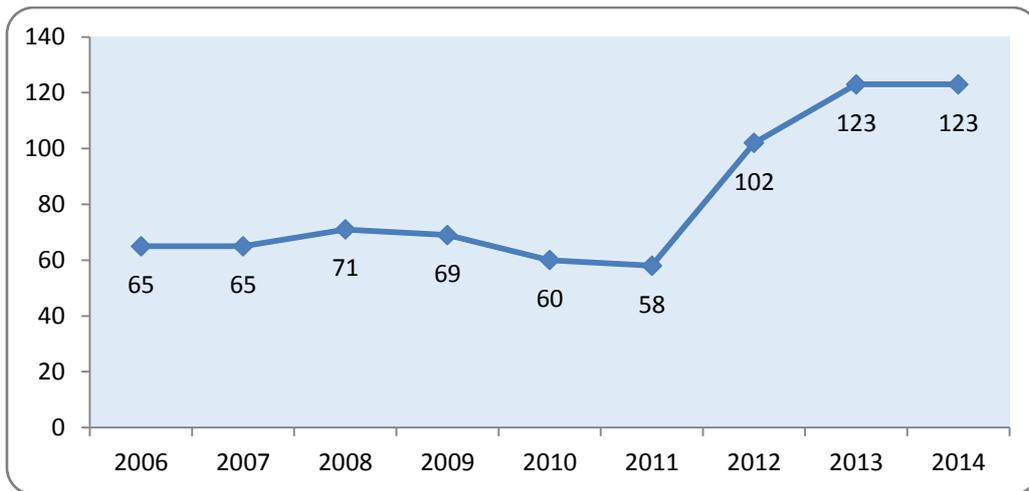


Abb. 1: Entwicklung der Fallzahlen innerhalb der letzten acht Jahre

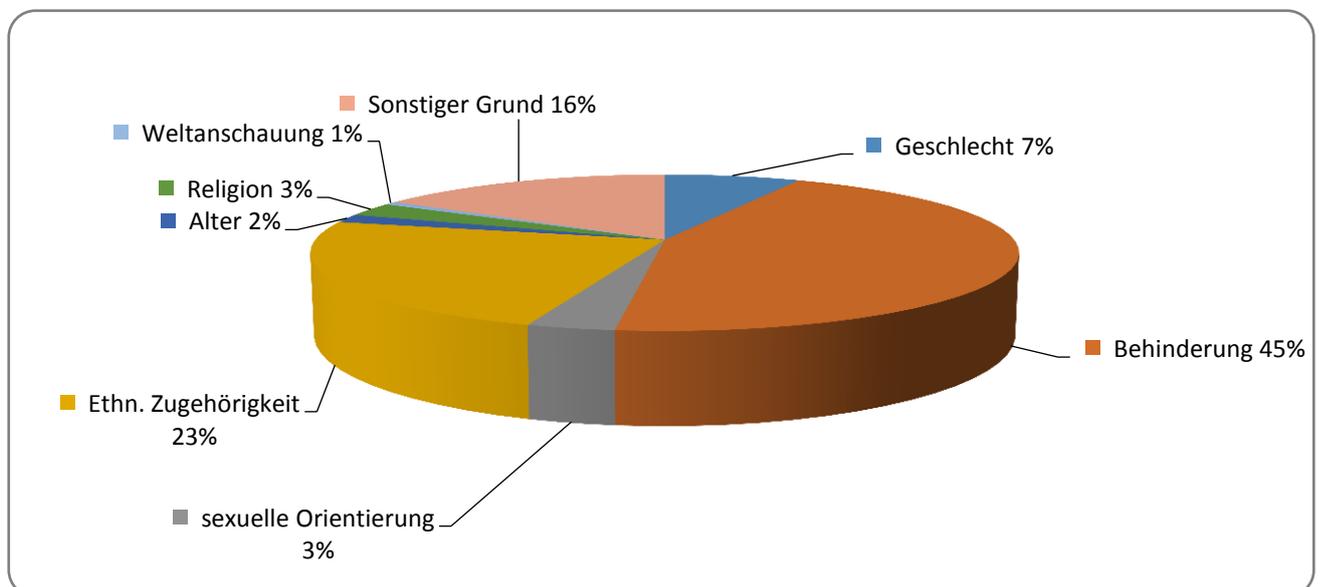


Abb. 2: Prozentuelle Verteilung der Diskriminierungsgründe (Anfragen gesamt)

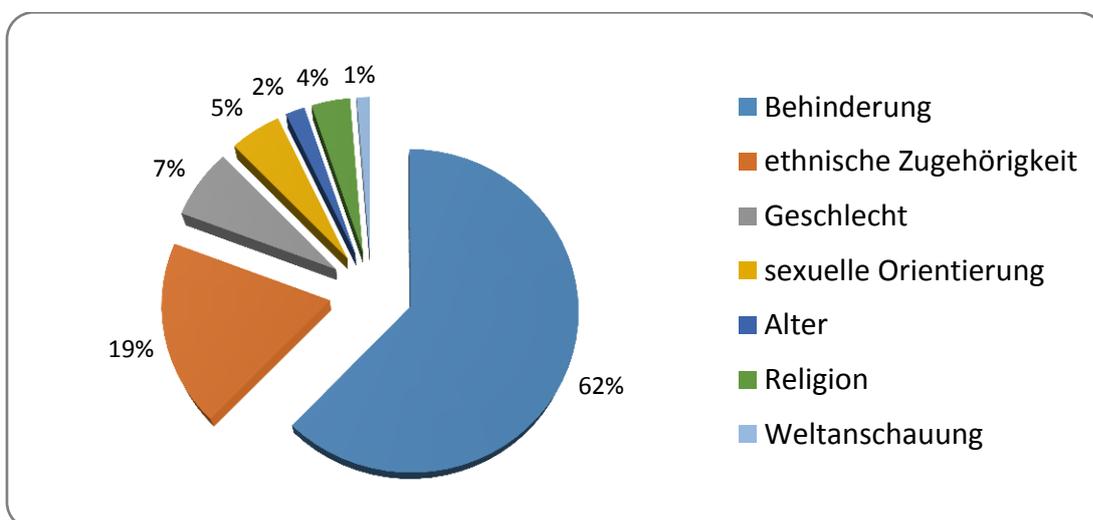


Abb. 3: Prozentuelle Verteilung der Diskriminierungsgründe bei Zuständigkeit

kein Gebärdensprachdolmetsch etc.), intellektuelle Barrieren (schwierige Ausdrücke, komplexe Sachverhalte) sowie soziale Barrieren (Vorurteile gegenüber Personen mit Beeinträchtigungen). Während das Oö. Antidiskriminierungsgesetz mangelnde Barrierefreiheit seit jeher als Diskriminierung verbietet, setzte das 2006 in Kraft getretene Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (→ Glossar) eine Frist von 10 Jahren, um die vorgeschriebene Verpflichtung zur Barrierefreimachung aller öffentlicher Gebäude umzusetzen. Der Ablauf dieser Frist mit Ende dieses Jahres führte in den letzten Monaten nicht nur zu einem verstärkten Bewusstsein bei Menschen mit Behinderungen um ihre Ansprüche und Rechte, sondern auch zu vermehrten Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle von Personen und Einrichtungen, die sich über ihre damit verbundenen Verpflichtungen zur Umsetzung informierten.

Beschwerden zu Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit** (→ Glossar) hingegen sind zwar zahlenmäßig nicht zurückgegangen, nahmen prozentuell gesehen jedoch etwas weniger Platz ein. Nach wie vor wenden sich auch Personen an die Antidiskriminierungsstelle, denen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Akzents oder sonstiger äußerlicher Merkmale, die auf eine fremde Herkunft schließen lassen könnten, der Eintritt in Lokale, die Anstellung in einem Unternehmen oder die Zuteilung einer Wohnung verweigert wurde. Diese Formen der Diskriminierung fallen in den Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar), an die wir Betroffene weiterempfehlen. Zugleich informiere ich bei der Verweigerung von Dienstleistungen, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind auch über die Möglichkeit einer Anzeige nach dem Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG) und verweise an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat), die eine Verwaltungsstrafe verhängen kann.

Die anderen Diskriminierungsgründe wurden vergleichsweise selten vorgebracht. In einigen Fällen lag keine Diskriminierung vor oder ließ sich eine solche nicht (mehr) feststellen. Darunter fallen auch jene Fälle, in denen keine konkrete Beschwerde vorliegt, sondern sich Personen vor einem bevorstehenden Kontakt mit Behörden und öffentlichen Einrichtungen über ihre Rechte erkundigten. Ebenso jene Personen, die sich nach einer Erstberatung dazu entschlossen, keine weiteren Schritte zu unternehmen, wodurch das Vorliegen einer Diskriminierung oder Belästigung rechtlich nicht beurteilt werden kann.

Mit fortschreitendem Bestand der Antidiskriminierungsstelle steigt auch die Zahl jener, die sich bereits zum wiederholten Male an uns gewandt haben, was von uns auch als ein Zeichen für die Zufriedenheit der Betroffenen und deren Vertrauen in unsere Arbeit gewertet wird.

Aus § 2 des Oö ADG ergibt sich eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle auch im **dienstrechtlichen Bereich des Landes, der Gemeinden und ausgegliederter Rechtsträger sowie Selbstverwaltungskörper** für alle Diskriminierungsgründe, ausgenommen jenem des Geschlechts, für den die Gleichbehandlungsbeauftragten (→ Glossar) des Landes bzw. der Gemeinden zuständig sind. Die Ansiedelung der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der oberösterreichischen Landesregierung mag für manche Bedienstete ein Hemmnis darstellen, sich an uns zu wenden. Deshalb wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen des Landes und der Gemeinden verstärkt auf die Vertraulichkeit,

Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Stelle sowie das Angebot einer anonymen Beratung hingewiesen und über das Benachteiligungsverbot (→ Glossar) aufgeklärt, das Personen, die ihre Rechte nach dem Oö ADG wahrnehmen, vor Nachteilen schützen soll. Im Berichtszeitraum nahmen **31 Landes-<sup>1</sup> und 11 Gemeinde- bzw. Magistratsbedienstete sowie Bewerberinnen bzw. Bewerber** das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Antidiskriminierungsstelle in Anspruch. In 25 der 42 Fälle handelte es sich um eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, meist in der Form, dass besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen (z.B. Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes) nicht getroffen wurden.

**Förderungen** des Landes Oberösterreich an natürliche oder juristische Personen unterliegen gemäß § 17 Oö. ADG der Bedingung, dass die Förderungsnehmer das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot beachten. Ein Hinweis auf die Bestimmungen des Oö. ADG findet sich daher auch in den allgemeinen Förderrichtlinien des Landes und Förderansuchen der jeweiligen Abteilungen. Der Anwendungsbereich ist in diesem Zusammenhang ein sehr weiter, da es unerheblich ist, ob der Grund Sachverhalt in der Gesetzgebungskompetenz des Landes oder des Bundes gelegen ist. Auch in diesem Berichtszeitraum wurden – wie in den Jahren zuvor kaum Fälle an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen, die einer Prüfung gem. § 17 Oö ADG unterliegen.

Da bisher keine legislativen Änderungen erfolgt sind, bleibt die bereits im letzten Tätigkeitsbericht geäußerte **Kritik** an der Regelung des § 17 Oö. ADG aufrecht: Aus dem Antidiskriminierungsgesetz selbst ergeben sich weder die Voraussetzungen für eine Anwendbarkeit noch keine klare Konsequenz für den Fördernehmer bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach der Ausbezahlung der Förderung. Einer gerichtlichen bzw. verwaltungsbehördlichen Feststellung einer Diskriminierung oder Belästigung als Voraussetzung für eine Rückforderung der Fördersumme geht für gewöhnlich ein langwieriges Verfahren voraus, was einerseits für die Betroffenen, aber auch die Fördernehmer wegen der Unsicherheit der daraus entstehenden Folgen unbefriedigend ist. Der Hinweis auf die Bestimmungen des Oö ADG im Förderansuchen erscheint hierbei als nicht ausreichend, um einer Diskriminierung vorzubeugen. In Anbetracht dessen, dass die Förderung oftmals die Existenzgrundlage des Empfängers bildet und u.U. mehrere Personen die Folgen einer Rückforderung mittragen müssen (z.B. bei Rückforderung einer Fördersumme für einen Verein), erscheint die Konsequenz einer Rückforderung überschießend. Ein stufenweises Verfahren, das eine Ermahnung oder bloß teilweise Rückforderung als erste Konsequenz vorsieht, scheint geeigneter, um Diskriminierungen hintan zu halten und ein Bewusstsein für deren Unrechtmäßigkeit zu schaffen.

---

<sup>1</sup> Als Landesbedienstete gelten auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die ausgegliederten Betrieben des Landes bzw. der weiteren Organisationsstruktur angehören.

## 2. Fallbeispiele

---

Nachfolgende, ausgewählte Fälle der vergangenen drei Jahre spiegeln die vielfältigen Problemstellungen und Lösungsansätze der Antidiskriminierungsstelle wider. Die Beispiele wurden nach den Gesichtspunkten der Landesangelegenheiten gegliedert, auf die das Oö. Antidiskriminierungsgesetz Anwendung findet. Beschwerden und Anfragen zu Gemeindeangelegenheiten wurden schwerpunktmäßig gegliedert ans Ende dieses Kapitels gestellt.

### Soziales

#### 2.1. Teurer Einkommens-Nachweis für Ausländer

---

Familie P. zog Ende des Jahres 2012 aus dem EU-Mitgliedsstaat X nach Österreich. Da beide Elternteile berufstätig sind, besuchte der Sohn 2013 nach der Schule den Hort der Gemeinde Y. Für den Hortbesuch müssen alle Eltern einen finanziellen Beitrag leisten, der sozial gestaffelt am Einkommen der Familie orientiert ist. Die Gemeinde Y. betreibt den Hort und trägt jene Kosten für den Hortbesuch, die den Elternbeitrag übersteigen. Zur Berechnung dieses Elternbeitrags wird gemäß der Tarifordnung des Gemeinderats der Gemeinde Y. das Familieneinkommen des vergangenen Jahres herangezogen. Dazu müssen die Familien das Einkommen durch Vorlage der Jahreslohnzettel nachweisen. Im Mitgliedsstaat X werden keine Jahreslohnzettel ausgestellt, so dass die Familie den Einkommensnachweis mittels Vorlage der Monatslohnzettel des Vorjahres erbrachte. Die Gemeinde Y. kannte die Monatslohnzettel nicht an, da diese nicht in deutscher Sprache ausgestellt waren und schrieb dem Elternpaar deren Übersetzung durch einen gerichtlich beeideten Dolmetscher vor. Die Kosten dafür sollte Familie P. tragen, die dies allerdings ablehnte, weil die Übersetzungskosten unverhältnismäßig hoch gewesen wären und den Zuschuss durch die Gemeinde überstiegen hätten. Frau P. wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, weil sie sich von der Gemeinde Y. aufgrund der geforderten kostenpflichtigen Übersetzung diskriminiert fühlte.

Die Forderung der Gemeinde den Antragstellern gegenüber, die Lohnzettel auf Deutsch übersetzen zu lassen und für die Übersetzungskosten aufzukommen, stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar. Eine Übersetzung mittels gerichtlich beeidetem Sachverständigen würde Personen, die zuvor in einem nicht-deutschsprachigen Land arbeiteten übermäßig belasten. Überdies ist diese Vorgangsweise nicht erforderlich, um das Vorjahreseinkommen schlüssig nachweisen zu können, da europäische Einkommensnachweise für EU- und EWR-Bürger existieren bzw. das Einkommen durch Vorlage der Monatslohnzettel nachvollziehbar gewesen wäre.

Nach Kontaktaufnahme mit der Gemeinde begnügte sich diese mit der Vorlage der fremdsprachigen Lohnzettel und setzte auf deren Basis den Elternbeitrag fest.

## **2.2. Eidesstattliche Erklärung von Alleinerziehenden**

---

Frau L. ist Alleinerzieherin und verfügt über ein geringes Einkommen, weswegen sie bereits seit längerem Wohnbeihilfe bezieht. Erst vor kurzem hat sie einen Antrag auf Neubewilligung gestellt, die erforderlichen Nachweise beigebracht und die Richtigkeit der Angaben sowie den Erhalt der Information über die rechtlichen Konsequenzen bei unrichtigen bzw. falschen Angaben auf dem Antragsformular mit ihrer Unterschrift bestätigt.

Kurz nach ihrer Antragsstellung wurde Frau L. in einem separaten Schreiben der Abteilung Wohnbauförderung zur Abgabe einer eidesstattlichen Erklärung darüber, dass sie als Alleinerziehende tatsächlich alleine mit den Kindern im Haushalt lebt, aufgefordert. Sowohl im Schreiben selbst als auch in der Erklärung wurde sie auf die rechtlichen Konsequenzen falscher Angaben hingewiesen. Für den Fall, dass die eidesstattliche Erklärung nicht nachgereicht werden sollte, wurde die Nicht-Bearbeitung des Antrags auf Wohnbeihilfe in Aussicht gestellt.

Eine zusätzliche eidesstattliche Erklärung hatte Frau L. bisher bei keinem Antrag abgeben müssen. Sie versteht auch nicht, warum sie ein zweites Mal bestätigen muss, mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern alleine im gemeinsamen Haushalt zu wohnen, wo sie dies bereits im Antragsformular getan hat und in diesem Dokument bereits auf die rechtlichen Folgen falscher Angaben hingewiesen wurde. Da sie vermutet, die eidesstattliche Erklärung nur deswegen abgeben zu müssen, weil sie Alleinerzieherin ist, wendet sie sich an die Antidiskriminierungsstelle und ersucht um rechtliche Prüfung der Angelegenheit.

Eine telefonische Nachfrage der Antidiskriminierungsstelle bei der Abteilung Wohnbauförderung ergibt, dass diese eidesstattliche Erklärung nur von Alleinerziehern und Alleinerzieherinnen gefordert wird. Ich ersuche die Abteilung Wohnbauförderung um Stellungnahme darüber, warum diese Gruppe von AntragsstellerInnen der Verpflichtung zur Abgabe einer eidesstattlichen Erklärung unterliegt und worin die rechtliche Grundlage für die Forderung bzw. Konsequenz der Nicht-Bearbeitung des Antrags besteht.

Die Abteilung Wohnbauförderung verweist in ihrer Stellungnahme auf ihre Erfahrungen aus der Praxis, die eine derartige Vorgangsweise rechtfertigen würden. Zu der bereits jahrelang geübten Praxis der Einforderung einer eidesstattlichen Erklärung habe es bisher keine Beschwerden gegeben, wurden dadurch doch vermehrte Kontrollen der Antragssteller vermieden. Eine Benachteiligung Alleinerziehender sei mit dieser Maßnahme keinesfalls intendiert gewesen, weswegen sich die Abteilung Wohnbauförderung zu einer umgehenden Adaptierung ihrer Formulare bereit erklärte. Die eidesstattliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben wurde in das Förderansuchen integriert und ist nunmehr von allen Antragsstellern zu unterzeichnen.

### **2.3. Fernpendlerbeihilfe: Anrechnung von Unterhaltsleistungen nur dann, wenn die Kinder im gemeinsamen Haushalt leben**

---

Herr B., wandte sich mit einer Beschwerde hinsichtlich der Anrechnung von Unterhaltsleistungen bei der Beantragung der Fernpendlerbeihilfe des Landes Oberösterreich an die Antidiskriminierungsstelle. Er ist Vater von drei Kindern, von denen eines im gemeinsamen Haushalt mit ihm lebt; die anderen beiden leben bei seiner Ex-Partnerin. Als er die Fernpendler-Beihilfe des Landes Oberösterreich beantragen wollte, musste er feststellen, dass geleistete Unterhaltszahlungen nur dann die zulässige Jahreseinkommens-Grenze von € 26.000,- erhöhen, wenn das Kind mit dem Antragsteller bzw. der Antragstellerin im gemeinsamen Haushalt lebt und er bzw. sie für das Kind Familienbeihilfe bezieht.

Die Antidiskriminierungsstelle intervenierte bei der auszahlenden Stelle des Landes, verwies auf die sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung und erwirkte eine Änderung der Anspruchsvoraussetzungen mit Beginn dieses Jahres: Unterhaltszahlungen für Kinder erhöhen nunmehr generell die jährliche Einkommensgrenze um EUR 2.600,- pro Kind.

## **Öffentliche Güter und Dienstleistungen**

### **2.4. Kein Zutritt für Kinder zum Wellnessbereich**

---

Herr M., seine Frau und seine Tochter besuchen eine öffentliche Badeeinrichtung. Als sie den Wellnessbereich nützen wollen, wird ihnen dies mit dem Hinweis darauf verwehrt, dass Kindern unter 12 Jahren dort keinen Zutritt haben. Herr M. beschwert sich nach dem Vorfall schriftlich bei der Badeanstalt. Diese begründet die Altersbeschränkung damit, dass der Begriff „Wellness“ mit Ruhe, Erholung und Entspannung verknüpft sei. Als Zielgruppe werden somit vor allem Erwachsene angesprochen. Zudem werde das Ambiente im Wellnessbereich im Allgemeinen von Kindern unter 12 Jahren üblicherweise nicht als altersgerechte Plattform empfunden. Die Regelung berücksichtige einerseits die Bedürfnisse der Badegäste und andererseits das übliche Verhalten von Kindern unter 12 Jahren. Herr M. wendet sich nach Erhalt der Stellungnahme an die Antidiskriminierungsstelle mit der Frage, ob diese Regelung eine Diskriminierung aufgrund des Alters (→ Glossar) darstellt.

Bei der rechtlichen Beurteilung muss zwischen den unterschiedlichen Arten von Einrichtungen unterschieden werden. Ungleichbehandlungen durch private Betreiber von Wellnessanlagen (z.B. Hotels) werden nach den rechtlichen Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes (→ Glossar), jene, die der öffentlichen Hand in Oberösterreich zuzurechnen sind (z.B. Eurothermenressorts) nach dem Oö. Antidiskriminierungsgesetz beurteilt.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen lediglich jene Ungleichbehandlungen, die auf der ethnischen Herkunft oder dem Geschlecht der oder des Betroffenen beruhen. Ein gesetzliches Verbot der Diskriminierung aus den weiteren Gründen der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und des Alters ist nur im Bereich der Arbeitswelt vorgesehen. Eine rechtliche Angleichung dieser beiden Bereiche konnte bisher nicht erreicht werden. Der Gesetzgeber begründet dies mit dem Schutz der Privatautonomie, der freien Wahl der Vertragspartner für Dienstleister und Dienstleisterinnen. Ein Zwang zum Abschluss von Verträgen würde die im 1. Zusatzprotokoll der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) gewährleistete Privatfreiheit unverhältnismäßig einschränken. Der Ausschluss von Kindern unter 12 Jahren vom Angebot der Wellnesseinrichtung stellt daher unter den Gesichtspunkten des Gleichbehandlungsgesetzes keine Diskriminierung dar.

Der Schutzbereich des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes hingegen ist weiter gefasst als jener des Gleichbehandlungsgesetzes. Ungleichbehandlungen und Belästigungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund des Alters sind vom Diskriminierungsverbot des Oö. ADGs umfasst und unzulässig, sofern sie nicht sachlich gerechtfertigt sind. Somit stellt sich die Frage, ob die Verweigerung des Zutritts zu einem Wellnessbereich für Kinder unter 12 Jahren durch das Erholungs- und Entspannungsbedürfnis der Gäste gerechtfertigt werden kann.

Ein Anhaltspunkt für eine Rechtfertigung kann in einem Urteil des Landesgerichts Hannover aus dem Jahr 2012 gesehen werden. In dieser Entscheidung wurde im Betrieb eines Erwachsenen-Hotels und der damit verbundene Ausschluss von Kindern kein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesehen. Das Gericht entschied, dass „der Ausschluss von Kindern, die ein gänzlich anderes Ruhe- und Erholungsbedürfnis haben als Erwachsene, ... einen sachlichen Grund gemäß § 20 Abs 1 AGG für eine zulässige unterchiedliche Behandlung darstellt und ... weder als Diskriminierung im Sinn des AGG noch als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ... anzusehen“ ist. Diese Entscheidung ist umso bemerkenswerter, als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland – anders als das Gleichbehandlungsgesetz in Österreich – einen einheitlichen Diskriminierungsschutz vorsieht, also auch im Bereich der öffentlichen Güter und Dienstleistungen eine Benachteiligung aufgrund des Alters verbietet.

In Oberösterreich kam es bisher zu keiner gerichtlichen Klärung dieser Frage. Die Vorbehalte des Bundesgesetzgebers hinsichtlich der Einführung eines Verbots von Diskriminierungen aufgrund des Alters im Bereich der öffentlichen Güter und Dienstleistungen lässt jedoch darauf schließen, dass der Ausschluss von Kindern unter 12 Jahren sachlich gerechtfertigt ist und rechtlich gesehen keine Diskriminierung darstellt.

## 2.5. Diskriminierende Pensionisten-Ermäßigung der Eurothermen Resorts

---

Im Sommer 2012 beschwerte sich Herr G. bei der Antidiskriminierungsstelle über eine Pensionisten-Ermäßigung der Eurothermen Resorts, einem Betrieb des Landes Oberösterreich. Am so genannten „Senioren-Montag“ können Männer ab 65 und Frauen ab 60 Jahren die Angebote der Wellness-Einrichtung zu ermäßigten Preisen nutzen. Herr G. sah in den unterschiedlichen Altersgrenzen für Männer und Frauen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und erhob Beschwerde.

Die Antidiskriminierungsstelle verwies in einem Schreiben an die Geschäftsführung der Eurothermen Resorts auf das Diskriminierungsverbot des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes beim Angebot von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen und ersuchte um Stellungnahme zu den unterschiedlichen Altersgrenzen.

Die Eurothermen Resorts sahen in der Ermäßigung keine Ungleichbehandlung, sondern eine soziale Vergünstigung, um die Einkommensnachteile, die Frauen im Pensionsalter üblicherweise hinnehmen müssen, abzufedern. Die Ermäßigung bestehe seit Jahren und erfreue sich sowohl bei Männern als auch Frauen großer Beliebtheit.

Soziale Motive für unterschiedliche Altersgrenzen bei Seniorentarifen zeichnen die Eurothermen Resorts als kundenfreundliches und sozial bewusstes Unternehmen des Landes Oberösterreich aus. Jedoch stellt die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen mittels unterschiedlicher Altersgrenzen eine unmittelbare Diskriminierung dar, für die das Oö. ADG keinen Rechtfertigungsgrund und somit keine Zulässigkeit vorsieht.

Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs kann die Verknüpfung der Erbringung von Leistungen mit dem gesetzlichen Pensionsalter nicht damit gerechtfertigt werden, dass in diesem Zeitpunkt eine größere soziale Bedürftigkeit vorliegt. Da sich die tatsächlichen Altersgrenzen für den Pensionsantritt<sup>2</sup> oftmals mit den vorgegebenen Altersgrenzen des Leistungserbringers nicht decken, ist dieses Mittel auch nicht geeignet, tatsächliche finanzielle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen.

Der Begriff der sozialen Vergünstigung ist weit auszulegen und umfasst neben bspw. verbilligten Fahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auch Preisnachlässe bei den Eintrittskarten. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) hat sich in einem Gutachten<sup>3</sup> mit der Frage beschäftigt, inwieweit es sich bei Tarifiermäßigungen und Preisnachlässen im Freizeitbereich um soziale Vergünstigungen handelt und ist zu dem Schluss gekommen, dass diese auch dem Anspruch des „Sozialen“ genügen müssen. Das heißt, dass die Voraussetzungen des Zugangs zu einer Leistung auch tatsächlich tauglich sind, gewisse soziale Härten abzufedern, was in diesem Fall aus oben erwähnten Gründen verneint werden muss.

---

<sup>2</sup> Diese liegen gem. dem Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger im Jahr 2012 für Frauen bei 57,4 Jahren und für Männer bei 59,4 Jahren.

<sup>3</sup> GBK III/37/08 vom 8. Jänner 2009.

Ebenso wenig kann durch die Gewährung eines Preisnachlasses für Frauen eine „positive Maßnahme“ zur Frauenförderung iSd § 3 Abs 2 Oö. ADG angenommen werden, da es für eine solche eines Konnexes zwischen einer Benachteiligung und der Fördermaßnahme bedarf. Das Oö. ADG erlaubt in Umsetzung von Art 6 der Richtlinie 2004/113/EG<sup>4</sup> positive Maßnahmen (→ Glossar) im Sinn von „spezifischen Maßnahmen, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden“. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern im Rahmen der Dienstleistungen der Eurothermen Resorts eine spezifische Benachteiligung von Frauen besteht, die durch einen Preisnachlass, der für Frauen fünf Jahre früher schlagend wird, ausgeglichen werden kann. Eine generelle Anknüpfung am unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsalter, welches auf die Inanspruchnahme der Dienstleistung keine Auswirkung hat, kann nicht als Ausgleich einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung angesehen werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft, an die Herr G. zeitgleich eine Beschwerde gerichtet hatte, wies die Eurothermen Resorts ebenfalls darauf hin, dass die gegenständlichen Tarife nach oberstgerichtlicher Judikatur nicht den gleichbehandlungsrechtlichen Bestimmungen entsprechen und empfahl eine Anpassung der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Vergünstigung.

Die Eurothermen Resorts nahmen zu dieser Empfehlung nicht mehr weiter Stellung, verlängerten jedoch die Aktion des Senioren-Montags, die kurz nach der Intervention der Antidiskriminierungsstelle und Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgelaufen wäre. Als Herr G., der auf eine schnelle Einigung gehofft hatte, nicht weiter gegen die unterschiedlichen Altersgrenzen vorgehen wollte, beschloss die Gleichbehandlungsanwaltschaft Ende letzten Jahres, ein amtswegiges Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einzuleiten.

Die Gleichbehandlungskommission kam im Mai 2014 zur Auffassung, dass eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegeben ist. Auch wenn soziale Erwägungen der Grund für die unterschiedlichen Altersgrenzen sind, liegt dennoch eine rein geschlechtsbezogene Unterscheidung vor. Frauen erhalten die Vergünstigung aufgrund ihres Geschlechts und nicht aufgrund ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Durch das Bezahlen eines höheren Eintrittspreises für dieselbe Leistung ist eine Ungleichbehandlung der Männer gegeben. Die Gleichbehandlungskommission empfahl eine Anpassung ihrer Seniorenermäßigung an die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Anbringung eines Hinweises auf das Gleichbehandlungsgesetz sowie die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf der Homepage der Eurothermen Resorts.

Nachdem die Vorschläge des Senats innerhalb der Umsetzungsfrist nicht umgesetzt worden waren, wies ich Ende letzten Jahres die Betreiber der Eurothermen Resorts nochmals auf die immer noch aufrechte Diskriminierung hin und informierte über mögliche rechtliche Konsequenzen. Daraufhin wurde die Altersgrenze für die Inan-

---

<sup>4</sup> Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

spruchnahme eines Seniorentarifs mit 1. Jänner 2015 auf einheitliche 65 Jahre angehoben.

## **2.6. Kein Zutritt zum Badezentrum ohne Begleitperson**

---

Herr J. ist nach einem Unfall erblindet. Als ehemaliger Leistungs- und Rettungsschwimmer wollte er das Badezentrum seiner Heimatgemeinde T. nutzen und ließ sich aus diesem Grund von einem Bekannten den Weg dorthin sowie das Hallenbad und den Saunabereich zeigen und erklären, um die Einrichtung eigenständig besuchen zu können. Innerhalb eines Monats kam er auf 10 Besuche, wobei er nur bei den ersten drei Malen auf Unterstützung angewiesen war. Danach fand er sich auf dem Weg zum und im Badezentrum alleine zurecht.

Beim seinem elften Besuch wurde Herr J. an der Kassa vom Betriebsleiter des Badezentrums darüber aufgeklärt, dass er aufgrund der Betriebsordnung als Behinderter nur in Begleitung einer erwachsenen Person das Badezentrum betreten dürfe. Obwohl Herr J. ihn darauf hinwies, dass er bereits einige Male zuvor ohne Begleitperson schwimmen gewesen sei, wurde er mit Hinweis auf die Sicherheitsbestimmungen des Badezentrums nicht ins Schwimmbad eingelassen.

Er wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, die mit der Gemeinde als Betreiberin des Badezentrums Kontakt aufnahm und eine Abänderung der benachteiligenden Regelung der geltenden Betriebsordnung empfahl, da die Voraussetzung der Mitnahme einer Begleitperson eine Hürde schafft, die Menschen mit Behinderungen (personell, zeitlich und/oder finanziell) belastet und einem möglichen Schwimmbadbesuch entgegenstehen könnte.

Vorschriften, die sich allein auf Menschen mit Behinderungen beziehen, können gemäß den Bestimmungen des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes durchaus zulässig sein. Allerdings nur dann, wenn die Mitnahme einer Begleitperson notwendig und angemessen ist, um die Sicherheit von KundInnen mit Behinderungen sicherzustellen. Die in der Betriebsordnung genannte Umschreibung des betroffenen Personenkreises ist jedoch unklar formuliert. „Behinderung“ ist ein sehr weitläufiger Begriff und bei vielen Personen, die aufgrund ihrer Einschränkung zwar als behindert gelten, liegt ein Sicherheitsrisiko nicht vor. Zum anderen wäre die Gefährdung der Sicherheit dieser Personen wohl im Einzelfall nach Schwere der Behinderung und Unterstützungsbedarf zu beurteilen und ist deswegen mit einer pauschalen Bestimmung für Menschen mit Behinderungen nicht hintanhaltbar.

Eine derartige Regelung verstößt zudem auch gegen die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention. Art 30 der Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, das Recht von Menschen mit Behinderungen, an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten teilnehmen zu können, sicherzustellen und zu fördern, wozu auch die Angebote barrierefreien Zugangs zu Sport- und Erholungsstätten zählen.

Ich unterstützte die Gemeinde auf ihr Ersuchen hin bei der Neufassung der betreffenden Regelung. Gemäß der vom Gemeinderat beschlossenen, abgeänderten Be-

triebsordnung bleibt es den Besuchern des Badezentrums nun selbst überlassen, ihren Unterstützungsbedarf einzuschätzen und entsprechende Hilfs- und Vorkehrungsmaßnahmen zu treffen.

Da die neue Regelung der Betriebsordnung aufgrund der gesetzlichen Fristen erst mit dem Folgemonat in Kraft getreten wäre, kam die Gemeinde Herrn J. mit dem Angebot, das Schwimmbad ab sofort ohne Begleitperson zu nutzen, zusätzlich entgegen.

## **2.7. Behindertengerechte Toilette am See**

---

Herr F. ist Rollstuhlfahrer und besucht in seiner Freizeit regelmäßig einen Badeplatz, der sich im Besitz des Landes Oberösterreichs befindet. Auf dem Grundstück befindet sich ein Kaffeehaus mit angeschlossener behindertengerechter Toilette, die allerdings verschlossen ist.

Der Pächter und Betreiber des Kaffees gab auf Nachfrage von Herrn F. an, dass er die Toilette wegen bereits erfolgter Verschmutzungen abgesperrt habe. Um den Schlüssel könne jedoch bei ihm angesucht werden. Als Herr F. die Toilette benutzen wollte, musste er feststellen, dass der Betreiber des Kaffees sein Fahrrad darin abgestellt hatte und dieses erst entfernen musste, bevor er das WC benutzen konnte.

Herr F. berichtete, dass er bereits im Jahr zuvor mit dem Vizebürgermeister der Gemeinde über das Problem gesprochen hatte. Passiert sei jedoch nichts, weswegen er sich an die Antidiskriminierungsstelle des Landes wandte.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm Kontakt mit dem zuständigen Bearbeiter der Abteilung Gebäude- und Beschaffungsmanagement auf, die für die Betreuung des Seegrundstücks zuständig ist. Dieser sagte zu, die Anlage vor Ort zu überprüfen. Wenige Tage später informierte mich der Mitarbeiter der GBM darüber, dass das Schloss der Toilettentüre auf das Euro-Normzylindersystem für Menschen mit Behinderungen umgerüstet wird und die Toilette ab sofort ausschließlich für Euro-Key-Besitzer nutzbar sei.

### **Euro-Schlüssel/euro-key**

Der Euroschlüssel ist ein 1986 eingeführtes, inzwischen europaweit einheitliches Schließsystem, das es körperlich beeinträchtigten Menschen ermöglicht, mit einem Einheitschlüssel selbständig und kostenlos Zugang zu behindertengerechten sanitären Anlagen und Einrichtungen zu erhalten, z. B. an Autobahn- und Bahnhofstoiletten, aber auch für öffentliche Toiletten in Fußgängerzonen, Museen oder Behörden.

Der Euro-Schlüssel kann von jeder Person, die eine Behinderung nachweisen kann, die die Benutzung behindertengerechter WCs unabdingbar macht (Rollstuhlfahrer, schwerst Gehbehinderte u.ä.) über die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) bezogen werden.

Auf der Seite der ÖAR findet sich unter <http://www.oear.or.at/barrierefrei-leben/mobilitat-und-verkehr/euro-key/euro-key> eine laufend aktualisierte Liste aller euro-key-Standorte

## **2.8. Kulturgenuss mit Barrieren**

---

Herr T. ist Rollstuhlfahrer und möchte die Premiere einer Theater-Aufführung in einem privat geführten Veranstaltungs- und Kulturzentrum besuchen. Auf Anfrage, ob der Zuschauerraum für ihn zugänglich sei, wurde ihm mitgeteilt, dass man diesen nur über eine Stiege erreichen kann. Einige Mitglieder der Theatergruppe boten ihm vorab an, ihn die Stiegen hinauf zu tragen, was Herr T. mit einem Verweis auf seinen Wunsch nach einem selbständigen und unabhängigen Theaterbesuch ablehnte.

Er wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, die bei der zuständigen Fach-Abteilung um Information darüber ansuchte, ob bzw. wann es zu Umbauarbeiten im Kulturzentrum gekommen sei. Zu prüfen war, ob auf Umbauarbeiten bereits jene Bestimmungen des Oö. Bautechnik-Gesetzes (Oö. BauTG) anzuwenden waren, die bei baulichen Anlagen, die öffentlichen, sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, wie Theater, Kinos, Konzert- oder Tanzsäle etc. eine barrierefreie Planung und Ausführung vorschreiben.

Nach Einholung einer Stellungnahme der zuständigen Bauabteilung der Gemeinde und Einsichtnahme in den Bauakt, informierte mich die Abteilung darüber, dass dem Eigentümer des Veranstaltungszentrums 2001 eine Baubewilligung für einen Mehrzweckraum im Obergeschoß erteilt worden sei. Bezüglich der Nutzung des Mehrzweckraums seien Bedingungen und Auflagen vorgeschrieben worden. Eine barrierefreie Ausführung sei jedoch nicht enthalten gewesen und dem von der Gemeinde vorgelegten Bauakt lassen sich keine Hinweise darauf entnehmen, dass auf diesen Aspekt Bedacht genommen worden ist.

Im Baugenehmigungsverfahren hat die bewilligende Behörde jedoch u.a. darauf zu achten, dass Barrieren vermieden werden und eine ungehinderte, sichere und alltagstaugliche Benützung gewährleistet ist. Dabei sind insbesondere die besonderen Bedürfnisse von Kindern, Frauen, Familien, Senioren und Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Im Hinblick darauf, dass der Mehrzweckraum des Kulturzentrums als Veranstaltungsraum genutzt wird, ist auch das Oö. Veranstaltungssicherheitsgesetz sowie die Oö. Veranstaltungssicherheitsverordnung zu beachten. Letztere bestimmt, dass Veranstaltungsstätten so zu gestalten sind, dass für Menschen mit Beeinträchtigungen eine ungehinderte Benützung der wesentlichen Besucherbereiche der Veranstaltung ermöglicht wird.

Die UN-Behindertenrechtskonvention nimmt ebenfalls Bezug darauf, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am kulturellen Leben teilnehmen können sollen und verpflichtet die Vertragsstaaten u.a. dazu, Maßnahmen zu setzen, damit ein barrierefreier Zugang und eine ungehinderte Nutzung kultureller Einrichtungen möglich ist.

Mangelnde Barrierefreiheit stellt eine Benachteiligung für Menschen mit Behinderungen dar und bildet somit einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Oö. ADG. Dies kann eine Verwaltungsstrafe im Ausmaß von bis zu € 7.000,- und/oder

eine gerichtliche Klage nach sich ziehen. Betroffene können im Fall einer Klage jedoch nur Schadenersatzanspruch geltend machen. Die Beseitigung der betreffenden Barriere kann nicht gefordert werden, weswegen sich Herr T. gegen eine Klage entschied.

In diesem Fall nahm der Betreiber des Kulturzentrums sich die Beschwerde von Herrn T. zu Herzen. Obwohl er rechtlich dazu nicht verpflichtet war, ließ er binnen eines Jahres eine Liftanlage errichten, die nunmehr eine barrierefreie Nutzung der Einrichtung ermöglicht. Die Fachabteilung des Amtes der Oö. Landesregierung nahm diesen Fall zum Anlass, Gemeinden neuerlich über die Bestimmungen des Oö. Bau-technikgesetzes im Hinblick auf Barrierefreiheit im Bauverfahren zu informieren.

## Zugang zu und Versorgung mit Wohnraum

### 2.9. Doppelte Kautions für besachwaltete Mieter

---

Herr S., der besachwaltet ist, suchte um eine Wohnung bei der Wohnungsgenossenschaft X, einem ausgegliederten Unternehmen der Stadt Y an. Als ihm eine zugewiesen wird, erfährt er, dass er nicht die üblich Kautions in Höhe von drei Monatsmieten, sondern die sechsfache Monatsmiete als Sicherstellung leisten müsse. Der Verein, der Herrn S. als Sachwalter vertritt, richtete daraufhin eine Anfrage an die Wohnungsgenossenschaft, die bestätigt, dass eine erhöhte Kautions nur von Personen mit Sachwaltern eingehoben wird. Die Maßnahme wird mit der größeren Wahrscheinlichkeit von Mietausfällen, verbunden mit nicht ordnungsgemäßer Räumung der Wohnungen bei Kündigungen oder Delogierungen begründet.

Der Verein wandte sich daraufhin mit Bitte um Abklärung einer möglichen Diskriminierung an die Antidiskriminierungsstelle, die die Wohnungsgenossenschaft X um Stellungnahme ersuchte.

Die Wohnungsgenossenschaft bestätigte die Einhebung einer erhöhten Kautions von besachwalteteten MieterInnen, die auf einem Beschluss der Geschäftsführung beruht. Die Kautions diene der Befriedigung des Sicherheitsbedürfnisses des Vermieters. Da für die Freimachung einer Wohnung im Fall einer gerichtlichen Kündigung oder eines Exekutionsverfahrens mit einer Dauer von sechs Monaten zu rechnen sei, wird in der Rechtssprechung<sup>5</sup> davon ausgegangen, dass eine Kautions von sechs Monatsmieten zulässig und angemessen ist.

Bei der Vorschreibung einer erhöhten Kautions für besachwaltetete Personen handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Ungleichbehandlungen einer Person aus dem Merkmal einer (in diesem Fall psychischen oder

---

<sup>5</sup> OGH 5 Ob 2217/96g, 5 Ob 302/99v, 9 Ob 160/02y uvm.

intellektuellen) Behinderung verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot des Oö. ADG und können sachlich nicht gerechtfertigt werden.

Auch im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention stellt die erhöhte Kautio ein zusätzliches Hindernis am Weg zu einer unabhängigen Lebensführung dar. Bund, Länder und Gemeinden sind verpflichtet sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben führen können. Dies bedeutet auch, dass Bedingungen geschaffen und erhalten werden, unter denen Menschen mit Behinderungen trotz etwaiger körperlicher, psychischer, gesellschaftlicher oder ökonomischer Einschränkungen eine eigene Wohnung beziehen können.

Das Schreiben der Antidiskriminierungsstelle mit der Darlegung einer Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen bewog die Wohnungsgenossenschaft dazu, trotz ihrer Bedenken und im Hinblick auf eine konsensorientierte Zusammenarbeit mit den besachwalteten Mietern und ihren VertreterInnen von der Einhebung der sechsfachen Miete abzusehen und wiederum nur die dreifache Monatsmiete als Sicherstellung vorzuschreiben.

## Bildung

### 2.10. Berufsreifeprüfung für Gehörlose

---

Herr S. ist gehörlos und absolviert die Berufsreifeprüfung bei dem Fortbildungsinstitut A. Da kein Kurs mit Gebärdensprachdolmetsch oder visuellen Zusatzmaterialien angeboten wird, kann er dem Unterricht nur eingeschränkt mittels Lippenlesen folgen. Zwei Fächer konnte er mit Hilfe von privaten Nachhilfestunden bereits erfolgreich abschließen, wodurch ihm jedoch Kosten in Höhe von € 2.600,- entstanden sind.

Aufgrund dieser finanziellen Belastung wandte er sich an das Land OÖ und suchte um Unterstützung an. Das Land lehnte ab und verwies auf das Bildungskonto, aus dem Herrn S. – ebenso wie den anderen Teilnehmern des Kurses – bereits € 700,- zugekommen waren. Herr S. wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, da er sich aufgrund der mangelnden Kostenübernahme durch das Land OÖ diskriminiert fühlte.

Die österreichische Gebärdensprache ist seit 2005 in der österreichischen Bundesverfassung ausdrücklich als eigenständige Sprache anerkannt und seit letztem Jahr durch eine Entscheidung der österreichischen Unesco-Kommission als "immaterielles Kulturerbe" Österreichs geschützt. Trotz dieser offiziellen Anerkennung existieren jedoch keine Gesetze, die das Recht auf eigene Schulen, Bildungseinrichtungen und Unterrichtssysteme absichern.

Die Antidiskriminierungsgesetze des Bundes und der Länder verpflichten jedoch Anbieter von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen dazu, diese weitgehend barrierefrei anzubieten. Die Nicht-Beseitigung von Barrieren stellt eine mittelbare Diskriminierung dar und berechtigt Betroffene, Schadenersatz geltend zu machen.

Das Fortbildungsinstitut A ist ein Unternehmen des Bundes und unterliegt somit den Bestimmungen des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG), das zu einer Beseitigung der bestehenden Barrieren verpflichtet. Ausgenommen von dieser Verpflichtung wäre das Fortbildungsinstitut jedoch dann, wenn die Beseitigung wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

Zur Beurteilung der Unzumutbarkeit sind der mit der Beseitigung verbundene Aufwand, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der betroffenen Partei, Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen sowie die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises zu berücksichtigen.

Beim Fortbildungsinstitut A, einem großen Unternehmen, das von der öffentlichen Hand gefördert wird, ist davon auszugehen, dass die veranschlagten Kosten für einen Gebärdendolmetsch während des gesamten Kurses durchaus leistbar wären bzw. hätte auch mit zusätzlichen Unterrichtsmaterialien, die Herrn S. die Inhalte des Kurses vermittelt hätten, das Auslangen gefunden werden können.

Das von einem anderen Fortbildungsinstitut in diesem Zusammenhang vorgebrachte Argument, dass der finanzielle Aufwand nicht zumutbar sei, weil Herr S. der einzige Nutznießer der Übersetzung sei, ist vor allem im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention nicht zulässig. Diese verpflichtet ihre Vertragsstaaten ausdrücklich dazu, Menschen mit Behinderungen auch im Bildungsbereich einen uneingeschränkten Zugang zu Aus- und Fortbildung zu gewährleisten.

Das Land OÖ trifft in diesem Fall keine Verpflichtung zum Ausgleich des finanziellen Aufwands, da das Behindertengleichstellungsgesetz den Anbieter der Dienstleistung bindet.

Um den entstandenen Schaden durch das Fortbildungsinstitut ersetzt zu bekommen, hätte Herr S. vorab ein Schlichtungsverfahren (→ Glossar) beim Bundessozialamt einleiten müssen. Wäre dieses gescheitert, hätte er bei Gericht die Kosten für die Nachhilfe sowie einen Schadenersatz für die Verletzung seiner Würde einklagen können. Nach etwas Bedenkzeit entschied sich Herr S. jedoch gegen eine Verfolgung seiner Ansprüche, da er hinsichtlich der noch zu absolvierenden Prüfungen Nachteile befürchtete.

## Dienstrecht

### **2.11. Unterschiedliche Karfreitagsregelungen im öffentlichen Dienst**

---

Mit September 2011 wurde vom Oö. Landtag das 2. Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz (Oö. DRÄG) beschlossen, das Änderungen in allen Landesgesetzen, die dienstrechtliche Bestimmungen für Landes- und Gemeindebedienstete enthielten, mit sich brachte. Die Änderungen betrafen auch den bis dahin dienst-

freien Karfreitag (sog. „Karfreitagsregelung“), was zu Dienstpostenreduktionen und umfassenden Einsparungen führen sollte.

Die Personalvertretung der (Statutar)Stadt Steyr bekämpfte die Neuregelung und bekam insoweit Recht, als das Oberlandesgericht Linz entschied, dass die Gewährung eines dienstfreien Karfreitags für die Vertragsbediensteten der Stadt Steyr eine betriebliche Übung darstellt, die nicht durch landesgesetzliche Bestimmungen abgeändert werden könne.

Auf Basis dieses Urteils wurde ein Musterprozess für alle Gemeinden angestrengt, der klären sollte, ob die Abschaffung des dienstfreien Karfreitags für Gemeindebedienstete rechtmäßig ist. Da die Dienstverhältnisse von Gemeindebediensteten auf landesgesetzlichen Regelungen beruhen, entschieden sowohl die erste als auch die zweite Instanz zugunsten des Landes und bestätigten somit die Rechtmäßigkeit des Entfalls der Karfreitagsregelung.

Für die Bediensteten der (Statutar)Stadt Linz wurde im Schatten der ersten gerichtlichen Entscheidung nunmehr eine Sonderregelung getroffen: Jede(r) DienstnehmerIn kann einen (beliebigen und vom Karfreitag unabhängigen) Tag im Jahr als (bezahlten) Sonderurlaub frei nehmen. Dies sollte die durch das Urteil im Fall Steyr hervorgerufene Ungleichbehandlung von BeamtInnen und Vertragsbediensteten in Statutarstädten abgleichen, da letztere nur dann von der Abschaffung der Karfreitagsregelung betroffen waren, wenn ihr Dienstverhältnis nach dem Inkrafttreten des Oö. DRÄG begründet wurde, während für Beamte der dienstfreie Karfreitag generell abgeschafft wurde.

Die Landesbedienstete Frau K. wandte sich daraufhin mit der Frage an die Antidiskriminierungsstelle, ob es eine Diskriminierung von Landesbediensteten darstelle, wenn das Land OÖ keine entsprechende Regelung erlässt.

Für Vertragsbedienstete der oberösterreichischen Statutarstädte Linz, Wels und Steyr existiert im Gegensatz zu den oberösterreichischen Landes- und Gemeindebediensteten kein eigenes Vertragsbedienstetengesetz. Die dienst- und besoldungsrechtlichen Grundlagen für die Vertragsbediensteten der Stadt Linz sind daher größtenteils nur in sogenannten Vertragsschablonen, den Vertragsbedienstetenordnungen, geregelt und unterliegen mit dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) bzw. dem Angestelltengesetz (AngG) bundesgesetzlichen Regelungen. Im Gegensatz dazu ist der Inhalt des Dienstvertrags bei Landes- und Gemeindebediensteten im Wesentlichen zwingend durch Landesdienstrechtsgesetze geregelt. Deshalb können diese sich auch nicht auf Ansprüche aufgrund einer betrieblichen Übung berufen.

Das Merkmal der bzw. des öffentlich Bediensteten allein lässt keine Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer der jeweiligen Körperschaften zu bzw. schafft keine vergleichbare Situation, aufgrund derer die Beurteilung einer Diskriminierung erfolgen kann.

Des Weiteren stellt sich die Frage nach dem Diskriminierungsgrund. Das Unterscheidungsmerkmal zwischen den Magistratsbediensteten der Stadt Linz und den Bedienst-

teten des Landes Oberösterreich liegt in dessen Rechtsgrundlage begründet und nicht in einem der im Oö. ADG genannten Gründe. Auch das Merkmal der Religion kann ausgeschlossen werden, da die Sonderurlaubs-Regelung der Stadt Linz nicht nur vom Karfreitag selbst, sondern auch von jeglicher Religionszugehörigkeit losgelöst ist.

Somit konnte von Seiten der Antidiskriminierungsstelle keine Diskriminierung nach dem Oö. ADG festgestellt werden.

## **2.12. Vaterschaftsfrühkarenz für gleichgeschlechtliche Lebensgefährtin**

---

Frau K. und ihre Lebensgefährtin sind Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich. Die beiden planen, Anfang kommenden Jahres eine eingetragene Partnerschaft einzugehen. Die Lebensgefährtin von Frau K. erwartet ein Kind, das wenige Wochen nach der Verpartnerung zu Welt kommen sollte und von Frau K. adoptiert werden wird.

Frau K. möchte gerne nach der Geburt für einige Zeit vom Dienst freigestellt werden, um sich um ihre Partnerin und das Neugeborene zu kümmern. Nach Abklärung mit ihrer unmittelbaren Vorgesetzten, die bezüglich ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz keinerlei Bedenken äußert, fragt sie bei der Personalstelle nach Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Vaterschaftsfrühkarenz an. Nachdem die Zustimmung der Personalabteilung ausbleibt, wendet sich Frau K. an die Antidiskriminierungsstelle, um ihren Anspruch auf Vaterschaftsfrühkarenz in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft bzw. eingetragenen Partnerschaft abklären zu lassen.

Vaterschaftsfrühkarenz gemäß § 47b Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Oö. LVBG) kann von einem Vertragsbediensteten für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter beantragt werden. Es handelt sich um eine gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge für mindestens eine Woche. Zudem wird vorausgesetzt, dass das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, und dass der Karenzierung keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Ein Ansuchen um Vaterschaftsfrühkarenz muss mindestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin eingereicht werden.

Eingetragene PartnerInnen, die beim Land Oberösterreich oder bei einer seiner Gemeinden beschäftigt sind, werden Ehepartnern dienstrechtlich in ihren Rechten und Pflichten gleichgestellt. Eine Ausnahme besteht bei Rechtsinstituten, die an die Existenz eines Kindes der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners anknüpfen. Die aus der Elternschaft resultierenden Rechte (wie z.B. Karenz auf Grund einer Elternschaft oder Waisenversorgung) bleiben daher in der eingetragenen Partnerschaft jenem Teil, der nicht leiblicher Elternteil des Kindes ist, verschlossen.

Dieser Grundsatz wurde erstmals durch die eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) ins Wanken gebracht, der auf die Klage eines österreichischen Frauenpaares hin entschied, dass das Verbot einer Stiefkindadoption gleichgeschlechtliche Paare benachteiligt<sup>6</sup>. Seit August 2013 können eingetragene Partner die leiblichen Kinder ihrer PartnerInnen adoptieren.

Da Adoptiveltern(teile) leiblichen Eltern weitgehend gleichgestellt sind, kommen ihnen somit auch dieselben Rechte und Pflichten zu. Anders als bei Ehepartnern, bei denen der Gatte gesetzlich als Vater des Kindes angenommen wird, sofern die Ehe im Zeitpunkt der Geburt besteht, ist es bei Familien mit gleichgeschlechtlichen Elternteilen alleine die Stiefkindadoption, die einen rechtlichen Bezug zum Kind herstellen kann, dessen Rechte und Pflichten jenen der biologischen Abstammung gleichen. – Eine Möglichkeit, die auch (gleich- und gemischtgeschlechtlichen) Lebensgefährten offen steht, so dass nicht die eingetragene Partnerschaft, sondern der gerichtliche Adoptionsbeschluss das ausschlaggebende Kriterium für die rechtliche Anerkennung der Elternschaft ist.

Die Beantragung einer Adoption ist erst nach Geburt des Kindes möglich, so dass die Lebensgefährtin oder die eingetragene Partnerin der Kindesmutter die Voraussetzung der leiblichen Elternschaft im Zeitpunkt der (rechtzeitigen) Antragsstellung nicht erfüllen kann und somit von der Inanspruchnahme der Vaterschaftsfrühkarenz gem. § 47b Oö. LVBG ausgeschlossen ist.

Im vorliegenden Fall stellte sich auch die Frage, anhand welcher Personengruppe ein Vergleich mit der Situation von Frau X und ihrer Lebensgefährtin gezogen werden soll, um eine mögliche Ungleichbehandlung zu beurteilen. Da die Antragsstellung auf Vaterschaftsfrühkarenz zumindest zwei Monate vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen muss und somit der Zeitpunkt vor der Eintragung der Partnerschaft liegt, erfolgt der Vergleich mit verschiedengeschlechtlichen Lebensgefährten, bei denen der männliche Teil nicht leiblicher Vater des Kindes ist. Diesem ist es ebenfalls nur über den Weg einer Stiefkind-Adoption möglich, eine der Elternschaft entsprechende rechtliche Beziehung zum Kind herzustellen. Da eine Adoption des Kindes erst nach dessen Geburt möglich ist, sind (gleich- und gemischtgeschlechtliche) Lebensgefährten unter diesen Umständen von der Antragsstellung einer Vaterschaftsfrühkarenz ausgeschlossen.

Somit war eine Diskriminierung aus dem Grund der sexuellen Orientierung nicht feststellbar.

Der Wunsch von Frau K., die ersten Wochen nach der Geburt des Kindes intensiv mitzerleben und so eine Bindung zum Neugeborenen aufzubauen, hat sich nach Vermittlung durch den Betriebsrat doch noch erfüllt. Die Personalabteilung gewährte ihr eine Freistellung in Form der Karenz zur Kinderbetreuung (gemäß § 48 Oö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Diese stellt eine nahezu gleichwertige Alternative zur Vaterschaftsfrühkarenz dar, mit dem Vorteil, dass die Dauer dieser Karenz im Gegensatz zur Vaterschaftsfrühkarenz unabhängig vom Beschäftigungsverbot der Mutter frei mit dem Dienstgeber vereinbart werden kann. Dafür werden die Versiche-

---

<sup>6</sup> EGMR 19.2.2013, X and others v. Austria, RZ 137.

rungsbeiträge nur im ersten Monat der Karenzierung vom Dienstgeber getragen. Danach muss Frau K. sich selbst versichern. Des Weiteren werden die Karenzzeiten für die Gehaltsvorrückung nur zur Hälfte angerechnet, was in Anbetracht der relativ kurzen Freistellung jedoch nicht ins Gewicht fallen sollte.

#### Persönliche Anmerkungen:

Im österreichischen Rechtssystem sind gleichgeschlechtliche Paare im Hinblick auf Kindschaftsrechte Ehepartnern nicht gleich gestellt. Zur Frage der sachlichen Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung muss auf die mehrfach geäußerte Intention des Gesetzgebers zu verwiesen werden, den Wert der „traditionellen Familie“ aufrecht zu erhalten, indem ein minderjähriges Kind bei Eltern unterschiedlichen Geschlechts aufwachsen sollte.<sup>7</sup> Dieses Ziel des Gesetzgebers wurde insbesondere mit der Entscheidung des EGMRs zur Frage der Stiefkindadoption kritisiert, da das Kindeswohl im Fokus der Entscheidung stehen sein sollte. Eine umfassende rechtliche Anerkennung von Familien mit gleichgeschlechtlichen Eltern, zu der sich der EGMR bekennt<sup>8</sup>, ist jedoch vom österreichischen Gesetzgeber bisher nicht erfolgt.

Einen Schritt in diese Richtung könnte jedoch der im April 2015 veröffentlichte Begutachtungsentwurf der (Bundes-)Dienstrechtsnovelle 2015<sup>9</sup> darstellen. Dieser sieht vor, Bundesbediensteten, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben und sich Zeit für das Baby nehmen wollen, einen Rechtsanspruch auf unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen zukommen zu lassen (Baby Monat).

### **2.13. Hinterbliebenenpension für eingetragene Partner**

---

Mittels Betriebsvereinbarung wird Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich die Möglichkeit eröffnet, eine Betriebspension abzuschließen und der Pensionskasse Z beizutreten. Herr A. – homosexueller Vertragsbediensteter des Landes Oberösterreich – war durchaus interessiert an diesem Vorsorgemodell. Allerdings hielt ihn bei genauerem Durchlesen der Vereinbarung ein Punkt vom Beitritt ab: Im Fall seines vorzeitigen Ablebens kommt gemäß § 18 der Betriebsvereinbarung nur Ehegatten bzw. Kindern eine Witwer-/Witwen- bzw. Waisenrente zu. Da Herr A. keine Ehe eingehen kann und keine Kinder hat, jedoch möglicherweise einmal eine eingetragene Partnerschaft begründen wird, fühlte er sich durch diese Bestimmung benachteiligt, da in diesem Fall sein hinterbliebener Partner keinerlei Ansprüche hätte. Er wandte sich im Sommer 2012 an die Antidiskriminierungsstelle, um eine mögliche Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung feststellen zu lassen:

Durch das 2012 beschlossene Oö. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (Oö. EPG) wurde eine weitgehende rechtliche Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaft mit der Ehe erreicht – insbesondere im arbeits- und sozialrechtlichen Bereich. Der

---

<sup>7</sup> EGMR 19.2.2013, X and others v. Austria, RZ 137

<sup>8</sup> EGMR 22.7.2010, P.B. und J.S., RZ 27.

<sup>9</sup> [http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME\\_00108/index.shtml](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00108/index.shtml)

Ausschluss von eingetragenen Partnern aus der Hinterbliebenenpension stellt eine Diskriminierung gemäß § 1 Oö. Antidiskriminierungsgesetz (Oö. ADG) dar.

Die Betriebsvereinbarung beruht auf dem Pensionskassengesetz (PKG), einem Bundesgesetz, das besagt, dass Witwen, Witwer und Waisen einen Anspruch auf die Hinterbliebenenpension haben. Die eingetragenen Partner blieben im Zuge des Inkrafttretens des Eingetragenen Partnerschaft-Gesetz (EPG) unerwähnt.

Die Personalabteilung des Landes berief sich in einer ersten Stellungnahme auf den Begriff der Hinterbliebenenpension im PKG als "Witwer-, Witwen- und Waisenpension" und sah keine Notwendigkeit der Ausdehnung des Begünstigtenkreises auf eingetragene Partner, so lange der Bundesgesetzgeber keine Klarstellung vorgenommen und eingetragene Partner klar mitumfasst hat. Des Weiteren sehe man eine Ausdehnung als nicht sinnvoll, weil unklar sei, ob die Pensionskasse nicht eine Auszahlung an eingetragene hinterbliebene Partner mit dem Hinweis auf das PKG verweigern würde, da keine ausdrücklich Verpflichtung zur Leistung bestehe.

Die Antidiskriminierungsstelle verwies in ihrem Antwortschreiben auf eine parlamentarische Anfrage zur Stellung der eingetragenen Partnerschaft im PKG, die an die damalige Finanzministerin Maria Fekter gerichtet war. Diese teilte mit, dass eine Abänderung des PKG nicht vorgesehen sei. Eingetragene Partner könnten jederzeit in den Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden, da diese auf Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung beruhen und Besserstellungen daher jederzeit möglich seien.

Die Pensionskasse Z. war erst wenige Monate zuvor von einem Arbeits- und Sozialgericht dazu verurteilt worden, dem überlebenden eingetragenen Partner des Klägers eine Hinterbliebenen-Pension zu gewähren. Das Gericht stellte dabei fest, dass der klare Wille des Gesetzgebers, eingetragene Partner versorgungsrechtlich den Eheleuten im Wesentlichen gleichzustellen, im EPG erkennbar sei. Überdies hielt das Gericht fest, dass eine Andersbehandlung von eingetragenen Partnern eine Diskriminierung nach der europäischen Richtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL2000/78/EG) darstellt.

Die Frage der Diskriminierung bei Hinterbliebenenpensionen stellte sich nicht nur in (Ober)österreich, sondern auch in anderen EU-Mitgliedsstaaten. Der EuGH bestätigte in zwei Fällen<sup>10</sup>, dass aufgrund der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG jede dienstrechtliche Diskriminierung im Hinblick auf Sozialleistungen verboten ist.

Mit Blick auf das wegweisende Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts sowie dem Anwendungsvorrang der Richtlinie 2000/78/EG gegenüber widersprechendem nationalen Recht besteht auch ohne ausdrückliche Gewährung ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch von eingetragenen Partnern auf Auszahlung der Hinterbliebenenpension nach dem Tod des Vertragsbediensteten. Herr A. entschloss sich deshalb zum sofortigen Beitritt zur Pensionskasse, um keine weiteren Beitragszeiten zu verlieren.

---

<sup>10</sup> EuGH, Urteil vom 01.04.2008 (RS C-267/06) sowie Urteil vom 10.05.2011 (RS C-147/08).

Eine baldige Anpassung der Betriebsvereinbarung zur Hinterbliebenenregelung im Sinn einer Klarstellung für weitere homosexuelle InteressentInnen wurde von der Antidiskriminierungsstelle dringend empfohlen, ist jedoch bislang noch nicht erfolgt.

#### **2.14. Besondere Maßnahmen für Dienstnehmer mit Behinderungen**

---

Herr K. ist seit mehr als 20 Jahren als Gemeindebediensteter beschäftigt. Nach einer Serie von Herzinfarkten etwa drei Jahre zuvor, musste er sich einigen Operationen unterziehen, bei dem ihm mehrere Stents und ein Herzkatheter eingesetzt wurden. Seither gilt er im Ausmaß von 50 % als behindert. Eine arbeitsmedizinische Untersuchung bescheinigt Herrn K., der bisher körperliche Arbeiten ausgeführt hatte, nur mehr eingeschränkt leistungsfähig und körperlich belastbar zu sein. Schweres Heben, Arbeiten mit Chemikalien, Giften, Säuren, Arbeiten unter großem Stress und körperliche Arbeiten in großer Kälte oder Hitze könnten von ihm nicht mehr durchgeführt werden.

Nach Rückkehr auf seinen Arbeitsplatz schlug Herr K. der Gemeinde mit Verweis auf seine Einschränkungen vor, künftig als Schulwart zu arbeiten. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, da mit dieser Tätigkeit teils schwere körperliche Arbeiten mit Hebetätigkeiten verbunden sind. Aus Sicht der Gemeinde werde innerhalb der Gemeinde keine Möglichkeit auf einen „leichten“ Arbeitsplatz bestehen, weswegen man Herrn K. eine Umschulung zum Kindergartenhelfer vorschlug. Da nach der Umschulung jedoch nur eine Beschäftigung im Kindergarten der Nachbar-Gemeinde zur Verfügung gestanden wäre und Herr K. deswegen seinen Vertrag mit der Gemeinde lösen hätte müssen, lehnte er ab. Herrn K. wurde daraufhin angeboten, im Freibad der Gemeinde zu arbeiten und dort u.a. Kassierarbeiten zu übernehmen. Ein Gutachten, das im Rahmen seines Reha-Aufenthalts erstellt wurde, sowie ein Gutachten eines Amtsarztes stufen diesen Arbeitsplatz aufgrund der Beengtheit und der Hitzeentwicklung innerhalb der Kassier-Kabine als nicht geeignet für Arbeitnehmer mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen ein.

Auch ein arbeitsmedizinisches Gutachten stützte diese Ansicht und führte eine Reihe von Tätigkeiten an, zu denen Herr K. im Rahmen seines bisherigen Aufgabenbereiches herangezogen werden kann. Herrn K. und der Gemeinde wurde von Seiten der Arbeitsmedizinerin nahegelegt, sich an das Bundessozialamt (nunmehr Sozialministeriumsservice) zu wenden, das über den Verein „miteinander“ und dessen Projekt „Vorbeugen statt kündigen“ Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung im Fall einer Behinderung eines Dienstnehmers/einer Dienstnehmerin anbietet. Herr K. nahm das Angebot in Anspruch und erhielt beratende Unterstützung durch einen Assistenten, der zwischen ihm und der Gemeinde vermitteln sollte.

In drei Jahren seit seiner Erkrankung hatten vier Besprechungen zwischen Gemeindevetretern und Herrn K. stattgefunden, teils alleine, teils gemeinsam mit der Arbeitsmedizinerin oder dem Betreuer von Herrn K., bei denen es um den zukünftigen Arbeitsbereich des Beschwerdeführers bzw. Anpassungen seiner bisherigen Tätigkeiten ging. Obwohl von Herrn K. zu diesem Zweck eine gemeinsam mit der Arbeitsme-

dizinerin erarbeitete Liste mit möglichen Tätigkeiten vorgelegt wurde, kam es zu keiner zufriedenstellenden Lösung in Form eines klar abgegrenzten, der Leistungsfähigkeit des Klienten angepassten Tätigkeitsbereiches.

Herr K. gab in der Beratung an, durch seine unklare Arbeitssituation und das Betriebsklima seit zumindest zwei Jahren stark psychisch belastet zu sein. Vor eineinhalb Jahren erfolgte der erste Reha-Aufenthalt wegen psychosomatischer Beschwerden. Danach kam es immer wieder zu Krankenständen. Seine Kollegen zeigten wenig Verständnis für seine gesundheitliche Einschränkung. Von einigen werde er aufgrund seiner 50%igen Behinderung als „Halberter“ bezeichnet. Eine Beschwerde darüber bei seinem Vorgesetzten schaffte keine Abhilfe.

Die Gemeinde brachte in einer Stellungnahme an die Antidiskriminierungsstelle vor, dass durchaus auf die eingeschränkte Leistungsfähigkeit des Beschwerdeführers eingegangen worden und ihm Unterstützung angeboten worden sei. Herr K. weise seit seiner Erkrankung viele Krankenstände auf, was eine langfristige Dienstplanung und Zuteilung von Aufgaben erschwere. Dass ihm nur mehr „leichte“ Tätigkeiten zugemutet werden, wirke sich ebenso negativ auf das Betriebsklima der Abteilung aus wie die Beschwerden Herrn K.s innerhalb und außerhalb der Gemeinde darüber, dass er von seinem Arbeitgeber keine Unterstützung erhalte.

#### Verpflichtung des Dienstgebers zur Setzung erforderlicher Maßnahmen:

§ 16 des Oö. ADGs sieht – ähnlich dem § 6 Abs 1a Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) - vor, dass der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Bedienstete mit Behinderungen zu treffen hat, insbesondere im Hinblick auf die Ausübung des Dienstes.

Der Arbeitgeber ist beim Setzen dieser Maßnahmen zu einem aktiven Tun verpflichtet und dazu angehalten, neue Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer zu entwickeln, um z.B. dessen Dienstausübung weiterhin zu ermöglichen<sup>11</sup>. Der Oberste Gerichtshof legte die Frage der Verpflichtung des Arbeitgebers, erforderliche Maßnahmen für einen Mitarbeiter mit Feststellungsbescheid zu treffen, dahingehend aus, dass Dienstgeber bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede - nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen - mögliche Rücksicht zu nehmen haben<sup>12</sup>. Ergänzend zum Arbeitnehmerschutz bestehe daher eine besondere Fürsorgepflicht des Dienstgebers, welche ihn insbesondere dazu verhält, dem behinderten Dienstnehmer einen Arbeitsplatz zuzuweisen, an dem er seine Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann (sogen. "Verweisarbeitsplatz").

Ausgenommen von der Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu treffen, ist der Dienstgeber nur dann, wenn es ihm nicht zumutbar wäre, dies zu tun, weil ihn die Umsetzung der Maßnahmen unverhältnismäßig belasten würden (§ 16 Abs 3 Oö. ADG). Aufgrund mangelnder gerichtlicher Entscheidungen fehlt eine klare Auslegung

<sup>11</sup> Vgl. ZAS 2006/31; Franz Schrank, Theodor Tomandl: "Ausgewähltes zum neuen Behindertenschutz: Das Zusammenspiel von Förderpflicht und Diskriminierungsverbot".

<sup>12</sup> OGH 8.2.1996, 8 Ob A 303/95

zu den Grenzen der Zumutbarkeit; sie sind gemäß der Literatur jedoch eng zu ziehen. So wäre es einem Dienstgeber nicht zumutbar, wenn er dadurch sein verfassungsmäßig geschütztes Eigentumsrecht beschneiden müsste oder er in seiner wirtschaftlichen Existenz gefährdet wäre.

Den Arbeitgeber trifft die Beweislast dafür, dass keine für den begünstigten Behinderten geeigneten Ersatztätigkeiten vorhanden waren<sup>13</sup>. Damit im Einklang steht die Judikatur des VwGH, die den Arbeitgeber verpflichtet, eine relative "Überbezahlung" des Behinderten als Folge der verminderten Leistungsfähigkeit hinzunehmen, darüber hinaus aber auch Umschulungen oder einen Tausch des Arbeitsplatzes in Erwägung zu ziehen.<sup>14</sup>

Zu der von der Gemeinde geäußerten Befürchtung, dass eine Einschränkung Ihrer Aufgaben zu einer Unzufriedenheit der übrigen Arbeitnehmer führen würde, muss festgehalten werden, dass eine Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung nicht als Diskriminierung im Sinn des Gesetzes gesehen werden kann. Das heißt, wenn bei einem Dienstnehmer oder Dienstnehmerin aufgrund einer Behinderung besondere Maßnahmen (wie z.B. geringerer Arbeitsumfang, besondere Büroausstattung) gesetzt werden, in deren Genuss andere Dienstnehmer nicht kommen, so handelt es sich um keine Form der Ungleichbehandlung zu Lasten der nicht-behinderten Dienstnehmer. Die Prüfung der Zumutbarkeit einer Maßnahme zugunsten eines Bediensteten mit Behinderung kann jedenfalls nicht mit dem Hinweis auf eine mögliche Diskriminierung anderer pauschal ausgeschlossen werden.

#### Belästigung:

Eine Belästigung aufgrund einer Behinderung ist jedes Verhalten, das ungewollter- und unerwünschterweise gesetzt wird und das geeignet ist, die Würde der betroffenen Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Die Bezeichnung als "Halberter" stellt somit eine Belästigung dar, die von Vorgesetzten zu unterbinden ist, sollten diese davon Kenntnis erhalten.

Herr K. reichte mit Unterstützung seines Anwalts Klage beim Arbeitsgericht ein und machte eine Schadenersatzforderung geltend. Kurze darauf leitete die Gemeinde beim Bundessozialamt ein Kündigungsverfahren gegen ihn ein. Die Kündigung wurde vom Behindertenbeirat abgelehnt. In einem außergerichtlichen Vergleich einigten sich Herr K. und sein Arbeitgeber auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Auszahlung der von Herrn K. durch sein Arbeitsverhältnis erworbenen Ansprüche.

## **2.15. Übernahme von Gebärdensprach-Dolmetschkosten für Dienstnehmer**

---

Frau S. ist gehörlos und unterrichtet als Gebärdenassistentin an einer (Landes-)Schule Kinder mit und ohne Hörbeeinträchtigungen. Für die im Rahmen ihrer Tätig-

---

<sup>13</sup> OGH 16.7.2004, 8 Ob A 111/03m

<sup>14</sup> ASoK 2013, S 23

keit notwendigen Gespräche mit Eltern, Lehrerkonferenzen oder sonstige dienstliche Veranstaltungen benötigt sie einen Gebärdensprach-Dolmetsch. Die Kosten dafür wurden bis vor kurzem vom Sozialministeriumsservice getragen, das nun jedoch nicht mehr zuständig ist, so dass Frau S. die Aufwendungen des letzten Dreivierteljahres in Höhe von knapp € 500,- selbst tragen musste.

Frau S. möchte nicht akzeptieren, dass ihr Dienstgeber ihr die Verantwortung und Kosten für die notwendigen Gebärdensprachübersetzung überlässt. Sie wendet sich an den Direktor ihrer Schule, der mit dem Landesschulrat OÖ vereinbart, dass Frau S. nunmehr einen Zuschuss zu den Aufwendungen in Form einer "Geldaushilfe" bekommt. Zwei Zuschüsse wurden unabhängig von den tatsächlichen Aufwendungen geleistet und konnten die bisherigen Ausgaben von Frau S. abdecken. Bei Auszahlung der zweiten Aushilfe wurde Frau S. mitgeteilt, dass die Gebärdensprach-Dolmetsch-Kosten in Zukunft nicht mehr vom Landesschulrat für OÖ getragen werden würden.

Der Landesschulrat argumentierte in seiner Stellungnahme an die Antidiskriminierungsstelle damit, dass die Verpflichtung zum Ersatz der Dolmetsch-Kosten seine Rechtsgrundlage in einem Bundesgesetz, dem Behinderteneinstellungsgesetz habe. Es sei nicht nachvollziehbar, dass das Sozialministeriumsservice die Aufwendungen für Dolmetsch-Leistungen nun nicht mehr ersetze, obwohl die Abgeltung von Dolmetsch-Leistungen für Landesbedienstete in seinen Richtlinien vorgesehen sei. Überdies finde das Oö. ADG auf Landeslehrer keine Anwendung, weil ihre dienstrechtliche Grundlage, das Landesvertragslehrpersonengesetz, eine bundesrechtliche sei.

Der Anwendungsbereich des Oö. ADG und die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle für LandeslehrerInnen ergibt sich aus § 7r Behinderteneinstellungsgesetz, das iZm § 20b Oö. Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1986 sogar den Sonderfall eines Schlichtungsverfahrens bei der Antidiskriminierungsstelle des Landes Oberösterreich vorsieht.

§ 16 des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes (Oö. ADG) bestimmt, dass der Dienstgeber erforderliche Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen setzen muss, um sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und ihnen den Zugang zu dem Dienstverhältnis sowie den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Dies schließt auch die Übernahme von Gebärdensprach-Dolmetsch-Kosten mit ein, zu deren Tragung das Land OÖ als Dienstgeber verpflichtet ist. Der bisherigen Leistung durch das Sozialministeriumsservice liegt keine gesetzliche Verpflichtung zugrunde. Eine Einstellung des Kostenersatzes durch das Sozialministeriumsservice ist daher zulässig. - Insbesondere auch deswegen, weil die Richtlinien des Sozialministeriumsservice die Übernahme von Dolmetsch-Kosten für Landesbedienstete ausdrücklich ausschließen, sofern es sich nicht um die Begründung eines neuen Arbeitsplatzes handelt.

Der Landesschulrat OÖ, der zwischenzeitlich einen weiteren Zuschuss geleistet hatte, um inzwischen entstandene Kosten der Dienstnehmerin abzugelten, sagte schließlich zu, künftig die Dolmetsch-Kosten auf Antrag der Beschwerdeführerin gemäß der angefallenen Höhe zu ersetzen.

## Beschwerden zu Gemeindeangelegenheiten

Aus den Beschwerden zu Gemeindeangelegenheiten ergaben sich folgende drei Schwerpunkte:

- Wohnungsvergabe durch die Gemeinden
- Stellenausschreibungen der Gemeinden
- Barrierefreiheit und Etappenplan

Positiv hervorzuheben ist die gute Zusammenarbeit mit dem Großteil der Gemeindevetreter, die die Expertise und Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle als Unterstützung und Chance zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen sehen. Der Bedarf der Gemeinden an Informationen zu den rechtlichen Vorgaben hinsichtlich ihrer Dienstleistungen ist groß, kann jedoch aufgrund der knappen Ressourcen der Antidiskriminierungsstelle nicht gedeckt werden. Es bleibt bei **Einzelfall-Interventionen** im Fall einer Anfrage oder Beschwerde **statt systemischer Information und genereller Problemlösung**.



### Wohnungsvergabe durch die Gemeinden

#### Wohnungsvergabe-Richtlinien

Nur (mehr) selten besitzen Gemeinden eigene Wohnungen, die an sozial Bedürftige vergeben werden können. Üblicherweise kommt ihnen jedoch ein Vergaberecht für eine gewisse Anzahl von Genossenschaftswohnungen im Gemeindegebiet zu.

Wohnungsvergabe-Richtlinien bilden dabei die Grundlage sowohl für die Ermittlung des Bedarfes wie auch der Zuweisung von Miet- bzw. Mietkaufwohnungen gemeinnütziger Bauvereinigungen. Subjektive Intervention von politischer und amtlicher Seite sollen verhindert und sowohl Fairness als auch Transparenz im Vergabeverfahren gesichert werden. Die Vergabe soll nach objektiven und sozialen Gesichtspunkten erfolgen, die eine Feststellung des Wohnungsbedarfs ermöglichen und für die Wohnungswerber nachvollziehbar sein sollen. Die Wohnungsvergabe-Richtlinien werden vom Gemeinderat beschlossen. Allerdings handelt es sich um eine freiwillige Selbstbindung, der keine gesetzliche Verpflichtung zugrunde liegt.

Die Ermittlung des Bedarfes und die Entscheidung der Gemeinde, welche Wohnungswerberin bzw. welcher Wohnungswerber der Bauvereinigung als Mieterin bzw. Mieter vorgeschlagen wird, unterliegen dem Diskriminierungsverbot des Oö. ADG. Eine Wohnungszuweisung darf daher aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Religion etc. nicht verweigert werden.

In den letzten drei Jahren war die Antidiskriminierungsstelle mit mehreren Fällen der Wohnungsvergabe in und durch Gemeinden befasst. Den Anfang bildete das Ersu-

chen einer Gemeinde an die Antidiskriminierungsstelle, sie bei der Erstellung neuer Wohnungsvergabe-Richtlinien fachlich zu unterstützen:

## **2.16. Österreicher bevorzugt**

---

Die Gemeinde Y. wandte sich mit Bitte um Überprüfung ihrer Richtlinien an die Antidiskriminierungsstelle. Einer der Punkte, den es zu beurteilen gab, fand sich in den Grundsätzen der Wohnungsvergaberichtlinien, die besagten, dass österreichische Staatsbürger bei der Wohnungsvergabe zu bevorzugen sind. Eine Interpretation dahingehend, dass Bewerber mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft - gleichgültig ihrer Punktezahl - hinter österreichischen Staatsbürgern zu reihen sind, würde nicht nur das gesamte Bewertungssystem der Vergaberichtlinien ad absurdum führen, sondern auch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darstellen, die nicht zu rechtfertigen ist.

Grundsätzlich ist die Benachteiligung von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten bei der Vergabe von Wohnraum durch Gemeinden nach den Antidiskriminierungsbestimmungen des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes untersagt. Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit sind bei EU-, Schweizer oder EWR-Staatsbürgern genauso verboten wie bei langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen oder anerkannten Flüchtlingen, wenn sie sich rechtmäßig in Österreich aufhalten und arbeiten. Lediglich bei Drittstaatsangehörigen, die über keinen Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt EG" verfügen, ist eine Schlechterstellung gegenüber österreichischen Staatsangehörigen zulässig, sofern sie sachlich gerechtfertigt ist.

Sowohl die Nachreihung nicht-österreichischer Staatsbürger, als auch die Einbeziehung der Staatsbürgerschaft in das Punktesystem verstößt gegen die Antirassismus-Richtlinie der EU und das Oö. Antidiskriminierungsgesetz und kann Schadenersatzansprüche von Personen, die aufgrund dieses Bewertungsverfahrens nicht berücksichtigt wurden, zur Folge haben.

Bei Überprüfung der Vergabe-Richtlinien war das Ziel der Gemeinde Y., Wohnungsvergaben möglichst transparent und nachvollziehbar zu gestalten, positiv hervorzuheben. Um eine Gleichbehandlung der Wohnungswerber zu gewährleisten und ein klares, nachvollziehbares Vergabesystem zu schaffen, empfahl ich zusätzlich die Abschaffung bzw. Adaptierung des Systems von „Zusatzpunkten“, das es dem Gemeinde-Ausschuss ermöglichte, bis zu 10 Zusatzpunkte pro Wohnungswerber zu vergeben.

Die Gemeinde beschloss auf Grundlage dieser Empfehlungen neue Vergaberichtlinien, die zusammen mit den aktuellen Angeboten an verfügbaren Wohnungen auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht wurden.

## **2.17. Herr D.: Das lange Warten auf eine Gemeinde-Wohnung**

---

Anfang 2013 erhielt ich vom Verein ZARA (👉 Glossar) eine Sachverhaltsdarstellung betreffend Herrn D.: Herr D. ist in der Türkei geboren und kam vor mehr als 40 Jah-

ren nach Österreich, wo er mit seiner Frau und achtjährigen Tochter in der Gemeinde Y. lebt. Seit 12 Jahren ist er österreichischer Staatsbürger und bezieht eine Alterspension von mehr als € 1.300,- monatlich.

Aufgrund seines Alters und seiner gesundheitlichen Situation (er leidet seit längerem u.a. an insulinpflichtiger Diabetes und damit zusammenhängender Polyneuropathie) ist Herr D. deutlich gehindert und in seiner Mobilität eingeschränkt. Ihm wurde eine Behinderung im Ausmaß von 70 % attestiert.

Bereits 1999 hat Herr D. bei der Gemeinde einen Antrag auf Zuweisung einer Gemeindewohnung gestellt. Dieser Antrag wurde seither immer wieder erneuert und ist nach wie vor anhängig. Vor etwa 10 Jahren zog die Familie in eine 37 m<sup>2</sup> große, privat angemietete Wohnung, die sich im vierten Stock eines Gebäudes ohne Aufzug befindet. Die Wohnung wurde in den letzten Jahren aufgrund baulicher Mängel, unter anderem massiver und gesundheitsgefährdender Schimmelbildung, unbewohnbar.

Im November 2012 wurde vom Vermieter eine Renovierung der Wohnung beschlossen und der Familie für die Dauer der Renovierung eine Ersatzwohnung in der Größe von ca. 25m<sup>2</sup> im selben Haus, ebenfalls im 4.Stock, zur Verfügung gestellt. Auch diese Wohnung befindet sich in äußerst mangelhaftem Zustand und ist von Schimmel befallen. Da das Haus einer Generalrenovierung unterzogen werden soll, wurde der befristete Mietvertrag von Herrn D. nicht mehr verlängert. Ein Verbleib im Haus ist aufgrund der hygienischen und baulichen Verhältnisse ohnehin nicht mehr möglich. Sowohl Herr D. als auch seine Frau und Tochter sind aufgrund des Schimmelbefalls der Wohnung gesundheitlich angeschlagen.

Obwohl Herr D. regelmäßig persönlich bei der Gemeinde vorsprach, seinen Antrag fristgerecht aktualisierte und die Gemeinde über seinen Gesundheitszustand und den Schimmelbefall der Wohnung informiert war, wurde ihm erst Jahr 2005 erstmalig eine Gemeinde-Wohnung angeboten. Die Frau des Klienten lag zu diesem Zeitpunkt nach der Geburt der gemeinsamen Tochter im Spital, so dass Herr D. um Bedenkzeit bat. Die Wohnung wäre ab sofort zu beziehen gewesen, so dass die Familie drei Monate lang parallel für zwei Wohnungen Miete bezahlt hätte. Zusätzlich wären € 5.000,- an Kautions zu übernehmen gewesen. Als Herr D. drei Tage später bei der Gemeinde anrief, teilte man ihm mit, dass die Wohnung nun schon anderweitig vergeben sei.

Erst im Dezember 2012 wurde Herr D. wieder telefonisch von der Gemeinde Y. darüber informiert, dass ihm eine Wohnung ca. fünf Kilometer außerhalb des Zentrums angeboten werde. Herr D. ist aufgrund seiner Diabetes-Erkrankung auf den Arzt angewiesen, den er täglich wegen seiner Spritzen aufsuchen muss, was ihm durch seine Gehbehinderung erschwert wird. Da Herr D. keinen Führerschein besitzt und das Wohngebiet nur schlecht durch öffentlichen Verkehr erschlossen ist, musste Herr D. das Angebot ablehnen.

Da Herr D. sehen musste, dass in den Jahren, in denen er und seine Familie auf eine Gemeindewohnung warteten, anderen Personen Wohnungen zugewiesen wurden, die kaum Wartezeiten in Kauf nehmen mussten, fühlte er sich benachteiligt behandelt.

Trotz mehrmaliger persönlicher Vorsprache bei der Gemeinde und trotz persönlichen Einsatzes seines Neurologen, der die Gemeinde auf den bedenklichen Gesundheitszustand von Herrn D., der durch den Schimmelbefall in der Wohnung nochmals verschlechtert wurde, hinwies, kam es innerhalb der vergangenen 13 Jahre nur zu zwei Wohnungszuweisungen seitens der Gemeinde.

In ihrer Stellungnahme an die Antidiskriminierungsstelle bestätigt die Gemeinde grundsätzlich den geschilderten Sachverhalt, wendet jedoch ein, dass Herr D. erstmals 2002 (und nicht 1999) um eine Gemeindewohnung angesucht habe. In den letzten drei Jahren sei von der Gemeinde über die Vergabe von 73 Wohnungen entschieden worden. Die Tatsache, dass Herr D. auf eine möglichst barrierefreie, zentrumsnahe und zugleich leistbare Wohnung angewiesen sei, erschwere jedoch eine Zuteilung an die Familie.

Die der Stellungnahme beigelegten Wohnungsvergabe-Richtlinien aus dem Jahr 1995 berücksichtigen zwar die soziale Bedürftigkeit und Dringlichkeit der Wohnungswerber, die darin enthaltenen Einkommens-Grenzen sind jedoch (noch) in Schilling-Beträgen angegeben. Zudem legten die Bestimmungen zum Vergabeverfahren fest, dass von den Vergabe-Richtlinien oder einzelnen Bestimmungen abgegangen werden kann, wenn die Wohnungsversorge gewisser Wohnungswerber für die Stadtgemeinde *„aus rechtlichen oder moralischen Gründen notwendig oder in besonderem öffentlichen Interesse gelegen“* ist. In diesen Fällen erfolgt die Vergabe allein durch den Bürgermeister, der den Ausschussvorsitzenden darüber zu informieren hat.

Herr D., der schriftlich über die Stellungnahme der Gemeinde in Kenntnis gesetzt wurde, gab in einem Telefonat an, dass er bisher nichts über das Vergabesystem der Gemeinde gewusst habe. Einsicht in seinen Wohnungsakt bei der Gemeinde habe er noch nie genommen und sie war ihm auch nicht angeboten worden. Nun habe er deswegen bei der Gemeinde vorgesprochen und habe Einsicht nehmen können. Kopien des Aktes habe er jedoch nicht anfertigen können. Über die beiden frei stehenden Wohnungen war immer nur kurzfristig telefonisch informiert worden und konnte sich nicht von sich aus darum bewerben.

Herr D. berichtete, dass ihm die Gemeinde auf mein Schreiben hin eine Wohnung 5 km außerhalb von Y. angeboten habe. Die Wohnung sei 43 m<sup>2</sup> groß und liege im dritten Stock ohne Lift. Er habe die Wohnung besichtigt und festgestellt, dass diese in einem desolaten Zustand sei und nach der Delogierung des besachwalteten Vormieters generalsaniert werden müsse. Er habe sich dazu entschlossen, das Wohnungsangebot anzunehmen, auch wenn ein baldiger Bezug nicht möglich sei.

Mit Zustimmung von Herrn D. nehme ich telefonischen Kontakt mit dem zuständigen Bediensteten der Gemeinde Y. auf. Er berichtet, dass die Wohnungsgenossenschaft die Renovierung der Wohnung bis Ende kommenden Monats zugesagt habe. Die Gemeinde sei bereits informiert darüber, dass Herr D. die angebotene Wohnung annehmen werde. Einen Widerspruch darin, dass man sich einerseits auf die besonderen Bedürfnisse Herrn D.s beruft, um die lange Wartezeit zu rechtfertigen, ihm andererseits eine nicht-barrierefreie Wohnung anbietet, kann von Seiten der Gemeinde

nicht erkannt werden. Eine andere Wohnung sei nicht zu vergeben und befände sich auch nicht in Aussicht.

Transparente, öffentliche Informationen sowie ein Bewerbungsverfahren zu freistehenden Wohnungen seien nicht vorgesehen. Mögliche Bewerber werden von der Gemeinde kontaktiert, über das Wohnungsangebot informiert und könnten sich dann bewerben. Auf mein Ersuchen hin übersendet mir der Gemeindebedienstete das Wohnungsansuchen von Herrn D. aus dem Jahr 2002 sowie eine punktemäßige Bewertung der für den Wohnungsbedarf maßgebenden Umstände, die ich an Herrn D. weiterleite.

Herr D. meldet sich kurze Zeit später telefonisch bei der Antidiskriminierungsstelle. Die Renovierungsarbeiten an der neuen Wohnung hätten begonnen, eine Zuteilung durch die Genossenschaft sei noch nicht erfolgt. Da er Sorge hat, dass die Wohnungsübergabe vereitelt werden könnte, möchte er den Fall für beendet erklären, wünscht keine weiteren Interventionen und bedankt sich für die bis dahin erfolgte Beratung und Betreuung.

Im Frühjahr 2015 nehme ich nochmals Kontakt mit der Gemeinde Y. auf und ersuche um Zusendung der aktuell gültigen Wohnungsvergabe-Richtlinien. Die 2014 grundlegend überarbeiteten Richtlinien enthalten nunmehr aktualisierte und indexierte Einkommensgrenzen in Eurobeträgen und weisen sogar ein Akteneinsichtsrecht für Wohnungswerber auf. Die Ausnahmebestimmung, die ein Vergaberecht durch den Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin vorsieht, blieb bestehen.

## **2.18. Herr P.: Keine Bearbeitung des Wohnungsgesuches**

---

Herr P. lebt seit 2007 in Oberösterreich und besitzt seit einem Jahr die österreichische Staatsbürgerschaft. Seit etwas mehr als drei Jahren bewohnt er mit seiner Gattin eine 35 m<sup>2</sup> große Wohnung in einer Gemeinde.

Jetzt, da er und seine Frau ihr erstes Kind erwarten, möchte das Paar in eine größere Wohnung umziehen. Die bisher bewohnte ist nicht nur zu klein, sondern mittlerweile auch von Schimmel befallen. Herr P. sucht in der Nachbargemeinde Y. um Zuweisung einer ausgeschriebenen Genossenschaftswohnung an, die ihm von der Größe und dem Mietzins her als passend erscheint.

Herr P. arbeitet im Baugewerbe und ist im Winter, zum Zeitpunkt der Antragsstellung, arbeitslos. Als er seinen Antrag auf Wohnungszuweisung bei der Gemeinde Y. abgeben möchte, meint die zuständige Sachbearbeiterin, dass die zuständige Wohnungsgenossenschaft X ihm die Wohnung nicht zuweisen werde, da sein Einkommen als zu gering gilt. Sie sagt jedoch zu, mit der Bürgermeisterin der Gemeinde Rücksprache zu halten und sich danach nochmals bei Herrn P. zu melden.

Am darauffolgenden Tag wird Herr P. darüber informiert, dass die Bürgermeisterin den Antrag nicht bearbeiten werde, da Wohnungsgenossenschaft X ihn ablehnen werde. Herr P. sucht das persönliche Gespräch mit der Bürgermeisterin, die neuerlich auf sein Einkommen verweist und ihre Vermutung äußert, dass die Wohnungsgenos-

senschaft X die Wohnung nicht an ihn übergeben werde. Herr P. schildert in seiner Beschwerde an die Antidiskriminierungsstelle, dass die Bürgermeisterin gemeint habe, dass es viele Österreicher gebe, die Interesse an dieser Wohnung hätten. Auf die Erwiderung von Herrn P., dass er die österreichische Staatsbürgerschaft besitze, sei er darauf hingewiesen worden, dass er nicht in Österreich geboren wurde.

Die Antidiskriminierungsstelle informiert die Bürgermeisterin über den Inhalt der Beschwerde, ersucht um Stellungnahme dazu und bittet um Übermittlung der Wohnungsvergabe-Richtlinien der Gemeinde.

Die Bürgermeisterin führt in ihrer Stellungnahme an, dass die Entscheidung über die Vergabe von Genossenschaftswohnungen nicht bei der Gemeinde, sondern bei der jeweiligen Genossenschaft liege. Die Gemeinde besitze bei Genossenschaftswohnungen im Gemeindegebiet auch keinerlei Vorschlagsrecht. Ist jemand als Wohnungssuchend bei der Gemeinde gemeldet und zeigt dort Interesse für eine Genossenschaftswohnung, werden seine Daten an die Wohnungsgenossenschaft weitergeleitet. Die Weiterleitung erfolge je nach Einlagen der Bewerbungen, wobei alle Interessenten grundsätzlich weitergeleitet werden. Die Auswahl des Mieters bzw. der Mieterin trifft die Wohnungsgenossenschaft.

Neben den Genossenschaftswohnungen, die über die Amtstafel der Gemeinde ausgeschrieben werden, besitzt die Gemeinde Y. auch eigene Wohnungen, für die sie ein Zuteilungsrecht besitzt. Die Entscheidung über die Zuteilung wird von den Fraktionsobleuten im Gemeinderat getroffen und erfolge nach den Gesichtspunkten der Bedürftigkeit und Dringlichkeit. Wohnungsvergabe-Richtlinien für eine Zuteilung habe es einmal gegeben, seien jedoch abgeschafft worden, weil es deswegen immer wieder Diskussionen gegeben habe.

Sowohl für die Bewerbung um eine Genossenschaftswohnung als auch für die Bewerbung um eine Gemeindewohnung wird eine Bearbeitungsgebühr von EUR 40,- fällig. Was Herrn P. anbelangt, so habe sie ihm die EUR 40,- an Bearbeitungsgebühr ersparen wollen, da ihrer Erfahrung nach die Genossenschaft X niemandem, der arbeitslos ist, eine Wohnung überlässt. Auf meinen Einwand hin, dass die Gemeinde bei Genossenschaftswohnungen nur als Mittlerin auftritt und keinerlei Entscheidungsbezugnis hat, verweist sie neuerlich auf ihre Erfahrungen und die für Herrn P. verlorene Investition.

Den von Herrn P. geäußerten Vorwurf, dass er wegen seiner Herkunft schlechter behandelt worden sei, weist sie zurück. Sie schildert das Gespräch mit Herrn P. dahingehend, dass sie ihn darauf hingewiesen habe, dass auch österreichische Wohnungswerber von Genossenschaften abgelehnt wurden, auch Österreicher ohne Migrationshintergrund, die hier geboren wurden.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle lässt sich nicht beurteilen, aus welchem Motiv heraus eine Weiterleitung des Wohnungsgesuches von Herrn P. an die Wohnungsgenossenschaft X unterblieben ist bzw. ob dies aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Herrn P. unterlassen wurde. Von Seiten der Antidiskriminierungsstelle

erfolgte aufgrund dieser Vorgangsweise jedoch eine Sachverhaltsdarstellung an die für die Gemeindeaufsicht zuständige Abteilung des Landes Oberösterreich.

Herr P. hat sich zwischenzeitig persönlich an die Wohnungsgenossenschaft X gewandt und umgehend eine ähnlich große Wohnung in einer anderen Gemeinde zugewiesen bekommen.

## Untersuchung der Wohnungsvergaberichtlinien in den Oö. Gemeinden

Im Jahr 2014 beschloss ich, mittels Internet-Recherche die Wohnungsvergabe-Richtlinien der oberösterreichischen Gemeinden unter die Lupe zu nehmen und hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Vorgaben des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes zu untersuchen.

Die Durchsicht der Homepages der 444 Gemeinden Oberösterreichs ergab, dass auf 109 von ihnen über freie Wohnungen informiert wird. Nur 10 Gemeinden in Oberösterreich haben ihre Wohnungsvergabe-Richtlinien samt zugehörigem Punkte- und Wertungssystem im Internet veröffentlicht.

Die Prüfung dieser zehn Wohnungsvergabe-Richtlinien zeigte, dass nicht alle dem Anspruch von Transparenz und Gleichbehandlung gerecht werden. **Verbesserungspotential** konnte – neben den eingeschränkten Informationen über Verfügbarkeiten – insbesondere in folgenden Punkten erkannt werden:

- **Kreis der Wohnungsinteressenten:** die Möglichkeit, sich um eine Gemeindewohnung zu bewerben, steht nur Inhabern gewisser Staatsbürgerschaften offen.
- **Schwammige Kriterien für die Bedürftigkeit:** Manche Vergaberichtlinien sehen für „besonders berücksichtigungswürdige Umstände“, ohne dass diese genauer definiert sind, die Vergabe von Zusatzpunkten vor bzw. wollen die soziale Bedürftigkeit der Bewerber nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt wissen.
- **Eingetragene Partnerschaften:** Vorzüge der Ehepartnerinnen und Ehepartner kommen nicht ausdrücklich auch den eingetragenen Partnerinnen bzw. Partnern zu.
- **Abgehen von den Richtlinien:** Trotz eines detailliert erarbeiteten Bewertungssystems für Wohnungswerber sahen viele Richtlinien die Möglichkeit eines Abgehens von den Richtlinien vor, sollte dies *notwendig* oder *im besonderen öffentlichen Interesse* gelegen sein. Zwei Richtlinien sahen in dringlichen Fällen eine alleinige Entscheidungsbefugnis des Bürgermeisters vor.
- **Akteneinsicht:** Nur eine der gesichteten Vergabe-Richtlinie erlaubte den Wohnungswerbern eine Einsichtnahme in ihren Akt und gestand ihnen ein Recht auf Auskunft über das Ergebnis der letzterfolgten Reihung zu.



## **Stellenausschreibungen der Gemeinden**

Der Verein ZARA leitete in den letzten drei Jahren zwei Stellenausschreibungen einer Gemeinde mit Bitte um rechtliche Prüfung an die Antidiskriminierungsstelle weiter:

Mit der ersten Stellenanzeige wurde eine Bauhofmitarbeiterin bzw. ein Bauhofmitarbeiter gesucht, mit der zweiten eine Reinigungskraft. Neben den allgemeinen Erfordernissen für die Berufsausübung war auch der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft ein Anstellungserfordernis.

Gemäß § 17 iVm § 144 Abs 2 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 stellt die österreichische Staatsbürgerschaft eine Aufnahmevoraussetzung insbesondere für Verwendungen dar, die eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben oder die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates beinhalten. Bei allen anderen Verwendungen kann bei Staatsangehörigen, denen Österreich auf Grund von Staatsverträgen im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie Inländern, von der Voraussetzung der österreichischen Staatsbürgerschaft abgesehen werden.

Der Ausschluss von langfristig Aufenthaltsberechtigten (mit dem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EG" gem. § 45 NAG) oder Personen, die auf Grund eines Abkommens mit Drittstaaten (z.B. Türkei) EWR-Angehörigen gleichgestellt sind, ist nicht zulässig.

Da weder die Tätigkeit als Bauhofmitarbeiterin bzw. Bauhofmitarbeiter noch als Reinigungskraft unter den Begriff der Hoheitsverwaltung fallen, ist von der Voraussetzung der österreichischen Staatsbürgerschaft abzusehen. Die Antidiskriminierungsstelle informierte die Bürgermeister der jeweiligen Gemeinden über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Stellenausschreibung und ersuchte um Berücksichtigung bei künftigen Stellenausschreibungen.



## **Barrierefreiheit und Etappenpläne**

Gleichbehandlungsbestimmungen wie das Oö. Antidiskriminierungsgesetz auf Landesebene und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz auf Bundesebene sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (→ Glossar) zielen darauf ab, Hürden für Menschen mit Behinderungen zu beseitigen, damit ihre Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und Chancengleichheit geschützt und gefördert wird. Mangelnde Barrierefreiheit, wie z.B. Stufen ins Gemeindeamt, ein fehlendes Blinden-

Leitsystem und fehlende Informationen für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen im Gemeinde-Kulturzentrum, stellen eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen dar.

Während das Oö. Antidiskriminierungsgesetz mangelnde Barrierefreiheit von Beginn an sanktionierte, räumten die Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes eine Frist von 10 Jahren für die Umsetzung von Barrierefreiheit ein, die mit Ende dieses Jahres ausläuft. Bis 31. Dezember 2015 müssen somit alle öffentlich zugänglichen Gebäude (Ämter, Behörden, Gaststätten, Geschäfte, Kultur- und Veranstaltungszentren etc.) für alle und jeden zugänglich und nutzbar sein. Aufgrund der verstärkten medialen Berichterstattung zum Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz wandten sich auch mehrere Gemeinden an die Antidiskriminierungsstelle, um sich über den Umfang ihrer Umsetzungsverpflichtungen zu informieren, was schlussendlich zur Gründung eines Arbeitskreises innerhalb der Landesverwaltung mit dem Ziel der **Erstellung eines Etappenplans** führte (siehe Punkt 5.5.).

Ich vernetzte mich in diesem Zusammenhang mit vier Mühlviertler Gemeinden, Hagenberg, Pregarten, Unterweikersdorf und Wartberg, die zusammen das Dorf- und Stadtentwicklungsprojekt „**Unsere Region ohne Barrieren**“ ins Leben gerufen haben. Gemeinsam setzen sich engagierte Gemeindevertreter für einen Ausbau der Barrierefreiheit und Bewusstseinsarbeit ein, informieren über gesetzliche Bestimmungen und nutzen die durch die Zusammenarbeit entstehenden Synergieeffekte und Erfahrungen. Ein innerhalb dieser Arbeitsgruppe entwickeltes Evaluierungssystem erlaubt es Gemeinden und Privatpersonen, ohne jegliche Vorkenntnisse und mit geringem Aufwand den Umfang der Barrierefreiheit von Gebäuden zu ermitteln.

Auf Einladung der Stadträte von **Steyr** und **Wels** referierte ich zum Antidiskriminierungsgesetz, der UN-Behindertenrechtskonvention und den daraus entstehenden Verpflichtungen der Gemeinde.

### 3. Prävention und Öffentlichkeitsarbeit

---

Die Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Diskriminierung und Belästigung zählt zu einer der Kernaufgaben der Antidiskriminierungsstelle. In Beratungsgesprächen wird immer wieder deutlich, wie sehr es auf beiden Seiten an Wissen um die Unrechtmäßigkeit von Ungleichbehandlung oder Belästigung mangelt. Dies führt zum einen dazu, dass sich Betroffene meist erst mit einem hohen Handlungsbedarf an die Antidiskriminierungsstelle wenden, zum anderen ist den wenigsten Diskriminierenden das Unrecht ihrer Handlungen bewusst.

Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Prävention verfolgen hierbei das langfristige Ziel, Klischees und Vorurteile abzubauen, ein Bewusstsein um unterschiedliche Bedürfnis-

se und Voraussetzungen von Personen zu schaffen und somit Diskriminierung und Belästigung im Vorfeld zu bekämpfen. Durch öffentliche Vorträge und Schulungen werden die jeweiligen Zielgruppen über die rechtlichen Bestimmungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Nach Betrauung der Antidiskriminierungsstelle mit der Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, erfolgte die Schwerpunktsetzung in den letzten drei Jahren im Bereich der Behinderung.

Geringe personelle Ressourcen und ein fehlendes unabhängiges Budget der Antidiskriminierungsstelle erfordern die Nutzung von Synergieeffekten und bereits vorhandenen Strukturen. Am Beispiel Information und Öffentlichkeitsarbeit für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer konnten durch Vernetzung mit der **Behindertenvertrauensperson** des Landes und einer Teilnahme an deren Informationsveranstaltung zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember viele Betroffene erreicht werden. Informationen zum Angebot der Antidiskriminierungsstelle in der **Willkommensmappe des Landes OÖ**, die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Information über den Landesdienst überreicht wird, wurde von den für die Neugestaltung zuständigen Abteilungen jedoch **abgelehnt**. Auch die vom Landespersonalausschuss gestaltete Broschüre „Konfliktkultur im Oö. Landesdienst“ verweist nicht auf das Angebot der Antidiskriminierungsstelle.

Die Anfragen von Betroffenen, Vernetzungspartnern und Fortbildungseinrichtungen zum Thema Antidiskriminierung und Behindertenrecht übersteigen stets meine zeitlichen und personellen Möglichkeiten. Trotz einiger Absagen war jedoch neben mehreren **Vorträgen** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vereine und NGOs auch eine **Vorlesung an der Fachhochschule für soziale Arbeit** in Linz sowie die Gestaltung eines Moduls bei der **Peerberater-Ausbildung für Menschen mit Behinderungen** möglich.

Die **Homepage**, die ich zu Beginn 2012 konzipiert und verfasst hatte, wurde 2014 als **erste Seite im Land OÖ in Leicht Lesen** (→ s. Infobox) übertragen, um die Informationen der Antidiskriminierungsstelle niederschwelliger zu gestalten und mehr Betroffene und Interessierte zu erreichen und diente später erfolgten Anpassungen von Seiteninhalten als **Vorbild**. Tatsächlich haben sich auch aufgrund dieser Maßnahmen die **Zugriffe** auf die Seiten der Antidiskriminierungsstelle seit dem letzten Berichtszeitraum knapp **vervierfacht**.

Seit mittlerweile zwei Jahren besteht auch die Möglichkeit, sich über ein **online-Beschwerdeformular** auf der Homepage an die Antidiskriminierungsstelle an uns zu wenden. Trotz vereinzelter Nutzung dieses Angebots, erfolgen jedoch nach wie vor die meisten Kontaktaufnahmen mit der Antidiskriminierungsstelle auf telefoni-schem Weg.

Die **Newsletter** der Antidiskriminierungsstelle informieren über Aktionen, Entwicklungen, Best-practice-Beispiele sowie die neuesten rechtlichen Entscheidungen aus dem Bereich der Gleichbehandlung. Seit drei Jahren erscheinen sie viermal jährlich und sind über die Homepage der Antidiskriminierungsstelle abonnie- und einseh-

bar<sup>15</sup>. Seit Februar 2013 leitet die Rubrik „**ABC der Antidiskriminierung**“, eine kurze Darstellung zu den häufigsten Themen der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle, jeden Newsletter ein. Bisher wurden so die Themen „Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle“, „Belästigung“, „Behinderung bzw. besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderung“, „Beschäftigungspflicht“, „Dienstrecht und Diskriminierung“, „Ehe und eingetragene Partnerschaft“, „Förderungen“, „Gebärdensprache“ und „Herkunft bzw. ethnische Zugehörigkeit“ (→ Glossar) behandelt. Nicht-Abonnenten werden bei Neuerscheinung einer Ausgabe über die Hauptseite des Intranets für Landes- und Gemeindebedienstete verständigt. Die **Zahl der Newsletter-Abonnenten** ist seit dem verstärkten Informationsangebot, verbunden mit der breiten Fächerung an Themen **um mehr als 50 % gestiegen**.

### Leicht Lesen

Leicht Lesen ist eine Bezeichnung für Texte, die für Menschen mit Lernschwierigkeiten leicht verständlich sind. Das Konzept soll Menschen mit Behinderung dabei helfen, ihr Leben selbständiger und selbstbestimmt leben zu können. Durch eine barrierefreie Gestaltung schriftsprachlicher Informationen kann so ein wichtiger Beitrag zur Teilhabe beeinträchtigter Menschen geleistet werden.

Texte werden in unterschiedliche Schwierigkeitsstufen eingeteilt. Die am leichtesten verständliche Stufe ist A1. Hier werden nur bekannte Wörter verwendet, die Sätze sind besonders kurz, die Grammatik sehr einfach und nur die wichtigste Aussage wird vermittelt. Häufig wird nicht nur auf Textebene informiert, sondern auch mit Fotos, Tönen und Filmen. Informationen auf der Stufe A1 sind für fast alle Menschen verständlich. Informationen auf der Stufe A2 sind ausführlicher. Sie ermöglichen den Leserinnen und Lesern, sich mit einem Thema so weit auseinanderzusetzen, dass die wesentlichen Konsequenzen verstanden werden. Übersetzungen auf der Stufe B1 bauen auf Vorwissen oder den Wortschatz geübter Alltagsleserinnen und Alltagsleser auf. Sie sind überall dort zu finden, wo es darum geht, Nicht-Fachleute zu informieren.

Über die Hauptzielgruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten hinaus, profitieren viele Menschen von Leicht Lesen oder leicht verständlicher Sprache. Dazu zählen unter anderem Menschen nicht-deutscher Muttersprache, Menschen mit funktionalem Analphabetismus, Menschen mit geringem Bildungsniveau, Bildungsferne und teilweise gehörlose Menschen.

## 4. Vernetzung

Der Dialog mit den sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen, der zu den im Oö Antidiskriminierungsgesetz aufgezählten Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle zählt, ermöglicht eine bessere Information und Sensibilisierung beratender Einrichtungen bezüglich des Problems von Belästigung und Benachteiligung.

Der gegenseitige Erfahrungsaustausch, die Bündelung von Mitteln und gleichzeitige Vermeidung von Doppelgleisigkeiten führt zu einem verbesserten Angebot für Betroffene und Interessierte und vermag die begrenzten personellen Ressourcen der Antidiskriminierungsstelle in einigen Bereichen auszugleichen. Gemeinsame Veran-

<sup>15</sup> [https://www.land-oberoesterreich.gv.at/newsletter\\_antidiskriminierung.htm](https://www.land-oberoesterreich.gv.at/newsletter_antidiskriminierung.htm)

staltungen, Vorträge und Öffentlichkeitsarbeit ermöglichen es, das Thema einer größeren Gruppe von Interessierten und Betroffenen zugänglich zu machen und den Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsstelle weiterhin zu erhöhen.

Der beratenden und begleitenden Tätigkeit sozialer Institutionen in diesem Bereich ist es auch zu verdanken, dass viele Betroffene, die das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Antidiskriminierungsstelle wegen ihres Amtscharakters als zu hochschwellig empfinden, dennoch ihren Weg hierher finden.

Der Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar), dem Klagsverband (→ Glossar), dem Sozialministeriumsservice und der Behindertenanwaltschaft (→ Glossar) kommt vor allem in jenen Fällen, in denen sich keine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle ergibt oder bei denen es sich um Querschnittsmaterien handelt, große Bedeutung zu.

Die jährlich stattfindende Konferenz der Antidiskriminierungsstellen und Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer, die Mitte 2012 von der Oö. Antidiskriminierungsstelle ausgerichtet wurde, dient gleich wie die Vernetzung der Behindertenanwältinnen und -anwälte des Bundes und der Länder dem Erfahrungsaustausch sowie der Erarbeitung von gemeinsamen Standards.

## 5. Empfehlungen

---

Empfehlungen sind ein wichtiger Faktor auf dem Weg zu verbesserter Chancengleichheit und Verhinderung von Diskriminierungen. Die Antidiskriminierungsstelle kann in diesem Zusammenhang von sich aus oder auf Anfrage tätig werden, sich in Veränderungsprozesse einbringen oder diese initiieren.

### 5.1. Eltern mit Beeinträchtigungen

Im Berichtszeitraum hat die Antidiskriminierungsstelle drei Fälle bearbeitet, bei denen aufgrund einer Behinderung der Eltern bzw. der Kindesmutter eine Unterbringung des Kindes bei Pflegeeltern im Raum gestanden ist bzw. vorgenommen wurde.

Ein fachlicher Austausch zu diesem Thema mit der **Behindertenanwaltschaft** zeigte, dass Beschwerden über (drohende) Kindesabnahmen bei Vorliegen einer Behinderung eines Elternteils vorwiegend aus dem Raum Wien sowie dem Zentralraum Oberösterreichs stammen. Ein Grund dafür wurde von beiden Interessensvertretungen u.a. in den nicht passenden Unterstützungsprogrammen für Eltern mit Behinderungen gesehen, die eine Sicherstellung des Wohls des Kindes beeinträchtigt. Dazu kommt, dass die Beratung und Unterstützung von Familien, bei denen die Eltern eine Behinderung aufweisen, sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene von unterschiedlichen Ressorts wahrgenommen werden: Während die Kinder- und Jugendhilfe sich für die Wahrung des Kindeswohls verantwortlich zeichnet, bietet die Sozialabteilung Unterstützung und Förderung für Menschen mit Behinderungen.

Diese Zweiteilung verhindert eine adäquate Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, die Bund und Länder dazu verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu schützen, zu fördern und zu gewährleisten. Familie zu gründen und zu leben, stellt einen wichtiger Aspekt des gesellschaftlichen Lebens dar und ist ein Grundrecht von Menschen mit und ohne Behinderungen, das besonders verfassungsrechtlichen Schutz unterliegt.

Gemäß Art 23 der Behindertenrechtskonvention (Achtung der Wohnung und Familie) erschöpfen sich die Pflichten des Staates nicht nur in der Gewährleistung subjektiver Rechte. Die Mitgliedsstaaten sind dazu angehalten, Maßnahmen zu ergreifen, um die gewährleisteten Rechte so effektiv wie möglich umzusetzen. So sollen Menschen mit Behinderungen bei der Erziehung ihrer Kinder angemessen unterstützt und Kindern mit Behinderungen sowie ihren Familien frühzeitig umfassende Informationen, Dienste und Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt werden.

Im Dezember 2014 begleitete ich den Behindertenanwalt Dr. Erwin Buchinger zu einem Gesprächstermin mit der **Familienministerin Sophie Karmasin**, das u.a. die geschilderte Problemstellung und eine Stärkung der Ressourcen bei der Kinder- und Jugendhilfe sowie den Sozialressorts zum Thema hatte.

In einem Vernetzungstermin mit der **Kinder- und Jugendhilfe** des Landes Oberösterreich informierte ich über bewährte Projekte weltweit<sup>16</sup>, die vor allem Eltern mit intellektueller Beeinträchtigung Hilfe und Begleitung bei der Ausübung ihrer Elternschaft bieten sollen.

## 5.2. Wiedereingliederungsmanagement

Durch Invalidität, Langzeitkrankenständen und vorzeitige Alterspensionen sind viele Betriebe – so auch das Land Oberösterreich – vor große Herausforderungen im Bereich des Personalmanagements gestellt. Unternehmen müssen sich nicht nur mit den durch Arbeitsfällen entstandenen Kosten, sondern auch mit dessen Auswirkungen auf die Belegschaft auseinandersetzen. Kurzfristige Einzelfall-Lösungen greifen dabei oftmals zu kurz und führen überdies zu mangelnder Transparenz der Angebote, dem Gefühl einer Benachteiligung und Unzufriedenheit bei den betroffenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, was manche dann zu einer Beratung in die Antidiskriminierungsstelle führt.

Um langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder gut in das Unternehmen integrieren zu können, um Know-How zu erhalten aber auch um abwesenheitsbedingte Kosten zu reduzieren, ist es erforderlich in den Unternehmen Unterstützungsangebot z.B. in Form eines Betrieblichen Eingliederungs-managements (BEM)

---

<sup>16</sup> Z.B. Modellprojekt „Elternassistenz erproben“:

[http://www.behinderteltern.de/Papoo\\_CMS/index.php?menuid=1](http://www.behinderteltern.de/Papoo_CMS/index.php?menuid=1); Landes-Arbeits-Gemeinschaft Begleitete Elternschaft Brandenburg-Berlin: <http://www.begleitete-elternschaft-bb.de/>; das australische Projekt „Healthy Start“: <http://www.healthystart.net.au> sowie das kalifornische Projekt „Through the Looking Glass“: <http://www.lookingglass.org/home>

zu implementieren. Diese Angebote sollen es den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern ermöglichen, nach langen Krankenständen wieder ihren Fähigkeiten entsprechend in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. Eine Berücksichtigung eventueller Einschränkungen nach längerer Erkrankung oder Abwesenheit entspricht auch den Verpflichtungen des Dienstgebers, der gem. § 16 Oö. ADG dazu angehalten ist, besondere Maßnahmen zu setzen, damit Dienstnehmer mit Behinderungen in Ausübung ihres Dienstes nicht behindert werden (s. dazu auch die Fallbeschreibung unter Punkt 2.14.). Die Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement kann durch bereits vorhandene innerbetriebliche Strukturen und Prozesse unterstützt werden.

Im Herbst 2013 informierte ich die Personalabteilung, die Personalvertretung und die Behindertenvertrauensperson des Landes OÖ über das **transnationale Projekt des Betriebsservices**, einem Unternehmen des Sozialministeriumsservice. Bei diesem Länder-übergreifenden Projekt zwischen Bayern und Österreich wurden die teilnehmenden Unternehmen aus Österreich schrittweise und individuell bei der Einführung des BEM begleitet und konnten dabei von den Erfahrungen unserer Nachbarn profitieren, bei denen das Wiedereingliederungsmanagement einen fixen Bestandteil der Personalpolitik darstellt. Neben der Besichtigung von Best-Practice-Firmen war ein Austausch mit anderen Betrieben unterschiedlichster Branchen und Standorte vorgesehen. Die anfallenden externen Kosten des Projekts wurden zur Gänze vom Sozialministeriumsservice getragen.

### **5.3. Empfehlung einer Gesetzesänderung: Pflege- und Hospizfreistellung auch für Kinder eingetragener Partner<sup>17</sup>**

Eine Pflegefreistellung eingetragener Partner für das erkrankte Kind ihres Partners bzw. ihrer Partnerin war nach der ursprünglichen Fassung des Oö. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (Oö. EPG) nur dann möglich, wenn kein leiblicher Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung stand. Ein Rechtsanspruch eingetragener Partner konnte trotz intensiver Verhandlungen und Diskussionen zwischen den Parteien bei der Beschlussfassung des Oö. Eingetragene Partnerschafts-Gesetz im Jahr 2012 keine Mehrheit im Landtag finden.

Die Antidiskriminierungsstelle überprüfte auf Anregung der Homosexuellen-Initiative (HOSI) die Bestimmungen der Pflege- und Hospizfreistellung im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierung und empfahl im Frühjahr 2013 eine entsprechende Gesetzesänderung, da die Regelung eingetragene Partner ungerechtfertigt benachteiligte.

Bei der Anfang November 2013 stattgefundenen Landtagssitzung **im Rahmen des Beschlusses des Oö. Landesverwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetzes 2013** wurde die Pflege- und Familienhospizfreistellung für eingetragene Partner im Landes- bzw. Gemeindedienst **einstimmig beschlossen**. Damit wurde eine einheitliche Regelung der Freistellungen möglich. Neben den leiblichen Eltern können nunmehr auch die neuen PartnerInnen eines Elternteils Pfleger-

---

<sup>17</sup> S. <http://www.land-oberoesterreich.gv.at/139951.htm>

laub nehmen, wenn sie im gleichen Haushalt wohnen, egal ob sie in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder hetero- bzw. homosexuellen Lebensgemeinschaft leben.

#### **5.4. Empfehlung einer Gesetzes- bzw. Verordnungsänderung im Rahmen der Oö. Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2014<sup>18</sup>**

Seit der Oö. Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2013 (LGBl. Nr. 59/2013) werden bei Beantragung von **Wohnbeihilfe** bei Unterhaltsbezieherinnen **bis zu € 162,- an Unterhaltsleistungen als Einkommen angerechnet**.

In den Materialien zur Oö. Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2013 ging das Land OÖ laut nach eigenen Berechnungen davon aus, dass die Einrechnung von Unterhaltsleistungen für Kinder in das Einkommen in ca. 2.500 Fällen von bisherigen Wohnbeihilfenbezieherinnen zur Nichtgewährung oder Reduzierung der Beihilfe führen wird.<sup>19</sup> Im Ergebnis bedeutete dies, dass **etwas mehr als 30 % der Alleinerzieherinnen**, die bis zur Novelle Wohnbeihilfe erhielten, diese nicht mehr oder nur noch in eingeschränktem Umfang erhielten. Die Maßnahme der Anrechnung von Unterhaltszahlungen traf und trifft vorrangig weibliche Alleinerziehende, da in der Regel diese Unterhalt für ein im selben Haushalt lebendes Kind bzw. Kinder beziehen und ihr Einkommen für den Bezug einer Wohnbeihilfe gering genug ist.

Gemäß den durch die Wohnbauförderungsabteilung an die Antidiskriminierungsstelle übermittelten Zahlen waren im Jahr 2013 23 % der Wohnbeihilfenbezieherinnen Alleinerzieher, 98 % davon Frauen (7.882 Personen) und 2 % Männer (192 Personen).

Nach der Judikatur der Höchstgerichte liegt eine **mittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts immer dann vor, wenn dem Anschein nach geschlechtsneutrale Vorschriften zu einer Diskriminierung führen und diese einen „wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen“<sup>20</sup>, ohne dass dies sachlich zu rechtfertigen wäre.

Das Oö. ADG sieht – wie andere Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbestimmungen auf nationaler und europäischer Ebene – vor, dass eine mittelbare Diskriminierung zulässig ist, wenn die in Frage stehenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind. Zentrales Regelungsziel ist laut den Materialien zur Novelle die Verbesserung der „sozialen Treffsicherheit“ der Wohnbeihilfe. Eine solche ist jedoch in der Lebensrealität nicht zu erwarten, wenn überwiegend Alleinerzieherinnen von dieser Maßnahme betroffen sind. Im Gegenteil bestünde für Alleinerzieherinnen als Personengruppe mit besonders hohem Armutsrisiko<sup>21</sup> eine **besondere Förderungspflicht**,

<sup>18</sup> S. <http://www.land-oberoesterreich.gv.at/139951.htm>

<sup>19</sup> Vgl AB 887/2013 BlgOöLT 27. GP 6.

<sup>20</sup> VfGH 10. 12. 2013, G 74/2013, VfSlg 13.558/1993, OGH 1.12.2004, 9 ObA 90/04g; OGH 25.01.2005, 10 ObS 112/04z; OGH 29.06.2005, 9 ObA 6/05f uvm.

<sup>21</sup> Vgl *Universität Wien (Hg)*, *Behinderung und Armut* (2013), 61; *Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg)*, *Sozialbericht 2011-2012* (2012) 154.

**gerade im Bereich des sozialen Wohnbaus oder bei Wohnbeihilfen** - wie sie auch eine Studie der EU-Kommission zur Lage von AlleinerzieherInnen ausdrücklich empfiehlt<sup>22</sup>. Manche Bundesländer haben diese Tatsache in ihren Überlegungen zum Gender Budgeting besonders berücksichtigt<sup>23</sup> bzw. kritisieren die Anrechnung von Unterhaltsleistungen als Einkommen, da Frauen übermäßig benachteiligt werden.<sup>24</sup>

Kritisch gesehen werden muss die Anrechnung von Unterhaltsleistungen auch deshalb, weil der Unterhalt des Kindes dazu dient, dessen gesamten Lebensaufwand abzudecken. Dies umfasst neben den Wohnkosten auch Aufwendungen für Nahrung, Kleidung sowie finanzielle Mittel zur Bestreitung seiner weiteren Bedürfnisse, zB in kultureller und sportlicher Hinsicht (sog. Regelbedarf). In Anlehnung an die Regelbedarfsätze für Unterhaltsleistungen beträgt der Anrechnungsbetrag von 162 Euro zwischen 37,6 % und 83,5 % des monatlichen Regelbedarfs eines Kindes, abhängig von dessen Alter.

Auch stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage der **Angemessenheit eines starren Absetzbetrages**, der Bezieherinnen von niedrigen Unterhaltszahlungen gegenüber jenen mit höheren Unterhaltszahlungen benachteiligt und unberücksichtigt lässt, dass die Unterhaltsleistungen pro Kopf bei steigender Kinderzahl abnehmen. Während Unterhaltsleistungen desjenigen Elternteils, der nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, als einkommenschmälernd gewertet werden, werden die (vorwiegend in Sachleistungen bestehenden) Unterhaltsleistungen der Unterhaltsbezieherinnen unberücksichtigt gelassen und ihnen zusätzlich die Unterhaltsleistungen des anderen Elternteils in der Höhe von bis zu € 162,- als Einkommen angerechnet.

Fraglich bleibt in diesem Zusammenhang auch die **Sachlichkeit der Differenzierung bei der Einkommensanrechnung** im Fall von Wohnbeihilfe einerseits, wo Unterhaltsleistungen für Kinder beim Bezieher angerechnet werden und den sonstigen im Oö. WFG geregelten Förderungen (z.B. Förderung der Errichtung oder Sanierung von Wohnungen und Wohnhäusern) andererseits, bei der diese Bezüge nicht als Einkommen gerechnet werden. Die Begründung dass „die Wohnbeihilfe als Subjektförderung im Gegensatz zu den Objektförderungen eine soziale Hilfe darstellt, deren soziale Treffsicherheit verbessert werden muss“ kann nicht überzeugen. Die unterschiedliche Einkommensanrechnung entspricht der **Kritik des Oö. Landesrechnungshofs**, der bereits im Jahr 2012 den hohen Stellenwert der Förderung des Eigentums im System der Wohnbauförderung und die damit verbundenen großzügigen Einkommensgrenzen bemängelte.<sup>25</sup>

Da die Berücksichtigung von Kindesunterhalt als Einkommen aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle alleinerziehende Frauen besonders benachteiligt und mangels

---

<sup>22</sup> Vgl. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hg), Study on poverty and social exclusion among Lone-Parent-Households (2007) 70.*

<sup>23</sup> <https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/gesellschaft-soziales/frauen/downloads/Gender-Budgeting-Bericht-Land-2011.PDF>; Landesamtsdirektion des Landes Burgenland (Hg), Landesvorschlag 2014. Gender Budgeting im Landesvoranschlag 2014, B-75 - hier wird in den Budget-Ansätzen 482025 und 482026 gerade die Wohnbeihilfe als für AlleinerzieherInnen besonders wichtige Unterstützung genannt.

<sup>24</sup> <http://www.vol.at/2005/12/Gruene-Budgetantraege-aus-Frauensicht.pdf>, S 3.

<sup>25</sup> *Oö. Landesrechnungshof (Hg), Bericht Initiativprüfung Wohnbauförderung des Landes OÖ (2012)1 und 3.*

Rechtfertigung ein Verstoß gegen das Oö. Antidiskriminierungsgesetz vorliegt, empfahl ich, die mit der Oö. Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2013 eingeführte Anrechnung von Unterhaltzahlungen bei den Bezieherinnen einer nochmaligen Prüfung zu unterziehen. In der Landtagssitzung vom 3. Juli 2014 wurde die Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2014 ohne weitere Abänderungen beschlossen. Die Anrechnung der Unterhaltsleistungen wurde beibehalten.

## **5.5. Etappenplan zur Barrierefreimachung von Gebäuden**

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das Menschen mit Behinderungen in alltäglichen Belangen weitgehende Chancengleichheit zusichert, sieht vor, dass mit **1. Jänner 2016 alle öffentlichen Gebäude barrierefrei zugänglich** sein sollen. Obwohl die Verpflichtung zur Barrierefreiheit seit Inkrafttreten des BGStG im Jahr 2006 bekannt war, bemängeln viele Behinderteninteressenvertretungen und Betroffene, dass in den letzten zehn Jahren kaum Maßnahmen gesetzt wurden.

Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, sieht auch die **UN-Behindertenrechtskonvention** vor, dass Oberösterreich geeignete Maßnahmen setzt, um einen gleichberechtigten Zugang zu Transportmitteln, Information und Kommunikation sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen zu gewährleisten.

Die gesetzliche Grundlage dafür findet sich im **Oö. Antidiskriminierungsgesetz**, das im Gegensatz zum BGStG keinerlei Umsetzungsfristen vorsieht, sondern unmittelbare Barrierefreiheit vorschreibt. Für Bauwerke, die nach Erlass des **Oö. Bau-technikgesetzes** (Oö. BauTG) Mitte der 90er Jahre neu erbaut bzw. später um- oder zugebaut wurden, war ohnehin eine nach dem jeweiligen Stand der Technik barrierefreie Planung und Ausführung vorgeschrieben. Von der Verpflichtung zur Barrierefreimachung waren deswegen all jene Gebäude und Einrichtungen betroffen, die nicht unter die Verpflichtungen des Oö. BauTG fallen (z.B. weil sie vor Erlass des Gesetzes errichtet wurden).

Steiermark, Wien und Tirol haben in Umsetzung ihrer Antidiskriminierungsgesetze Etappenpläne erlassen, die einen Zeitplan für die Barrierefreimachung aller Gebäude und Einrichtungen, die dem Land bzw. einer der Gemeinden zuzurechnen ist, beinhalten.

Die Antidiskriminierungsstelle empfahl auch für das Land OÖ die Erarbeitung eines Etappenplans, der nunmehr in Zusammenarbeit aller Fachabteilungen erarbeitet wird.

## 6. Durchführung von unabhängigen Untersuchungen iZm dem Diskriminierungsverbot

---

Die gesetzliche Möglichkeit der Antidiskriminierungsstelle, unabhängige Untersuchungen durchzuführen und anschließend Empfehlungen zu erstatten, stellt ein wichtiges, ausgleichendes Instrument dar. Betroffene möchten oftmals aus Sorge um nachteilige Konsequenzen bzw. aus einem Mangel an Alternativen nicht gegen eine Benachteiligung durch den öffentlichen Dienst vorgehen. Verbandsklagen (eine Klagsbefugnis durch Vereine oder Interessensverbände) sind im Oö. Antidiskriminierungsgesetz nicht vorgesehen, so dass ein amtswegiges Aufgreifen von Sachverhalten, die eine Diskriminierung beinhalten könnten, durchaus geboten ist, um Gleichbehandlung und Chancengleichheit sicherzustellen.

Leider ist eine **Wahrnehmung dieser Aufgabe** aus Ressourcengründen **nicht mehr möglich**, nachdem sich die Fallzahlen der Antidiskriminierungsstelle erhöht haben und ihr Aufgabenbereich erweitert wurde.

## 7. Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen

---

Im Sinn einer ausgewogenen, gerechten und langfristigen Normgestaltung ist die Einbindung relevanter Stellen und Nichtregierungsorganisation in den Gesetzgebungsprozess vorgesehen. So hat auch die Antidiskriminierungsstelle die Möglichkeit, Gesetzes- und Verordnungsentwürfe im Hinblick auf die Förderung und Wahrung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu prüfen und Abänderungsvorschläge zu unterbreiten.

Aufgrund der starken Zunahme an Beschwerdefällen und der Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der Antidiskriminierungsstelle war und ist eine **Wahrnehmung dieser Aufgabe nicht mehr möglich**. Empfehlungen zur Abänderung von Verordnungen und Gesetzen erfolgen im Rahmen von Beschwerdeverfahren von Betroffenen bzw. Interessensvertretungen (s. Punkt 5.3. und 5.4.)

Die Teilnahme der Antidiskriminierungsstelle als **Expertin an den (Unter)Ausschüssen des Landtags** ermöglicht die Einbringung berücksichtigungswürdiger Aspekte nach dem Oö ADG in den Gesetzwerdungsprozess. Leider erfolgt im Vorfeld **kaum eine Einbindung der Antidiskriminierungsstelle** durch die politischen Parteien. Aus Diskriminierungssicht bedenkliche Bestimmungen in Gesetzen oder Verordnungen können daher nur im Rahmen der Begutachtung aufgezeigt oder im Nachhinein über ein Beschwerdeverfahren aufgegriffen werden (siehe z.B. das Oö. Eingetragene Partnerschaft-Gesetz sowie die Oö. Wohnbauförderungsgesetz-Novelle 2014)

## 8. Fortbildungen

---

In den Jahren 2012 besuchte ich Fortbildungen zu den Themen Antidiskriminierung, Grundrechte und Behindertenrecht.

Zu den von mir besuchten Veranstaltungen zählten der von ZARA veranstaltete Workshop des Netzwerks sozio-ökonomischer Nicht-DiskriminierungsexpertInnen in Wien, eine Vorlesung zur EU-Grundrechtscharta und Verwaltung an der Johannes-Kepler-Universität Linz, das zweitägige Seminar „Applying EU anti-discrimination law“ der Europäischen Rechtsakademie in Trier sowie ein Seminar der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu den Dimensionen der Diskriminierung.

## 9. Der Oö. Monitoringausschuss

---

### 9.1. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Das "Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" (UN-Behindertenrechtskonvention) ist ein **Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen**, das am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen wurde und am 3. Mai 2008 in Kraft getreten ist.

Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet — neben der Bekräftigung allgemeiner Menschenrechte auch für behinderte Menschen — eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmte Regelungen.

Österreich und die Bundesländer verpflichteten sich mit der Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention im Jahr 2008 dazu, die dort festgelegten Standards durch Gesetze umzusetzen und zu gewährleisten.

### 9.2. Der Oö. Monitoringausschuss

Um die Erfüllung der Verpflichtungen aus der Behindertenrechtskonvention durch die Vertragsstaaten zu überwachen, sieht die Konvention in **Art 33** die Einrichtung und Schaffung folgender Einrichtungen für die innerstaatliche Durchführung und Überwachung:

- Eine oder mehrere staatliche Anlaufstellen (sog. **Focal Points**) für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Durchführung der Konvention
- Bestimmung eines **staatlichen Koordinierungsmechanismus**, der die Durchführung der entsprechenden Maßnahmen in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen erleichtern soll;
- unabhängiger Mechanismus zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung der Konvention (**Monitoringausschuss bzw. Monitoringstelle**)

Soweit es die Kompetenzen des Oberösterreichischen Gesetzgebers betrifft, ist die **Antidiskriminierungsstelle** für die Überwachung der Durchführung der Konvention nach Art 33 Abs 2 zuständig. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben wird die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle durch einen **Beirat** (Oö. Monitoringausschuss) unterstützt. Art 33 Abs 2 verweist hinsichtlich der Zusammensetzung und den Rahmenbedingungen des Überwachungsgremiums auf die völkerrechtlich relevanten Grundsätze betreffend die Rechtsstellung und die Arbeitsweise der einzelstaatlichen Institutionen zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte. Eine zentrale Rolle dabei spielen die 1991 in Paris verabschiedeten „Principles relating to the status of national institutions“, die sog „**Pariser Prinzipien**“.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> <http://www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar48134.pdf>

## Pariser Prinzipien

Diese 1993 von der UNO-Generalversammlung verabschiedeten Prinzipien enthalten eine Reihe von **Grundsätzen für die Ausgestaltung nationaler Menschenrechtsinstitutionen**, zu deren Aufgaben es gehört, Empfehlungen zu Menschenrechtsfragen zuhanden von Regierung, Verwaltung und Parlament zu formulieren, Unterstützung zu leisten bei der Umsetzung internationaler Konventionen, die Ratifikation von Menschenrechtsverträgen zu fördern und die Menschenrechtsbildungs- und Forschungsprogramme zu unterstützen.

Wesentliches Merkmal einer nationalen Menschenrechtsinstitution ist ihre **Unabhängigkeit**. Hierzu verlangen die Pariser Prinzipien eine **gesetzliche oder verfassungsrechtliche Grundlage**; die die Institution unabhängig von der Exekutive machen soll. Aus diesem Grund darf eine Menschenrechtsinstitution nicht in eine Regierungsbehörde integriert sein. Sie muss außerdem **personell unabhängig** sein, die Auswahl ihrer Leitungsebene darf also nicht in den Händen der Regierungsmehrheit liegen. Das **Auswahlverfahren** muss **transparent** sein und unter substanzieller **Beteiligung der Zivilgesellschaft** durchgeführt werden. Soweit **Regierungsvertreter/innen** in Gremien der NHRI mitwirken, dürfen sie nur eine **beratende Stimme** haben. Schließlich muss die Menschenrechtsinstitution auch **finanziell unabhängig** sein, muss also einen eigenen Posten im Staatshaushalt haben und **über den Einsatz ihrer Mittel selbst entscheiden** können.

Die Zusammensetzung des Oö. Monitoringausschusses sollte alle erforderlichen Garantien für die pluralistische Vertretung der an der Förderung und am Schutz der Menschenrechte beteiligten gesellschaftlichen Kräfte (der zivilen Gesellschaft) bieten. Der Oö. Monitoringausschuss besteht aus

- vier Vertreterinnen bzw. Vertretern der organisierten Menschen mit Behinderung,
- einer Vertreterin bzw. einem Vertreter einer anerkannten im Bereich der Menschenrechte tätigen gemeinnützigen Nichtregierungsorganisation
- einer Expertin bzw. einem Experten aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre

Jedes Mitglied hat eine Vertreterin bzw. einen Vertreter. Haupt- und Ersatzmitglieder werden von der Landesregierung für die Dauer von **sechs Jahren** bestellt. Sie sind **weisungsfrei** und **ehrenamtlich** in ihrer Funktion tätig und erhalten eine Aufwandsentschädigung für entstandene Auslagen.

Konkret wurden folgende Personen von der Landesregierung zu Mitgliedern des Oö. Monitoringausschusses ernannt:

### Als Vertreterinnen bzw. Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderung:

- Josef Hofer / exit sozial
- Heidi Pletzenauer / Tagesstruktur pro mente Freistadt (Stellvertretung)
- Andrea Wimmer / Peerberaterin bei S-Lobby/ Wels
- Alexander Pagl / Obmann des Vereins IVBM bei assista (Stellvertretung)
- Anna Stein / ARCUS / Mühlviertel Werkstätten
- Otto Leibensperger / Institut Hartheim (Stellvertretung)
- Roman Neundlinger / Tagesheimstätte Lebenshilfe Traun
- Jürgen Lebersorger / Lebenshilfe Wohnen / Vöcklabruck (Stellvertretung)

### Als Experten aus dem Bereich Menschenrechte:

- LAbg. a.D. Gunther Trübswasser / Vorsitzender des Vereins SOS Menschenrechte
- Präs. a.D. Friedrich Bernhofer, ehemaliger Landtagspräsident (Stellvertretung)

### Als Expertinnen aus dem Bereich der Wissenschaft:

- Prof. MMMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Leitl-Staudinger / Institutsvorständin des Instituts für Multimediales Öffentliches Recht
- Prof. Dr.<sup>in</sup> Katharina Pabel / Institutsvorständin des Instituts für Verwaltungsrecht und Verwaltungslehre der Johannes Kepler Universität Linz (Stellvertretung)



Mitglieder des Monitoringausschusses (Quelle: Dedl, Land OÖ)

1. Reihe (von links): Heidi Pletzenauer, Andrea Wimmer, Alexander Pagl, Gunther Trübswasser

2. Reihe (von links): Jürgen Lebersorger, Otto Leibensperger, Barbara Leitl-Staudinger, Friedrich Bernhofer

Nicht im Bild: Anna Stein, Katharina Pabel, Josef Hofer, Roman Neundlinger

### **9.3. Aufgaben des Oö. Monitoringausschusses**

Aufgabe des Monitoringausschusses ist es u.a., Maßnahmen, Gesetze und Verordnungen des Landes und der Gemeinden auf die Vereinbarkeit mit den Zielen der UN-Behindertenrechtskonvention zu überprüfen und Empfehlungen auszusprechen.

Zusätzlich kann der Oö. Monitoringausschuss im Einzelfall Stellungnahmen von Organen der Verwaltung einholen, Empfehlungen und Stellungnahmen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit Angelegenheiten der UN-Konvention abgeben, die Menschenrechtsbildung vorantreiben, Forschungsprogramme unterstützen und regelmäßig über seine Beratungen berichten.

#### **9.4. Der Oö. Monitoringausschuss bisher**

Die mit 1. August 2012 in Kraft getretene Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle beinhaltet die gesetzliche Grundlage für die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle als Überwachungsorgan der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie die Wahl, Zusammensetzung und Aufwandsentschädigung der Ausschussmitglieder.

Ende 2012 fanden die ersten Gespräche mit den Behinderten-Interessensvertreter über die Besetzung der Interessensvertreter im Monitoring-Ausschuss statt. Die **vier Vertreterinnen und Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderungen** waren vom **Interessensvertreterbeirat**, einem Gremium nach dem Oö. Chancengleichheitsgesetz, bestehend aus Oö. Behinderten-Interessensvertretern, vorzuschlagen. Der Personenvorschlag basiert auf einer Wahl, der sich interessierte und engagierte Interessensvertreter stellen konnten.

Zu diesem Zweck informierte ich im April 2013 bei einer im Vorfeld der Wahl von der Vereinigung der Interessenvertretungen der Menschen mit Beeinträchtigungen (IVMB) organisierten Veranstaltung für Interessensvertreter über die UN-Behindertenrechtskonvention und die künftigen Aufgaben des Oö. Monitoringausschusses.

Die Liste an vom Interessensvertreterbeirat aufgrund der Wahl vorgeschlagenen vier Haupt- und vier Ersatzmitglieder wurde von Seiten der Antidiskriminierungsstelle im Mai 2013 an die Landesregierung weitergeleitet. Diese wurden im Februar 2014 von der Landesregierung bestellt, ergänzt um die zwei Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Menschenrechte und dem Bereich der Wissenschaft und ihre Vertreter.

Zeitgleich mit der Bestellung der Mitglieder gingen auch die Informationen über den Monitoring-Ausschuss und die UN-Behindertenrechts-Konvention auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle online.<sup>27</sup>

In den darauffolgenden drei ersten Sitzungen erarbeitete der Oö. Monitoringausschuss seine **Geschäftsordnung**, die von der Landesregierung im März dieses Jahres in Form einer Verordnung beschlossen wurde.

Herr Neundlinger, der als Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderung ernannt wurde, legte im letzten Jahr seine Aufgaben im Monitoringausschuss aus persönlichen Gründen zurück. Nach der konstituierenden Sitzung des neu zusammentretenden Interessensvertreterbeirat im November 2015 wird ein Interessensvertreter gewählt und vorgeschlagen werden, der Herrn Neundlingers Platz einnehmen wird.

---

<sup>27</sup> <http://www.land-oberoesterreich.gv.at/115231.htm>

## 9.5. Besonderheiten des Oö. Monitoringausschusses

Oberösterreich war nach Wien das zweite Bundesland, das eine gesetzliche Grundlage für die Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention schuf.<sup>28</sup> Die gesetzliche Regelung in § 14 des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes wurde inhaltlich an jene des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes angelehnt mit der Besonderheit, dass in Oberösterreich die Landesregierung dazu befugt ist, das Nähere über die Geschäftsführung des Ausschusses durch Verordnung zu regeln.

In Oberösterreich ist nicht der Monitoringausschuss selbst, sondern die Leiterin bzw. der Leiter der Antidiskriminierungsstelle mit der Förderung, dem Schutz und der Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen betraut (§ 14 Abs 5 Z 1a Oö ADG). Der Monitoringausschuss ist in Erfüllung dieser Aufgabe miteinzubeziehen; die bzw. der Antidiskriminierungsbeauftragte steht dem Ausschuss kraft Gesetzes vor.

Diese Ausgestaltung des Überwachungsgremiums sowohl in Wien als auch in Oberösterreich rief **Kritik von Behinderten- und Menschenrechtsorganisationen** hervor, die darin einen Verstoß gegen die Vorgaben der Pariser Prinzipien und eine Beeinträchtigung der Unabhängigkeit des Überwachungsgremiums sahen.<sup>29</sup> Der Widerstand der Zivilgesellschaft (👉 Glossar) führte in Wien schlussendlich Ende letzten Jahres zu einer Novellierung der Bestimmungen zur Wiener Monitoringstelle, die nicht nur eine Gleichstellung aller Mitglieder, sondern auch eine Wahl des Vorsitzes durch die Ausschussmitglieder vorsah.<sup>30</sup>

Als österreichweit einzigartig gilt die gesetzliche Möglichkeit der **Landesregierung**, die **Geschäftsordnung des Oö. Monitoringausschusses per Verordnung** zu regeln. Da diese genauere Bestimmungen zu den Aufgaben, den Abstimmungserfordernissen und Rahmenbedingungen zum Funktionieren des Ausschusses beinhaltet, ist auch dies im Hinblick auf die Wahrung der Unabhängigkeit des Überwachungsgremiums kritisch zu sehen<sup>31</sup>. Zusätzlich behindern und verzögern die Wartezeiten bis zur Befassung und Beschlussfassung der Landesregierung (s. Punkt 9.4.) die Arbeit des Oö. Monitoringausschusses. Die Erlassung der Geschäftsordnung des Monitoringausschusses über den Weg einer Verordnung der Landesregierung läuft überdies den Bemühungen des Landes Oberösterreichs um **Deregulierung** zuwider.

Die Betrauung der Antidiskriminierungsstelle mit dem Vorsitz sowie der Führung der Geschäftsstelle des Monitoringausschusses stellen einen **hohen personellen und zeitlichen Aufwand** dar, auf den von mir bereits in Vorfeld der Oö. ADG-Novelle 2012 und innerhalb der letzten beiden Jahre in regelmäßigen Abständen hingewiesen wurde. Dennoch wurde – im Gegensatz zu allen anderen Bundesländern, in denen

---

<sup>28</sup> Mittlerweile haben neben Wien und Oberösterreich auch Niederösterreich, die Steiermark, Tirol, Vorarlberg, Kärnten und das Burgenland gesetzliche Grundlagen für einen Kontrollmechanismus in ihrem Bundesland geschaffen.

<sup>29</sup> <http://monitoringausschuss.at/begutachtungen/begutachtungen-2010/> Stellungnahme zum Wiener Antidiskriminierungsgesetz; <https://www.bizeps.or.at/news.php?nr=15423&suchhigh=Monitoringstelle> mit Kritik zur Wiener Bestimmung sowie <http://www.klagsverband.at/archives/9050> .

<sup>30</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000171>, § 7b Wiener Antidiskriminierungsgesetz.

<sup>31</sup> S. dazu auch die Stellungnahme des Bundes-Monitoringausschusses zum Nö. Monitoringgesetz, in dessen Entwurf eine Genehmigung der Geschäftsordnung des Nö. Monitoringausschusses durch die Nö. Landesregierung vorgesehen war: <http://monitoringausschuss.at/begutachtungen/begutachtungen-2012/> .

der Monitoringausschuss bereits seine Arbeit aufgenommen hat – bisher **keine personelle Aufstockung** vorgenommen oder konkret in Aussicht gestellt. Die Erfüllung der allgemeinen Aufgaben des Monitoringausschusses und die damit einhergehende gebotene Einbeziehung der Zivilgesellschaft (gem. Art 33 Abs 3), Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit benötigen eine ausreichende personelle und finanzielle Ausstattung der Geschäftsstelle und sind deswegen auch eine wichtige Voraussetzung für die unabhängige und effiziente Arbeit von Menschenrechtsinstitutionen.

Der Oö. Monitoringausschuss verfügt über **kein eigenes, unabhängiges Budget**, wie in den Pariser Prinzipien vorgesehen und vom UN-Menschenrechtskomitee 2013 im Rahmen der Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nochmals ausdrücklich gefordert (s. Punkt 9.7.)<sup>32</sup> Die Aufwendungen des Oö. Monitoringausschusses werden aus unterschiedlichen Sachbudgets des Landes gedeckt. Auch wenn es rückblickend keinerlei Beschränkungen gab und umfangreiche Projekte wie zB. die Übersetzung der Homepage-Inhalte in Leicht Lesen problemlos finanziell getragen wurden, stellt das Ansuchen um Budgetposten und –genehmigungen einen zusätzlichen administrativen Aufwand für die Antidiskriminierungsstelle dar und kann die Unabhängigkeit des Monitoringausschusses in Frage stellen.

Die Mitglieder des Monitoringausschusses arbeiten ehrenamtlich und bekommen für die Zurverfügungstellung ihrer Expertise und Erfahrung eine Aufwandsentschädigung in Form eines Fahrtkostenersatzes. Nichts desto trotz war die Mitwirkung aller Expertinnen und Experten im vergangenen Jahr gekennzeichnet von großem Engagement und persönlicher Verbundenheit. Vor allem für die Vertreterinnen und Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderung stellt die unentgeltliche Anwesenheit und Mitarbeit aufgrund ihrer meist schwierigen wirtschaftlichen Situation einen großen Aufwand dar. Wegen der oftmals komplexen Themen der Sitzungen bedarf es von ihrer Seite stets mehr an Vorbereitung und Arbeit. Eine Abgeltung und Wertschätzung dieser Leistung in Form von **Sitzungsgeld** wird daher in anderen Bundesländern angedacht bzw. in Tirol bereits umgesetzt.

## 9.6. Anlaufstelle (Focal Point) und Koordinierungsmechanismus

Art 33 Abs 1 der Konvention sieht vor, dass ein Vertragsstaat nach Maßgabe seiner staatlichen Organisation eine oder mehrere Anlaufstellen („**Focal Points**“) „innerhalb der Regierung“ („within government“) bestimmt. Unter „Focal Points“ werden weniger tatsächlich einzurichtende Stellen, sondern verantwortliche Personen verstanden, die die Umsetzung der Konvention in ihrem Zuständigkeitsbereich anleiten. In Oberösterreich nimmt die **Abteilung Soziales** diese Aufgabe wahr.

Weiter verpflichtet Art 33 Abs 1 der Konvention die Mitgliedstaaten, die Schaffung oder Bestimmung eines staatlichen Koordinationsmechanismus zu prüfen. Dieser hat das Ziel, die Durchführung der Maßnahmen in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen zu erleichtern. Eine wichtige Funktion eines solchen Mechanismus besteht darin, Transparenz nach außen herzustellen und auch ein Forum für Austausch und Diskussion mit der Zivilgesellschaft zu schaffen.

Für Oberösterreich wurde **noch kein Koordinationsmechanismus benannt**.

<sup>32</sup> <http://www.refworld.org/publisher,CRPD,CONCOBSERVATIONS,AUT,50fbce4db,,0.html>, pts 52 -54.

## 9.7. 2013: Staatenprüfung Österreichs zur UN-BRK

Nach **Art 35 Abs 1 UN-BRK** muss jeder Vertragsstaat dem UN-Fachausschuss in regelmäßigen Abständen einen Bericht darüber vorlegen, welche Fortschritte er in der Umsetzung der Konvention erreicht hat. Ziel des Prüfverfahrens ist es, Erfolge bei der Umsetzung einer Konvention hervorzuheben, den Staat aber auch kritisch auf Defizite aufmerksam zu machen. Der fachliche Austausch zwischen Ausschuss und Staat soll zudem helfen, national umstrittene Fragen zu klären sowie inhaltliche Orientierung und neue Impulse für Diskussionen geben.

Die Staatenprüfung gliedert sich in **vier Stufen**:

1. Vorlage des Staatenberichts durch den jeweiligen Staat:

**2010** hat Österreich seinen **ersten Staatenbericht** zum Umsetzungsstand der UN-BRK eingereicht und u.a. über Maßnahmen berichtet, die auf Bundes- und auf Länderebene getroffen wurden, um die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

2. Ergänzung der Informationen durch den Staat auf Grundlage einer Fragenliste ("List of Issues"):

Im April 2013 hat der Ausschuss der Vereinten Nationen eine 44 Fragen umfassende Liste ("**List of Issues**") verabschiedet. Österreich wurde aufgefordert, aktuelle Daten zur Umsetzung der UN-BRK und Ergänzungen zum Staatenbericht zu liefern, damit sich der Ausschuss auf den neuesten Stand bringen kann.

3. Prüfung durch den CRPD-Ausschuss im Rahmen eines Dialogs mit dem Staat ("**Constructive Dialogue**"):

Anfang September 2013 fand die Überprüfung Österreichs zu den Fortschritten der Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention durch das Komitee für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Genf statt. Neben dem Volksanwalt Dr. Günther Kräuter und der Vorsitzenden des Monitoringausschusses, Dr.<sup>in</sup> Marianne Schulze nahmen zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der österreichischen Zivilgesellschaft an der Sitzung im Palais Wilson teil. Der österreichischen Delegation gehörten neben verschiedene Ministerien (BMASK, BMeiA, BMG, BMWFJ, BMJ, BMWF, BMUKK) ein Vertreter der Europäischen Kommission sowie die Österreichische Vertretung in Genf an. Neben Vertretern des Landes Steiermark und Niederösterreich nahm ich als **Repräsentantin der Länderagenden** an der zweitägigen Prüfung teil.

4. Veröffentlichung der Abschließenden Bemerkungen ("**Concluding Observations**"):

Nach einer internen Beratung veröffentlicht der CRPD-Ausschuss seine Abschließenden Bemerkungen<sup>33</sup>. Darin fasst er die aus seiner Sicht größten Fortschritte und Mängel bei der Umsetzung der UN-BRK zusammen und gibt Empfehlungen, wie die Rechte von Menschen mit Behinderungen besser vorangetrieben werden können. Die für die Bundesländer relevanten Empfehlungen wurden von mir kurz zusammenfassen und an Politik und Verwaltung weitergeleitet:

<sup>33</sup> <http://www.refworld.org/publisher,CRPD,CONCOBSERVATIONS,AUT,50fbce4db,,0.html>

- Das Komitee kritisiert die aufgrund des Föderalismus entstandenen **unterschiedlichen Maßnahmen und Leistungen im Behindertenbereich** der Länder, die unterschiedlichen baurechtlichen Normen zur **Barrierefreiheit**, die uneinheitlichen Schutzniveaus im Fall von Diskriminierung sowie die in den Landesgesetzen enthaltenen Definitionen von Behinderungen, die Großteils nicht dem **sozialen Modell** der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechen und empfiehlt einheitliche Rahmenbestimmungen und Definitionen. (s. Pkt 8-11)
- Im Bereich der **Antidiskriminierung** werden (neben der Möglichkeit der Schadenersatzforderung) weitere Ansätze zur Vermeidung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen empfohlen, die die Selbstbestimmung der Betroffenen stärken sollen. (s. Pkt. 13)
- Das Komitee empfiehlt ein verstärktes Vorgehen gegen die Mehrfachdiskriminierung von **Frauen mit Behinderungen**, was auch die Einrichtung von speziellen Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen speziell für diesen Personenkreis mit einschließt. (s. Pkt. 18)
- Nach Ansicht des Komitees fänden zu wenige **Aufklärungskampagnen** statt, damit das Bild von Behinderung in der Öffentlichkeit verändert sowie die damit verbundenen Vorurteile abgebaut werden. Das Komitee zeigte sich besorgt über die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, die ein Kind adoptieren möchten und empfiehlt in seinen abschließenden Bemerkungen die Durchführung von Initiativen zur Bewusstseinsarbeit in diesem Bereich. (s. Pkt. 22)
- Hinsichtlich der Bauordnungen der Länder werden eine Harmonisierung sowie die Abschaffung einer Mindest-Benutzer-Anzahl bei der barrierefreien Ausgestaltung öffentlicher Einrichtungen empfohlen. Das Komitee empfiehlt eine **Verkürzung der Fristen für die Etappenpläne**, die derzeit in einigen Städten und Ländern eingesetzt werden. (s. Pkt. 24)
- Bei der **persönlichen Assistenz** sollte sichergestellt sein, dass auch Menschen mit Lernbehinderungen genügend Unterstützung erhalten. Die De-Institutionalisierung von (Groß)einrichtungen sollte vorangetrieben werden. (s. Pkt. 37-39)
- Das Komitee zeigt sich besorgt darüber, dass die Entwicklung hin zur **inklusiven Bildung** zu stagnieren scheint, begrüßt jedoch die Einführung von Modellregionen in manchen Bundesländern. Die Möglichkeiten von Menschen mit Behinderungen, zu LehrerInnen ausgebildet zu werden, sollen vergrößert werden und mehr Lehrkräfte sollen im bilingualen Unterricht (Gebärdensprache) zum Einsatz kommen. (s. Pkt 43)
- Wenn das Komitee auch das **Wahlrecht** von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen positiv hervorhebt, so wird bemängelt, dass für

diesen Personenkreis nicht genügend Informationsmaterialien aufliegen und die Wahllokale nicht flächendeckend für alle zugänglich sind. (s. Pkt. 49)

- Die Einrichtung einer **Monitoring-Stelle** zur Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention wird auch für die Bundesländer empfohlen. Transparente Budgets, über die die Stellen eigenständig verfügen können, sowie unabhängige Mitglieder sollen die Einhaltung der Pariser Prinzipien sichern. (s. Pkt. 54)

Lobend erwähnt wurde die Erstellung eines **Nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen**, die gesetzliche Verankerung der **Gebärdensprache** in der Verfassung, die Einrichtung des Bundes-Monitoring-Ausschusses sowie ein uneingeschränktes Wahlrecht auch für Menschen mit Behinderungen.

Bis spätestens **26. Oktober 2018** muss Österreich den nächsten periodischen **Bericht** zu den Fortschritten der Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention an das Komitee übermitteln, wobei auch über Erfüllung und Umsetzung der abschließenden Bemerkungen zu berichten ist.



Quelle: Dr. Robert Bechina/bmask  
Sitzungssaal des Palais Wilson während der Staatenprüfung Österreichs

## 10. Persönliche Bemerkungen

---

Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbestimmungen und der damit verbundene Rechtsschutz für Betroffene sind in Österreich und den Bundesländern in zahlreichen Bundes- und Landesgesetzen verankert. Dies führt zu einer Undurchschaubarkeit von rechtlichen Möglichkeiten und Zuständigen für Betroffene und ruft bereits seit Jahren die Kritik vieler Gleichbehandlungsstellen, Interessensvertreter nationaler und internationaler Organisationen hervor.

In Anbetracht dessen müssen die Erhöhung der Anfragen an uns sowie die Abnahme jener Fälle, bei denen die Antidiskriminierungsstelle keine Zuständigkeit trifft als entsprechender Erfolg gewertet werden. Der dadurch entstandenen Verdreifachung der Fälle folgte bisher keinerlei Anpassung der strukturellen Rahmenbedingungen.

Mit der personellen Ausstattung einer 40-Stunden-Kraft verfügt die Oö. Antidiskriminierungsstelle **österreichweit gesehen über die geringsten Ressourcen**, zählt von den Fällen und Anfragen her jedoch zu einer der meist frequentierten. Kein Fall gleicht dem anderen und bedarf entsprechender Recherchen und Lösungsansätze. Die Rechtsgebiete sind – wie Punkt 2 dieses Berichts anschaulich zeigt – kaum eingegrenzt und reichen von einer Vielzahl landesgesetzlicher Bestimmungen bis hin zu bundesgesetzlich geregelten Angelegenheiten, was keinerlei Spezialisierung und damit verbunden Arbeitserleichterung ermöglicht oder erlaubt. Eine große Unterstützung stellt in diesen Fällen der fachliche Austausch mit anderen Gleichbehandlungsinstitutionen sowie dem Institut für Legal Gender Studies der Johannes-Kepler-Universität Linz dar, der oftmals die aufgrund mangels Personal nicht durchführbaren Fallbesprechungen ersetzt.

Während einige Fälle in relativ kurzer Zeit beurteilt und abgeschlossen werden können, ziehen andere sich über Monate und sind mit -zig Interventionen zwischen den Parteien und Dritten verbunden. Einige Fälle bringen eine **hohe emotionale Betroffenheit der Klienten** (z.B. Kündigungsverfahren, Kindesabnahmen), großen Zeitdruck und lange Entscheidungsfristen mit sich und belasten auch mich in meiner Arbeit. **Supervision oder interner Austausch** wie z.B. IntraVision sind mangels zusätzlichem Personal **nicht möglich oder vorgesehen**.

Seit Einrichtung des **Monitoringausschusses OÖ**, dessen Vorsitz durch die Antidiskriminierungsbeauftragte und die Führung der Geschäftsstelle, die den Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsstelle massiv ausgeweitet, werden durch die eine Vollzeitstelle der Antidiskriminierungsstelle jene Aufgaben abgedeckt, die in **anderen Bundesländern von bis zu drei Stellen** mit entsprechender personeller Ausstattung geleistet werden (Antidiskriminierungsstelle, Monitoringausschuss, Behindertenanwaltschaft). Wurden in jenen Bundesländern, in denen der Monitoringausschuss seine Tätigkeit aufgenommen hat, bestehende Stellen entsprechend personell aufgestockt bzw. neue Stellen gegründet, kamen es Oberösterreich mit Verweis auf Verwaltungseinsparungen zu **keinen Ressourcenausweitungen**. Im zugrunde liegenden Berichtszeitraum konnte die Antidiskriminierungsstelle daher ihre gem. § 14 Abs

5 Oö. ADG zugeschriebenen Aufgaben nur mehr in eingeschränktem Rahmen bzw. zum Teil nicht mehr erfüllen.

Bis auf den aus den Medien bekannten Fall Janoschek/Dallinger, dem blinden Ehepaar, das das Land Oö wegen Diskriminierung verklagt und in zwei Instanzen Recht zugesprochen bekommen hat, sind uns keine Klagen nach dem Oö. ADG bekannt. Betroffene wählen nur selten den Weg einer gerichtlichen Durchsetzung ihrer Rechte, denn trotz der im Oö ADG verankerten Beweislastumkehr (→ Glossar) ist dieser mit einem **Prozess- und Kostenrisiko** verbunden. Mangels Judikatur und Erfahrung der befassten Parteien sind die Erfolgsaussichten für die Kläger nicht abschätzbar.

Zusätzlich dazu besteht – wie in allen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbestimmungen des Bundes und der Länder – im Fall eines Obsiegens **kein Anspruch auf Beseitigung oder Unterlassung**, sondern ein bloßer Schadenersatzanspruch. So hat z.B. eine Person mit Behinderung, die gegen mangelnde Barrierefreiheit klagt bei erfolgreichem Ausgang keine Möglichkeit, die Hürde beseitigen zu lassen. Die Nicht-Beseitigung des eigentlichen Problems hält viele davon ab, den unabwägbaren Gerichtsweg zu beschreiten.

Die Antidiskriminierungsstelle bietet mit ihrer kostenlosen Beratung und Intervention eine gute **Alternative zu den Gerichtsverfahren**. Manchmal können bereits Stellungnahmen der gegnerischen Parteien Klarheit verschaffen, nicht selten kann eine Einigung zwischen Beschwerdeführer und –gegner gefunden werden, was für ersteren zu einem weit befriedigenderen Ergebnis führt als ein Verfahren, bei dem ihm höchstens Schadenersatz zugesprochen werden kann. Neben der Verschwiegenheit steht der Grundsatz der Klientenermächtigung im Vordergrund der Beratungen, was bedeutet, dass von der Antidiskriminierungsstelle keine Schritte ohne vorherige Information und Zustimmung der Klienten gesetzt werden. Die Tatsache, dass sich manche Betroffene bereits mehrmals an uns gewandt haben, zeigt die grundsätzliche Zufriedenheit mit dem Angebot und Vorgehen der Antidiskriminierungsstelle.

Unzufriedenheit äußerten unsere Klienten aufgrund der derzeit vorhandenen **Infrastruktur**. Der Wartebereich der Stelle befindet sich am Gang, was der von uns angebotenen Vertraulichkeit (und auf Wunsch Anonymität) der Beratung widerspricht. Trotz einiger Umbaumaßnahmen der letzten Jahre ist die Antidiskriminierungsstelle nur über den Nebeneingang des Landhauses in der Klosterstraße barrierefrei erreichbar, der jedoch öffentlich kaum ausgeschildert ist. Im näheren Umkreis des Büros der Antidiskriminierungsstelle befindet sich auch kein barrierefreies WC, so dass Klientinnen und Klienten mit Behinderung zwei Stockwerke höher an die mit Treppenlift erreichbaren Toiletten verwiesen werden müssen. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass im Rahmen des soeben erstellten Etappenplans diese Kritikpunkte in Angriff genommen werden und somit das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle weiter verbessert wird.

## Glossar

---

### ➔ **Alter**

Das Diskriminierungsverbot gilt für jedes biologische Lebensalter, meist bezieht sich jedoch die Diskriminierung auf eine Ungleichbehandlung ab oder unter einer bestimmten Altersgrenze. Im § 3 Oö ADG sind gewisse Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot vorgesehen bzw. Einschränkungen zulässig.

### ➔ **Anstiftung oder Aufforderung zur Diskriminierung**

Unter ➔ Diskriminierung fällt auch die Anstiftung oder Aufforderung einer Person zu einer Diskriminierung bzw. das Nicht-Einschreiten eines Vorgesetzten/einer Vorgesetzten oder Arbeitgebers/Arbeitgeberin, wenn dieser/diese von einer Diskriminierung Kenntnis erlangt.

Beispiele: Der Geschäftsführer eines vom Land Oö geförderten Unternehmens weist seinen Personalchef an, keine Bewerber, die älter als 45 Jahre sind, einzustellen. Eine Mitarbeiterin wird von ihren Kolleginnen wegen ihrer ➔ Behinderung gehänselt. Der Vorgesetzte, der von den Beleidigungen weiß, unterbindet diese nicht.

### ➔ **Barrierefreiheit**

Barrierefreiheit bedeutet, dass Gebäude, Gegenstände, Dienstleistungen, Medien etc. derart gestaltet werden, dass sie auch für Menschen mit Beeinträchtigungen oder ➔ Behinderungen benutzbar sind. Barrieren können in unterschiedlichen Formen auftreten: baulichen Barrieren (Stufen, Rampen etc.), Kommunikationsbarrieren (zu kleine Schrift, kein Gebärdensprachdolmetsch etc.), intellektuelle Barrieren (schwierige Ausdrücke, komplexe Sachverhalte) sowie soziale Barrieren (Vorurteile gegenüber Personen mit Beeinträchtigungen)

### ➔ **Behinderung (soziales Modell)**

Die sozialen Modelle von Behinderung gehen davon aus, dass die Hauptprobleme behinderter Menschen nicht in ihrer individuellen Beeinträchtigung, sondern in den ausgrenzenden gesellschaftlichen Bedingungen, dem eingeschränkten Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und den massiven Vorurteilen gegenüber Behinderung bestehen.

### ➔ **Behindertenanwalt des Bundes**

Der Behindertenanwalt ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Diskriminierungsverbots des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten und ist in Ausübung seiner Tätigkeit selbständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

### ➔ **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**

Das Behindertengleichstellungsgesetz ist seit 1.1.2006 in Kraft. Es hat zum Ziel, alltägliche Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe am Leben und in der Gesellschaft zu ermöglichen. Das Gesetz gilt für die mittelbare und unmittelbare Bundesverwaltung, private Rechtsverhältnisse (z. B. Wohnungsmiete) und die Wirtschaft (z. B. Abschluss eines Kaufvertrages).

### ➔ **Belästigung**

Belästigung ist ein Verhalten, das gegenüber einer Person im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe gesetzt wird. Dieses Verhalten ist für die Person unerwünscht, unangebracht und anstößig und geeignet, ihre Würde zu verletzen. Belästigungen schaffen ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld.

### ➔ **Benachteiligungsverbot**

Um Betroffenen die Geltendmachung ihrer Rechte zu erleichtern und ihnen die Sorge um eventuelle Konsequenzen daraus zu nehmen, stellt das Oö. ADG die Benachteiligung von Einschreitern oder deren Zeugen und Zeuginnen unter Strafe

### ➔ **Beweislastumkehr**

In einem Verfahren nach dem Oö ADG unterliegt der Kläger keiner Beweislast, das heißt, er muss nicht nachweisen, dass er diskriminiert wurde, sondern die Diskriminierung nur *glaubhaft* machen, während die Gegenseite darlegen muss, dass keiner der im Oö ADG angeführten Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war

### ➔ **Diskriminierung**

Diskriminierung bedeutet eine Ungleichbehandlung und Benachteiligung bestimmter Personen und Personengruppen gegenüber anderen aufgrund gesetzlich festgelegter Merkmale. Im Allgemeinen wird zwischen ➔ unmittelbarer und ➔ mittelbarer Diskriminierung, ➔ Anweisung zur Diskriminierung und ➔ Diskriminierung durch Naheverhältnis (Assoziierung) unterschieden.

### ➔ **Diskriminierung durch Naheverhältnis (Assoziierung)**

Dabei weist nicht die benachteiligte Person selbst eines der Schutzmerkmale auf, sondern eine mit ihr in Verbindung gebrachte, ihr nahestehende Person  
Beispiel: Ein Gemeindebediensteter wird aufgrund der ausländischen Herkunft seiner Lebensgefährtin von Kollegen beleidigt (Belästigung durch Naheverhältnis aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit).

### ➔ **Diskriminierungsgründe**

Diskriminierungsgründe nach dem Oö ADG sind die ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, eine Behinderung, Alter, das Geschlecht und die sexuelle Orientierung.

### ➔ **ethnische Zugehörigkeit**

Ungerechtfertigte Differenzierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit knüpfen an Merkmale an wie etwa Herkunft, Kultur, Muttersprache, Hautfarbe, Sitten oder Religion.

### ➔ **Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor ➔ Diskriminierung. Sie bietet für Menschen aus ganz Österreich vertrauliche und kostenlose Beratung und Unterstützung an.

### ➔ **Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes bzw. der Gemeinden**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist Anlaufstelle für Fragen und Probleme in Zusammenhang mit Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen. In Ausübung dieser Funktion ist sie weisungsfrei. Selbstverständlich werden alle Fragen vertraulich behandelt.

### ➔ **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)**

Das Gleichbehandlungsgesetz regelt drei Bereiche: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ➔ ethnischen Zugehörigkeit, der ➔ Religion oder Weltanschauung, des ➔ Alters oder der ➔ sexuellen Orientierung sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

### ➔ **Gleichbehandlungskommission**

Die Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten mit jeweils 10 bis 12 Mitgliedern aus Ministerien und Interessenvertretungen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und einer oder einem Vorsitzenden. Sie prüft in einem kostenlosen und nichtöffentlichen Verfahren, ob in Einzelfällen eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.

### ➔ **Klagsverband**

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern ist eine NGO, die Opfer von Diskriminierung unterstützt, zu ihrem Recht zu kommen. Neben verschiedenen Service-Angeboten zu den Themen Anti-Diskriminierung und Gleichstellung bedeutet das auch die Vertretung von Einzelpersonen vor Gericht.

### ➔ **mittelbare Diskriminierung**

Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Mittelbare Diskriminierungen sind meist auf den ersten Blick nicht als solche zu erkennen, da sie nicht direkt auf eine Ungleichbehandlung von gewissen Personen oder Gruppen abzielen.

Beispiel: In einem Landesmuseum kommt nur Vollzeitbediensteten ein Anspruch auf Fortbildungen zu. Den Teilzeitbeschäftigten - allesamt Frauen - werden weiterführende Ausbildungen und damit ein schnellerer Aufstieg verwehrt (mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)

### ➔ **positive Maßnahme**

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

### ➔ **Schlichtungsverfahren**

Das Schlichtungsgespräch findet unter der Leitung von Schlichtungsreferentinnen und -referenten statt. Schlichtungsreferentinnen und -referenten sind neutrale Vermittlerinnen beziehungsweise Vermittler im Konflikt zwischen den beiden Parteien. Ihre Aufgabe ist es in erster Linie, einen optimalen Rahmen für die Einigungsgespräche zu schaffen. Das Verfahren ist formlos, eine anwaltliche Vertretung ist nicht erforderlich. Es können auf Wunsch auch Vertrauenspersonen hinzugezogen werden.

### ➔ **Religion und Weltanschauung**

Mit dem Begriffspaar „Religion oder Weltanschauung“ sind sowohl Religionen im engeren Sinne als auch nicht-religiöse allumfassende Leitfassungen und Lebenskonzepte von Menschen gemeint.

### ➔ **sexuelle Orientierung**

Sexuelle Orientierung bezieht sich auf die nachhaltigen Interessen einer Person bezüglich des Geschlechts eines potentiellen Partners auf der Basis von romantischer Liebe, Sexualität und Zuneigung.

### ➔ **Sozialministeriumsservice (ehemals: Bundessozialamt)**

Das Sozialministeriumsservice (SMS) ist eine nachgeordnete Dienstbehörde des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und eine Anlaufstelle für Menschen mit ➔ Behinderung. Der Schwerpunkt des Amtes liegt im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Im Bereich der Behindertengleichstellung führt das SMS ➔ Schlichtungsverfahren durch und fördert die Beseitigung von Barrieren.

### ➔ **unmittelbare Diskriminierung**

Um eine unmittelbare Diskriminierung handelt es sich, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person.

**Beispiel:** Gemeindewohnungen werden nicht an homosexuelle Paare vergeben (unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung).

### ➔ **UN-Behindertenrechtskonvention**

Die Konvention trat 2008 in Kraft und wurde bisher von 153 Vertragsstaaten unterzeichnet, wodurch sie sich unter anderem dazu verpflichtet haben, geeignete Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen einen angemessenen Lebensstandard und sozialen Schutz zu sichern und deren Rechte zu fördern.

### ➔ **ZARA**

Der Verein für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit wurde im Jahr 1999 mit dem Ziel gegründet, Zivilcourage und eine rassismussfreie Gesellschaft in Österreich zu fördern sowie alle Formen von Rassismus zu bekämpfen.

### ➔ **Zivilgesellschaft**

Zivilgesellschaft bezeichnet eine Art von Gesellschaft, die nicht Auswuchs staatlichen Handelns ist, sondern sich dem Handeln und der Kooperation einzelner Menschen oder gesellschaftlicher Gruppen verdankt. Im Zusammenhang mit der ➔ UN-Behindertenrechtskonvention bezieht sich dieser Begriff vorrangig auf Menschen mit Behinderung und die sie vertretenden Organisationen.

## Gesamte Rechtsvorschrift für Oö. Antidiskriminierungsgesetz, Fassung vom 27.05.2015

### Langtitel

Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung (Oö. Antidiskriminierungsgesetz - Oö. ADG)

StF: LGBl.Nr. 50/2005 (GP XXVI RV 225/2004 [AB 453/2005](#) LT 15; RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000, ABl.Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22; RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl.Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16; RL 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004, ABl.Nr. L 373 vom 21.12.2004, S. 37)

### Änderung

LGBl.Nr. 136/2007 (GP XXVI RV 1086/2007 [AB 1323/2007](#) LT 43; RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl.Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16; RL 2003/72/EG vom 22. Juli 2003, ABl.Nr. L 207 vom 18.8.2003, S. 25; RL 89/391/EWG vom 12. Juni 1989, ABl.Nr. L 183 vom 26.6.1989, S. 1; RL 2003/88/EG vom 4. November 2003, ABl.Nr. L 299 vom 18.11.2003, S. 9; RL 2003/109/EG vom 25. November 2003, ABl.Nr. L 16 vom 23.1.2004, S. 44; RL 2004/38/EG vom 29. April 2004, ABl.Nr. L 158 vom 30.4.2004, S. 77; RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000, ABl.Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22)  
 LGBl.Nr. 60/2010 (GP XXVII RV 44/2009 [AB 191/2010](#) LT 9)  
 LGBl.Nr. 68/2012 (GP XXVII RV 466/2011 [AB 655/2012](#) LT 26)  
 LGBl.Nr. 90/2013 (GP XXVII RV 942/2013 [AB 993/2013](#) LT 38)

### Präambel/Promulgationsklausel

## INHALTSVERZEICHNIS

*(nichtamtlich)*

### I. ABSCHNITT

#### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 1 Diskriminierungsverbot
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Ausnahmebestimmungen
- § 4 Begriffsbestimmungen

### II. ABSCHNITT

#### GLEICHBEHANDLUNG VON BEDIENTETEN

- § 5 Einreihung von Verwendungen
- § 6 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 7 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

### III. ABSCHNITT

#### RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES DISKRIMINIERUNGSVERBOTES

#### 1. UNTERABSCHNITT

##### ALLGEMEINER RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ

- § 8 Anspruch und Verfahren

#### 2. UNTERABSCHNITT

##### RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ FÜR BEWERBERINNEN UND BEWERBER SOWIE BEDIENTETE

- § 9 Begründung und Beendigung eines Dienstverhältnisses; beruflicher Aufstieg
- § 10 Festsetzung des Entgelts

- § 11 Gleiche Arbeitsbedingungen, Dienstaus- und Fortbildungsmaßnahmen und Sozialleistungen
- § 12 Belästigung
- § 13 Geltendmachung von Ansprüchen

#### **IV. ABSCHNITT**

#### **MIT DER ANTIDISKRIMINIERUNG BEFASSTE INSTITUTIONEN; BESONDERE MASSNAHMEN**

- § 14 Antidiskriminierungsstelle
- § 15 Sozialer Dialog; Dialog mit Nichtregierungsorganisationen
- § 16 Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen
- § 17 Förderungen

#### **V. ABSCHNITT**

#### **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

- § 18 Strafbestimmungen
- § 19 Eigener Wirkungsbereich
- § 20 In-Kraft-Treten

### **Text**

#### **I. ABSCHNITT**

#### **ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

##### **§ 1**

##### **Diskriminierungsverbot**

(1) Im Geltungsbereich (§ 2) dieses Gesetzes ist jede

1. unmittelbare Diskriminierung (§ 4 Z 1),
2. mittelbare Diskriminierung (§ 4 Z 2) und
3. Belästigung (§ 4 Z 3)

von natürlichen Personen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts – soweit nicht das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist - sowie die Anstiftung einer Person zu einer solchen Diskriminierung oder Belästigung verboten. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

(2) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines im Abs. 1 genannten Merkmals erfolgen.

##### **§ 2**

##### **Geltungsbereich**

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen, insbesondere:

1. Gesundheit;
2. Soziales;
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum;
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
5. Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung;
6. Dienstrecht einschließlich Personalvertretungsangelegenheiten. (*Anm: LGBl. Nr. 136/2007*)

(1a) Soweit Personen dem Anwendungsbereich der Oö. Landarbeitsordnung 1989 unterliegen, gilt dieses Gesetz nur hinsichtlich § 14. (*Anm: LGBl. Nr. 136/2007*)

(2) In den Angelegenheiten des Abs. 1 unterliegen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes:

1. die hoheitliche Vollziehung des Landes und der Gemeinde;

2. die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes und der Gemeinde;
3. die Besorgung der Aufgaben durch die durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper (z. B. Körperschaften, Anstalten, Fonds und Kammern);
4. die Besorgung öffentlicher Aufgaben durch ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land oder der Gemeinde beauftragt werden.

(Anm.: LGBl.Nr. 90/2013)

(3) Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind auch Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts erfasst, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes in den Sachbereichen des Abs. 1 unterliegen.

(4) Soweit durch die Bestimmungen dieses Gesetzes der Zuständigkeitsbereich des Bundes berührt wird, sind sie so auszulegen, dass sich keine über die Zuständigkeit des Landes hinausgehende rechtliche Wirkung ergibt.

### § 3

#### Ausnahmebestimmungen

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

(2) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem der Gründe nach § 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

(3) Ungleichbehandlungen wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 1 steht, stellen keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche, entscheidende und angemessene berufliche Anforderung darstellt, sofern damit ein rechtmäßiger Zweck verfolgt wird.

(4) Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters stellen keine Diskriminierung im Sinn des § 1 dar, wenn sie

1. sachlich gerechtfertigt,
2. angemessen und
3. durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen
  - a) der Beschäftigungspolitik,
  - b) des Arbeitsmarktes und
  - c) der beruflichen Bildung,
 gerechtfertigt sowie die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(5) Zulässige Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters können bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 4 insbesondere im Zuge folgender Maßnahmen erfolgen:

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

(6) Durch § 2 Abs. 1 Z 4 wird die freie Wahl des Vertragspartners oder der Vertragspartnerin nicht berührt, solange diese Wahl nicht von den Gründen des § 1 oder vom Geschlecht des Vertragspartners oder der Vertragspartnerin abhängig gemacht wird.

### § 4

#### Begriffsbestimmungen

Im Sinn dieses Gesetzes bedeutet:

1. unmittelbare Diskriminierung: wenn eine Person aus einem der im § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
2. mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der im § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,
  - a) die betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind, oder
  - b) es sich um die Durchführung geeigneter Maßnahmen im Sinn des § 16 handelt, um im Fall von Bediensteten mit einer bestimmten Behinderung die sich aus den betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen ergebenden Nachteile zu beseitigen.
3. Belästigung: wenn im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 1 einer Person gegenüber ein Verhalten gesetzt wird, das
  - a) geeignet ist, die Würde dieser Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen und
  - b) für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.
4. Bedienstete:
  - a) Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde stehen, soweit dieses nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie
  - b) Lehrlinge des Landes oder einer Gemeinde.
5. Bewerberinnen und Bewerber: Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde bewerben, soweit dieses nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist.
6. Gemeinde: Gemeinde einschließlich Statutargemeinde sowie Gemeindeverband.

## II. ABSCHNITT GLEICHBEHANDLUNG VON BEDIENSTETEN

### § 5

#### Einreihung von Verwendungen

Bei der Einreihung von Verwendungen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Funktionslaufbahnen bzw. Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung aus einem der Gründe nach § 1 führen.

### § 6

#### Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben entsprechend dem § 3 Abs. 2 so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 1 führen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Merkmal schließen lassen.

### § 7

#### Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer der Gründe nach § 1 oder – soweit nicht das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist – wegen des Geschlechts sowie jede Belästigung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

(2) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gilt auch die Anweisung zur oder Duldung einer Handlung im Sinn des § 4 Z 1 bis 3 durch Vorgesetzte.

### III. ABSCHNITT RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES DISKRIMINIERUNGSVERBOTES

#### 1. UNTERABSCHNITT ALLGEMEINER RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ

##### § 8 Anspruch und Verfahren

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung aus den Gründen des § 1 hat die benachteiligte Person gegen folgende Personen einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz:

1. im Fall des § 2 Abs. 2 Z 1, Z 2 und Z 3 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger;
2. im Fall des § 2 Abs. 2 Z 4 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts.

Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung beträgt mindestens 1.000 Euro. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

(2) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 1 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.

(3) Zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen gemäß Abs. 1 sind mit Zustimmung der benachteiligten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, berechtigt.

(4) Personen, die

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots eine Beschwerde erheben oder Rechte gemäß Abs. 1 wahrnehmen oder
2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,

dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten. (*Anm: LGBl. Nr. 136/2007, 68/2012*)

#### 2. UNTERABSCHNITT RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ FÜR BEWERBERINNEN UND BEWERBER SOWIE BEDIENSTETE

##### § 9 Begründung und Beendigung eines Dienstverhältnisses; beruflicher Aufstieg

(1) Ist infolge einer vom Land oder von einer Gemeinde zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1

1. ein Dienstverhältnis nicht begründet worden,
2. ein Bediensteter oder eine Bedienstete nicht beruflich aufgestiegen oder
3. ein Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig beendet worden,

hat die Bewerberin oder der Bewerber bzw. die oder der Bedienstete Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils gegenüber dem Land oder der Gemeinde.

(2) Der Ersatzanspruch gem. Abs. 1 beträgt im Fall der Z 1 mindestens zwei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrags, im Fall der Z 2 die Entgelts- bzw. Bezugsdifferenz für mindestens ein Jahr und im Fall der Z 3 mindestens zwei Monatsentgelte bzw. -bezüge.

(3) Anstelle der Leistung von angemessenem Schadenersatz ist die Kündigung oder Entlassung bzw. die (vorzeitige) Beendigung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären bzw. der Fortbestand des Dienstverhältnisses festzustellen. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

## § 10

### Festsetzung des Entgelts

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit der Festsetzung des Entgelts im Rahmen des Dienstverhältnisses hat die oder der Bedienstete für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, Anspruch auf das gleiche Entgelt wie eine Bedienstete oder ein Bediensteter, die oder der nicht aus einem der Gründe nach § 1 diskriminiert wird; widrigenfalls hat sie oder er gegenüber dem Land oder der Gemeinde Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils.

## § 11

### Gleiche Arbeitsbedingungen, Dienstaus- und Fortbildungsmaßnahmen und Sozialleistungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hat die oder der Bedienstete in Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Dienstaus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie freiwillige Sozialleistungen Anspruch auf die Gewährung der gleichen Bedingungen und Leistungen wie eine Vergleichsperson, die nicht aus einem der Gründe nach § 1 diskriminiert wird, und eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils.

## § 12

### Belästigung

(1) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots nach § 1 im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis besteht neben dem Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gegenüber der sie oder ihn belästigenden Person. Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung beträgt mindestens 1.000 Euro. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

(2) Die oder der Bedienstete hat im Fall des § 7 Abs. 2 auch gegenüber dem Land oder der Gemeinde Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens.

## § 13

### Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 9 Abs. 1 Z 1 und von vertraglich Bediensteten oder Lehrlingen nach den §§ 9 Abs. 1 Z 2 und 3 und 12 Abs. 2 gegenüber dem Land oder der Gemeinde sind zunächst binnen drei Monaten (im Fall des § 12 Abs. 2 binnen sechs Monaten) beim Land oder bei der Gemeinde schriftlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 9 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber bzw. die oder der vertraglich Bedienstete oder Lehrling schriftlich Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme bzw. des beruflichen Aufstiegs oder von der (vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Kommt der Bewerberin oder dem Bewerber bzw. der oder dem vertraglich Bediensteten oder Lehrling binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung beim Land oder der Gemeinde eine Äußerung über ihr oder sein Begehren nicht zu oder wird innerhalb dieser Frist der Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt, so kann der Anspruch binnen drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Kündigung oder Entlassung der oder des vertraglich Bediensteten oder Lehrlings sowie eine vorzeitige Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Z 3 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 9 Abs. 3 ist binnen derselben Frist beginnend mit Zeitablauf bei Gericht einzubringen. Für Ansprüche nach §§ 10 und 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach § 9 Abs. 1 Z 2 und nach § 12 Abs. 2 sowie von provisorischen Beamtinnen oder Beamten nach § 9 Abs. 1 Z 3 gegenüber dem Land oder der Gemeinde sind binnen drei Monaten (im Fall des § 12 Abs. 2 binnen sechs Monaten) mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 9 Abs. 1 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte schriftlich Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstiegs oder die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte von der Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Die Dienstbehörde hat innerhalb von drei Monaten über den geltend gemachten Anspruch bescheidmäßig abzusprechen.

(3) Die Beamtin oder der Beamte bzw. die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte kann innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheids den Schadenersatzanspruch nach den §§ 9 und 12 Abs. 2 beim zuständigen Gericht mittels Klage geltend machen. Mit der rechtzeitigen

gerichtlichen Geltendmachung tritt die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend den Schadenersatzanspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach außer Kraft. Bei Zurücknahme der Klage wird der Bescheid nicht wieder wirksam.

(4) Ansprüche gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 12 Abs. 1 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

(5) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 9 Abs. 3 ist binnen 14 Tagen bei der Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung schriftlich Kenntnis erlangt hat.

(6) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 5 und 6 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Beklagte oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass

1. keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war oder
2. eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung im Sinn des § 3 Abs. 3 Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

(7) Bedienstete, die

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots eine Beschwerde erheben oder Rechte gemäß Abs. 1 bis 5 wahrnehmen oder
2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,

dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten. (*Anm: LGBl. Nr. 136/2007, 68/2012*)

#### **IV. ABSCHNITT MIT DER ANTIDISKRIMINIERUNG BEFASSTE INSTITUTIONEN; BESONDERE MASSNAHMEN**

##### **§ 14**

##### **Antidiskriminierungsstelle**

(1) Beim Amt der Oö. Landesregierung wird eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Die Antidiskriminierungsstelle besitzt keine Rechtspersönlichkeit, ihr Rechtsträger ist das Land Oberösterreich, ihre Geschäftsstelle ist das Amt der Landesregierung. Die Antidiskriminierungsstelle besteht aus der Leiterin oder dem Leiter und dem erforderlichen Personal.

(2) Die Leiterin oder der Leiter muss rechtskundig sein und ist von der Landesregierung jeweils für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen; eine Wiederbestellung ist zulässig. Im Fall der Nichtwiederbestellung hat die Leiterin oder der Leiter auch nach Ablauf der Amtsdauer die Geschäfte bis zur Bestellung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers weiterzuführen. Die Landesregierung hat das Verfahren zur Bestellung einer Leiterin oder eines Leiters durch Verordnung zu regeln. Dabei hat sie unter Berücksichtigung des Aufgabenbereiches der Antidiskriminierungsstelle festzulegen, welche fachlichen und persönlichen Voraussetzungen eine Bewerbung für die Funktion erfüllen muss, und vorzusehen, dass die Funktion öffentlich auszuschreiben ist.

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist bei der Besorgung dieser Angelegenheiten an keine fachlichen Weisungen gebunden.

(3a) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Antidiskriminierungsstelle zu unterrichten. Die Leiterin bzw. der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und sonstiger bundesverfassungsrechtlicher Verschwiegenheitspflichten zu erteilen. Die Landesregierung kann die Leiterin bzw. den Leiter abberufen, wenn

1. die Voraussetzungen für ihre bzw. seine Bestellung nicht mehr bestehen oder
2. sie ihre bzw. er seine Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt.

(*Anm: LGBl. Nr. 60/2010*)

(4) Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen der Leiterin oder des Leiters.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle hat zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aus den Gründen des § 1 insbesondere folgende Aufgaben:

1. Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Beratung über die auf Grund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes;
- 1a. Förderung, Schutz und Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, soweit nicht die Zuständigkeit einer anderen Stelle des Landes gegeben ist;
2. Information aller Betroffenen über getroffene Maßnahmen sowie über bereits geltende Vorschriften zur Antidiskriminierung in geeigneter Form;
3. Vorlage von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot;
4. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen sowie
5. Pflege des sozialen Dialoges mit den sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen.

Diese Aufgaben sind von der Leiterin oder vom Leiter der Antidiskriminierungsstelle vorrangig gegenüber anderen dienstlichen Verpflichtungen wahrzunehmen. (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

(5a) Die Aufgabe nach Abs. 5 Z 1a erfolgt unter Einbeziehung eines Beirats (Oö. Monitoringausschuss). Diesem gehören unter dem Vorsitz der Leiterin bzw. des Leiters der Antidiskriminierungsstelle folgende ehrenamtliche Mitglieder an:

1. vier Vertreterinnen oder Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderung,
2. eine Expertin oder ein Experte aus dem Bereich der Menschenrechte,
3. eine Expertin oder ein Experte aus dem Bereich der Wissenschaft.

Die Mitglieder des Beirats und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden von der Landesregierung, jene nach Z 1 unter Bedachtnahme auf die Vorschläge des Interessenvertretungsbeirats (§ 36 Oö. Chancengleichheitsgesetz), für die Dauer von sechs Jahren bestellt. Für die Teilnahme an Sitzungen des Beirats werden die Kosten der Mitglieder für persönliche Assistenz sowie die Reisekosten vom Land Oberösterreich getragen. Das Nähere über die Geschäftsführung des Beirats kann die Landesregierung durch Verordnung regeln (Geschäftsordnung des Oö. Monitoringausschusses). (*Anm: LGBl.Nr. 68/2012*)

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

(7) Die Behörden und Dienststellen des Landes, die Gemeinden, die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper sowie sonstige mit einem konkreten Fall befasste Stellen haben der Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben (Abs. 5) notwendige Unterstützung und erforderlichen Auskünfte zu gewähren.

(8) Die Antidiskriminierungsstelle hat bei Bedarf, mindestens aber alle drei Jahre, einen Tätigkeitsbericht zu erstellen, der von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen ist.

## § 15

### **Sozialer Dialog; Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haben

1. die Landesregierung den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
2. der zuständige Dienstgeber geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Gemeinde und Gemeindebediensteten zu treffen und
3. das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

## § 16

### **Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen**

(1) Der Dienstgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Bedienstete mit Behinderungen zu treffen, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

(2) Abs. 1 lässt die Zulässigkeit der Abstandnahme des Dienstgebers von einer Einstellung, der Veranlassung eines bestimmten dienstlichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme an

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eines oder einer Bediensteten unberührt, wenn die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht befähigt oder nicht verfügbar ist.

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

#### **§ 17**

##### **Förderungen**

Förderungen des Landes und der Gemeinde sind nur für natürliche und juristische Personen vorzusehen, die das Diskriminierungsverbot (§ 1) und das Benachteiligungsverbot (§ 8 Abs. 4 und § 13 Abs. 7) beachten.

### **V. ABSCHNITT SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### **§ 18**

##### **Strafbestimmungen**

Personen, die den Bestimmungen der §§ 1, 8 Abs. 4 oder 13 Abs. 7 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 7.000 Euro zu bestrafen. (*Anm.: LGBl.Nr. 68/2012, 90/2013*)

#### **§ 19**

##### **Eigener Wirkungsbereich**

Die der Gemeinde nach diesem Landesgesetz obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.

#### **§ 20**

##### **In-Kraft-Treten**

Dieses Landesgesetz tritt mit dem seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt folgenden Monatsersten in Kraft.

(*Anm. LGBl.Nr. 68/2012*)



## Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:  
Amt der Oö. Landesregierung,  
Antidiskriminierungsstelle  
Landhaus, 4021 Linz  
E-Mail: [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

Inhalt: Mag.<sup>a</sup> Martina Maurer  
Layout/Titelblatt: Stefanie Roitinger,  
Abteilung Presse / DTP-Center [2015421]  
Fotos: [www.photolia.com](http://www.photolia.com)  
Druck: Druckerei • Mai 2015  
DVR: 0069264