



LAND

OBERÖSTERREICH

# Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIERUNGS- STELLE

3. TÄTIGKEITSBERICHT  
April 2009 – März 2012





# **3. TÄTIGKEITSBERICHT**

## **April 2009 – März 2012**



### 3. Tätigkeitsbericht der Oberösterreichischen Antidiskriminierungsstelle

#### Vorwort

1.1.	<b>Beratungen</b> .....	1
1.2.	<b>Fallbeispiele</b> .....	4
1.1.1.	Alleinerzieherurlaub auch für Väter? .....	4
1.2.2.	equal pay day – ein Frauenrabatt? .....	5
1.2.3.	deals for wheels - Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle .....	6
1.2.4.	Politisches Statement mit Nebenwirkungen Überprüfung einer Diskriminierung durch einen Förderungsnehmer nach § 17 Oö. ADG .....	6
1.3.	<b>Prävention und Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	8
1.4.	<b>Vernetzung</b> .....	9
1.5.	<b>Empfehlungen</b> .....	10
1.6.	<b>Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen</b> .....	10
2.	<b>Novellierung des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes</b> .....	11
3.	<b>Ausblick und persönliche Bemerkungen</b> .....	11

#### Anhang

Glossar .....	13
Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz	
Newsletter der Antidiskriminierungsstelle	
Falter der Antidiskriminierungsstelle (deutsch)	



## Vorwort

Mit unserem mittlerweile dritten Tätigkeitsbericht möchten wir eine Rückschau auf die letzten drei Arbeitsjahre halten, in denen es auch im personellen Bereich zu einigen Veränderungen gekommen ist.

Die ehemalige Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, Frau Mag.<sup>a</sup> Katja Breitwieser, die mit Juli 2009 ihre Karenz angetreten hat und von Frau Mag.<sup>a</sup> Margot Nazzal während ihrer Abwesenheit vertreten wurde, hat beschlossen, sich nach ihrer Rückkehr neuen Aufgaben zuzuwenden. Beiden Kolleginnen bin ich für ihre Vorarbeit und Unterstützung in der ersten Zeit nach der Übernahme der Leitung der Antidiskriminierungsstelle im September 2011 zu großem Dank verpflichtet.

Die Neubesetzung der Antidiskriminierungsstelle als Vollzeitstelle ermöglicht neben einer Stärkung der Präsenz für Betroffene auch eine vermehrte Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit, die das Angebot der Anlaufstelle einer erhöhten Bekanntheit zuführen soll. So fanden in den ersten Monaten der Neubesetzung zahlreiche Vernetzungstreffen mit verschiedenen beratenden Vereinen und Organisationen statt, bei denen neue und verbesserte Möglichkeiten der Zusammenarbeit diskutiert und erarbeitet wurden, und die Antidiskriminierungsstelle wurde unterschiedlichen Interessensgruppen und -verbänden vorgestellt (siehe Punkt 1.4.).

Die erfolgreiche Serie der Newsletter wurde fortgesetzt und für Betroffene wurde die oft sehr komplexe Materie der Antidiskriminierungsbestimmungen und verschiedenen Unterstützungsangebote durch eine Überarbeitung der bisherigen Seiten im Netz<sup>1</sup> klarer und übersichtlicher dargestellt

Besonderer Dank gebührt in diesem Zusammenhang der Sekretärin der Antidiskriminierungsstelle, Frau Ingeborg Schmid für ihre tatkräftige Unterstützung, insbesondere bei der Erstellung der Homepage.

Linz, im Mai 2012

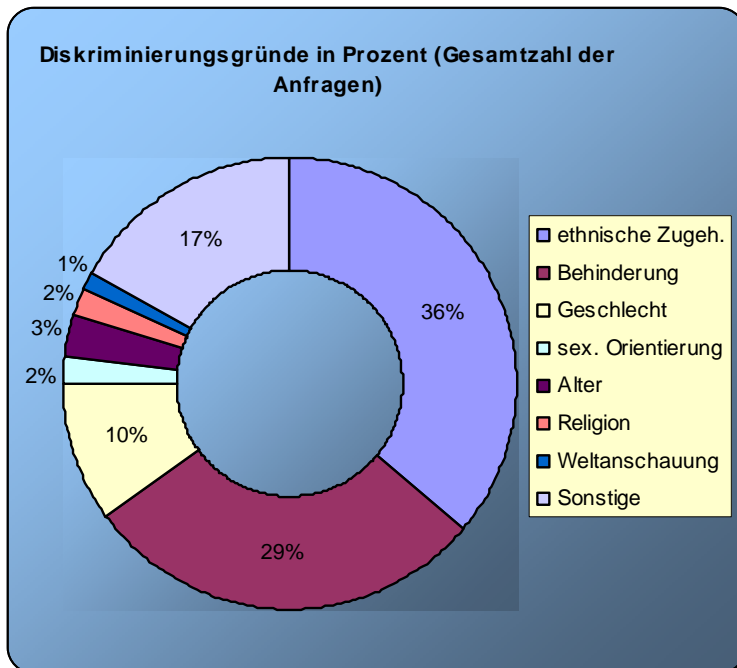
Mag.<sup>a</sup> Martina Maurer  
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle

---

<sup>1</sup> [www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung)

## 1.1. Beratungen

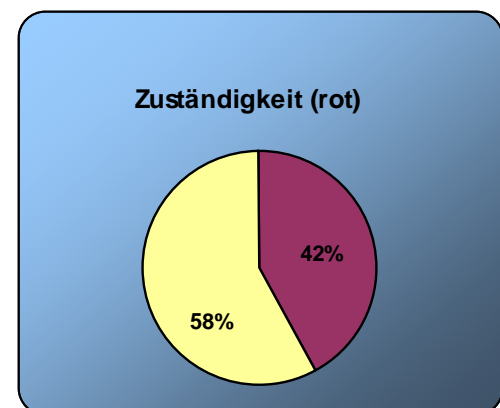
Im Zeitraum April 2009 bis März 2012 wurden 204 Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle gerichtet, wovon sechs mehr als einen Diskriminierungsgrund betroffen haben.



Aufgrund unterschiedlicher Kompetenzbereiche durch bundes- und landesgesetzlichen Gleichbehandlungsbestimmungen sind die Zuständigkeiten der jeweiligen Anlaufstellen für Betroffene oft nur schwer zu durchschauen. Dies führt dazu, dass 58 % unserer Klienten sich mit Anliegen an die Antidiskriminierungsstelle wenden, die in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Einrichtung oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar) des Bundes fallen, so z.B. behauptete Diskriminierungen (→ Glossar) oder Belästigungen (→ Glossar) in einem (privatrechtlichen) Arbeitsverhältnis. In diesen Situationen fällt es der Antidiskriminierungsstelle zu, die Betroffenen über die grundsätzlichen rechtlichen Bestimmungen zu informieren und auf deren Wunsch hin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder sonstige Stelle zu vermitteln, in deren Zuständigkeitsbereich die jeweilige Angelegenheit fällt.

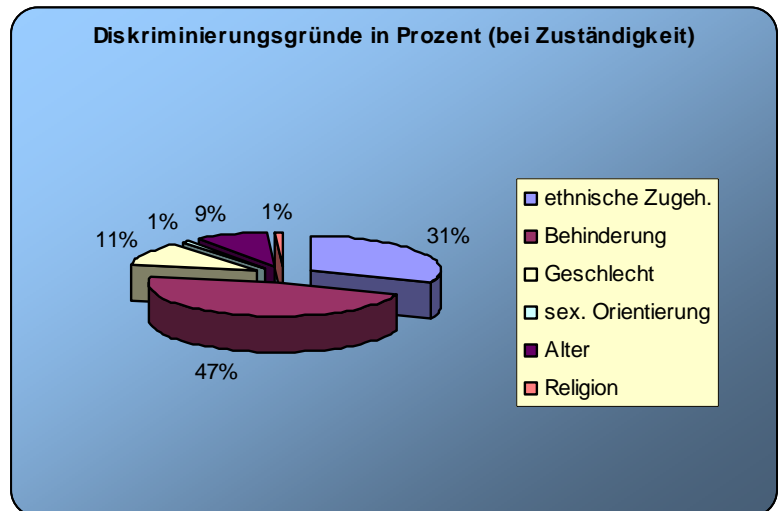
Zu den Fällen ohne Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle zählen auch jene, bei denen sich Personen mit Sachverhalten an die Antidiskriminierungsstelle gewandt haben, die unter keine der Gleichbehandlungsbestimmungen gefallen sind und daher keine Diskriminierung oder Belästigung darstellten und auch jene, die sich nach einer Erstberatung dazu entschließen, keine weiteren Schritte zu unternehmen, wodurch der Fall rechtlich nicht beurteilt werden kann.

Nichts desto Trotz ist der Anteil jener Fälle, die den Kompetenzbereich des Landes betreffen, seit Erstellung des letzten Tätigkeitsberichts gestiegen (2007 – 2009: 31 %), was auf die stetige Öffentlichkeitsarbeit, den damit verbundenen steigenden Bekanntheitsgrad der Stelle und die gute Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen zurückzuführen ist. Die im März 2012 online gestellte und überarbeitete Seite der Antidiskriminierungsstelle auf der Website des Landes OÖ soll zu einer größeren Übersichtlichkeit der Zuständigkeiten führen und langfristig auch den Anteil der Anfragen, die nicht in den Kompetenzbereich der Antidiskriminierungsstelle fallen, senken.





Die meisten an die Antidiskriminierungsstelle gerichteten Anfragen betreffen eine behauptete Diskriminierung oder Belästigung aufgrund einer Behinderung (→ Glossar). Davon beziehen sich wiederum die meisten auf 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, kein Gebärdensprachdolmetsch etc.), intellektuelle Barrieren (schwierige Ausdrücke, komplexe Sachverhalte) sowie soziale Barrieren (Vorurteile gegenüber Personen mit Beeinträchtigungen). Wurde im letzten Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle noch darauf hingewiesen, dass vergleichsweise wenige Beschwerden über mangelnde Barrierefreiheit bei uns einlangen und dies auf zu wenig Bewusstsein der Betroffenen über ihre Rechte zurückgeführt, so hat sich die Situation in den letzten drei Jahren diesbezüglich gewandelt.



In derartigen Fällen bewährt sich die enge und gute Zusammenarbeit mit dem Bundessozialamt (→ Glossar), das die Beschwerdeführer auch mittels eines Schlichtungsverfahrens (→ Glossar) bei der Lösungsfindung unterstützen kann.

Belästigungen und Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit (→ Glossar) waren der zweithäufigste Grund von Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle. Zugleich besteht in diesem Bereich auch der höchste Anteil an Fällen ohne Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle und der Notwendigkeit von Weiterverweisungen.

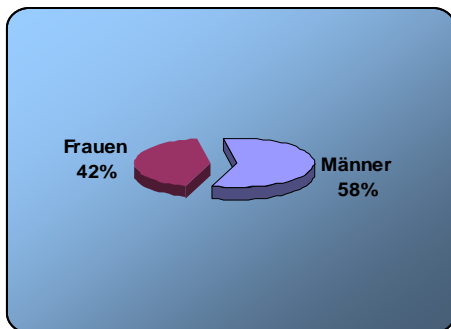
Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei in diesem Berichtszeitraum auf Konflikten zwischen Mietern. Diskriminierungen zwischen Privatpersonen fallen grundsätzlich nicht in den Anwendungsbereich des Oö ADG; eine Weiterverweisung war in diesen Fällen jedoch nicht möglich, da es trotz eines großen Bedarfs keine Schlichtungsstelle für Fälle von Nachbarschaftsstreitigkeiten gibt.

Nach wie vor wenden sich auch viele Personen an die Antidiskriminierungsstelle, denen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Akzents oder sonstiger äußerlicher Merkmale, die auf eine andere ethnische Zugehörigkeit schließen lassen, 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, an die wir Betroffene weiterempfehlen. Zugleich informieren wir 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 verweisen an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat), die eine Verwaltungsstrafe verhängen kann.

Die anderen Diskriminierungsgründe (→ Glossar) wurden vergleichsweise selten vorgebracht. Bei 20 % der Fälle lag keine Diskriminierung vor oder ließ sich eine solche nicht (mehr) feststellen.

Für die große Zufriedenheit mit der Antidiskriminierungsstelle und das Vertrauen der Klienten spricht die Zahl jener, die sich bereits zum wiederholten Male an uns gewandt haben. So meldeten sich 13 Klienten innerhalb des Berichtszeitraums zum zweiten Mal,

drei zum dritten Mal und zwei Klienten zum vierten Mal, um sich rechtlich beraten und unterstützen zu lassen.



Der Anteil von männlichen und weiblichen Personen, die sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden, ist im Vergleichszeitraum mit 58% bzw. 42% annähernd gleich geblieben. (2006 – 2009: 59% und 41%)

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 Gleichbehandlungsbeauftragte (→ Glossar) des Landes bzw. der Gemeinden zuständig ist. Die Ansiedelung der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der oberösterreichischen Landesregierung mag für manche Bedienstete ein Hemmnis darstellen, sich an uns zu wenden. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen des Landes und der Gemeinden wird daher 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 elf Landes- und vier Gemeindebedienstete das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Antidiskriminierungsstelle in Anspruch. In elf der fünfzehn 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 Grundsachverhalt in der Gesetzgebungskompetenz des Landes oder des Bundes gelegen ist. Dennoch wurden bisher nur wenige Fälle an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen, die sich direkt auf § 17 Oö ADG stützen. Dies ist unsere Ansicht nach darauf zurückzuführen, dass die Regelung des Oö ADG potentiell Betroffenen weitgehend unbekannt ist und die Fälle, über die die Antidiskriminierungsstelle schlussendlich informiert wird, eher "zufällig" diesen Anwendungsbereich treffen, sich im Kernpunkt jedoch auf eine allgemeine Diskriminierung oder Belästigung beziehen. Die meisten Sachverhalte betreffen Diskriminierungen oder Belästigungen von Förderungsnehmern nach dem Gleichbehandlungsgesetz (→ Glossar). In derartigen Fällen kooperiert die Antidiskriminierungsstelle mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für die rechtliche Beurteilung der Diskriminierung zuständig ist.

§ 17 Oö ADG zeigt auch in seiner Anwendung und Umsetzung einige Schwächen (siehe Punkt 1.2.4.). Aus dem Antidiskriminierungsgesetz selbst ergibt sich 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.

Dazu kommt, dass diskriminierende Personen oder Stellen kaum jemals vorsätzlich handeln, sondern aufgrund eines fehlenden Bewusstseins oder Wissens um Diskriminierung bzw. Belästigung. Der Hinweis auf die Bestimmungen des Oö ADG, der

im Förderansuchen enthalten ist, erscheint hierbei als nicht ausreichend, um einer Diskriminierung vorzubeugen. Im Hinblick darauf sowie 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 hinten zu halten und ein Bewusstsein für deren Unrechtmäßigkeit zu schaffen.

## 1.2. Fallbeispiele

---

Im Folgenden möchten wir Ihnen vier Fälle vorstellen, die einen exemplarischen Ausschnitt der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle in den letzten drei Jahren bieten und die Vielfältigkeit sowohl der Problemstellungen als auch der Lösungsansätze verdeutlichen sollen.

### 1.2.1. Alleinerzieherurlaub auch für Väter?

---

Herr L. ist alleinerziehender Vater. Als er das von der Jugendwohlfahrt unterstützte Angebot eines einwöchigen AlleinerzieherInnenurlaubs in Anspruch nehmen wollte, musste von der durchführenden Trägerorganisation erfahren, dass er als Mann für einen AlleinerzieherInnenurlaub nicht in Betracht kommt.

Herr L. wandte sich daraufhin an die Antidiskriminierungsstelle, die die Jugendwohlfahrt um eine Stellungnahme ersuchte. Diese legte dar, dass der AlleinerzieherInnenurlaub auf alleinerziehende, bedürftige Mütter ausgerichtet sei. Alleinstehende Frauen mit minderjährigen Kindern seien am meisten von Armut betroffen, würden eine weitaus größere Gruppe als jene der alleinerziehenden und alleinstehenden Männer darstellen und seien überdies mit anderen Themen konfrontiert als alleinerziehende Väter, so dass das dafür entwickelte Konzept nicht ohne weiteres auf eine männliche Zielgruppe anzuwenden sei.

Der von der Jugendwohlfahrt geförderte Träger ist gemäß § 17 des Oö ADG an das Diskriminierungsverbot gebunden. Die Ausschließung bestimmter Personenkreise aufgrund des Geschlechts ist gemäß § 33 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) nur dann zulässig, wenn dies dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht.

Das Vorliegen einer möglichen Diskriminierung ist in diesem Fall als strittig anzusehen. Die Bereitstellung von Dienstleistungen ausschließlich oder überwiegend für ein Geschlecht ist nach §33 GIBG dann erlaubt, wenn diese durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Ein solches Ziel, das eine ungleiche Behandlung der Geschlechter rechtfertigt, kann in der Berücksichtigung spezieller Interessen von Männern und Frauen begründet sein oder in der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ( siehe Erwägungsgrund 16 zur RL 2004/ 113/EG) z.B. durch die Stärkung von Personen, die sich aufgrund ihrer speziellen Familiensituation in einer finanziell prekären Lage befinden, und aufgrund faktischer Gegebenheiten überwiegend weiblich sind (wie z.B. Alleinerzieherinnen).

Der Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bedeutet nicht, dass Einrichtungen Männern und Frauen zur gemeinsamen Nutzung bereitgestellt werden müssen. Ein gesonderter Termin für alleinerziehende Väter ist daher als zulässig zu erachten.

Die Jugendwohlfahrt erklärte sich gemeinsam mit der Trägerorganisation dazu bereit, das bisherige Konzept des AlleinerzieherInnenurlaubs zu überarbeiten und einen der drei angebotenen Terminen für alleinerziehende, bedürftige Väter zu reservieren.

Persönliche Anmerkungen der Antidiskriminierungsstelle:

Nach dem Entgegenkommen der Jugendwohlfahrt und der Adaption des Konzepts bleibt ein Wermutstropfen in der Tatsache bestehen, dass das ohnehin bereits geringe Angebot für alleinstehende, alleinerziehende und bedürftige Frauen dadurch nochmals um ein Drittel geschmälert wurde.

Bisher schon konnte die Jugendwohlfahrt mit dem eng bemessenen Angebot einer einwöchigen "Auszeit" dem tatsächlichen Bedarf an Entlastung, Erholung und Gesprächsangeboten für Alleinerzieherinnen nicht nachkommen. Deren Anzahl übersteigt nach wie vor jene von alleinerziehenden Vätern in finanziell prekären Verhältnissen eklatant. Eine Ausweitung des bisherigen Angebots kann laut Aussagen der Abteilung Jugendwohlfahrt aus budgetären Gründen nicht in Betracht gezogen werden.

### **1.2.2. equal pay day – ein Frauenrabatt?**

---

Trotz jahrzehntelanger Bemühungen auf verschiedenen gesellschaftlichen und politischen Ebenen um eine Angleichung der Gehälter zwischen Männern und Frauen, liegt zwischen den Einkommen der Vertreter beider Geschlechter für gleichwertige Tätigkeiten immer noch eine Differenz von bis zu 25 %<sup>2</sup>. Um der breiten Öffentlichkeit diesen Einkommensunterschied vor Augen zu führen, wird vom Frauenbüro der Stadt Linz der "equal pay day" mitorganisiert, der jedes Jahr – je nach Größe des Gehaltsunterschiedes – jenen Tag markiert, ab dem die Linzerinnen im Vergleich zu den Männern für den Rest des Jahres "kostenlos" arbeiten.

Der equal pay day fiel im Jahr 2011 auf den 30. September und war begleitet von Rabattaktionen, die Frauen 25 % Preisnachlass in einigen Geschäften bzw. einen um 25 % reduzierten Eintritt in bestimmte öffentliche Einrichtungen einräumten.

Herr K. wandte sich in Folge an die Antidiskriminierungsstelle, weil er sich als Mann benachteiligt fühlte, wenn er an diesem Tag den vollen Preis zahlen müsste, während Frauen aufgrund des "Frauen-Rabatts" bevorzugt würden.

Die Prüfung durch die Antidiskriminierungsstelle konnte sich in diesem Fall nur auf die Ermäßigungen in öffentlichen Einrichtungen, die von einer Gemeinde/Statutarstadt oder dem Land OÖ betrieben werden, beschränken, da diese gem. § 2 Oö. ADG in den Geltungsbereich des Antidiskriminierungsgesetzes fallen.

Es stellte sich die Frage, ob es sich dabei um eine Form der positiven (und somit erlaubten) Diskriminierung handelt, die es Frauen ermöglichen soll, Benachteiligungen im Bereich des Einkommens auszugleichen und sie zu fördern.

Von positiver Diskriminierung kann gesprochen werden, wenn die gesetzte Maßnahme darauf abzielt, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu fördern, indem Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden. Preisnachlässe allein können jedoch die Benachteiligung von Frauen bei den Löhnen oder Gehältern nicht ausgleichen. Diese Form der Maßnahme hat marktwirtschaftliche Hintergründe und soll den Konsum von Waren oder Dienstleistungen steigern, hat aber keinerlei Auswirkung auf eine Gleichstellung der Geschlechter.

Bezüglich der Frage, ob Männer beim Zugang zu öffentlichen Gütern oder Dienstleistungen gegenüber Frauen benachteiligt wurden, kann auf ein Prüfungsergebnis

---

<sup>2</sup> <http://www.linz.at/frauen/57301.asp>

der Gleichbehandlungskommission<sup>3</sup> (→ Glossar) verwiesen werden, die sich mit der Beschwerde eines Mannes über die Freifahrt von Frauen in öffentlichen Verkehrsmitteln zum 100. internationalen Frauentag am 8. März 2011, auseinandersetzte. Die Gleichbehandlungskommission verneinte das Vorliegen einer Diskriminierung, da diese eine Ungleichbehandlung bestimmter Personen oder Gruppen *in einer vergleichbaren Situation* voraussetzt. An speziellen Tagen, an denen Angehörige einer bestimmten Gruppe gefeiert werden bzw. deren Anliegen thematisiert werden, würden sich Angehörige dieser Gruppe in einer besonderen Situation befinden, die mit der Situation anderer Personen nicht vergleichbar ist. Besondere Aktionen an jenen Tagen – sofern sie zeitlich begrenzt sind – stellen daher keine Diskriminierung dar.

### **1.2.3. Deals for wheels – Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle**

---

Herr M. hat eine Behinderung im Ausmaß von 60 % und ist im Besitz eines Behindertenpasses. Er wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle, nachdem er im Strandbad seiner Gemeinde auf einige Hürden gestoßen war.

So bemängelte er, dass die Gemeinde zwar gewissen Gruppen Ermäßigungen beim Eintritt ins Strandbad gewähre, Menschen mit Behinderungen davon jedoch nicht umfasst sind. Des Weiteren stünden auf dem öffentlichen Parkplatz nur zwei rollstuhlgerechte Parkplätze zur Verfügung.

Die Antidiskriminierungsstelle stellte daraufhin eine anonyme Anfrage an die Gemeinde als Betreiberin der Anlage bezüglich der Eintrittsermäßigung und leitete die Beschwerde an die Direktion Inneres und Kommunales beim Land Oberösterreich weiter.

Die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle ergibt sich aus § 2 Oö ADG, da die Gemeinde im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung Betreiberin des Strandbades ist. Zur Überprüfung der Einhaltung baurechtlicher Vorschriften wurde die Direktion Inneres und Kommunales eingebunden. Ihr oblag es zu überprüfen, ob § 8 Abs 9 des Oö. Bautechnikgesetzes (BauTG) eingehalten wurde. Diese Regelung besagt, dass auf öffentlichen Parkplätzen pro 30 Stellplätzen ein rollstuhlgerechter Parkplatz vorzusehen ist. Das Angebot an zwei barrierefreien Stellplätzen bei insgesamt 40 Parkplätzen beim Strandbad stellte daher keinen Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen dar.

Ein ermäßigter Eintritt ins Strandbad für Menschen mit Behinderungen konnte von der Antidiskriminierungsstelle bloß angeregt werden, da die Preisgestaltung ihrer Bäder alleine den betreibenden Gemeinden obliegt. In der Nicht-Gewährung einer Ermäßigung kann keine Benachteiligung, sondern nur die Verweigerung einer Besserstellung erblickt werden, zu der die Betreiberin jedoch nicht verpflichtet war. Von der Antidiskriminierungsstelle wurde in ihrer Argumentation auf die Vielzahl an Ermäßigungen für andere Gruppen (z.B. Tourismuscards-Inhaber, Ö3-Mitglieder, Präsenz- und Zivildienstler) sowie die Tatsache, dass eine Ermäßigung für Menschen mit Behinderungen in anderen öffentlichen Badeanstalten durchaus üblich ist, hingewiesen.

Der Bürgermeister der Gemeinde zeigte sich sehr entgegenkommend und informierte die Antidiskriminierungsstelle zu Beginn der Sommersaison des Folgejahres darüber, dass Inhabern von Behindertenpassen ab sofort eine Ermäßigung gewährt werde.

---

<sup>3</sup> GBK III/73/11 vom September 2011

#### **1.2.4. Politisches Statement mit Nebenwirkungen – Überprüfung einer Diskriminierung durch einen Förderungsnehmer nach § 17 Oö ADG**

---

Im Herbst 2008 wurde die Antidiskriminierungsstelle auf Aufkleber der Jugendorganisation einer politischen Partei hingewiesen, die in Linz und Umgebung an öffentlichen Orten angebracht waren. Die Aufkleber zeigten eine Zigarettenpackung mit der Aufschrift "Gemischte Sorte" und dem Zusatz "Zuwanderung kann tödlich sein".

Die Aktion erregte großes mediales Echo, vor allem als ein bekannter Linzer Künstler Anzeige gemäß Art III Abs. 1 Z. 4 EGVG und gemäß § 18 Oö ADG erstattete. Auch beim Land Oberösterreich gingen in diesem Zusammenhang mehrere hundert Schreiben von Personen ein, die sich über die Aufkleber und deren Inhalt beschwerten und die Einstellung der Förderungen für die politische Organisation forderten.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm in dieser Angelegenheit mit dem zuständigen Förderungsgeber Kontakt auf und legte ihm eine konkrete Empfehlung zur Umsetzung der Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes vor, die in der Rückforderung der Fördersumme bestand. Die Förderstelle teilte daraufhin mit, dass die Rückforderung einer bereits ausbezahlten Förderung die Entscheidung eines Gerichtes bzw. einer Behörde voraussetze, in der ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot festgestellt wird.

Ein Verfahren nach § 18 Oö. ADG wurde eingeleitet, in dem von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde überprüft wurde, ob eine Diskriminierung nach dem Oö. ADG begangen wurde und somit eine Verwaltungsübertretung vorliegt. Dieses Verfahren wurde eingestellt, da die Produktion der Aufkleber unter den Begriff des "Pressewesens" und gemäß Art 10 Abs 6 B-VG in Bundeszuständigkeit fällt und somit das Oö. ADG nicht anzuwenden ist.

Parallel dazu wurde von der Bundespolizeidirektion überprüft, ob der Tatbestand des Art III Abs 1 Z. 4 EGVG erfüllt ist bzw. eine Verbreitung nationalsozialistischen Gedankenguts im Sinn des Verbotsgesetzes vorliegt. Beides wurde nach ausführlichen Ermittlungen verneint und das Verfahren daher eingestellt.

Eine Rückforderung der Förderung aus dem Jahr 2008 war daher von Seiten des Fördergebers aus rechtlicher Sicht nicht möglich. Zwischen ihm und dem Fördernehmer fand ein Gespräch statt, bei dem auf die Bestimmungen des Oö. ADG hingewiesen wurde und die Tragung der Kosten für die Produktion und Verbreitung der Aufkleber aus Fördermitteln ausgeschlossen wurde.

## 1.3. 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 einerseits dazu, dass sich Betroffene meist erst mit einem hohen Handlungsbedarf an die Antidiskriminierungsstelle wenden, andererseits 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 Bedürfnisse und Voraussetzungen von Personen zu schaffen und somit Diskriminierung und Belästigung im Vorfeld zu bekämpfen.

Durch öffentliche Vorträge und Schulungen wurden die jeweiligen Zielgruppen über die rechtlichen Bestimmungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten informiert. So nahm die Antidiskriminierungsstelle zum Beispiel an einer Sitzung des Zentralbetriebsrats der gspag (Oö. Gesundheits- und Spitals-AG) und der von der Sozialabteilung des Landes Oberösterreich organisierten jährlichen Behinderten-Interessensvertretertagung mit einem Vortrag teil und stellte ihre Tätigkeit im Rahmen eines Besuchs der bayrischen Staatskanzlei vor. In den Jahren 2009 und 2010 war Frau Mag. Nazzal mit Beiträgen in der ORF-Sendung "Heimat, fremde Heimat" vertreten.

Am 1. Dezember 2011 wurde die von der black community konzipierte, in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle, der Homosexuelleninitiative (HOSI), der interkulturellen Medienwerkstatt pangea und der Integrationsstelle des Landes OÖ gestaltete Ausstellung "schau nicht weg!" mit einer Podiumsdiskussion im Landesdienstleistungszentrum eröffnet. Die Ausstellung widmete sich den verschiedenen Aspekten der Diskriminierung im Alltag und war eine Woche lang zu besichtigen.



Foto: Gerhard Niederleuthner/HOSI Linz

Die Überarbeitung des Webauftrittes mit ausführlichen Informationen sowie die Neuauflage der Falter ermöglicht es Betroffenen und Interessierten, sich schnell und einfach über die Arbeit und Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle, Formen von Belästigung und Diskriminierung und rechtliche Durchsetzungsmöglichkeiten zu informieren. Die Serie der Newsletter mit Themen der Antidiskriminierungsarbeit wurde fortgesetzt und ist auch über die Webseite der Antidiskriminierungsstelle abrufbar.

## 1.4. Vernetzung

---

Der Dialog mit den sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen, der zu den im Oö ADG 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 vielen Bereichen aufzuwiegen. Gemeinsame Veranstaltungen, 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, doch ihren Weg zu uns finden.

Im Rahmen der personellen Veränderungen wurde in den ersten Monaten der Neubesetzung der Antidiskriminierungsstelle nicht nur ein Schwerpunkt auf die Vernetzung mit externen Beratungseinrichtungen gelegt, sondern auch die Kooperation mit Stellen innerhalb der Verwaltung gesucht, die dem Thema sachlich nahe stehen und die Antidiskriminierungsstelle durch ihr Fachwissen in ihrer Arbeit unterstützen. So wurde z.B. das Oö ADG bei einer Sitzung des Zentralbetriebsrates der gspag vorgestellt und regelmäßige Gespräche mit dem Landes-Personalausschuss sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes OÖ geführt. Um einen besseren Überblick über Tätigkeiten und Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten der Magistrate, des Landes, des Zentralausschusses der Landeslehrer und der Regionalstelle der Gleichbehandlungsanwaltschaft OÖ zu erhalten, wurden die genannten Beauftragten zu einer gemeinsamen Konferenz eingeladen.

Der Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dem Bundessozialamt 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.

Eine Vernetzung mit den Antidiskriminierungsstellen und Gleichbehandlungsbeauftragten der anderen Bundesländer sowie der Behindertenanwältinnen und -anwälte des Bundes und der Länder erfolgt auch im Rahmen der jährlichen ExpertInnenkonferenzen, die dem Erfahrungsaustausch sowie der Erarbeitung von gemeinsamen Standards dienen.



## 1.5. 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 vorantreiben.

So wirkte die Antidiskriminierungsstelle an der Erstellung des Integrationsleitbildes des Landes mit und ist im verwaltungsinternen Netzwerk für Integrations- und Diversitätsfragen eingebunden. Adaptierungen von verwaltungsinternen Abläufen wurden angeregt, die es Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen mit Behinderungen erleichtern, ihren Arbeitsalltag zu gestalten und die Angebote des Landes Oberösterreich für Kunden und Kundinnen mit Beeinträchtigungen leichter zugänglich machen. Im Rahmen dieser Maßnahmen wurde auch der Zugangsbereich zur Antidiskriminierungsstelle mittels baulicher Maßnahmen barrierefrei gestaltet.

Auf Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle und in Zusammenarbeit mit dem Blindenverband wurde von der Oö Landesbibliothek ein Lesegerät angeschafft, das Lesematerial in gesprochene Sprache umwandelt und somit für Personen mit Sehbehinderungen zugänglich macht.

Zu dem von der Volkshilfe Österreich, dem Klagsverband und der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe (BAWO) durchgeführten Projekt "EQUALITY IN HOUSING – Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt"<sup>4</sup> leistete die Antidiskriminierungsstelle zusätzliche Inputs.

## 1.6. Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen

---

Im Sinn einer ausgewogenen, gerechten und langfristigen Normgestaltung ist die Einbindung relevanter Stellen und Nichtregierungsorganisation in den Gesetzgebungsprozess vorgesehen.

Im Begutachtungszeitraum wurden von der Antidiskriminierungsstelle zahlreiche Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen abgegeben, so z.B. zur Fremdenrechtsnovelle, zur B-VG-Novelle 2008, zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes und zur Novelle der Oö Baunormen.

Die Teilnahme der Antidiskriminierungsstelle als Expertin an den (Unter)Ausschüssen des Landtags ermöglicht die Einbringung berücksichtigungswürdiger Aspekte nach dem Oö ADG in den Gesetzwerdungsprozess.

---

<sup>4</sup> <http://www.volkshilfe.at/1351,,,2.html>

## 2. Novellierung des Oö Antidiskriminierungsgesetzes

---

Die Antidiskriminierungsstelle ist ein Organ mit Schieds-, Vermittlungs- und Interessensvertretungsaufgaben gemäß Art 20 Abs 2 Z. 4 B-VG, deren Leiterin bzw. Leiter durch die Verfassungsbestimmung des § 14 Abs 3 Oö ADG weisungsfrei gestellt ist.

Durch die Novellierung des Oö ADG im Jahr 2010 (LGBl. Nr. 60/2010) wurde der Landesregierung als oberstes Organ das ausdrückliche Recht eingeräumt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Antidiskriminierungsstelle zu informieren. Die Auskünfte sind unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und der Verschwiegenheitspflicht von der Leiterin bzw. dem Leiter der Stelle zu erteilen.

Zusätzlich dazu wurde die Möglichkeit geschaffen, die Leiterin bzw. den Leiter der Antidiskriminierungsstelle, die oder der gemäß § 14 Abs 2 Oö ADG für sechs Jahre bestellt ist, vorzeitig durch die Landesregierung abberufen zu lassen, wenn die Voraussetzungen für ihre bzw. seine Bestellung nicht mehr bestehen oder sie ihre bzw. er seine Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt.

Die demnächst umzusetzende Novellierung, die in den Diskussionen des Landtages bereits weit gediehen ist, soll grundlegende Veränderungen im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz und den Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsstelle mit sich bringen. Neben einer terminologischen Bereinigung, die die Streichung des Begriffs "Rasse" und die Änderung des Terminus "sexuelle Ausrichtung" in "sexuelle Orientierung" (→ Glossar) vorsieht, soll eine Klarstellung bezüglich der Zuständigkeiten im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal "Geschlecht" erfolgen. Dieses war bisher nur im landes- und gemeindedienstlichen Bereich klar geregelt und fällt dort in den Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes bzw. der Gemeinden. Zugleich soll ein immaterieller auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch bestehen können und dessen gesetzlicher Mindestbetrag von EUR 360,- auf EUR 1.000,- angehoben werden. Der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses soll auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. der Beendigung in der Probezeit Anwendung finden, was einer diesbezüglichen Entscheidung des OGH entspricht<sup>5</sup>.

Mit der Unterzeichnung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (→ Glossar) im Jahr 2008 hat Österreich sich dazu verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu schützen und zu fördern. Art 33 der Konvention regelt neben der innerstaatlichen Durchführung auch die Überwachung der Umsetzung der UN-Konvention. Auf Bundesebene wurde dies durch die Schaffung eines Bundes-Monitoring-Ausschusses, umgesetzt. In Angelegenheiten des Landes und solchen, die in die Grundsatzgesetzgebung des Bundes fallen, bzw. bei denen die Gesetzgebung Bundessache und die Vollziehung Landessache ist, soll die Umsetzung der Konvention künftig von der Antidiskriminierungsstelle überwacht werden.

## 3. Ausblick und persönliche Bemerkungen

---

Durch öffentlichkeitswirksame Projekte auf nationaler und EU-Ebene sowie verstärkter Präsenz von Diskriminierung in den Medien, ist das Bewusstsein der Bevölkerung um diese Thematik in den letzten Jahren gestiegen. Dennoch geben nur 33 % der in einer von der EU-Kommission durchgeführten und Ende 2009 veröffentlichten Umfrage<sup>6</sup> Befragten an, ihre Rechte im Fall einer Diskriminierung zu kennen. Die Maßnahmen der

---

<sup>5</sup> 9 Ob A 4/05 vom 31.8.2005

<sup>6</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=630&furtherNews=yes>

Antidiskriminierungsstelle werden sich daher auch in Zukunft verstärkt auf Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit beziehen.

Das stärkste Bewusstsein um diskriminierende Tatbestände liegt im Bereich der Behinderung und ethnischen Zugehörigkeit, was mit der Häufigkeit der Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle und den Ergebnissen der oben genannten Umfrage korreliert. Zugleich erfolgen im Bereich der Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit die meisten Zuweisungen an andere Stellen, allen voran die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes.

Wird die Antidiskriminierungsstelle auf Hinweis von Betroffenen tätig, besteht ein erster Schritt in der Information der Personen über die rechtlichen Gegebenheiten und Einholung ihrer Zustimmung zur Abklärung des Sachverhalts. Dabei wird die jeweilige Person oder Stelle über den Diskriminierungsvorwurf informiert und um eine Stellungnahme gebeten, die eine rechtliche Beurteilung der Situation erlaubt. Nicht jeder Anfrage an die Antidiskriminierungsstelle liegt eine tatsächliche Belästigung oder Diskriminierung zugrunde, basiert jedoch immer auf einem subjektiven Gefühl und Eindruck von Ungerechtigkeit oder Benachteiligung der Betroffenen. Manchmal kann die Lösung des Konfliktes daher schon bereits in der Erklärung 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. Mit der Erhöhung und Ermöglichung der alleinigen Geltendmachung des immateriellen Schadenersatzes durch die kommende Novellierung wird der erlittenen Beeinträchtigung der Würde der Betroffenen, die oftmals schwerer wiegt als der materielle Schaden, auch in rechtlicher Hinsicht Rechnung getragen.

Resignation, Verunsicherung und Angst sind auch jene Faktoren, die es betroffenen Personen – so auch Dienstnehmern des Landes oder der Gemeinden – zusätzlich erschweren, sich an die Beratungsstelle zu wenden, vor allem dann, wenn mit der jeweiligen Person oder Stelle, der die Diskriminierung vorgeworfen wird, auch in Zukunft noch eine Beziehung bestehen soll. Neben der Verschwiegenheit steht daher auch 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.

Klagen aus dem Oö ADG sind uns bisher nur in einem Fall bekannt, der momentan bei Gericht anhängig und daher noch nicht entschieden ist. Die gerichtliche Durchsetzung der Rechte aus dem Oö ADG bedeutet trotz der gesetzlich verankerten Beweislastumkehr (→ Glossar) ein Prozess- und Kostenrisiko für die Betroffenen, was viele von einer Klage abhält. Ein Großteil der Belästigungen oder Diskriminierungen finden im unmittelbaren, persönlichen Umfeld statt und/oder werden durch Personen oder Institutionen ausgeübt, zu denen die Betroffenen in einer laufenden Beziehung oder einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Die Sorge um eventuelle Nachteile aus einem Vorgehen gegen die diskriminierende Person oder Stelle ist trotz des geltenden Benachteiligungsverbots (→ Glossar) groß und nur wenige erwarten sich daraus eine tatsächliche Verbesserung ihrer Situation. Die größte Bereitschaft der Betroffenen, sich rechtlich gegen eine Benachteiligung zur Wehr zu setzen, besteht daher dann, wenn keine Nahebeziehung oder Abhängigkeit zum Diskriminierenden besteht, was vor allem im Bereich von Diskriminierungen bei der Zugänglichkeit von Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, der Fall ist.

Der Abbau von Hürden für Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte wird mittels verstärkter Öffentlichkeitsarbeit und Beratung auch in Zukunft zu den Herausforderungen der Antidiskriminierungsstelle zählen.

## 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**

Gemäß der → UN-Behindertenrechtskonvention handelt es sich bei einer Behinderung um langfristige körperliche, seelische, geistige oder die Sinne betreffende Beeinträchtigungen, die betroffene Personen in Wechselwirkung mit verschiedenen (einstellungs- und umweltbedingten) Barrieren am vollen und gleichberechtigten Gebrauch ihrer fundamentalen Rechte hindern.

### → **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.

### → **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

### ➔ **Bundessozialamt**

Das Bundessozialamt ist eine nachgeordnete Dienstbehörde des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAASK) 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 Bundessozialamt ➔ Schlichtungsverfahren durch und fördert die Beseitigung von Barrieren.

### ➔ **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 (Diskriminierung/Belästigung durch Naheverhältnis aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit).

### ➔ **Diskriminierungsgründe**

Diskriminierungsgründe nach dem Oö ADG sind die ➔ ethnische Zugehörigkeit, ➔ Religion und Weltanschauung, eine ➔ Behinderung, ➔ Alter und die ➔ sexuelle Orientierung. im Zuge der nächsten Novellierung des Gesetzes soll auch das Motiv des Geschlechts eingefügt werden.

### ➔ **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.

#### ➔ **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 Leitauffassungen 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.

#### ➔ **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.

## Gesamte Rechtsvorschrift für Oö. Antidiskriminierungsgesetz, Fassung vom 23.05.2012

### Langtitel

Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der rassischen oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (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

idF:

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)

### 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 „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung sowie die Anstiftung einer Person zu einer solchen Diskriminierung oder Belästigung verboten.

(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 Hoheitsverwaltung 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.

(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 Dienstalder 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 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.

(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 oder wegen des Geschlechts 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.

Besteht der erlittene Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße, ist neben dem Vermögensschaden auch ein angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils zu leisten. Der Schadenersatz für die Verletzung der Würde beträgt mindestens 360 Euro.

(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 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)

## 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 auf Grund eines Antrags oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

#### § 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 Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hat die oder der belästigte Bedienstete neben dem Anspruch auf Ersatz des erlittenen Vermögensschadens auch Anspruch auf eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 360 Euro, gegenüber der sie oder ihn belästigenden Person.

(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 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 nach § 9 Abs. 1 Z 3 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 10 und 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

(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 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)

#### **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;
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.

(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, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 7.000 Euro zu bestrafen.

## **§ 19**

### **Eigener Wirkungsbereich**

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

## **§ 20**

### **Übergangsbestimmungen**

(1) Abweichend von § 14 Abs. 2 ist die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle von der Landesregierung erstmalig für die Dauer von drei Jahren zu bestellen.

(2) Abweichend von § 14 Abs. 8 hat die Antidiskriminierungsstelle erstmals nach zwei Jahren einen Tätigkeitsbericht zu erstellen, der von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen ist.

## **§ 21**

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

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

**Amt der Oö. Landesregierung**  
Direktion Präsidium  
Abteilung Präsidium  
Antidiskriminierungsstelle  
4021 Linz • Landhausplatz 1  
Tel: (+43 732) 77 20-117 37  
Fax: (+43 732) 77 20-116 21  
E-Mail: [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

## **Antidiskriminierungsstelle**

### **Newsletter Nr. 3 - Mai 2009**

# ***Barrierefreiheit aus Sicht des Oö Antidiskriminierungsgesetzes***

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der dritten Ausgabe unseres Newsletters wollen wir die Regelungen des Oö Antidiskriminierungsgesetzes (Oö ADG), die zum Thema Barrierefreiheit zur Anwendung kommen können, vorstellen.

### **Barrierefreies Bauen verpflichtend seit 1.1.1995**

Das Oberösterreichische **Bautechnikgesetz** regelt die wesentlichen Vorschriften für barrierefreies Bauen. Demnach sind "*bauliche Anlagen, die öffentlichen, sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, wie Theater, Kinos, Konzert- oder Tanzsäle, Gast- oder Beherbergungsbetriebe, Schulen, Kindergärten, Kranken- oder Kuranstalten, Arztpraxen, Sportstätten, Großgaragen und öffentliche Toiletanlagen, sowie Geschäfts-, Betriebs- und Bürobauten nach dem jeweiligen Stand der Technik barrierefrei zu planen und auszuführen*".

Diese Verpflichtung zur barrierefreien Gestaltung von baulichen Anlagen gilt für alle Anlagen, die ab dem **1.1. 1995** bewilligt worden sind. Unter bestimmten im Gesetz geregelten Voraussetzungen sind Ausnahmen von der Pflicht zur Barrierefreiheit zulässig.

### **Barrieren können eine mittelbare Diskriminierungen darstellen**

Dass bei der Errichtung eines Bauwerkes geltendes Baurecht eingehalten worden ist, kann allein aber noch nicht garantieren, dass eine bestehende bauliche Barriere nicht eine Diskriminierung

verursachen kann. Es kann zB - weil ein Gebäude vor dem 1.1.1995 bewilligt worden ist - nach geltendem Baurecht in Ordnung sein, wenn beim Eingang dieses Gebäudes Stufen errichtet worden sind. Die Auswirkung dieser baulichen Situation kann trotzdem eine diskriminierende Barriere für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer und schwer gehbehinderte Personen sein.

In Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde verbietet das Oö ADG jede (un)mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung. Eine Diskriminierung liegt ua dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Kriterien Personen auf Grund einer Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen. Dies kann zB dann der Fall sein, wenn besonders schwere Türen Personen mit einer Gehbehinderung davon abhalten, bestimmte Räumlichkeiten zu betreten. Eine (mittelbare) Diskriminierung kann nur durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein. Dies wäre im erwähnten Beispiel etwa der Fall, wenn es sich bei den schweren Türen um Brandschutztüren handelt. Solange technisch keine andere Möglichkeiten bestehen, wird die Barriere einer Brandschutztüre durch das rechtmäßige Ziel des Schutzes von Personen im Brandfall gerechtfertigt sein.

### **Wie können Betroffene ihre Rechte geltend machen?**

Eine Person, die wegen mangelnder Barrierefreiheit auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert wird, hat nach dem Oö ADG einen gerichtlich einklagbaren Anspruch auf **Schadenersatz** gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger (zB Land oder Gemeinde). Ein materieller Schaden wird in dem Ausmaß ersetzt, wie er tatsächlich angefallen ist (zB wenn die betroffene Person eine Leistung nicht in Anspruch nehmen konnte). Daneben besteht auch ein Anspruch auf einen immateriellen Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils.

Beseitigungsansprüche als Rechtsfolge einer Diskriminierung sind gesetzlich nicht vorgesehen.

Sollte es sich bei der diskriminierenden Einrichtung um eine/n Förderungsempfänger/in des Landes Oberösterreich oder einer oberösterreichischen Gemeinde handeln, droht außerdem die Einstellung der Förderung.

### **Auch das Bundes- Behindertengleichstellungsgesetz verbietet Barrieren**

Kommt das Oö ADG aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht zur Anwendung, kann eine Barriere aber auch nach den Regelungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes verboten sein. Dieses betrifft vor allem Fälle, wo Güter und Dienstleistungen der Öffentlichkeit angeboten werden (zB den Abschluss von verschiedenen Kaufverträgen, Dienstleistungsverträgen, Beförderungsverträgen etc) und gilt auch, wenn Dienstleistungen direkt von der öffentlichen Hand erbracht werden. Als Beispiel sei etwa der Betrieb eines Bades durch eine Gemeinde erwähnt. Die Sanktionen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes sind jenen des Oö ADG ähnlich, wobei das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen bestimmte Übergangsbestimmungen vorsieht.



**Amt der Oö. Landesregierung**  
Direktion Präsidium  
Abteilung Präsidium  
Antidiskriminierungsstelle  
4021 Linz • Landhausplatz 1  
Tel: (+43 732) 77 20-117 37  
Fax: (+43 732) 77 20-116 21  
E-Mail: [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

## Antidiskriminierungsstelle

### Newsletter Nr. 4 - September 2009

# ***Begriff "Weltanschauung" - Tätigkeitsbericht - Seminarhinweis***

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der vierten Ausgabe unseres Newsletters möchten wir einerseits anlässlich einer aktuellen Entscheidung des OGH den Diskriminierungstatbestand "Weltanschauung" thematisieren. Andererseits möchten wir Sie in eigener Sache auf den jüngsten Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle (2007-2009) sowie auf das Seminar "Anti-Diskriminierung" am 21.10.2009 hinweisen.

## **1. Zur Auslegung des Begriffs "Weltanschauung" im Antidiskriminierungsrecht**

"Weltanschauung" ist von den sonstigen Diskriminierungstatbeständen Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung der wohl auf den ersten Blick am schwersten zugänglichste. In der Aufzählung wird er unmittelbar nach Religion genannt und auch der ursprüngliche Richtlinienentwurf sah noch den Begriff „religiöse Weltanschauung“ vor. Weltanschauung könnte kurz somit als die „**nichtreligiöse Sinndeutung im Ganzen**“ definiert werden.

Häufig wird diskutiert, inwiefern auch politische Ansichten unter den Diskriminierungstatbestand „Weltanschauung“ subsumiert werden können. Bei entsprechend weiter Auslegung des Begriffs könnte auch die **politische Gesinnung** unter den Diskriminierungstatbestand fallen. Nach hM (wie auch aus den Materialien zum - auf gleichen europarechtlichen Vorgaben basierenden - Bundesgleichbehandlungsgesetz, B-GIBG) ist das Merkmal der politischen Anschauung allerdings nicht derart verpönt wie die sonstigen Diskriminierungsgründe. Die politische Gesinnung wäre sonst - so das Argument - als eigener Diskriminierungstatbestand angeführt worden.

In einer zuletzt mit dieser Thematik befassten Entscheidung (OGH 24.02.2009, 9 ObA 122/07t) äußerte sich der OGH dahingehend, dass der Oberbegriff der "Weltanschauung" zwar eng mit dem Begriff der "Religion" verbunden ist, aber auch als **Sammelbezeichnung für andere Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des per-**

**sönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis** dient. Weltanschauungen sind demzufolge keine wissenschaftliche Systeme, sondern **Deutungsauffassungen** in der Form **persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen**.

Im Anlassfall hatte sich ein Beamter in kritischer, publizistischer Form mit der derzeitigen Asylgesetzgebung und -praxis auseinandergesetzt. Darauf folgende dienstrechtliche Konsequenzen wurden vom OGH mangels Erfüllung der eben genannten Kriterien nicht als diskriminierungsrechtlich relevant im Zusammenhang mit dem Tatbestand der Weltanschauung angesehen, weshalb dem Betroffenen kein Schadenersatz nach § 19 B-GIBG zugesprochen wurde.

Die gesamte Entscheidung ist unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) abrufbar.

## **2. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle**

Der aktuelle Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle gibt Aufschluss über deren Tätigkeiten im Berichtszeitraum April 2007 bis März 2009. Er beinhaltet eine Statistik der durchgeführten Beratungen, informiert über Schwerpunkte der Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit der Oö. Antidiskriminierungsstelle und enthält einige anonymisierte Fallbeispiele sowie ein Resümee der durchgeführten Beratungen.

Der Tätigkeitsbericht 2007-2009, ebenso wie jener von 2005-2007, steht im Intranet unter Services der Abteilung Präsidium im Bereich Antidiskriminierungsstelle zum download zur Verfügung. Bei Interesse kann ein Exemplar in Papierform zur Verfügung gestellt werden werden.

## **3. Seminarhinweis "Anti-Diskriminierung" 21.10.2009, 9:00-13:00**

**ACHTUNG: Anmeldeschluss verlängert bis 14.9.2009!**

**Ziel:** Sensibilisierung für die Thematik Diskriminierung

**Themen:**

- Oö. Antidiskriminierungsgesetz: Kontext und Anwendungsbereich
- Abgrenzung von anderen Einrichtungen (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundessozialamt, ...)
- Diskriminierungsgründe: Ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung
- Diskriminierungsverbote: Unmittelbare - mittelbare Diskriminierung, Belästigung
- Rechtsbehelfe

**Veranstaltungsort:** Seminarraum 3, LDZ, 4021 Linz, Bahnhofplatz 1

**Kontakt:** Webinger Renate

**Weitere Informationen** zur Anmeldung etc. im Intranet unter Unternehmensleitung -> Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung -> Bildungsprogramm 2009 -> Seminare 2009

### **Verlautbarung nach Telekommunikationsgesetz (TKG):**

Der Versand von Newslettern ist nur mit Zustimmung der Empfängerin bzw. des Empfängers erlaubt. Wenn Sie unseren Newsletter abbestellen möchten, senden Sie bitte ein Email an [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at) mit dem Betreff "Newsletter-Abbestellung".

**Amt der Oö. Landesregierung**  
Direktion Präsidium  
Abteilung Präsidium  
Antidiskriminierungsstelle  
4021 Linz • Landhausplatz 1  
Tel: (+43 732) 77 20-117 37  
Fax: (+43 732) 77 20-116 21  
E-Mail: [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

## **Antidiskriminierungsstelle Newsletter - August 2010**

### **5 Jahre OÖ Antidiskriminierungsgesetz - Seminarhinweis**

Sehr geehrte Damen und Herren!

In diesem "Geburtstags-Newsletter" anlässlich des fünfjährigen Bestehens des OÖ Antidiskriminierungsgesetzes möchten wir auf die Jahre seit In-Kraft-Treten des Gesetzes zurückblicken und einen kleinen Ausblick auf die künftige Entwicklung des Antidiskriminierungsrechtes geben. In eigener Sache dürfen wir Sie auf das Seminar "Anti-Diskriminierung" am 15.10.2010 hinweisen.

#### **Fünf Jahre OÖ Antidiskriminierungsgesetz**

Mit 1. Juni 2005 trat das OÖ Antidiskriminierungsgesetz in Kraft, welches im Wesentlichen eine Ungleichbehandlung aus Gründen

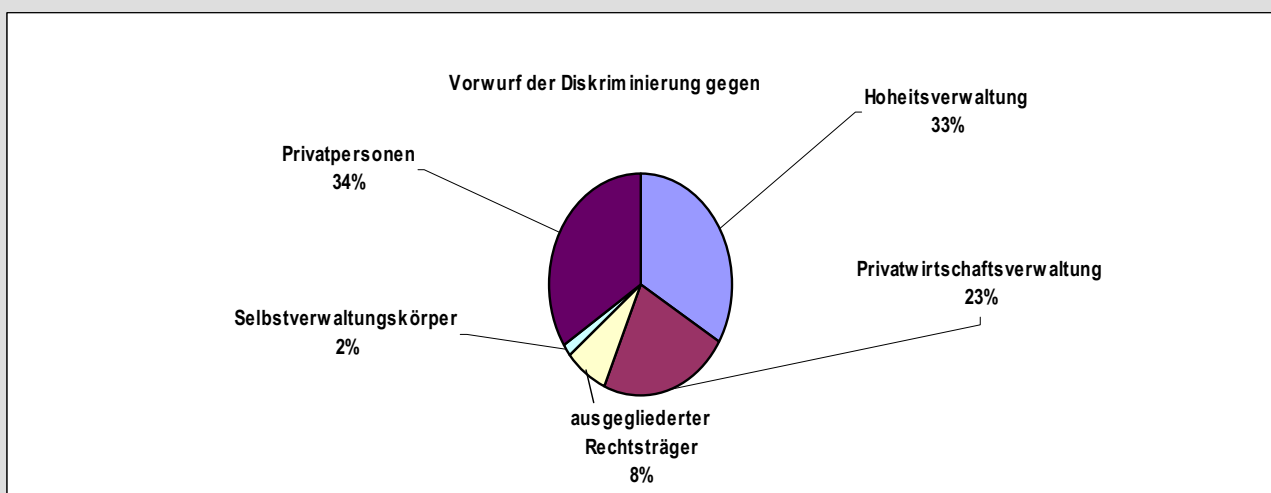
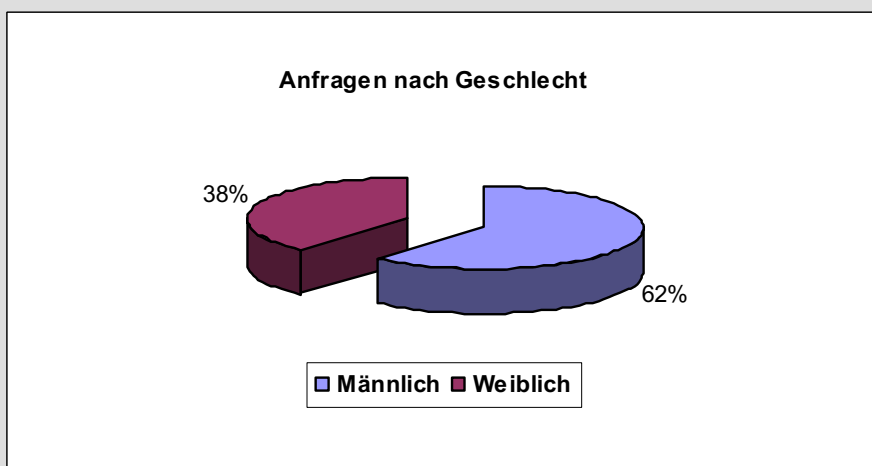
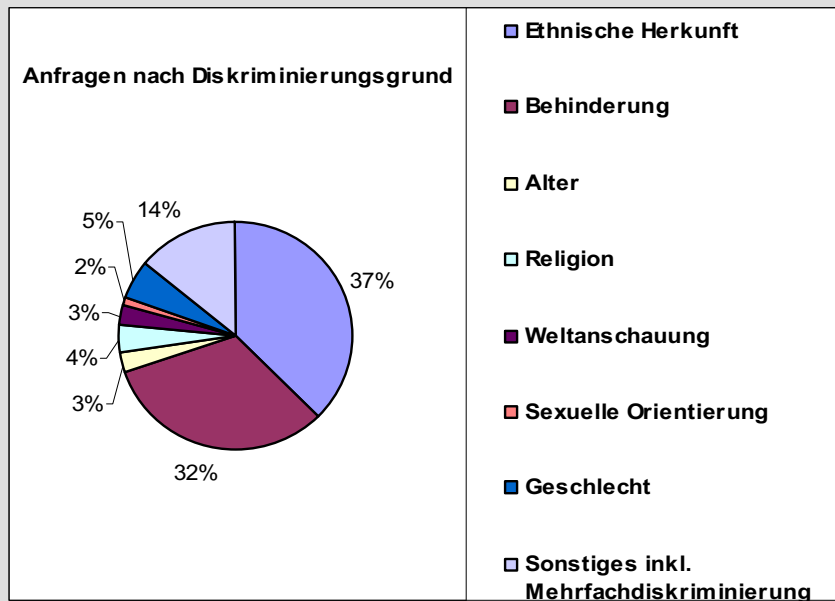
- der ethnischen Herkunft
- der Religion
- der Behinderung
- der Weltanschauung
- der sexuellen Orientierung sowie
- des Alters

verbietet.

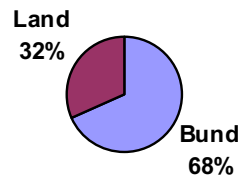
Gleichzeitig wurde die Antidiskriminierungsstelle beim Amt der OÖ Landesregierung eingerichtet. Dort wurden seither zahlreiche Beratungen über die nach dem Gesetz vorliegenden Möglichkeiten der Rechtsverfolgung durchgeführt (s. dazu Näheres unten), Info-Broschüren versendet, Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen erstellt, Vernetzungsgespräche mit vergleichbaren einschlägigen Institutionen sowie Dialoge mit betroffenen Nicht-Regierungsorganisationen geführt. Die Präventionsarbeit stellt neben der Beratung von potentiellen Diskriminierungsopfern einen wichtigen Teil der Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle dar.

Angesichts des vergleichsweise jungen Rechtsbereichs "Antidiskriminierung" sehen wir eine Hauptaufgabe der Stelle insbesondere darin, ein Bewusstsein für diskriminierende Verhaltensweisen zu schaffen. Aus der bisherigen Erfahrung lässt sich feststellen, dass Diskriminierung in den seltensten Fällen bewusst geschieht; häufig lässt sich der Vorwurf einer Diskriminierung auch durch neutrale Intervention der Antidiskriminierungsstelle klären. Rechtliche Schritte gegen eine

diskriminierende Person oder Institution waren kaum erforderlich. In den vergangenen fünf Jahren seit Einrichtung der OÖ Antidiskriminierungsstelle haben gut 350 Personen telefonisch, persönlich, per Post oder per Mail Beratung gesucht. Folgende Grafiken sollen einen kurzen Überblick über diese Anfragen geben:



### Beratung nach Kompetenzbereich



Auf Europäischer Ebene steht aktuell eine neue Antidiskriminierungs-Richtlinie in Bearbeitung, welche die bestehende Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe (in weiten Teilen) beseitigen soll. Diese Änderung wäre insbesondere für den Bundesbereich von Relevanz, wo ein unterschiedliches Schutzniveau je nach Diskriminierungsgrund besteht. Der derzeit in Begutachtung befindliche Entwurf über ein Bundesgesetz, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden, schafft zwar eine grobe Angleichung des Diskriminierungsschutzes; Unterschiede im Detail bleiben jedoch jedenfalls vorhanden. In Oberösterreich wurden sämtliche Diskriminierungsgründe von Beginn in gleicher Weise geschützt, weshalb (nach derzeitigem Stand der Richtlinie) nur geringfügige Änderungen erforderlich wären.

### Seminarhinweis "Anti-Diskriminierung" 15.10.2010, 9:00-13:00

**!!ACHTUNG: Anmeldeschluss verlängert bis 15.9.2009!!**

**Ziel:** Sensibilisierung für die Thematik Diskriminierung

**Themen:**

- Oö. Antidiskriminierungsgesetz: Kontext und Anwendungsbereich
- Abgrenzung von anderen Einrichtungen (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundessozialamt, etc)
- Diskriminierungsgründe: Ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung
- Diskriminierungsverbote: Unmittelbare - mittelbare Diskriminierung, Belästigung
- Rechtsbehelfe

**Veranstaltungsort:** Seminarraum 2, LDZ, 4021 Linz, Bahnhofplatz 1

**Kontakt:** Webinger Renate

**Weitere Informationen** zur Anmeldung etc. im Intranet unter "Unternehmensleitung -> Personalentwicklung -> Bildungsprogramm 2010 -> Seminare 2010 -> Soziales"

### Verlautbarung nach Telekommunikationsgesetz (TKG):

Der Versand von Newslettern ist nur mit Zustimmung der Empfängerin bzw. des Empfängers erlaubt. Wenn Sie unseren Newsletter abbestellen möchten, senden Sie bitte ein Email an [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at) mit dem Betreff "Newsletter-Abbestellung".

**Amt der Oö. Landesregierung**  
Direktion Präsidium  
Abteilung Präsidium  
Antidiskriminierungsstelle  
4021 Linz • Landhausplatz 1  
Tel: (+43 732) 77 20-117 37  
Fax: (+43 732) 77 20-116 21  
E-Mail: [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

## **Antidiskriminierungsstelle**

### **Newsletter Nr. 6 – März 2012**



- » **Neuer Web-Auftritt der Antidiskriminierungsstelle**
- » **Zero Project Report" – beispielhaftes Österreich**
- » **VfGH: Keine eingetragene Partnerschaft für gemischtgeschlechtliche Paare**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit unserem mittlerweile sechsten Newsletter möchten wir Sie auf unsere neu überarbeitete Homepage unter <http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung> hinweisen, die diese Woche online gestellt wurde. Sie finden dort Informationen über die Aufgaben und die Arbeitsweise der Antidiskriminierungsstelle sowie die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und Belästigung. Lebensnahe Beispiele erleichtern das Verständnis für die rechtlichen Begriffe des Antidiskriminierungsgesetzes und grundlegende Informationen über Möglichkeiten der Rechtsverfolgung bieten eine erste Hilfestellung.

Unter [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/newsletter\\_antidiskriminierung](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/newsletter_antidiskriminierung) können Sie unseren **Newsletter** zukünftig **abonnieren**. Wir freuen uns über Ihren Besuch!

### **"Zero Project Report" – beispielhaftes Österreich**

Das Zero Project ist ein Projekt der Essl Foundation, das sich mit der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzt. Die Konvention, die 2008 von Österreich ratifiziert wurde, verpflichtet seine Mitgliedstaaten dazu, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu schützen und ihre Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu

fördern. In diesem Zusammenhang wurden im Zero Project Report auch Good Practice- und Good Policies-Beispiele aus 36 Staaten weltweit vorgestellt und miteinander verglichen.

Österreich war dabei mit 5 vorbildhaften Praxisbeispielen vertreten. So wurde u.a. das Projekt **Familienhilfe KIB der Erzdiözese Wien** hervorgehoben, das pflegenden und betreuenden Angehörigen von Personen mit Beeinträchtigungen FamilienhelferInnen zur Seite stellt und sie damit entlastet. Ebenfalls ausgezeichnet wurde die **Sexualbegleitung "Libida"** der Fachstelle "hautnah" für Sexualität, Beziehung und Behinderung in der Steiermark. Fachkundige SexualbegleiterInnen unterstützen dort Menschen mit Beeinträchtigungen dabei, ihrem Körper einfühlsam und lustvoll zu begegnen. Das vom Land Oberösterreich geförderte **Empowerment Center der SLI** (Selbstbestimmt Leben Initiative OÖ) eröffnet Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, von anderen Menschen mit Behinderung ("Peers") beraten und in ihrem Entscheidungsfindungsprozess unterstützt zu werden. Als europaweit beispielhaft gilt auch die inklusive Job-Plattform **Career Moves**, die die Jobsuche für Menschen mit Beeinträchtigungen erleichtern und Informationen für Unternehmen und Unterstützer bieten soll.

Das österreichische Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das zum Ziel hat, Diskriminierungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe am Leben und in der Gesellschaft zu ermöglichen soll, wurde als Good Policy-Beispiel angeführt. Kritisch angemerkt wurde jedoch, dass es noch an Möglichkeiten fehlt, die Umsetzung der Regelungen systematisch zu überwachen und die bisherigen Strafen bei Zuwiderhandeln nicht abschreckend genug sind.

Bei Überprüfung der Umsetzung der UN-Konvention wurde bemängelt, dass der barrierefreie Zugang zu öffentlichen Gebäuden und Arztpraxen bisher nur im Fall von Neu-, Zu- oder Umbauten verwirklicht wird und der Bund den Zeitraum, innerhalb derer die barrierefreie Adaptierung aller Bundesgebäude umgesetzt sein muss von 2015 auf 2020 verschoben hat.

### **VfGH: Keine eingetragene Partnerschaft für gemischtgeschlechtliche Paare**

Das mit 1. Jänner 2010 in Kraft getretene Eingetragene Partnerschafts-Gesetz (**EPG**) ermöglicht es gleichgeschlechtlichen Paaren, eine Partnerschaft einzugehen, die bezüglich der damit verbundenen Rechte mit einer Eheschließung vergleichbar ist.

Frau R. und Herr S., die seit mehreren Jahren eine Lebensgemeinschaft führen, wollten eine solche eingetragene Partnerschaft begründen. Nachdem ihr Wunsch in zwei Instanzen mit der Begründung abgelehnt wurde, dass eine eingetragene Partnerschaft nur von Personen gleichen Geschlechts eingegangen werden darf, wandten sie sich an den Verfassungsgerichtshof.

In ihrer Beschwerde führten sie aus, dass die Beschränkung der eingetragenen Partnerschaft, die moderner und lockerer sei als die Ehe, auf bloß gleichgeschlechtliche Paare zu einer Ungleichbehandlung von verschiedengeschlechtlichen Paaren führe. Aus der Tatsache, dass gleichgeschlechtlichen Paaren die Eheschließung verweigert werden dürfe, dürfe nicht geschlossen werden, dass verschiedengeschlechtliche Paare auf die Eheschließung beschränkt werden dürfen.

Der Verfassungsgerichtshof<sup>\*</sup> beruft sich in seiner Entscheidung auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)<sup>\*\*</sup>. Dort wurde festgehalten, dass dem Gesetzgeber ein gewisser Beurteilungsspielraum hinsichtlich des Status, der durch alternative Anerkennungsmaßnahmen einer Partnerschaft gewährt wird, zusteht und er deswegen verschiedene Rechtsinstitute für das Zusammenleben verschiedengeschlechtlicher und gleichgeschlechtlicher Paare schaffen kann. Die eingetragene Partnerschaft wurde konzipiert, um der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare entgegenzuwirken. Das EPG sollte ihnen eine Rechtsstellung zukommen lassen, die mit jener der Ehe vergleichbar ist. Dass verschiedengeschlechtliche Paare mit gleichgeschlechtlichen Paaren in jeder Hinsicht vergleichbar sind und dementsprechend auch rechtlich gleich zu behandeln sind, könne dem geltenden österreichischen Verfassungsrecht nicht unterstellt werden, so dass nach Ansicht des Höchstgerichts weder eine Verletzung des Diskriminierungsverbots nach Art 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) noch eine Verletzung des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechts auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz vorliegt.

<sup>\*</sup>) B 1405/10-11 vom 22. September 2011

<sup>\*\*</sup>) EGMR vom 24.6.2010, Schalk und Kopf, Appl. 30.141/04, EuGRZ 2010, 445

**Sie möchten keinen Newsletter der Antidiskriminierungsstelle mehr erhalten?**

**Unter [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/newsletter\\_antidiskriminierung](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/newsletter_antidiskriminierung) können Sie ihn abbestellen.**



## WIE SIND WIR ERREICHBAR?

Für Beratung oder Information können Sie sich gerne telefonisch, per Mail/Brief oder persönlich an uns wenden. Ihre Daten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Für persönliche Beratung bitten wir um vorherige Terminvereinbarung.

### ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

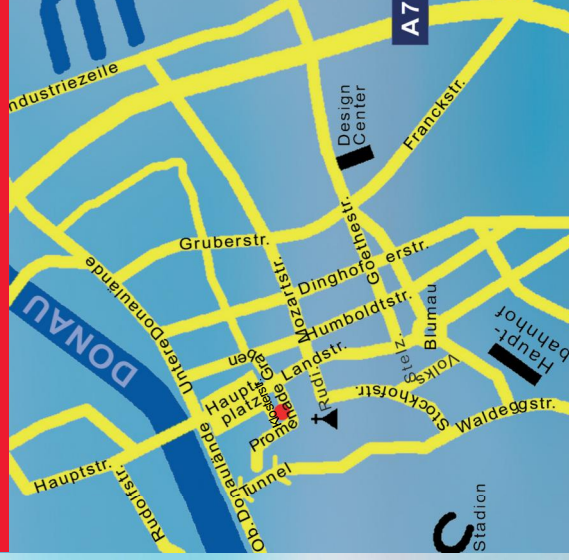
Amt der Oö. Landesregierung  
Landhaus / Erdgeschoß / Zimmer 17  
Klosterstraße 7 • 4021 Linz

Telefon: (+43 732) 7720 – 11 737

E-Mail: [as.post@ooe.gv.at](mailto:as.post@ooe.gv.at)

[www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung)

## PLAN



## Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIERUNGS- STELLE

▶ unabhängig

▶ vertraulich

▶ kostenlos



LAND  
OBERÖSTERREICH

### 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. Martina Maurer  
Layout: Stefanie Roitinger, Abteilung Presse / DTP-Center [2012331]  
Fotos: [www.photolia.com](http://www.photolia.com)  
Druck: BTS, Treffling, Mai 2012 • DVR: 0069264



## Das Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIE- RUNGSGESETZ

Das oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz verbietet jede Diskriminierung und/oder Belästigung aus Gründen

- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion
- der Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Orientierung
- des Geschlechts

wenn es sich um eine Angelegenheit des Landes oder der Gemeinden handelt, die in die Kompetenz des Landesgesetzgebers fällt.



## WAS IST EINE DISKRIMINIERUNG?

Eine Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung und Benachteiligung bestimmter Personen und Personengruppen gegenüber anderen aufgrund der im Öö. Antidiskriminierungsgesetz aufgezählten Merkmale (ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Alter etc.).

## WAS IST EINE BELÄSTIGUNG?

Belästigung ist ein Verhalten, das gegenüber einer Person im Zusammenhang mit einem der Diskriminierungsgründe des Öö. Antidiskriminierungsgesetzes 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.

## WAS KÖNNEN WIR FÜR SIE TUN?

Die Antidiskriminierungsstelle berät Sie kostenlos, vertraulich und auf Wunsch auch anonym über Ihre Rechte und Möglichkeiten und legt gemeinsam mit Ihnen die weitere Vorgehensweise fest.

## WAS KÖNNEN SIE TUN?

- Holen Sie sich Rat und Unterstützung
- Wenden Sie sich an eine Vertrauensperson
- Sammeln Sie Beweise und Unterlagen und bitten Sie eventuelle Beobachter, für Sie als Zeugen aufzutreten







## 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 [2012452]  
Fotos: [www.photolia.com](http://www.photolia.com)  
Druck: Druckerei Haider • August 2012  
DVR: 0069264