

Beilage 453/2005 zum kurzschriftlichen Bericht des Öö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode

Bericht

**des Ausschusses für Verfassung und Verwaltung
betreffend das 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
(Öö. Antidiskriminierungsgesetz - Öö. ADG)**

[Landtagsdirektion: L-205/6-XXVI,
miterl. **Beilage 225/2004**]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit dem Vertrag von Amsterdam (Artikel 13) wurde die Zuständigkeit der Gemeinschaft für die Bekämpfung von Diskriminierung um die Gründe Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung sowie Alter oder sexuelle Ausrichtung im Rahmen ihrer Zuständigkeiten erweitert.

In weiterer Folge wurden zwei dementsprechende Richtlinien beschlossen, sodass der gemeinschaftsrechtliche Besitzstand nunmehr eine Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Richtlinie 2000/43/EG) und eine Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) enthält.

Die beiden Richtlinien legen Standards fest, die unionsweit ein einheitliches Niveau des Schutzes vor Diskriminierung gewährleisten und eine Anpassung der bestehenden Rechtsvorschriften in allen Mitgliedstaaten verlangen.

Bereits nach geltender Rechtslage besteht sowohl für den Bundes- als auch den Landesbereich ein umfassendes Diskriminierungsverbot: Neben Art. 7 Abs. 1 B-VG und Art. 14 EMRK ist hier insbesondere Art. 9 Abs. 4 Öö. L-VG zu nennen, in dem sich das Land Oberösterreich ausdrücklich zur Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen im Sinn der Grundrechte, insbesondere zum Verbot jeglicher Diskriminierung bekennt.

Unbeschadet der bestehenden Rechtslage sind für die vom Landesgesetzgeber zu regelnden Sachverhalte auf Grund der Richtlinien jedenfalls folgende Inhalte sicherzustellen, die auch die wesentlichen Punkte dieses Gesetzentwurfs bilden:

- ein Verbot jeder unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung sowie jeder diskriminierenden Belästigung,
- die Möglichkeit, Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot bekämpfen zu können (Rechtsschutz),
- ein Verbot der Benachteiligung auf Grund der Wahrnehmung von Rechten (Viktimisierung) einschließlich einer Rechtsschutzmöglichkeit dagegen,
- Schadenersatzregelungen bei Verletzungen der Verbote,
- Strafbestimmungen für Verletzungen der Verbote und
- Einrichtung einer Stelle zur Bekämpfung der Diskriminierung und

Förderung der Gleichbehandlung i.S.d. Richtlinie 2000/43/EG.

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält eine Verfassungsbestimmung im § 13 Abs. 3. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

II. Kompetenzgrundlagen

Da das Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) einen einheitlichen Kompetenztatbestand "Gleichbehandlung" oder "Nichtdiskriminierung" nicht kennt, müssen die vom Verfassungsgerichtshof entwickelten Methoden der Interpretation der Kompetenztatbestände zur Einordnung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien herangezogen werden. Dabei ist zunächst zu beachten, dass die Kompetenzbereiche des Bundes und der Länder grundsätzlich in sich geschlossen und voneinander streng abgegrenzt sind. Die Zuordnung einer bestimmten Angelegenheit zu einem Bereich schließt die Zuordnung der selben Angelegenheit zu einem anderen Bereich aus. Die Zuordnung von Kompetenzen ist demnach exklusiv und trennscharf. Auch sind dem österreichischen Verfassungsrecht Konkurrenzzuständigkeiten als Kompetenztypus fremd. Das verhindert jedoch nicht, dass idente Sachverhalte - wenn auch unter verschiedenen Gesichtspunkten und zu verschiedenen Zwecken - in verschiedenen Regelungszusammenhängen geregelt werden können (sog. "Gesichtspunktetheorie"). Weiters besteht grundsätzlich gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG eine Generalklausel zu Gunsten der Länder, was bedeutet, dass alle Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich dem Bund zugewiesen sind, in den selbständigen Wirkungsbereich der Länder fallen.

Konkret stellt sich daher zunächst die Frage, ob für die Umsetzung der genannten Richtlinien in den Bereichen Gleichheit, Gleichstellung und rassistische Diskriminierung eine geeignete Bundeskompetenz besteht.

1. Inhaltlichen Anknüpfungspunkt bieten dafür zunächst die Grundrechte als Teilbereich des Kompetenztatbestands "Bundesverfassung" (Art. 10 Abs. 1 Z. 1 B-VG; dazu gehören das Bundes-Verfassungsgesetz selbst und die Ausführungsgesetze zu ihm, soweit ihre Erlassung, wie die der Landesverfassungsgesetze, nicht in die Zuständigkeit der Länder fällt. Obwohl grundsätzlich jede Materie durch ein Verfassungsgesetz des Bundes geregelt werden kann, "geht dem Art. 10 Abs. 1 Z. 1 B-VG nicht jegliche Bedeutung als Kompetenztatbestand ab, denn aus ihm ist jedenfalls abzuleiten, dass, soweit er reicht, die Länderzuständigkeit ausgeschlossen ist. Dabei ist er, wie auch die übrigen Kompetenztatbestände, historisch auszulegen und umfasst jene Angelegenheiten, die stets und insbesondere im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kompetenzverteilung unter 'Bundesverfassung' verstanden worden sind."

Auf bundesverfassungsrechtlicher Ebene ist hier neben dem Art. 7 B-VG ("Gleichheitssatz") und dem Art. 14 EMRK, der bestimmt, dass die in der Europäischen Menschenrechtskonvention festgelegten Rechte und Freiheiten ohne Benachteiligung zu gewähren sind, "die insbesondere im Geschlecht, in der Rasse, Hautfarbe, Sprache, nationaler oder sonstiger Herkunft, in der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, im Vermögen, in der Geburt oder im sonstigen Status begründet ist", insbesondere auch das BVG über den Schutz der persönlichen Freiheit und das BVG über die Beseitigung rassistischer Diskriminierung zu nennen.

Der Bundesgesetzgeber hat unter Inanspruchnahme dieser Kompetenzgrundlage aber nicht nur Grundrechte an sich verankert, sondern auch "Ausführungsregelungen" erlassen. Beispielhaft sei auf die einfachgesetzliche Bestimmung in Art. IX Abs. 1 Z. 3 EGVG verwiesen, wonach eine Verwaltungsübertretung begeht, wer "Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung

ungerechtfertigt benachteiligt ...".

Obgleich daher dem Bund unter dem Kompetenztatbestand "Bundesverfassung" (Art. 10 Abs. 1 Z. 1 B-VG) eine Zuständigkeit zur Normierung und Durchführung von Grundrechten zukommt, dürfte sie in Hinblick auf die in den genannten Richtlinien enthaltenen, umfangreichen Sachgebiete nicht ausreichend tragfähig sein, um dem Bund eine allumfassende Umsetzung zu gestatten.

2. Dem Bund kommt aber auf Grund der anderen in Art. 10 Abs. 1 B-VG enthaltenen Kompetenztatbestände umfangreiche Regelungsbefugnis zu. So ist der Bund auf Grund seiner Zivilrechtskompetenz nach Art. 10 Abs. 1 Z. 6 B-VG für allgemeine Regelungen der Beziehung zwischen Privaten einschließlich solcher zwischen der öffentlichen Hand und Privaten im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung zuständig. Soweit daher die Richtlinien eine Umsetzung mit Wirkung auch zwischen Privaten fordern, ist wohl vom Bestehen einer ausschließlichen Bundeskompetenz auszugehen.

Weiters sind noch - um nur die wichtigsten zu nennen - die Bundeskompetenzen Strafrecht (Art. 10 Abs. 1 Z. 6 B-VG), Arbeits- und Sozialrecht sowie Kammern für Arbeiter und Angestellte (Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG) und Gesundheitswesen (Art. 10 Abs. 1 Z. 12 B-VG) anzuführen.

Obwohl somit dem Bund auf Grund der Kompetenzverteilung das Hauptgewicht - im Hinblick auf die Lebenssachverhalte - bei der Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien zukommt, gibt es ergänzend dazu naturgemäß auch Anknüpfungspunkte für eine Zuständigkeit der Länder im Sinn der allgemeinen Kompetenzverteilung. Ähnlich der Gleichbehandlung der Frauen kann auch der Schutz vor Diskriminierung aus anderen Gründen daher unter speziellen - vom Landesgesetzgeber wahrzunehmenden - Gesichtspunkten betrachtet werden. Solche Anknüpfungspunkte scheinen vor allem das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten sowie das Landarbeitsrecht zu sein.

3. Als Ergebnis ist daher festzuhalten, dass für die Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien wohl in erster Linie der Bund ("allgemeiner [grundrechtlicher] Diskriminierungsschutz" und "Zivilrecht", insbesondere auch für die "Drittwirkung" zwischen Privaten) - aber auch die Länder zuständig sind.

III. Finanzielle Auswirkungen

Durch den vorliegenden Entwurf und der damit bedingten Einrichtung einer eigenen Antidiskriminierungsstelle (§ 14 des Entwurfs) werden dem Land gewisse Mehrkosten erwachsen, die jedoch derzeit mangels Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme dieser Stelle - insbesondere durch die von den Diskriminierungen, die dem Gesetzesentwurf unterliegen, Betroffenen - nicht abgeschätzt werden können.

Ferner können auf Grund der Schadenersatzverpflichtung bei Verletzung des Diskriminierungsverbots (§§ 8 und 13 des Entwurfs) gegebenenfalls dem Land, der Gemeinde (dem Gemeindeverband) und dem durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dadurch Kosten entstehen, die jedoch - mangels Vorliegens von Erfahrungswerten - derzeit gleichfalls nicht abgeschätzt werden können; dazu wird angemerkt, dass die vergleichbare Schadenersatzregelung im § 18 Abs. 3 Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und im § 18 Abs. 3 Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz bislang noch nie zum Tragen gekommen ist.

IV. EU-Konformität

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180, S. 22,

- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 S. 16 und

- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373, S. 37.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Diskriminierungsverbot):

Abs. 1 gewährleistet grundsätzlich das jeweils im Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG und der Richtlinie 2000/78/EG enthaltene Diskriminierungsverbot. Bei der Formulierung der einzelnen Begriffsbestimmungen wurde auf die Begrifflichkeit der zugrundeliegenden Richtlinien geachtet.

Zu dem auch in der Richtlinie 2000/43/EG verwendeten Tatbestandsbegriff "Rasse" wird in deren Erwägungsgründen 5 und 6 Folgendes zur Klarstellung ausgeführt: "Das Europäische Parlament hat eine Reihe von Entschlüssen zur Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union angenommen. Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs 'Rasse' in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien." Es wird also keinesfalls die Existenz von menschlichen Rassen akzeptiert, insbesondere nicht, dass tatsächlich bestehende biologische oder behauptete andere (z.B. kulturelle) Unterscheidungen zwischen Menschen als Grund und Legitimation für Diskriminierung herangezogen werden dürfen. Nur in diesem Sinn soll der Begriff "Rasse" umgesetzt und in diesem Gesetz verwendet werden.

Zu **Abs. 2** ist festzuhalten, dass in der Präambel Pkt. 16 der Richtlinie 2000/43/EG erläutert wird, dass die Mitgliedstaaten auch den Schutz juristischer Personen vorsehen sollten, so weit es angemessen ist und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten und Verfahren steht. Die Einschränkung auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen wird damit begründet, dass Belästigungen bereits auf Grund ihrer Definition ausschließlich auf natürliche Personen bezogen werden können. Selbstverständlich gilt diese Regelung auch für die anderen Diskriminierungstatbestände des § 1 Abs. 1.

Zu § 2 (Geltungsbereich):

Gemäß **Abs. 1** fallen sämtliche der jeweils im Art. 3 Abs. 1 der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG aufgezählten Angelegenheiten in den Geltungsbereich dieses Landesgesetzes, soweit sie der Gesetzgebungskompetenz des Landes zugehören.

Eine Einschränkung des Geltungsbereiches entsprechend den in den Richtlinien genannten, inhaltlich unterschiedlichen Anwendungsbereichen würde - ohne entsprechende sachliche Differenzierung - unweigerlich zu einer Kollision mit dem Gleichheitssatz führen: Der Grundsatz der "doppelten Bindung" gebietet nämlich, "daß der Gesetzgeber bei der Ausführung von Gemeinschaftsrecht jedenfalls insoweit an bundesverfassungsgesetzliche Vorgaben gebunden bleibt, als eine Umsetzung gemeinschaftsrechtlicher Vorgaben durch diese nicht inhibiert wird. Der Gesetzgeber unterliegt in diesen Fällen also einer doppelten Bindung, nämlich einer Bindung an das Gemeinschaftsrecht und einer

Bindung an den verfassungsgesetzlich gezogenen Rahmen" (sh. VfSlg. 15.106 mwN). "Der Umstand, daß für einen bestimmten Teilregelungsbereich gemeinschaftsrechtliche Vorschriften bestimmter Art bestehen, bewirkt keineswegs, daß der innerstaatliche Gesetzgeber bei der Regelung des Regelungsbereiches insgesamt nicht mehr an die verfassungsrechtlichen Vorgaben gebunden wäre" (sh. VfSlg. 15.204).

Ein sachlicher Grund für den Ausschluss bestimmter Zuständigkeitsbereiche des Landes vom Diskriminierungsverbot liegt insbesondere in Hinblick auf Art. 9 Abs. 4 L-VG nicht vor; ebenso muss jede Form einer Behandlung von oder einer Verhaltensweise gegenüber Personen im Sinn der jeweiligen Art. 2 Abs. 2 der beiden Richtlinien vom Diskriminierungsverbot erfasst sein.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Aufnahme des Tatbestandsmerkmals "Geschlecht" im § 8 Abs. 1 zu sehen. Das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung ist nämlich für den Bereich der Beschäftigung und des Berufes bereits in der Richtlinie 76/207/EG geregelt und wurde im Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG) und im Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz (G-GBG) vollständig umgesetzt. Die Tatsache allerdings, dass weder L-GBG noch G-GBG eine dem § 8 vergleichbare allgemeine Rechtsschutz- und Schadenersatzbestimmung enthält, erfordert im Hinblick auf die oben dargelegten Prinzipien auch die diesbezügliche Ausdehnung auf die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts (vgl. die Erl. zum I. Unterabschnitt).

Durch **Abs. 1 Z. 4** wird nicht nur Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG, sondern auch - im Zusammenhang mit § 3 Abs. 6 sowie § 8 Abs. 1 - Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt; wie dazu in Erwägungsgrund (13) erläutert und im Richtlinien-text selbst bestimmt wird, gilt dieses Diskriminierungsverbot für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens und der in diesem Kontext stattfindenden Transaktionen angeboten werden.

Unter Aufgaben im **Abs. 2 Z. 3** sind die durch das jeweilige Landesgesetz festgelegten Aufgaben zu verstehen.

Zu § 3 (Ausnahmebestimmungen):

Abs. 1 stützt sich jeweils auf Art. 3 Abs. 2 beider Richtlinien und soll klarstellen, dass "eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist, sofern eine solche aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um beispielsweise eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Sie stellt somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der in (...) (§ 1) aufgezählten Tatbestände dar" (sh. die Erl. zu § 11 Abs. 2 der RV zum Gleichbehandlungsgesetz, 307 BlgStenProtNR, XXII. GP, S. 15).

Innerstaatlich ist in diesem Bereich neben dem BVG betreffend das Verbot rassistischer Diskriminierung auch auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz Bedacht zu nehmen, der nach ständiger Rechtssprechung des Verfassungsgerichtshofs auch die sachlich nicht begründete Ungleichbehandlung von Fremden untereinander sowie Willkür gegenüber Fremden verbietet (vgl. z.B. VfSlg. 13.836/1994, 15.173/1998, 14.516/1996, 15.755/2000, 15.836/2000, 16.214/2001 u.v.a.); auch für die unterschiedliche Behandlung von Fremden untereinander muss daher zwingend ein sachlicher Grund vorliegen.

Einschränkende Bestimmungen auf Grund der unterschiedlichen Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergeben sich vor allem aus dem Vollzug bundesrechtlicher

Vorschriften (z.B. Einreise sowie Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf).

Das Bestehen oder die Einführung von günstigeren Vorschriften bleibt von dieser Bestimmung unberührt.

Abs. 2 dient der Umsetzung der Art. 5 bzw. 7 der beiden Richtlinien. Da der Wortlaut des Art. 7 Abs. 2 B-VG die im § 1 aufgezählten Diskriminierungsgründe nicht umfasst, ist ein entsprechender Verweis und damit eine einheitliche textliche Gestaltung nicht möglich. Es wird daher implizit auf die Diskriminierungsgründe der beiden Richtlinien Bezug genommen (vgl. die Erl. zu § 28 bzw. § 16 der RV zum Gleichbehandlungsgesetz, 307 BlgStenProtNR, XXII. GP, S. 21 bzw. 17).

Abs. 3 nimmt die durch Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG eingeräumte diesbezügliche Regelungsmöglichkeit in Anspruch und schließt Ungleichbehandlungen dann vom Bereich der verpönten Diskriminierungen aus, wenn mit einer rechtmäßig begründeten Art einer Tätigkeit oder von Bedingungen ihrer Ausübung bestimmte unabdingbare Voraussetzungen verknüpft sind, die eine solche Ungleichbehandlung sachlich erfordern. Dementsprechend kann beispielsweise die Abhaltung von Religionsunterricht den Angehörigen der jeweiligen Religion vorbehalten werden.

Abs. 4 und 5 stützen sich auf Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG, der unter bestimmten, näher definierten Voraussetzungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters für zulässig erklärt, sofern ihre konkrete Ausgestaltung erweist, dass sie sachlich und durch ein rechtmäßiges Ziel (z.B. Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt, berufliche Bildung etc.) gerechtfertigt sowie angemessen sind und ferner die verwendeten Mittel zur Zielerreichung angemessen und erforderlich sind.

Als Beispiel für einen mit der Beschäftigung verbundenen Vorteil im Sinn des Abs. 4 sind etwa die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit anzuführen.

Abs. 6 beruht auf der Ausnahmebestimmung in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG.

Zu § 4 (Begriffsbestimmungen):

Die Notwendigkeit und der Inhalt der Unterscheidung zwischen unmittelbaren Diskriminierungen, mittelbaren Diskriminierungen und Belästigungen (**Z. 1 bis 3**) ergeben sich jeweils aus Art. 2 Abs. 2 und 3 der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

In **Z. 1 und 2** sollen die Definitionen, die auf die einschlägige Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O`Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I - 2617), umgesetzt werden. Nach der bisherigen Anwendung des Verbotes der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, die in der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzt eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen oder Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende Einhaltung dieses Kriteriums soll nunmehr entfallen. Die Gefahr einer Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: Zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung

begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein (sh. die Erl. zu § 13 bzw. § 5 der RV zum Gleichbehandlungsgesetz, 307 BlgStenProtNR, XXII. GP, S. 15 und 11).

Z. 3 entspricht den jeweils in Art. 2 Abs. 3 der Richtlinien enthaltenen Vorgaben. "Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt störend oder feindselig wirken" (sh. die Erl. zu § 29 bzw. § 15 der RV zum Gleichbehandlungsgesetz, 307 BlgStenProtNR, XXII. GP, S. 21 und 17).

Um im weiteren Gesetzestext umständliche und schwer lesbare Verweisungen zu vermeiden, wird für die in **Z. 4** aufgezählten Personen die Kurz- und Sammelbezeichnung "Bedienstete" eingeführt.

Zur leichteren Lesbarkeit und um Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden, sollen in **Z. 6** Gemeinde, Statutargemeinde und Gemeindeverband durch den Begriff "Gemeinde" erfasst werden.

Zum II. Abschnitt (Gleichbehandlung von Bediensteten):

Die §§ 5, 6 und 7 entsprechen inhaltlich zur Gänze den diesbezüglichen Bestimmungen im L-GBG bzw. im G-GBG (jeweils die §§ 5, 6 und 8) und wurden lediglich dem geänderten Adressatenkreis angepasst.

§ 7 wurde zusätzlich um den **Abs. 2** erweitert, der die jeweiligen Art. 2 Abs. 4 der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG ausführt.

Zum III. Abschnitt (Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbotes):

Die einschlägigen Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 7 bzw. Art. 9) sowie der Richtlinie 2004/113/EG (Art. 8) verpflichten die Mitgliedstaaten dazu sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer vorsehen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein (Art. 15 bzw. Art. 17 der Antidiskriminierungsrichtlinien sowie Art. 13 der Richtlinie 2004/113/EG).

Die in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowie der Richtlinie 2004/113/EG enthaltene Schadenersatzregelung ist der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes nachgebildet. Sie umfasst neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch, sodass neben der Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens zusätzlich immer auch eine Entschädigung zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils gebührt, um einen angemessenen Schadenersatz im Sinn der Judikatur des EuGH zu erlangen. Der Schaden durch Diskriminierung ist ein Schaden eigener Art, der "unabhängig von jedem anderen (dem Benachteiligten) möglicherweise entstandenen Schaden zu ersetzen (ist), ohne dass der Ersatz dieses anderen Schadens irgendeinen Einfluss auf den Grund oder die Höhe des Schadenersatzes wegen dieser Diskriminierung haben kann." (sh. die Schlussanträge von GA Léger zur Rs. C-180/95 "Draehmpaehl", RN. 32).

Grundsätzlich wird aber das bewährte Rechtsfolgensystem des Gleichbehandlungsgesetzes beibehalten und an die geänderte Rechtslage bzw. Judikatur angepasst.

Zum I. Unterabschnitt (Allgemeiner Rechtsschutz und Schadenersatz):

Grundsätzlich ist zu bemerken, dass eine dem § 8 vergleichbare Bestimmung im Oö. L-GBG und im Oö. G-GBG nicht enthalten ist. Die lückenlose Umsetzung der beiden EU-Antidiskriminierungsrichtlinien sowie der Richtlinie 2004/113/EG erfordert daher zwangsläufig die Ausdehnung auf die - ansonsten abschließend in den beiden Gleichbehandlungsgesetzen des Landes geregelte - Diskriminierung aus dem Grund des Geschlechts (vgl. Erl. zum § 1). Es wurden folglich die im § 1 erfassten Diskriminierungstatbestände für die Zwecke des § 8 um den Tatbestand des Geschlechts erweitert, um einen umfassenden Rechtsschutz und Schadenersatz zu garantieren.

Zu § 8 (Anspruch und Verfahren):

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG sowie Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2004/113/EG bestimmt, dass durch die Mitgliedstaaten jedenfalls sicherzustellen ist, dass "alle Personen, die sich durch Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg (...) geltend machen können (...)".

Grundsätzlich sei vorangestellt, dass im Falle der Verletzung des Diskriminierungsverbots durch individuelle Verwaltungsakte solche Mängel im Instanzenzug bzw. im Wege von Verfassungsgerichtshofs- oder Verwaltungsgerichtshofbeschwerden bzw. Beschwerden an den UVS geltend gemacht werden können. Ferner - da die Richtlinien ausdrücklich auch das allfällige Beschreiten des Gerichtswegs nennen - ist auch auf die im Rahmen von Privatrechtsverhältnissen an sich schon gegebene Möglichkeit der Anrufung des zuständigen Gerichts hinzuweisen; insoweit waren die zitierte Richtlinienregelungen bereits umgesetzt.

Nunmehr entwickelt **Abs. 1** die grundsätzliche Regelung über die Leistung von Schadenersatz bei Verletzungen des Diskriminierungsverbots im Vollzugsbereich im Sinn der Vorgabe des Art. 15 Richtlinie 2000/43/EG sowie Art. 14 der Richtlinie 2004/113/EG dahingehend weiter, dass "die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, (...) wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein (müssen)". Die vorgesehene Regelung sieht nun neben Ersatzansprüchen für erlittene Vermögenseinbußen auch solche für immaterielle Schäden durch die Verletzung der Würde vor. Damit wird klargestellt, dass der angemessene Ersatzanspruch gegenüber dem Staat bei Diskriminierungen, die dem Staat zuzurechnen sind, auch den immateriellen Schaden umfasst.

Bei einer Diskriminierung durch einen vom Land oder von einer Gemeinde beauftragten ausgegliederten oder privaten Rechtsträger ist ausschließlich dieser Rechtsträger beklagte Partei in einem allenfalls anhängigen Schadenersatzprozess nach dieser Bestimmung.

Der vorgesehene Mindestersatzbetrag orientiert sich an dem jeweils im § 18 Abs. 3 des Oö. L-GBG bzw. Oö. G-GBG enthaltenen Betrag.

Der näheren Ausgestaltung der grundlegenden Schadenersatzregelung im § 8 Abs. 1 dienen die Abs. 2 bis 4; dazu ist ergänzend Folgendes zu bemerken:

Abs. 2 setzt die Bestimmungen des Art. 8 der Richtlinie 2000/43/EG sowie des Art. 9 der Richtlinie 2004/113/EG um, worin die Beweislast im zivilgerichtlichen Verfahren, dessen Gegenstand eine behauptete Verletzung des Diskriminierungsverbots ist, umgekehrt wird. Gemäß Abs. 3 der zitierten Bestimmung gilt die Beweislast nicht für Strafverfahren.

Abs. 3 regelt - entsprechend den grundsätzlichen Vorgaben des Art. 7 Abs.

2 der Richtlinie 2000/43/EG sowie des Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG - die Möglichkeit der Ausübung des Klagsrechts in zivilgerichtlichen Verfahren auf Grund des Abs. 1 durch sachlich in Betracht kommende Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Erhaltung des Diskriminierungsverbots haben.

Abs. 4 enthält eine auf Grund des Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG sowie des Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG erforderliche Regelung über das sog. "Viktimisierungsverbot", das ist das Verbot der Benachteiligung auf Grund der Wahrnehmung von Rechten. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist - neben der Strafbarkeit nach § 18 - auch hinsichtlich der Rechtsschutzmöglichkeit einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 1 gleichzuhalten.

Es ist schließlich darauf hinzuweisen, dass die im § 8 enthaltenen (sonder)zivilrechtlichen Regelungen auf Grund der genannten, durch die zitierten Richtlinien getroffenen Vorgaben grundsätzlich und unbeschadet ihrer konkreten Ausgestaltung gemeinschaftsrechtlich geboten und somit als im Sinn des Art. 15 Abs. 9 B-VG "erforderlich" sind.

Zum II. Unterabschnitt (Rechtsschutz und Schadenersatz für Bewerberinnen und Bewerber sowie Bedienstete):

Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bestimmt, dass durch die Mitgliedstaaten jedenfalls sicherzustellen ist, dass "alle Personen, die sich durch Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg (...) geltend machen können (...)". Auf Grund der inhaltlichen Affinität dieser EU-Vorgaben zur Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die im L-GBG bzw. im G-GBG umgesetzt wurde, entsprechen die **§§ 9 bis 13** inhaltlich fast zur Gänze den diesbezüglichen Bestimmungen im L-GBG bzw. im G-GBG (jeweils die §§ 10 bis 19); sie wurden allerdings dem geänderten Adressatenkreis und hinsichtlich des Mindestschadenersatzes dem Entwurf für ein Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angepasst. Weiters wurde das Verfahren (Entfall einer Kommission) verkürzt.

Allein das Benachteiligungsverbot im **§ 13 Abs. 7** wurde dem sonst unveränderten § 19 L-GBG bzw. G-GBG angefügt; dieses "Viktimisierungsverbot" entspricht den Vorgaben des Art. 11 der RL 2000/78/EG (siehe dazu die Erläuterungen zu § 8 Abs. 4).

Zu § 14 (Antidiskriminierungsstelle):

Gemäß Art. 13 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EWG hat jeder Mitgliedstaat "eine oder mehrere Stellen ... (zu bezeichnen) ..., deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern." Diese Gründe wurden um die anderen im § 1 genannten Diskriminierungsgründe erweitert.

In den **Abs. 1 ff** wird nun zur Wahrnehmung der in Art. 13 der zitierten Richtlinie genannten Aufgaben eine eigene Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und Vorschriften bezüglich deren Leiter oder Leiterin sowie deren weiterer personeller Ausstattung gesetzlich festgeschrieben; durch Abs. 4 2. Satz soll sichergestellt sein, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit des Leiters oder der Leiterin jedenfalls in der Wahrnehmung der Aufgaben nach Abs. 4 liegt und somit diese Aufgaben keinesfalls gegenüber anderen dienstlichen Obliegenheiten in den Hintergrund treten dürfen. Das dafür erforderliche Stundenausmaß ist dem Bedarf entsprechend festzulegen. Grundsätzlich und insbesondere hinsichtlich des Hilfspersonals ist aber nicht ausgeschlossen, dass nachrangig auch andere Aufgaben wahrgenommen

werden können. In fachlicher Hinsicht unterstehen die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Bediensteten jedenfalls nur den Weisungen des Leiters oder der Leiterin.

Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle werden in **Abs. 5** näher konkretisiert:

Z. 1 und 3 setzen Art. 13 Abs. 2 der zit. Richtlinie um, der festlegt, dass - wie die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben - "es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände oder anderer juristischer Personen nach Art. 7 Abs. 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen, sowie

- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen."

Beratung im weiteren Sinn kann auch eine zweckentsprechende finanzielle Unterstützung umfassen.

Darüber hinaus wird in **Z. 2** auch der Informationspflicht gem. Art. 10 der zit. Richtlinie entsprochen und der Antidiskriminierungsstelle der Auftrag zur zielgerichteten Öffentlichkeitsarbeit erteilt.

Die in **Z. 4** normierten Mitwirkungsrechte sollen eine allgemeine Interessenvertretung ermöglichen.

Zu § 15 (Sozialer Dialog):

Gemäß Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 13 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG haben die Mitgliedstaaten "in Einklang mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel zu setzen, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen".

Art. 12 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 14 der Richtlinie 2000/78/EG bestimmen, dass die "Mitgliedstaaten (...) den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung wegen eines der (jeweils) in Art. 1 genannten Gründe zu beteiligen (fördern), um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern".

Zu § 16 (Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen):

Abs. 1 setzt den Inhalt des ersten Teils des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG um. Diese Richtlinienbestimmung trifft für die innerstaatliche Ausführungsrechtsetzung Vorgaben hinsichtlich der "angemessenen Vorkehrungen" für Menschen mit Behinderungen. Es handelt sich hier nicht bloß um ein - negativ formuliertes - Verbot der Veranlassung bestimmter Schritte, sondern vielmehr um einen Auftrag zur Setzung positiver Maßnahmen. Ergänzend ist zu bemerken, dass die Richtlinie im Erwägungsgrund Nr. 20 Kriterien nennt, die bei der konkreten Ausgestaltung der Ausübung des Dienstes für Bedienstete mit

Behinderungen zu berücksichtigen sind, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten. Durch wirksame und praktikable Maßnahmen sind etwa eine adäquate Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung der Arbeitsgeräte, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen vorzusehen.

Abs. 2 enthält eine Klarstellung hinsichtlich bestimmter Fälle, in denen die konkrete Behandlung eines Menschen mit Behinderung jedenfalls nicht gegen das Diskriminierungsverbot verstößt und entspricht inhaltlich den Ausführungen im Erwägungsgrund Nr. 17 der zitierten Richtlinie.

Abs. 3 normiert einen Vorbehalt dahingehend, dass die Bedeutung von gemäß Abs. 1 zu treffenden Maßnahmen gegen den Aufwand, der mit ihrer Setzung verbunden ist, abzuwägen ist und folgt diesbezüglich den Vorgaben des zweiten Teils des Art. 5 der zitierten Richtlinie in Verbindung mit den präzisierenden Ausführungen im Erwägungsgrund Nr. 21.

Zu § 17 (Förderungen):

Bei der Vergabe von Förderungen ist in Zukunft - im selben Maße wie dies derzeit schon für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen besteht - darauf Bedacht zu nehmen, ob geförderte natürliche oder juristische Personen sich an das Verbot der Diskriminierung halten.

Zu § 18 (Strafbestimmungen):

Damit wird - im Zusammenhalt mit den Schadenersatzregelungen des III. Abschnittes - im Sinn des Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG eine geeignete Sanktion, d.h. nach dem Wortlaut der Richtlinie "wirksam, verhältnismäßig und abschreckend", für Verletzungen des Diskriminierungsverbots im Vollzugsbereich normiert.

Der Ausschuss für Verfassung und Verwaltung beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge beschließen:

- 1. der Ausschussbericht wird in die Tagesordnung der Landtagsitzung am 3. März 2005 aufgenommen und**
- 2. das 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) wird beschlossen.**

Linz, am 3. März 2005

Dr. Fraiss
Obmann

Orthner
Berichterstatterin

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)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

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 in 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. Dienst- und Landarbeitsrecht einschließlich Personalvertretungsangelegenheiten.

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

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

des § 1 oder vom Geschlecht des Vertragspartners oder der Vertragspartnerin abhängig gemacht wird.

§ 4

Begriffsbestimmungen

Im Sinn dieses Gesetzes bedeutet:

1. **unmittelbare Diskriminierung:** wenn eine Person aus einem der im § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

2. **mittelbare Diskriminierung:** wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der im § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,

a) die betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind, oder

b) es sich um die Durchführung geeigneter Maßnahmen im Sinn des § 16 handelt, um im Falle 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 Falle des § 2 Abs. 2 Z. 1, Z. 2 und Z. 3 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger;
2. im Falle 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 auf Grund einer behaupteten Verletzung des

Diskriminierungsverbotes Rechte gemäß Abs. 1 wahrnehmen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten.

2. UNTERABSCHNITT

RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ FÜR BEWERBERINNEN UND BEWERBER SOWIE BEDIENTETE

§ 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 Falle der Z. 1 mindestens zwei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages, im Falle der Z. 2 die Entgelts- bzw. Bezugsdifferenz für mindestens ein Jahr und im Falle 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, Dienstauf- und Fortbildungsmaßnahmen und

Sozialleistungen

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hat die oder der Bedienstete in Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Dienstauf- 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 Falle 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 Falle 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 Falle 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 Falle zu beweisen, dass

1. keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

2. eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung im Sinn des § 3 Abs. 3 Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

(7) Bedienstete, die auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbotes Rechte gemäß Abs. 1 bis 5 wahrnehmen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten.

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 Falle 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.

(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 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.

