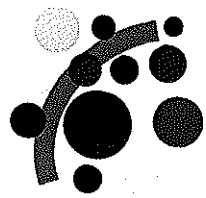
LAND
OBERÖSTERREICH

Subbeilage zu Beilage 1225/2007

Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIERUNGS-STELLE

Tätigkeitsbericht

Juni 2005 - März 2007



Tätigkeitsbericht der Oberösterreichischen Antidiskriminierungsstelle

Einleitung 2

I. Das OÖ Antidiskriminierungsgesetz 3

1. Entstehung 3

2. Diskriminierungsverbot 3
   - Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes 3
   - Diskriminierungstatbestände 4
   - Unmittelbare Diskriminierung 5
   - Mittelbare Diskriminierung 5
   - Belästigung 5
   - Anstiftung zur Diskriminierung 6
   - Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot 6
   - Förderungen 7
   - Gleichbehandlung von Bediensteten 7
   - Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen 8

3. Rechtsfolgen bei einer Diskriminierung 8
   - Schadenersatz und Verfahrenserleichterungen zu dessen Geltendmachung 8
   - Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung 9
   - Diskriminierung als Verwaltungsübertretung 9

4. Antidiskriminierungsstelle 9
   - Organisation der Antidiskriminierungsstelle 9
   - Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle 10
   - Erreichbarkeit der Antidiskriminierungsstelle 10

5. Exkurs: Antidiskriminierungsbestimmungen auf Bundesebene 11

II. Beratungen durch die Antidiskriminierungsstelle 12

1. Beratungen nach vorgebrachten Diskriminierungsgründen 12
2. Beratungen nach Kompetenzbereich 14
3. Beratungen nach Bezirken 15
4. Beratungen nach Geschlecht 16
5. Beratungen nach Art der Kontaktaufnahme 17
6. Ablauf einer Beratung 18
7. Resümee der durchgeführten Beratungen 18

III. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit 19

IV. Persönliche Bemerkungen 21

V. Anhang

1. Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz
2. FAQs zum Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz
3. Folder der Antidiskriminierungsstelle

Einleitung

Gem § 14 Abs 8 des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes 2005, LGBl Nr 50 (Oö ADG) hat die Antidiskriminierungsstelle bei Bedarf, mindestens aber alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht zu erstellen, der von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen ist. Gem § 20 Abs 2 Oö ADG hat die Antidiskriminierungsstelle erstmals - abweichend von § 14 Abs 8 - nach zwei Jahren einen Tätigkeitsbericht zu verfassen, der von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen ist. Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum von Juni 2005 bis März 2007[1].

Das erste Kapitel des Berichtes widmet sich einer relativ ausführlichen Information über die wesentlichen Bestimmungen des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes, die den Leserinnen und Lesern einen Überblick über dieses junge Gesetz und ein Verständnis für die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle vermitteln soll.

Darauf aufbauend folgt im zweiten Kapitel ein Überblick über Inhalte und Ablauf der durchgeführten Beratungen. Eine Statistik, aufgeschlüsselt nach bestimmten Kriterien wie Anzahl der Beratungen nach Diskriminierungsgründen, nach Bezirken, nach Geschlecht etc ist dem zweiten Kapitel beigefügt.

Das dritte Kapitel widmet sich dem Themenkomplex Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit hat die Antidiskriminierungsstelle - dem Prinzip "Vorbeugen ist besser als heilen" folgend - einen präventiven Ansatz gewählt und relevante Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger über das Antidiskriminierungsgesetz informiert. Über Vernetzungsarbeit mit den einschlägigen Nichtregierungsorganisationen wurde darüber hinaus begonnen, mögliche Opfer von Diskriminierungen über ihre Rechte nach dem Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz aufzuklären.

Nach ein paar abschließenden persönlichen Bemerkungen sind dem Bericht als Anlage das Oberösterreichische Antdiskriminierungsgesetz, der über die Homepage des Landes Oberösterreich veröffentlichte FAQ (Frequently Asked Questions) Katalog zum Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz sowie der aktuelle Folder der Antidiskriminierungsstelle beigefügt.

[1] Der verkürzte Berichtsreitraum erklärt sich daraus, dass die Antidiskriminierungsbeauftragte im Juni 2007 einen Karenzurlaub antritt.

I. Das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz

1. Entstehung

Mit dem Vertrag von Amsterdam wurde die Zuständigkeit der Europäischen 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 Rechtsbestand 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.

Für die vom oberösterreichischen Landesgesetzgeber zu regelnden Sachverhalte erfolgte die Umsetzung der Richtlinien durch das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz, welches am 1. Juni 2005 in Kraft getreten ist. Das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz verbietet gem § 1 jede Diskriminierung aus Gründen der "Rasse" oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung.

2. Diskriminierungsverbot

Geltungsbereich des Diskriminierungsverbotes

Gem § 2 Oö ADG gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Gesetzge-

bungskompetenz des Landes fallen. In diesen Angelegenheiten unterliegen dem Geltungsbereich dieses Gesetzes:

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

Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind auch Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts erfasst, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen.

Das Diskriminierungsverbot bindet daher nicht nur das Land und die oberösterreichischen Gemeinden sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch landesnahe Einrichtungen wie Landeskrankenhäuser, Landesmusikschulen, Landesmuseen etc.

Diskriminierungstatbestände

Im Geltungsbereich dieses Gesetzes ist gem § 1 jede

- unmittelbare Diskriminierung,
- mittelbare Diskriminierung und
- Belästigung

  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.

Die Antidiskriminierungsbestimmungen des Oö ADG kennen daher vier verschiedene Formen der Diskriminierung.

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt gem § 4 Öo ADG dann vor, wenn eine Person aus einem der in § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Einfacher ausgedrückt bedeutet dies, dass eine Regelung oder Maßnahme einen der in § 1 Oö ADG aufgezählten Diskriminierungsgründe als Unterscheidungsmerkmal verwendet. Das ist dann zB der Fall, wenn Menschen bestimmter Herkunft gerade wegen dieses persönlichen Merkmales nicht einstellt werden, sie am beruflichen Aufstieg gehindert werden, ihnen Sozialleistungen vorbehalten werden etc.

Eine unmittelbare Diskriminierung kann nie gerechtfertigt sein.

Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt gem § 4 Oö ADG dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der in § 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Das ist zB der Fall, wenn in einem Gebäude besonders schwere Türen Menschen mit Behinderungen davon hindern können, bestimmte Räumlichkeiten zu erreichen. Eine mittelbare Diskriminierung kann jedoch unter bestimmten - im Gesetz geregelten Voraussetzungen - gerechtfertigt sein. Keine Diskriminierung liegt vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Für das angeführte Beispiel würde das etwa bedeuten, dass - wenn es sich bei den Türen um Brandschutztüren handelt - eine sachliche Rechtfertigung für diese Menschen mit Behinderungen diskriminierende Barriere vorliegen wird.

Belästigung

Neben dem Diskriminierungsverbot wird im Oö ADG auch ein Belästigungsverbot normiert. Darunter wird ein im Zusammenhang mit den Diskriminierungsgründen stehendes Verhalten gegenüber einer Person verstanden, das geeignet ist, die Würde dieser Person zu verletzen und für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Als Beispiele können abfällige oder kränkende Äußerungen über körper-

liche Beeinträchtigungen von Antragstellerinnen und Antragstellern angeführt werden.

Anstiftung zur Diskriminierung

Eine nach dem Oö ADG verbotene Anstiftung zur Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine andere Person anweist, jemanden aufgrund eines bestimmten Merkmales zu diskriminieren. Das ist zB der Fall, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von einer Personalvermittlungsfirma verlangen, keine Personen mit einer bestimmten Glaubenszugehörigkeit anzustellen.

Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot

Eine mittelbare Diskriminierung kann - wie bereits ausgeführt - sachlich gerechtfertigt sein. Darüber hinaus sind im Gesetz weitere Ausnahmebestimmungen vom Diskriminierungsverbot verankert. Unter bestimmten in § 3 Oö ADG normierten Voraussetzungen stellt eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit oder des Alters keine verpönte Diskriminierung dar.
Außerdem können mit einer Tätigkeit unabdingbare Voraussetzungen verknüpft sein, die eine Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigen. So kann beispielsweise die Abhaltung von Religionsunterricht den Angehörigen der jeweiligen Religion vorbehalten werden.

Besonders hervorgehoben werden soll an dieser Stelle die - auch unter den Ausnahmebestimmungen geregelte - positive Diskriminierung. Gem § 3 Oö ADG gelten in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

Das Oö ADG schützt daher von zwei verschiedenen Seiten vor Ungleichbehandlung: Einerseits ist diskriminierendes Verhalten verboten, wobei an die diskriminierende Absicht (unmittelbare Diskriminierung), an das diskriminierende Ergebnis (mittelbare Diskriminierung) oder an das Empfinden einer bestimmten Maßnahme als diskriminierend durch das Opfer (Belästigung) angeknüpft wird. Andererseits ist diskriminierendes Verhalten dann geboten, wenn über die positive Diskriminierung Gruppen, die unter Diskriminierungsschutz stehen, für Nachteile entschädigt werden sollen, denen sie in der Vergangenheit durch diskriminierendes Verhalten ausgesetzt waren.

Förderungen

Der Landesgesetzgeber hat weiters beschlossen, das Diskriminierungsverbot und das Benachteiligungsverbot bei der Vergabe von Förderungen des Landes Oberösterreich und der oberösterreichischen Gemeinden vorzusehen. § 17 Oö ADG regelt, dass Förderungen des Landes und der Gemeinden nur für natürliche und juristische Personen zu gewähren sind, die das Diskriminierungsverbot und das Benachteiligungsverbot beachten. Sämtliche Fördernehmerinnen und Fördernehmer des Landes sind daher ebenfalls an die Vorgaben des Oö ADG gebunden. Die allgemeinen Förderrichtlinien wurden entsprechend angepasst.

Gleichbehandlung von Bediensteten

Das Antidiskriminierungsgesetz widmet in den §§ 9 ff Oö ADG der Gleichbehandlung von Bediensteten einen eigenen Abschnitt. Das Verbot der Diskriminierung sowie Belästigung auf Grund der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gilt gem § 4 Oö ADG auch

- für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde stehen,
- für Lehrlinge des Landes oder einer Gemeinde,
- für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land oder einer Gemeinde.

Im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich oder zu einer oberösterreichischen Gemeinde darf niemand diskriminiert werden

- bei der Einreihung von Verwendungen,
- bei der Begründung eines Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- beim beruflichen Aufstieg,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
- bei der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen.

Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen

Gem § 16 Oö ADG hat der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Bedienstete mit Behinderungen zu treffen. Hier handelt es sich also wiederum nicht nur allein um ein - negativ formuliertes - Diskriminierungsverbot, sondern vielmehr um einen Auftrag zur Setzung positiver Maßnahmen.

Diese Maßnahmen betreffen insbesondere den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Als Beispiele hierfür können etwa eine adäquate Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung der Arbeitsgeräte oder des Arbeitsrhythmus angeführt werden.

Voraussetzung ist, dass die betroffene Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes befähigt bzw verfügbar ist. Die Maßnahmen brauchen nicht getroffen werden, wenn sie den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten.

3. Rechtsfolgen bei einer Diskriminierung

Schadenersatz und Verfahrenserleichterungen zu dessen Geltendmachung

In begründeten Fällen einer Diskriminierung nach dem Oö ADG besteht gem § 8ff Oö ADG Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Dieser beinhaltet auch den Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils. Zur Durchsetzung des Anspruchs steht innerhalb bestimmter Fristen der Weg zu den Gerichten offen.

Zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches sieht das Oö ADG bestimmte Verfahrenserleichterungen vor.

Da Diskriminierungsfälle oftmals dadurch gekennzeichnet sind, dass sich die Beweise in den Händen der Beschuldigten befinden, wird die Klagseinbringung für die Betroffenen insoweit erleichtert, als diese eine Diskriminierung lediglich glaubhaft machen müssen. Im Gegensatz dazu hat die diskriminierende Person zu beweisen,

dass keiner der verbotenen Diskriminierungsgründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.
Ein Viktimisierungsverbot verankert, dass Personen, die Rechte nach dem Oö ADG wahrnehmen, auch aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden.
Zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches sind neben der diskriminierten Person selbst mit deren Zustimmung 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.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede Diskriminierung und Belästigung, sowie Anweisung zu einer solchen aus den in § 1 Oö ADG genannten Gründen durch eine/n Bedienstete/n stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Diskriminierung als Verwaltungsübertretung

Personen, die gegen das Verbot der Diskriminierung verstoßen, begehen gem § 18 Oö ADG eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 7.000 € zu bestrafen.

4. Antidiskriminierungsstelle

Gem § 14 Oö ADG wurde beim Amt der oberösterreichischen Landesregierung eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Die Antidiskriminierungsstelle besteht aus der Leiterin oder dem Leiter und dem erforderlichen Personal.

Organisation der Antidiskriminierungsstelle

Die Antidiskriminierungsstelle ist organisatorisch beim Präsidium des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung angesiedelt. Im Berichtszeitraum waren in der Antidiskriminierungsstelle die Leiterin sowie eine Mitarbeiterin beschäftigt. Die derzeitige Leiterin wurde per 1. März 2006 bestellt.

Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle

Gem § 14 Oö ADG hat die Antidiskriminierungsstelle zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung folgende Aufgaben:

- Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Beratung über die auf Grund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes;
- Information aller Betroffenen über getroffene Maßnahmen sowie über bereits geltende Vorschriften zur Antidiskriminierung in geeigneter Form;
- Vorlage von Empfehlungen und Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot;
- Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen sowie
- Pflege des sozialen Dialoges mit den sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen.

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle ist bei der Besorgung dieser Aufgaben an keine fachlichen Weisungen gebunden. Die Antidiskriminierungsstelle kann vertraulich und anonym in Anspruch genommen werden.
Die Antidiskriminierungsstelle ist daher vorwiegend eine Beratungsstelle, die Informationen über die durch das Oö ADG vorgesehenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung erteilt. Eine gerichtliche Vertretung von Diskriminierungsopfern durch die Antidiskriminierungsstelle ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Erreichbarkeit der Antidiskriminierungsstelle

Die Antidiskriminierungsstelle war im Berichtszeitraum im Landhaus, Klosterstraße 7, 4021 Linz angesiedelt. Die Öffnungszeiten der Antidiskriminierungsstelle waren im Berichtszeitraum:
Mo, Di und Do von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr sowie
Mi und Fr von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr.
Auf Anfrage wurden auch Beratungstermine außerhalb dieser Öffnungszeiten vereinbart. Auf die Möglichkeit der telefonischen Terminvereinbarung wurde in allen Veröffentlichungen hingewiesen.

5. Exkurs: Antidiskriminierungsbestimmungen auf Bundesebene

Auf Bundesebene wurden die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien in verschiedenen Gesetzen umgesetzt.

Das Gleichbehandlungsgesetz (BGBl I Nr 66/2004 idgF) verbietet Diskriminierungen zwischen Privaten aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der gesamten Arbeitswelt. Außerdem normiert es ein Diskriminierungsverbot in bestimmten sonstigen Bereichen, wie etwa beim Zugang zu Wohnraum oder im Bildungsbereich oder beim Sozialschutz. Dieses Diskriminierungsverbot in sonstigen Bereichen bezieht sich allerdings nur auf das Diskriminierungsmerkmal der ethnischen Zugehörigkeit.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr 100/1993 idgF) hat die Gleichbehandlungspflicht hinsichtlich der Dienstverhältnisse zum Bund zum Inhalt.

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl Nr 100/1993 idgF) setzt das Gleichbehandlungsgebot für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt um.

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGBl I Nr 82/2005 idgF) bietet einen Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen im Alltag.

Je nach Diskriminierungsgründen gibt es auch unterschiedliche Verfahren, in welchen die Rechte geltend gemacht werden können. So sieht das Gleichbehandlungsgesetz alternativ die Möglichkeit der Befassung der Gleichbehandlungskommission sowie die Einbringung einer Klage bei Gericht vor, wogegen nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz vor Klagseinbringung ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt durchzuführen ist.

Im Vergleich zu der Vielzahl an unterschiedlichen Gesetzen, mit welchen die Antidiskriminierungsrichtlinien auf Bundesebene umgesetzt worden sind, erfolgte die landesgesetzliche Umsetzung in Oberösterreich wesentlich einfacher und übersichtlicher. Während sich der Bundesgesetzgeber auf die Umsetzung des unbedingt Notwendigen beschränkte, ist der oberösterreichischen Landesgesetzgeber darüber hinausgegangen. So wird im Oö ADG für sämtliche angeführten Diskriminierungsgründe dasselbe Schutzniveau und derselbe Zugang zum Recht gewährt. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe wie auf Bundesebene wurde dadurch vermieden.

Auch in den übrigen Bundesländern wurden - in teils sehr unterschiedlicher Ausgestaltung - Antidiskriminierungsgesetze erlassen. Eine Übersicht über sämtliche Antidiskriminierungsgesetze befindet sich auf www.klagsverband.at

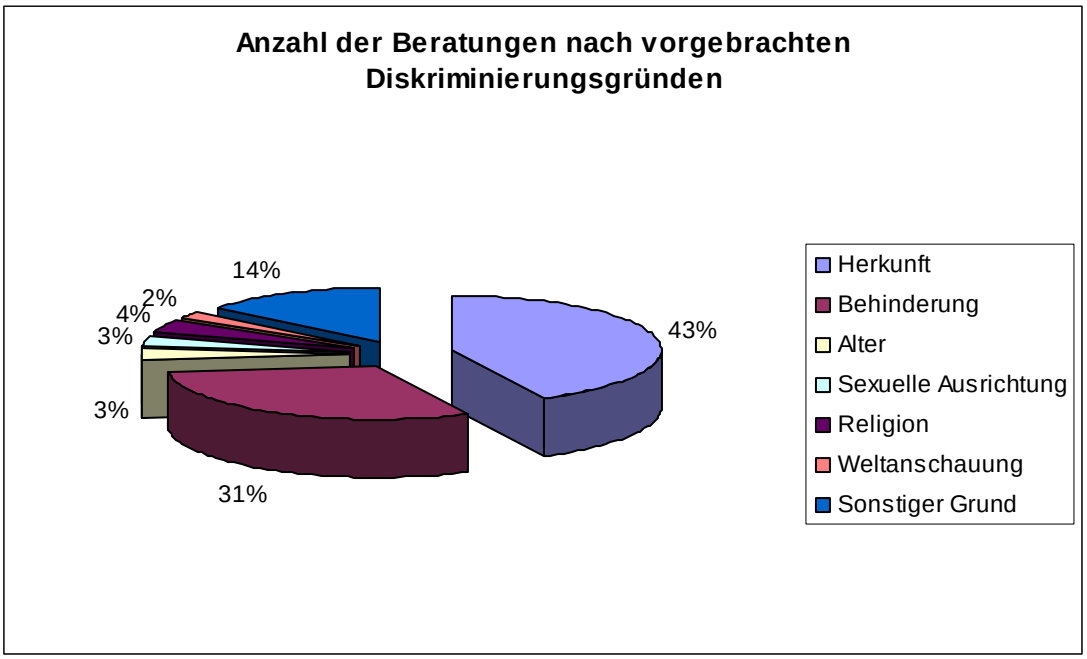
II. Beratungen durch die Antidiskriminierungsstelle

Seit Inkrafttreten des Antidiskriminierungsgesetzes im Juni 2005 wandten sich insgesamt 98 Personen erstmals an die Antidiskriminierungsstelle.

1. Beratungen nach vorgebrachten Diskriminierungsgründen

Die Aufteilung auf die verschiedenen vorgebrachten Diskriminierungsgründe gestaltete sich wie folgt:

Herkunft: 42 Beratungen
Behinderung: 30 Beratungen
Religion: 4 Beratungen
Sexuelle Ausrichtung: 3 Beratungen
Weltanschauung: 3 Beratungen
Alter: 3 Beratungen
Sonstige: 13 Beratungen



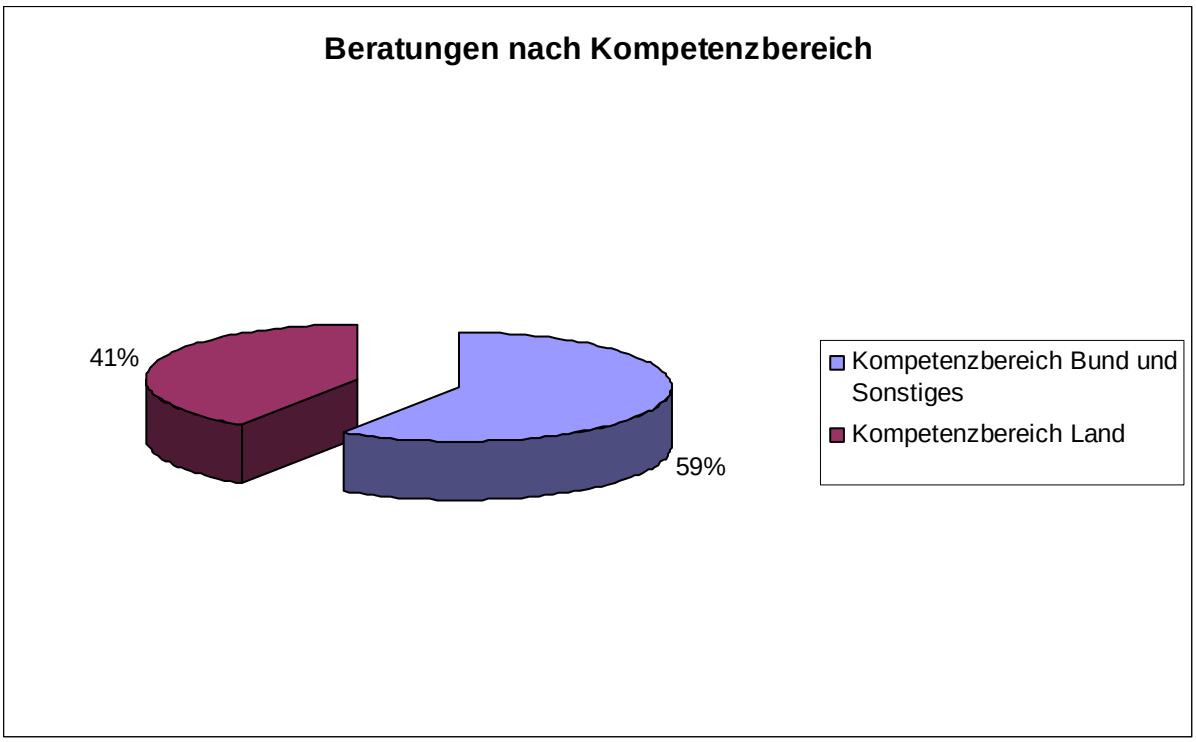
Da es sich bei der Antidiskriminierungsgesetzgebung um einen sehr jungen Rechtsbereich handelt, der - wie bereits ausgeführt - in verschiedene Kompetenzen zersplittert ist, hat es darüber hinaus - insbesondere in den ersten Monaten nach in Krafttreten des OÖ ADG - sehr viele allgemeine Anfragen zur neuen Antidiskriminierungsrechtslage in Österreich gegeben.

Die Tatsache, dass beim Großteil der herangetragenen Anfragen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft vorgebracht wurden, kann darauf zurückgeführt werden, dass es in diesem Bereich zahlreiche aktive und engagierte Nichtregierungsorganisationen gibt, die bei Bedarf Beratungsfälle an die Antidiskriminierungsstelle weiterleiteten.
Dasselbe kann für den am zweit häufigsten geltend gemachten Grund einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung angeführt werden. Auch hat die Antidiskriminierungsstelle in diesem Bereich den Schwerpunkt ihrer Vernetzungsarbeit im Berichtszeitraum gelegt (siehe dazu III).

In den übrigen Diskriminierungsbereichen gibt es vergleichsweise wenige Beratungseinrichtungen und noch einen demenstprechend großen Informationsbedarf hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten des Antidiskriminierungsgesetzes.

2. Beratungen nach Kompetenzbereich

58 der herangetragenen Fälle betrafen Anwendungsbereiche außerhalb des Kompetenzbereiches des Landes.

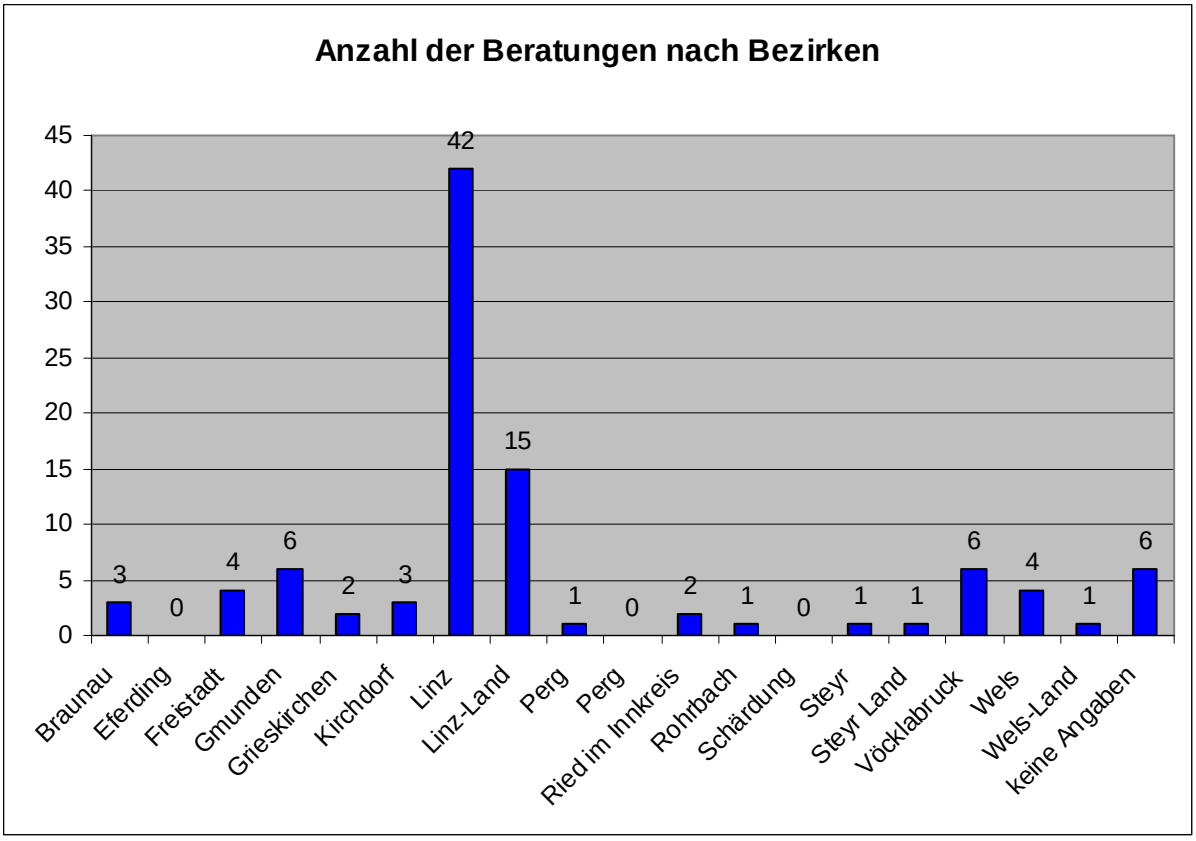


Aufgrund der Komplexität der Rechtsmaterie wurden auch diese Fälle aufgenommen und – soweit möglich - an die zuständigen Bundesbehörden, wie zB die Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundessozialamt, etc weitergeleitet.

Bei einigen Vorbringen handelte es sich um rechtlich nicht verpönte Verhaltensweisen. In diesen Fällen wurde den Kundinnen und Kunden mitgeteilt, dass auf Grund der gesetzlichen Grundlagen keine Möglichkeiten der Intervention bestehen.

3. Beratungen nach Bezirken

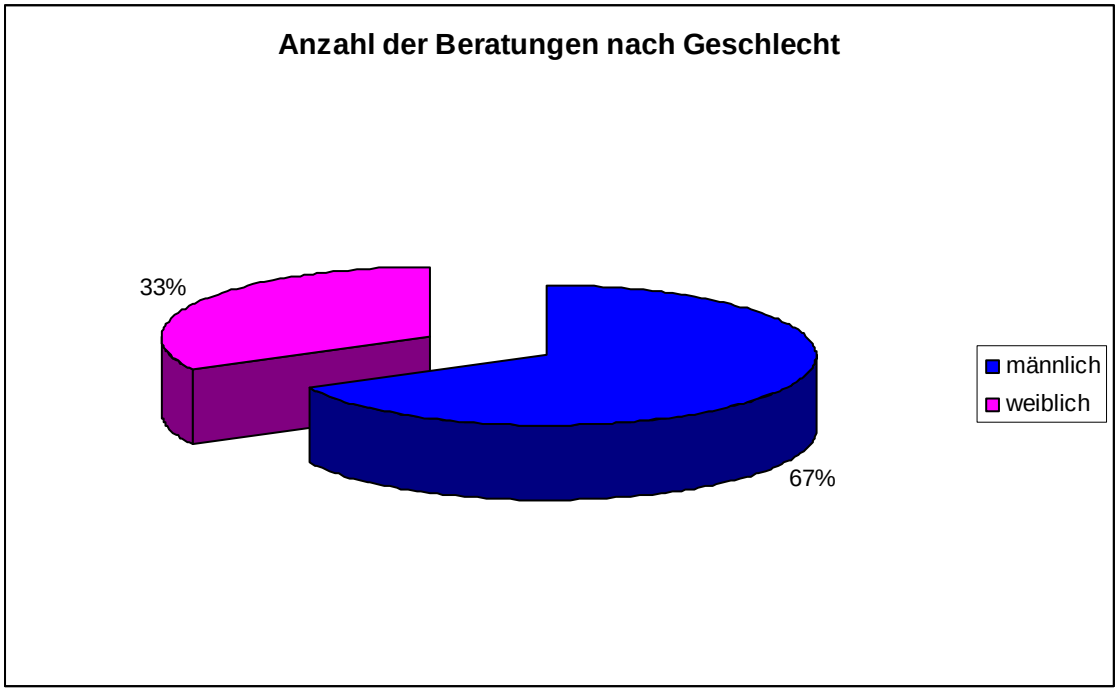
Im Berichtszeitraum hat sich der überwiegende Teil der Beratungen örtlich auf Linz und Linz-Land konzentriert.



Aus dieser Statistik kann nicht geschlossen werden, dass es in den ländlichen Regionen keinen Beratungsbedarf nach dem Antidiskriminierungsgesetz gibt. Diese Zahlen werden vielmehr darauf zurückzuführen sein, dass die Antidiskriminierungsstelle einerseits in Linz angesiedelt ist sowie im Berichtszeitraum ihren Fokus der Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit auch auf diesen Bereich konzentriert hat.

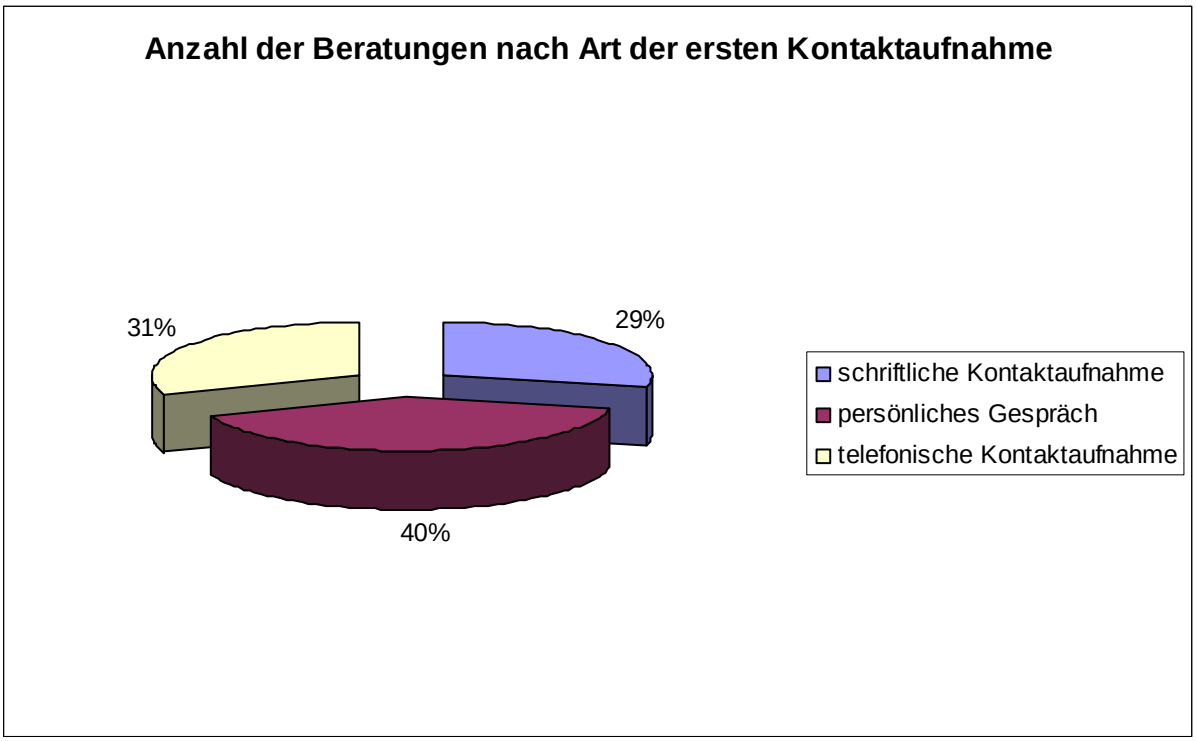
4. Beratungen nach Geschlecht

Im Berichtszeitraum haben sich 66 Personen männlichen Geschlechts und 32 Personen weiblichen Geschlechts an die Antidiskriminierungsstelle gewendet.



5. Beratungen nach Art der ersten Kontaktaufnahme

Die erste Kontaktaufnahme der meisten Kundinnen und Kunden mit der Antidiskriminierungsstelle erfolgte in den meisten Fällen über ein persönliches Gespräch oder über eine telefonische Anfrage.



Ergänzend zu dieser Statistik sei hinzugefügt, dass auch in jenen Fällen, wo die erste Kontaktaufnahme telefonisch erfolgte, der Großteil der Kundinnen und Kunden ein persönliches Gespräch in der Antidiskriminierungsstelle wünschte.

6. Ablauf einer Beratung

Nach Entgegennahme des Vorbringens hat die Antidiskriminierungsstelle als erstes eine Zuständigkeitsüberprüfung vorgenommen. Angelegenheiten, die den Kompetenzbereich des Bundes betroffen haben, wurden an die zuständigen Bundeseinrichtungen weitergeleitet. In jenen Angelegenheiten, die in die Landeskompetenz gefallen sind, hat die Antidiskriminierungsstelle in einem nächsten Schritt geprüft, ob eine Verwirklichung eines Tatbestandes nach dem Oö ADG vorgelegen ist. Neben der rechtlichen Beurteilung führte diese Prüfung zu weiterer - oft sehr umfangreicher - Tätigkeit in Form von Telefonaten, Verfassen von Briefen oder e-mails, etc. Auf ausdrücklichen Wunsch der Kundinnen und Kunden wurde in den meisten Fällen die vom Vorwurf der Diskriminierung betroffene Person bzw Organisationseinheit mit der Bitte um Stellungnahme zum Vorwurf der Diskriminierung angeschrieben. Bis zum Stichtag 31. März 2007 hat es 123 derartige Kontakte bzw Interventionen der Antidiskriminierungsstelle gegeben.

In Angelegenheiten, in denen der Arbeitsbereich betroffen war, wollte der überwiegende Teil der Kundinnen und Kunden anonym bleiben und wünschte keinerlei Kontaktaufnahme mit dem/der Dienstgeber/in. Trotz des gesetzlich geregelten Benachteiligungsverbotes wagten es demnach diese Personen aus Angst vor Nachteilen bis zum Verlust des Arbeitsplatzes nicht gegen Diskriminierung vorzugehen. In diesen Fällen konnte daher nur eine allgemeine rechtliche Beratung erfolgen.

7. Resümee der durchgeführten Beratungen

In 38 der 40 unter den Kompetenzbereich des Landes Oberösterreichs fallenden Angelegenheiten war nach Beurteilung durch die Antidiskriminierungsstelle ein Tatbestand nach dem Oö ADG nicht verwirklicht.

In 3 dieser Angelegenheiten konnte durch Vermittlung der Antidiskriminierungsstelle eine für die Beteiligten zufrieden stellende Lösung gefunden werden.

In 2 der 40 unter den Kompetenzbereich des Landes Oberösterreichs fallenden Angelegenheiten hat die Antidiskriminierungsstelle auf eine in Hinblick auf das Oö ADG

problematische Rechtsgrundlage bzw problematische Verwaltungspraxis aufmerksam gemacht.

Im Berichtszeitraum hat es keine Klage nach dem Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz gegeben.

III. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes ist eine breite Information über die neuen Diskriminierungstatbestände. Da sich das Diskriminierungsverbot überwiegend an Einrichtungen des Landes und der Gemeinden richtet, hat die Antidiskriminierungsbeauftragte im Berichtszeitraum einen Schwerpunkt auf die landesinterne Öffentlichkeitsarbeit gerichtet. Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle hat das Antidiskriminierungsgesetz bei sämtlichen Abteilungen des Landes, die vom Antidiskriminierungsgesetz betroffen sein können, in einem persönlichen Gespräch vorgestellt. Die Antidiskriminierungsbeauftragte hat dabei auch das Angebot unterbreitet, als Serviceeinrichtung für Abteilungen des Landes zur Verhinderung von Diskriminierungen zu fungieren. Dieses Angebot wurde von einigen Abteilungen im Berichtszeitraum angenommen. Als weitere Informationsquelle, um die Antidiskriminierungsstelle bekannt zu machen, nutzte die Antidiskriminierungsbeauftragte landesinterne Medien wie diverse Zeitungen, Informationsbroschüren und das Intranet. Die Antidiskriminierungsstelle hat weiters bei zahlreichen landesinternen Veranstaltungen über das Antidiskriminierungsgesetz und die Antidiskriminierungsstelle referiert.

Im April 2006 ist der erste Folder über das Antidiskriminierungsgesetz erschienen. Hierbei handelte es sich um eine niederschwellige Information über Aufgaben und Erreichbarkeit der Antidiskriminierungsstelle. Dieser Folder wurde im März 2007 überarbeitet und in die Sprachen englisch, bosnisch, serbisch, kroatisch und türkisch übersetzt und wird im zweiten Halbjahr 2007 verteilt (siehe Anhang V.3). Auf der Internetseite des Landes Oberösterreich wurde ein Katalog häufig gestellter Fragen (FAQ) und Antworten darauf veröffentlicht (siehe Anhang V.2) .

Zur Führung des sozialen Dialogs mit den fachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen (gem § 14 Oö ADG) nahm die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Kontakt mit diesen auf. Naturgemäß ergibt sich aufgrund der 6 Dimensionen der Diskriminierungstatbestände nach dem oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz eine Vielzahl von relevanten Organisationen. Diese konnten daher nicht alle auf einmal angesprochen werden. Die Antidiskriminierungsbeauftragte hat sich daher entschlossen, die Organisationen aus den verschiedenen Bereichen schrittweise zu kontaktieren. Im Berichtszeitraum hat die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle begonnen, systematisch jene Organisationen anzusprechen, die in Oberösterreich im Bereich der Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen tätig sind. Dies erfolgte einerseits über die Zusendung eines Informationsschreibens über das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz sowie - im Rahmen der Möglichkeiten - über eine persönliche Vorstellung in den betroffenen Einrichtungen. Darüber hinaus hat die Antidiskriminierungsbeauftragte selbstverständlich auch andere relevante Vereine und Nichtregierungsorganisationen besucht.

Diese Information von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren leistete einen wesentlichen Beitrag, um die neuen Bestimmungen des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes mehr ins Bewusstsein der Betroffenen zu rücken.

Die Antidiskriminierungsstelle hat sich im Berichtszeitraum auch mit den Antidiskriminierungsstellen in den anderen Bundesländern sowie den relevanten Bundesstellen vernetzt. Aufgrund der herangetragenen Fälle hat es einen besonders intensiven Kontakt mit dem Bundessozialamt Oberösterreich sowie mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegeben. Diese Vernetzungsarbeit hat wesentlich dazu beigetragen, dass auch Anfragen außerhalb des Geltungsbereiches des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes rasch an die zuständige Stelle weitergeleitet werden konnten.

IV. Persönliche Bemerkungen

Das Land Oberösterreich bekennt sich in seiner Verfassung ausdrücklich zur Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen im Sinne der Grundrechte, insbesondere zum Verbot jeder Diskriminierung im Sinn der Europäischen Menschenrechtskonvention. Mit dem Antidiskriminierungsgesetz und der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle wurde die besondere Bedeutung dieses Themas auf Landesebene unterstrichen und einklagbare Rechte wurden geschaffen. Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle ist es, Betroffene über die Möglichkeiten der Rechtsverfolgung zu beraten sowie eine Sensibilisierung der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger für den Tatbestand der Diskriminierung zu bewirken.

Die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle wurde im Berichtszeitraum überwiegend sowohl von den landesinternen Abteilungen als auch den externen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern als positiv beurteilt. In den meisten Fällen hat die Antidiskriminierungsstelle die notwendige Unterstützung erhalten, was eine gute Zusammenarbeit mit den jeweils betroffenen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern ermöglichte.

Die Notwendigkeit einer eigenen Stelle, die ein besonderes Augenmerk auf die Verhinderung von Diskriminierungen und die Beratung von Opfern legt, wurde nur in Ausnahmefällen in Frage gestellt.

Wesentlich ist es hier hervorzuheben, dass für das Vorliegen einer Diskriminierung Diskriminierungsabsicht nicht immer eine Rolle spielt. Nicht alle Diskriminierungen sind auf den ersten Blick als solche erkennbar. Mittelbare Diskriminierung liegt - wie unter I.2. ausgeführt - gerade dann vor, wenn die Anwendung neutraler, also eben diskriminierungsfreier Kriterien die Angehörigen jener Personengruppe, die Diskriminierungsschutz genießen, zu einem wesentlich höheren Anteil benachteiligen würde. Belästigung knüpft an das Empfinden einer bestimmten Maßnahme als diskriminierend durch das Opfer an.

Es können daher auch Vorschriften, Maßnahmen oder Praktiken diskriminierend sein, ohne dass dies dem/der Entscheidungsträger/in bewusst war bzw dass diese/dieser die Ungleichbehandlung beabsichtigt hatte. Dadurch ist die Sensibilisierungs-Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle besonders wichtig.

Selbstverständlich verlangt eine konsequente Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes auch ganz bewusste Entscheidungen für Minderheiten der Bevölkerung. Entscheidungen, die bei der Mehrheit auch auf Unverständnis stoßen können. Entscheidungen, die auch finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen können.

Hier sollte jedoch nochmals daran erinnert werden, dass es sich beim Recht auf Nichtdiskriminierung um ein zentrales Menschenrecht handelt. Um ein Menschenrecht, das als Grundprinzip jedem einzelnen Menschenrecht zu Grunde liegt und das in allen wichtigen Menschenrechtskonventionen ausdrücklich festgeschrieben ist. Mit den Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft zum Schutz vor Diskriminierung und in deren Umsetzung auch mit dem Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz wurde ein Regelwerk geschaffen, das im Gegensatz zu anderen internationalen Übereinkommen leichter und effektiver durchsetzbar ist.

In den kommenden Jahren werden die Gerichte hierzu eine entsprechende Judikatur entwickeln. Damit einhergehend wird - nicht zuletzt auch aufgrund der fortschreitenden Globalisierung sowie der demographischen Entwicklung der Bevölkerung - die Bedeutung der Antidiskriminierungsgesetze steigen. Diese werden - noch stärker als bisher - bei der Regelung unterschiedlichster Lebensbereiche mit zu berücksichtigen sein.

Die Antidiskriminierungsstelle soll daher auch weiterhin ihre Präventivfunktion ausüben, in dem sie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zu den einzelnen Diskriminierungstatbeständen sensibilisiert und in der Erarbeitung diskriminierungsfreier Lösungen berät.

Über einen Ausbau der Vernetzungstätigkeit mit Organisationen und Vereinen aus sämtlichen Diskriminierungsbereichen sollen möglichste viele Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher über das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle informiert werden.

P.b.b. 01Z022528 K
Erscheinungsort Linz
Verlagspostamt 4021 Linz

LANDESGESETZBLATT
FÜR OBERÖSTERREICH

Jahrgang 2005 **Ausgegeben und versendet am 6. Mai 2005** **50. Stück**

Nr. 50 Oö. Antidiskriminierungsgesetz – Oö. ADG
(XXVI. Gesetzgebungsperiode: Regierungsvorlage Beilage Nr. 225/2004, Ausschussbericht Beilage Nr. 453/2005, 15. Landtagssitzung; 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)

Nr. 50

L a n d e s g e s e t z

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 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. 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 wer-

den, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

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

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

1. sachlich gerechtfertigt,
2. angemessen und
3. durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen
   a) der Beschäftigungspolitik,
   b) des Arbeitsmarktes und
   c) der beruflichen Bildung,

gerechtfertigt sowie die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

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

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

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

§ 4
Begriffsbestimmungen

Im Sinn dieses Gesetzes bedeutet:

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

II. ABSCHNITT
GLEICHBEHANDLUNG VON BEDIENSTETEN

§ 5
Einreihung von Verwendungen

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

§ 6
Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

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

§ 7

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer der Gründe nach § 1 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 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 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 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 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.

(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.

Die Erste Präsidentin des Oö. Landtags:

Angela Orthner

Der Landeshauptmann:

Dr. Pühringer

Medieninhaber: Land Oberösterreich. Herstellung: Eigenvervielfältigung. 4021 Linz, Klosterstraße 7.

FAQs zum Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz

Kurzzusammenfassung[1]

Was verbietet das Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz?

Das Oö ADG verbietet jede Diskriminierung und Belästigung **auf Grund**

- der "Rasse" oder ethnischen Herkunft,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters,
- der sexuellen Ausrichtung,

wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die vom Land Oberösterreich oder einer oberösterreichischen Gemeinde geregelt werden.

Beispiele:
Ein von einer Gemeinde beauftragtes Abfallentsorgungsunternehmen führt die Abfallentsorgung in der ganzen Gemeinde durch, unabhängig davon, welcher Religionsgemeinschaft die Bewohner der Gemeinde angehören.

Die Vergabe einer Wohnbeihilfe erfolgt an alle Personen, die hierfür die objektiven und sachlich gerechtfertigten Kriterien erfüllen.

Ausschreibungen für eine Stelle beim Land/bei einer Gemeinde/bei einem landesnahen Unternehmen sind diskriminierungsfrei formuliert.

Die Vergabe der Jagdberechtigung erfolgt an alle Personen, die hierfür die objektiven und sachlich gerechtfertigten Kriterien erfüllen.

Wohin kann ich mich wenden, wenn ich mich diskriminiert fühle?

Personen, die sich aus den genannten Gründen diskriminiert fühlen, können sich zur Wahrung ihrer Rechte kostenlos, anonym und vertraulich an die **Antidiskriminierungsstelle** wenden.

Welche Aufgaben hat die Antidiskriminierungsstelle?

Beratung:
Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen, durch Beratung über die auf Grund des oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung.

Begutachtung:
Die Antidiskriminierungsstelle begutachtet Gesetzes- und Verordnungsentwürfe in Hinblick auf die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes.

Sozialer Dialog:
Die Antidiskriminierungsstelle pflegt den Dialog mit einschlägigen Vereinen und Interessenvertretungen.

[1] Zum genauen Wortlaut des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes (LGBl.Nr. 50/2005)siehe bitte: www.land-oberösterreich.gv.at

Wie kann ich mit der Antidiskriminierungsstelle in Kontakt treten?
Sie können einen Brief an folgende Adresse schicken:
Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung
Amtsgebäude Landhaus, Klosterstraße 7
4021 Linz

Telefonisch und per Fax erreichen Sie die Antidiskriminierungsstelle unter folgender Nummer:
Telefon: (0732) 7720 – 11446
Telefax: (0732) 7720 – 11621

Per E-mail erreichen Sie die Antidiskriminierungsstelle:
Mail: as.post@ooe.gv.at
http://www.land-oberoesterreich.gv.at

Für persönliche Beratungen erreichen Sie die Antidiskriminierungsstelle:
Mo, Di, Do: 09.00 – 12.00 Uhr und 14.00 bis 16.00 Uhr
Mi, Fr: 09.00 – 12.00 Uhr
sowie nach Vereinbarung.

In allen Fällen wird um telefonische Voranmeldung gebeten.

Für welche Personen ist die Antidiskriminierungsstelle zuständig?
Die Antidiskriminierungsstelle ist für alle Personen zuständig, die sich in einer vom Land Oberösterreich oder von einer oberösterreichischen Gemeinde geregelten Angelegenheit diskriminiert fühlen.
Nähere Informationen über das Antidiskriminierungsgesetz finden Sie unter www. land-oberoesterreich.gv.at

In welchen Fällen ist die Antidiskriminierungsstelle nicht zuständig?
In Angelegenheiten aus dem Gesetzgebungsbereich des Bundes (etwa aus dem Bereich des Arbeitsrechts, des Fremdenrechts, des Staatsbürgerschaftsrechts oder des Gewerberechts) ist die Antidiskriminierungsstelle nicht zuständig. Für diese Sachbereiche gelten auf Grund bundesgesetzlicher Regelungen vergleichbare Bestimmungen. Die Antidiskriminierungsstelle verfügt aber über die diesbezüglichen Informationen und vermittelt gerne weiter.

Welche Rechtsfolgen bestehen bei Verstößen gegen das oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz?
1.
In begründeten Fällen besteht Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Dieser beinhaltet auch den **Schadenersatz** zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils. Zur Durchsetzung des Anspruchs steht innerhalb bestimmter Fristen der Weg zu den Gerichten offen.

2.
Eine erfolgte Diskriminierung oder Belästigung stellt eine **Dienstpflichtverletzung** der diskriminierenden Person dar und ist nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

3.
Personen, die gegen das Verbot der Diskriminierung verstoßen, begehen eine **Verwaltungsübertretung**. Diese ist von der zuständigen Behörde mit einer Geldstrafe (bis zu € 7. 000) zu bestrafen.

Wer muss was beweisen?

Die diskriminierte Person hat den Umstand der zugefügten Diskriminierung lediglich glaubhaft zu machen. Im Gegensatz dazu hat die diskriminierende Person zu beweisen, dass keiner der oben genannten Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.

Wer kann Schadenersatzansprüche nach dem oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz geltend machen?

1. die diskriminierte Person;
2. mit Zustimmung der diskriminierten Person die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen;
3. mit Zustimmung der diskriminierten Person solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben.

Muss ich mit Konsequenzen rechnen, wenn ich meine Rechte wahrnehme?

Nein. Personen, die auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbotes Rechte in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund von Gesetzes wegen in keiner Weise diskriminiert werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den übrigen Gründen gleichzusetzen.

Was fällt gemäß dem oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz nicht unter Diskriminierung? (Ausnahmebestimmungen)

1.
Eine unterschiedliche Behandlung auf Grund der **Staatsangehörigkeit** ist zulässig, sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht europäische Vorschriften über die Gleichstellung von Personen gegenüberstehen.

Beispiel: Wenn Posten, welche die Vollziehung öffentlicher Gewalt zum Inhalt haben, ausschließlich mit österreichischen Staatsbürgern besetzt werden, stellt dies keine Diskriminierung dar.

2.
Positive Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen aus einem der oben angeführten Gründen stellen keine Diskriminierung dar.

Beispiel: Spezifische Förderungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stellen keine Diskriminierung gegenüber jenen Personen dar, die diese Förderung nicht erhalten.

3.
Weiters gilt, dass eine Ungleichbehandlung auch dann keine Diskriminierung darstellt, wenn ein **bestimmtes Merkmal** eine entscheidende **berufliche Voraussetzung** darstellt.

Beispiel: Die Abhaltung von Religionsunterricht kann den Angehörigen der jeweiligen Religion vorbehalten werden.

4.
Keine Diskriminierung auf Grund des **Alters** liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt und ein rechtmäßiges Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gegeben ist.

Wie ist die Antidiskrimi-nierungsstelle ERREICHBAR?

BÜRO

Antidiskriminierungsstelle
beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung
Landhaus • Klosterstraße 7 • Erdgeschoß, Zimmer 7 • 4021 Linz

TELEFON

Telefon (0732) 7720 – 11 446
Telefax (0732) 7720 – 11 621

>> Wir beraten und unterstützen Sie gerne! <<

MAIL

as.post@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

PERSÖNLICHE BERATUNG

Mo, Di, Do 9 bis 12 Uhr und
14 bis 16 Uhr
Mi, Fr 9 bis 12 Uhr

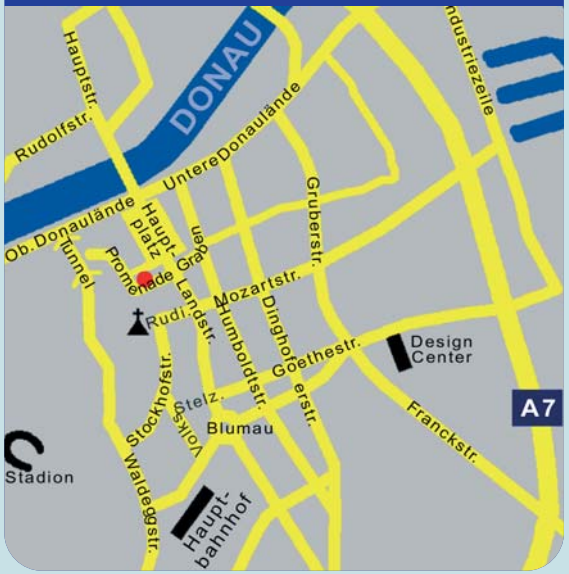
Um telefonische Voranmeldung wird gebeten.

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Land Oberösterreich, Antidiskriminierungsstelle • Landhaus • 4021 Linz • E-Mail: as.post@ooe.gv.at • www.land-oberoesterreich.gv.at
Inhalt: Mag.ª Katja Breitwieser • Druck:
Layout: Stefanie Roitinger, Presseabteilung / DTP-Center [2007291]

2. Auflage • März 2007

PLAN



ANFAHRTSTIPPS

Auskünfte für Anreise mit Bus oder Bahn bei
Oö Verkehrsverbund • **www.fahrplanooe.at**
Linz Linien • **www.linzlinien.at**
Zugfahrpläne • **www.oebb.at**
Andere Fahrpläne • **www.vcoe.at/links**

LAND OBERÖSTERREICH

Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIERUNGS-STELLE

- unabhängig und weisungsfrei
- absolute Vertraulichkeit
- kostenlose Dienstleistung

VORWORT
Kein Platz für Diskriminierung

Diskriminierung wird in Oberösterreich nicht hingenommen. In seiner Verfassung bekennt sich das Land Oberösterreich ausdrücklich zur Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen im Sinne der Grundrechte, insbesondere zum Verbot jeglicher Diskriminierung. Ein eigenes Landesgesetz, das Oö. Antidiskriminierungsgesetz, unterstreicht die besondere Bedeutung dieses Themas auf Landesebene.



Dieses Gesetz verbietet jegliche unterschiedliche Behandlung von Menschen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot können rechtlich geahndet werden.

Diskriminierung darf weder verharmlost noch vertuscht werden. Die Betroffenen brauchen den gesetzlichen Schutz, sie müssen begleitet, beraten und unterstützt werden, um ihre Rechte in Anspruch nehmen zu können. Die Antidiskriminierungsstelle erfüllt hier eine wichtige Aufgabe.

Personen, die sich aus den oben genannten Gründen diskriminiert fühlen, können sich kostenlos und vertraulich an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

Dr. Josef Pühringer
Landeshauptmann

Was VERBIETET das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz?

Das oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz verbietet jede Diskriminierung und Belästigung aus Gründen

- **der ethnischen Herkunft,**
- **der Religion,**
- **der Weltanschauung,**
- **einer Behinderung,**
- **des Alters,**
- **der sexuellen Ausrichtung,**

wenn es sich um eine Angelegenheit handelt, die vom Land Oberösterreich oder einer oberösterreichischen Gemeinde geregelt wird.

Für wen ist die Antidiskriminierungsstelle ZUSTÄNDIG?

Die Antidiskriminierungsstelle ist für alle Personen zuständig, die sich in einer vom Land Oberösterreich oder von einer oberösterreichischen Gemeinde geregelten Angelegenheit diskriminiert fühlen. Nähere Informationen über das Antidiskriminierungsgesetz finden Sie unter

www.land-oberoesterreich.gv.at

Was BIETET die Antidiskriminierungsstelle?

BERATUNG
Wir beraten und informieren kostenlos und anonym über die aufgrund des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung.

SOZIALER DIALOG
Wir pflegen und fördern den Dialog mit den sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen.

BEGUTACHTUNG
Wir begutachten Gesetzes- und Verordnungsentwürfe.

EMPFEHLUNGEN
Wir legen Empfehlungen für die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot vor.

