

Bericht

**des Ausschusses für Verfassung und Verwaltung
betreffend den
Tätigkeitsbericht der Oö. Antidiskriminierungsstelle
über den Zeitraum von April 2007 bis März 2009**

[Landtagsdirektion: L-14112/3-XXVI,
miterledigt [Beilage 1858/2009](#)]

Gemäß § 14 Abs 8 des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. Nr. 50 idF. LGBl. Nr. 136/2007 hat die Antidiskriminierungsstelle bei Bedarf, mindestens aber alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht zu erstellen, der von der Oö. Landesregierung dem Oö. Landtag vorzulegen ist.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht gibt Aufschluss über die Tätigkeiten der Oö. Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum April 2007 bis März 2009. Er beinhaltet eine Statistik der durchgeführten Beratungen und informiert über Schwerpunkte der Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit der Oö. Antidiskriminierungsstelle.

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

Der Bericht der Oö. Antidiskriminierungsstelle betreffend den Tätigkeitszeitraum April 2007 bis März 2009 wird in der aus der Beilage ersichtlichen Fassung zur Kenntnis genommen.

Subbeilage

Linz, am 20. Mai 2009

Dr. Fraiss
Obmann

Kiesl
Berichterstatlerin



Oberösterreichische ANTIDISKRIMINIERUNGS- STELLE

2. Tätigkeitsbericht

April 2007 – März 2009



2. Tätigkeitsbericht der Oberösterreichischen Antidiskriminierungsstelle

Einleitung.....	2
I. Beratungen durch die Antidiskriminierungsstelle.....	3
1. Beratungen nach vorgebrachten Diskriminierungsgründen.....	3
2. Beratungen nach Kompetenzbereich	6
3. Beratungen nach Geschlecht.....	7
4. Fallbeispiele	7
5. Resümee der durchgeführten Beratungen	9
II. Präventionsarbeit	9
III. Vernetzungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit	10
IV. Änderungen des Oö Antidiskriminierungsgesetzes	11
V. Persönliche Bemerkungen und Ausblick.....	12
VI. Anhang	
1. Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz	
2. Newsletter der Antidiskriminierungsstelle	
3. Folder der Antidiskriminierungsstelle	

Einleitung

Gem § 14 Abs 8 des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl Nr 50 idF LGBl Nr 136/2007 (Oö ADG) hat die Antidiskriminierungsstelle bei Bedarf, mindestens aber alle drei Jahre einen **Tätigkeitsbericht** zu erstellen, der von der Landesregierung dem Landtag vorzulegen ist. Der erste Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle umfasste den Zeitraum Juni 2005 - März 2007 und wurde am 5. Juli 2007 einstimmig im Oberösterreichischen Landtag beschlossen.

Der Tätigkeitsbericht 2005 - 2007 kann von der Homepage des Landes Oberösterreich heruntergeladen werden (www.land-oberosterreich.gv.at).

Hiermit legt die Antidiskriminierungsstelle **ihren zweiten Tätigkeitsbericht** für den Zeitraum April 2007 - März 2009 vor. Betreffend die Bestimmungen des Oö ADG sowie die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle wird auf die Seiten 3 - 10 des Tätigkeitsberichtes 2005 - 2007 verwiesen.

Die Funktion **der Leiterin/des Leiters** der Antidiskriminierungsstelle wurde von Juni 2007 - August 2007 von **Mag. Dr. Wolfgang Steiner** als interimistischer Leiter und von September 2007 - August 2008 von **Mag. Margot Nazzal** als Karenzvertretung wahrgenommen. Beiden sei dafür herzlich gedankt.

Im Februar 2009 bestellte die Landesregierung **Mag. Katja Breitwieser** für weitere sechs Jahre zur Leiterin der Antidiskriminierungsstelle.

Der Bericht beginnt mit einem Überblick über die **durchgeführten Beratungen**, aufgeschlüsselt nach den unterschiedlichen Diskriminierungsgründen sowie der durchgeführten Beratungen nach Kompetenzbereich und nach Geschlecht. Dem angeschlossen sind einige anonymisierte **Fallbeispiele** aus der Beratung sowie ein **Resümee** der durchgeführten Beratungen aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle.

Die **Präventionsarbeit** stellt neben der Beratung den zweiten Schwerpunkt der Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle dar. Genaueres dazu wird in Kapitel II beschrieben.

Kapitel III widmet sich primär der **Vernetzungsarbeit** mit strategischen Partnern der Antidiskriminierungsstelle.

In Kapitel IV werden durchgeführte sowie geplante **Änderungen** zum Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt.

Nach **persönlichen Bemerkungen** sind dem Bericht als Anhang das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz, der aktuelle Folder der Antidiskriminierungsstelle sowie zwei Beispiele des Newsletters der Antidiskriminierungsstelle beigefügt.

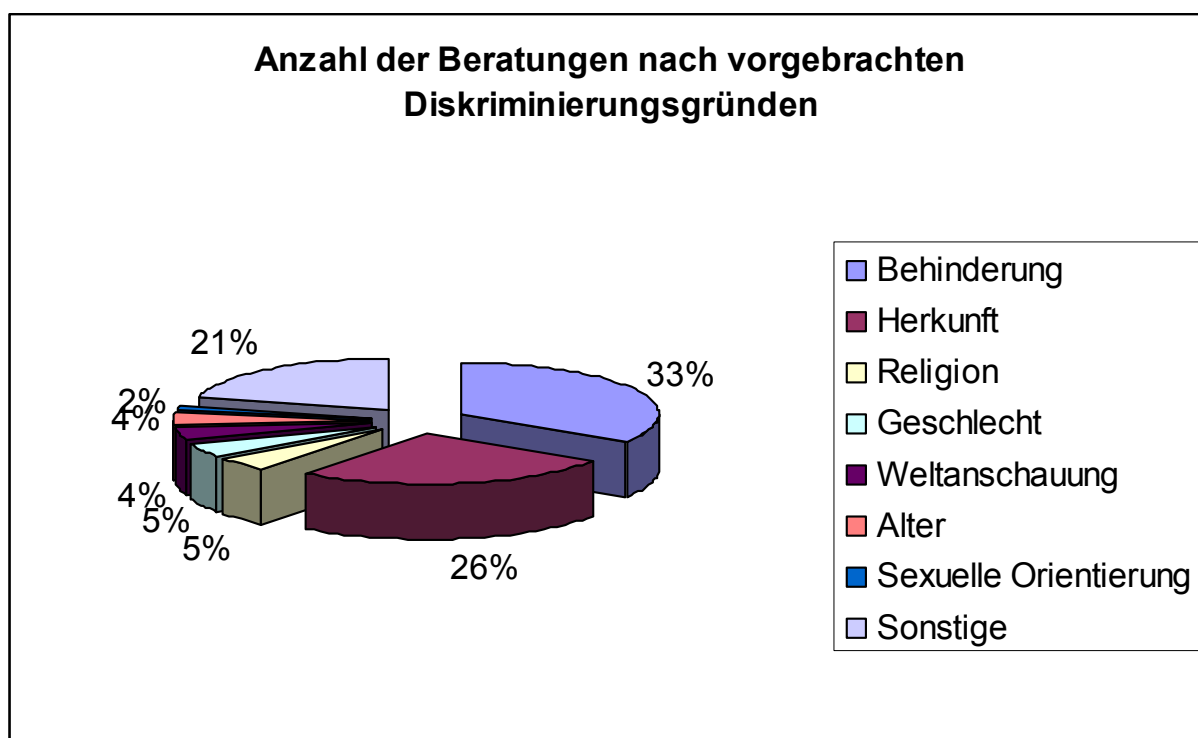
I. Beratungen durch die Antidiskriminierungsstelle

Seit April 2007 wurden **129** neue Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen.

1. Beratungen nach vorgebrachten Diskriminierungsgründen

Die Aufteilung der vorgebrachten Beschwerden - gereiht nach Diskriminierungsgründen - gestaltet sich wie folgt:

Behinderung: 46
 Herkunft: 37
 Religion: 6
 Sexuelle Orientierung: 2
 Weltanschauung: 5
 Alter: 4
 Geschlecht: 6
 Sonstige: 27



In einigen Fällen fühlte sich die Person aus mehreren Gründen diskriminiert.

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2005 - 2007 kann somit ein Anstieg der Beratungsfälle um insgesamt 20 % verzeichnet werden. Wie bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum wurden beim Großteil der herangetragenen Anfragen Diskriminierungen auf Grund der **Herkunft** bzw auf Grund einer **Behinderung** geltend gemacht. Im Unterschied zum Berichtszeit-

2. Tätigkeitsbericht der Oö Antidiskriminierungsstelle

raum 2005 - 2007 wurde diesmal am häufigsten der Diskriminierungsgrund **Behinderung** vorgebracht. Eine Vielzahl dieser Fälle wurde uns vom **Bundessozialamt weitergeleitet**. Das Bundessozialamt stellt die Bescheide aus, womit eine Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl Nr 22/1970 idF BGBl I Nr. 194/1999 festgestellt wird, und fungiert daher oft als erste Anlaufstelle bei Problemfällen in Zusammenhang mit einer Behinderung. In den meisten Fällen ging es hierbei um Probleme am **Arbeitsplatz**, die direkt oder indirekt mit der Behinderung der betroffenen Person zu tun gehabt haben. Es wurden auch Fälle vorgebracht, bei denen die Überprüfung ergeben hat, dass **kein Bezug** zur **Behinderung** der betroffenen Person vorgelegen ist. Neben einer allgemeinen rechtlichen Beratung hat die Antidiskriminierungsstelle gemeinsam mit den Betroffenen nach **sinnvollen und nachhaltigen Interventionsmöglichkeiten** gesucht. Dies ist insofern von besonderer Bedeutung, weil es - insbesondere im Arbeitsbereich - trotz des gesetzlich verankerten Benachteiligungsverbot nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Intervention der Antidiskriminierungsstelle nachteilige Folgen für die betroffene Person haben kann. Auf dieses **Risiko** wurde in der Beratung stets hingewiesen.

Diskriminierungen beim **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, also Fälle in denen es um den **barrierefreien Zugang** zu allgemein zugänglichen Einrichtungen (zB Amtsgebäude, Bibliotheken, Musikschulen etc) geht, wurden vergleichsweise **wenige geltend** gemacht. Dies kann vielleicht darauf zurückgeführt werden, dass bei den Betroffenen noch **kein ausreichendes Bewusstsein** herrscht, auch in Fällen mangelnder Barrierefreiheit eine Beratung der Antidiskriminierungsstelle (oder des Bundessozialamtes) in Anspruch zu nehmen.

Bei den am zweithäufigsten vorgebrachten Anfragen zum Thema "Diskriminierung auf Grund der **Herkunft**" ging es überwiegend um Sachverhalte, die sich **außerhalb des Arbeitsbereiches** abgespielt haben. Beispielhaft seien hier unfreundliche, rassistische Behandlung bei verschiedenen **Behörden**, aber auch bei **privaten Einrichtungen** wie etwa Geschäften aufgezählt.

Auffallend war, dass in mehreren Fällen einem **Verkehrsunternehmen** bzw einem von diesem beauftragten Unternehmen diskriminierendes Verhalten vorgeworfen worden ist.

Mehrmals vorgebracht wurde auch die **Verweigerung des Eintritts in Diskotheken** für Jugendliche mit ausländischem Aussehen. Dies stellt einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot dar, fällt aber nicht in den Anwendungsbereich des Oö ADG, sondern des

2. Tätigkeitsbericht der Oö Antidiskriminierungsstelle

Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes (BGBl I Nr 66/2004 idF BGBl I Nr 98/2008). Mit dem Gleichbehandlungsgesetz des Bundes wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes eingerichtet. Diese ist eine für Diskriminierungen auf Bundesebene zuständige Beratungsstelle und setzt sich aus der **Anwältin** für Gleichbehandlung/Gleichstellung der **Geschlechter** in der **Arbeitswelt**, der **Anwältin** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der **Arbeitswelt** und der **Anwältin/dem Anwalt** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit **in sonstigen Bereichen** und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei **Gütern und Dienstleistungen** zusammen. Angelegenheiten, die an uns herangetragen wurden und den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes betroffen haben, haben wir daher an die zuständige Gleichbehandlungsanwältin/den zuständigen Gleichbehandlungsanwalt weitergeleitet. In den erwähnten Fällen von Diskriminierungen bei einem Verkehrsunternehmen sowie der Weigerung des Einlasses in Diskotheken war dies die Anwältin/der Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit **in sonstigen Bereichen**.

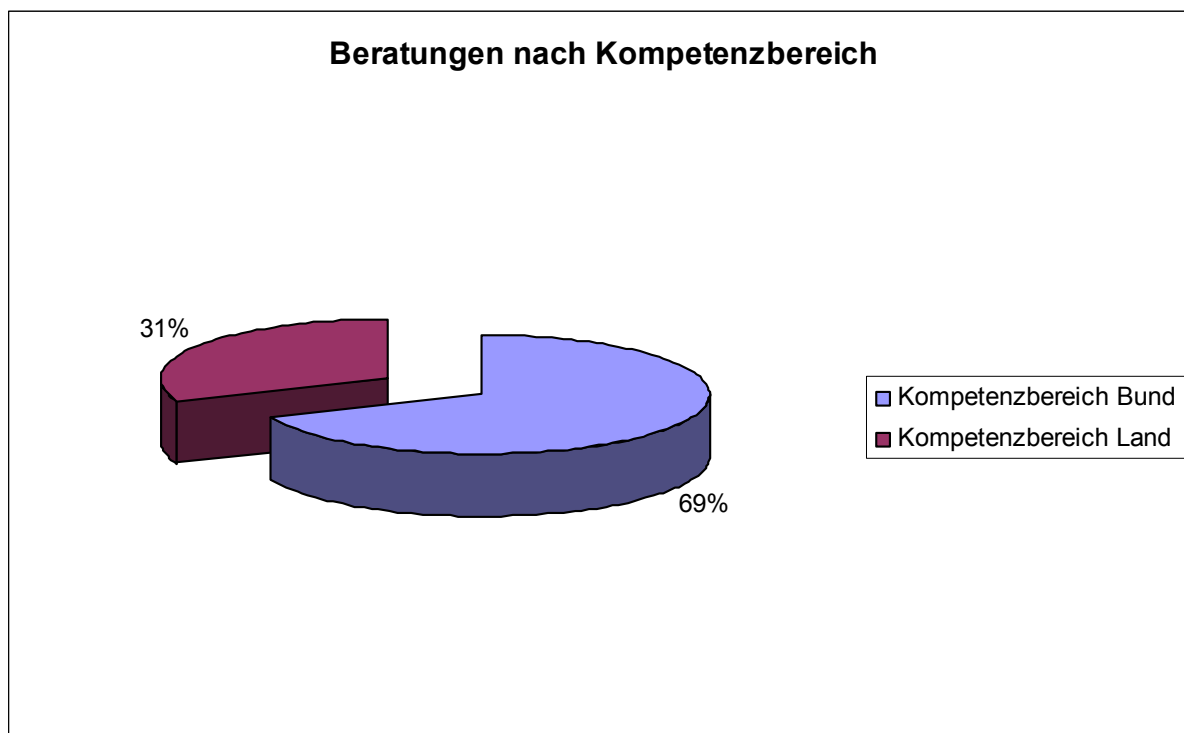
Das Verbot des Einlasses in Diskotheken ist darüber hinaus auch als Verwaltungsübertretung nach dem Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (BGBl I Nr 87/2008) strafbar und wurde von uns daher an die jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden weitergeleitet.

Aufgefallen ist uns auch, dass Beschwerden über rassistische Vorfälle in der **Nachbarschaft** zugenommen haben. Auch in diesen Fällen ist eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle nicht gegeben. Diese Fälle konnten jedoch auch nicht an zuständige Stellen weitergeleitet werden, da es kaum rechtliche Instrumente gegen derartige Belästigungen gibt.

Die anderen Diskriminierungsgründe wurden vergleichsweise seltener vorgebracht. Ein **Fünftel** der Anfragen hat keinen Bezug zu einem Diskriminierungsgrund aufgewiesen.

2. Beratungen nach Kompetenzbereich

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

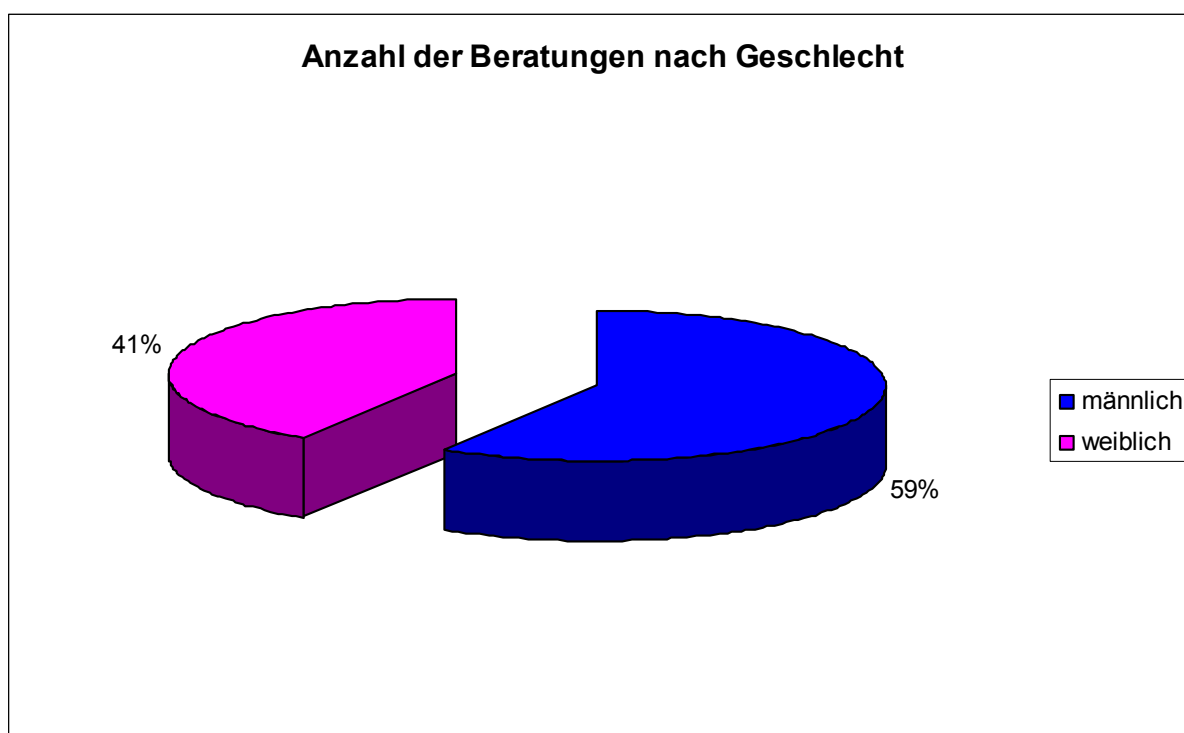


Die Zahl der vorgebrachten Fälle, die den **Kompetenzbereich des Landes Oberösterreich** betroffen haben, ist somit im Vergleich zum Berichtszeitraum 2005 - 2007 um **9 % zurückgegangen**. Wir führen das darauf zurück, dass es uns gelungen ist, innerhalb der Landesverwaltung die **Sensibilisierung** zum Thema Diskriminierung zu **verstärken**. Dies entspricht auch unserer Wahrnehmung, dass auf der anderen Seite die **Anfragen** von Dienststellen **zur Verhinderung von Diskriminierung** im Berichtszeitraum **gestiegen** sind.

Aufgrund der Komplexität der Rechtsmaterie, wurden auch Fälle außerhalb unserer Kompetenz aufgenommen und – soweit möglich – an die **zuständigen Bundesbehörden**, wie zB die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes, das Bundessozialamt, etc **weitergeleitet**. Bei einigen Fällen handelte es sich zwar um unerwünschte, aber rechtlich nicht verpönte Verhaltensweisen. In diesen Fällen musste den Kundinnen und Kunden mitgeteilt werden, dass wegen der gesetzlichen Grundlagen keine Möglichkeiten der Intervention bestehen.

3. Beratungen nach Geschlecht

Im Berichtszeitraum haben sich 53 Personen weiblichen Geschlechts und 76 Personen männlichen Geschlechts an die Antidiskriminierungsstelle gewendet. Dies entspricht in etwa dem Verhältnis zwischen Frauen und Männern, die im Berichtszeitraum 2005 - 2007 die Antidiskriminierungsstelle kontaktiert haben.



4. Fallbeispiele

Eine Beschwerde betraf die **Altersbegrenzung von 65 Jahren** für einen Wahlbeisitzer nach § 3 Abs 4 der Oö Feuerwahlordnung, LGBl Nr 43/1997 idF LGBl Nr 136/2002. Die Prüfung durch die Antidiskriminierungsstelle hat ergeben, dass die **Altersbegrenzung eine sachlich nicht gerechtfertigte Diskriminierung** auf Grund des **Alters** darstellt. Die Antidiskriminierungsstelle hat dies der zuständigen Abteilung beim Amt der Oö. Landesregierung mitgeteilt. Eine entsprechende Änderung der Feuerwahlordnung erfolgte noch nicht, wurde aber in Aussicht gestellt.

Eine **muslimische Beschwerdeführerin** hat sich bei einem Unternehmen um einen Job als Call Center Agentin beworben. Sie bekam vom Unternehmen die Zusage für den Job, wenn sie ihr **Kopftuch ablege**. Die Angelegenheit wurde zuständigkeitshalber an die **Anwältin für**

2. Tätigkeitsbericht der Oö Antidiskriminierungsstelle

die **Gleichbehandlung** ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der **Arbeitswelt** weitergeleitet. Laut dieser stellt der Fall eine **Diskriminierung auf Grund der Religion** dar, da es für das Kopftuchverbot keine sachliche Rechtfertigung gibt. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich das betreffende Unternehmen **entschuldigt** und der Beschwerdeführerin eine neuerliche Bewerbung angeboten. Die Beschwerdeführerin hat das Bedauern dankend zur Kenntnis genommen, war an dem Job allerdings nicht mehr interessiert. Außerdem hat das betroffene Unternehmen bekannt gegeben, dass über den Vorfall auf **Leitungsebene** berichtet werde.

Einer Mitarbeiterin in einer Oö Gemeinde arbeitete in einem **befristeten** Dienstverhältnis. Es wurde ihr bereits seit Jahren versprochen, dass dieses in ein **unbefristetes Dienstverhältnis** umgewandelt werde, sobald die betreffende Planstelle frei werde. Als dies auf Grund einer Kündigung der Fall ist, wurde ihr mitgeteilt, dass ihr befristetes Dienstverhältnis doch nicht in ein unbefristetes Dienstverhältnis verlängert werde. Als Begründung wurde angeführt, dass sie auf Grund eines Feststellungsbescheides des Bundessozialamtes zum Kreis der **begünstigten Behinderten** zähle. Diese Begründung stellt eine **Diskriminierung auf Grund einer Behinderung** dar. Der betroffenen Mitarbeiterin wurde stattdessen eine neue Tätigkeit in der Gemeinde angeboten, bei welcher sie wiederum einen befristeten Dienstvertrag erhielt. Die Antidiskriminierungsstelle hat die Dame zum Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung beraten. Gemeinsam wurden **mehrere Interventionsmöglichkeiten** erarbeitet. Die Mitarbeiterin wünschte schlussendlich keine direkte Intervention durch die Antidiskriminierungsstelle, da sie negative Konsequenzen befürchtete.

Aufgrund einer Beschwerde, dass ein neu errichtetes Lokal **nicht barrierefrei** zugänglich ist, hat die Antidiskriminierungsstelle Kontakt mit der **Gemeinde** aufgenommen, die den entsprechenden **Baubescheid** ausgestellt hat. Die Überprüfung durch die Antidiskriminierungsstelle sowie die Aufsichtsbehörde beim Amt der Oö Landesregierung hat ergeben, dass bei der Ausstellung des Baubescheides durch die Gemeinde § 27 des Oö Bautechnikgesetzes, LGBl Nr 67/1994 zuletzt geändert durch LGBl Nr 103/1998 nicht im Sinne der Barrierefreiheit ausgelegt worden ist. Die Gemeinde hat zugesagt, die relevante Bestimmung zukünftig im Sinne der Barrierefreiheit auszulegen.

5. Resümee der durchgeführten Beratungen

In **38** der unter den Kompetenzbereich des Landes Oberösterreich fallenden Angelegenheiten war nach Beurteilung durch die Antidiskriminierungsstelle, die keine behördliche Kompetenz hat, ein **Tatbestand nach dem Oö ADG nicht verwirklicht** bzw wünschten die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer **keine weitere Intervention**.

In **2** der unter den Kompetenzbereich des Landes Oberösterreich fallenden Angelegenheiten konnte durch **Vermittlung der Antidiskriminierungsstelle** eine für die Beteiligten **zufriedenstellende Lösung** gefunden werden.

In **2** der unter den Kompetenzbereich des Landes Oberösterreich fallenden Angelegenheiten war nach Beurteilung der Antidiskriminierungsstelle **eine Diskriminierung** gegeben.

Wie bereits oben ausgeführt, hat die Antidiskriminierungsstelle zahlreiche Fälle zuständigkeitshalber an die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** des Bundes weitergeleitet. In einem derartigen Fall hat es ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission gegeben, in welchem eine **Diskriminierung durch eine in Oberösterreich ansässige juristische Person festgestellt** worden ist.

II. Präventionsarbeit

Die Präventionsarbeit stellt einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle dar. Durch **Sensibilisierung** für die Themenbereiche Antidiskriminierung und Gleichbehandlung sollen potentielle Diskriminierungen bereits im Vorfeld verhindert werden. Unter Sensibilisierung wird einerseits die Information über die Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts, insbesondere über interessante **Entscheidungen** der österreichischen **Gerichte** sowie des Europäischen Gerichtshofs, verstanden. Gesetze allein sind aber nicht imstande, Klischees und Vorurteile zu ändern. Andererseits ist es daher aus unserer Sicht genauso wichtig, **Überzeugungsarbeit** in Hinblick auf Hintergründe und Motivation der Gleichbehandlungsgesetzgebung zu leisten. Das bedeutet für uns zB die Zielsetzungen hervorzuheben, die zur Gleichbehandlungsgesetzgebung geführt haben. Hier gilt es zu unterstreichen, dass Antidiskriminierung und Gleichbehandlung **kein Selbstzweck** sind, sondern langfristig zum **Nutzen** aller Beteiligten gelangen sollen.

Instrumente unserer Präventionsarbeit waren **Beratungen, Vorträge** und **Schulungen** sowohl für Führungskräfte des Landes Oberösterreich als auch für Personalvertreterinnen und

Personalvertreter. Außerdem haben wir für die oberösterreichische Landesverwaltung im November 2008 einen **Newsletter** eingerichtet, der quartalsmäßig erscheint und im Sinne der oben angeführten Präventionsarbeit über interessante Themen der Antidiskriminierungsstelle berichtet. Die ersten beiden Newsletter sind diesem Bericht als Beilage hinzugefügt.

III. Vernetzungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

Im Berichtszeitraum haben wir die Zusammenarbeit mit anderen ähnlich gelagerten **verwaltungsinternen Einrichtungen** wie der zB der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Konfliktbeauftragten, der Koordinationsstelle für Integration sowie der Behindertenvertrauensperson verstärkt. Einerseits hat es einen laufenden **Erfahrungsaustausch** mit diesen Beratungsstellen gegeben, um Synergien zu nutzen und Doppelgleisigkeiten zu vermeiden. Über **gemeinsame Veranstaltungen** vor unterschiedlichen Zielgruppen haben wir außerdem versucht, die Angebote und Leistungen der unterschiedlichen Einrichtungen vorzustellen und die verschiedenen Kompetenzen aufzuzeigen.

Während im vergangenen Berichtszeitraum der Schwerpunkt der verwaltungsinternen Öffentlichkeitsarbeit beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung gelegen ist, hat die Antidiskriminierungsstelle in diesem Berichtszeitraum die 3 oberösterreichischen **Magistrate** besucht und dort ihr Angebot vorgestellt. Außerdem haben wir Kontakt mit der **Oö Gesundheits- und Spitals-AG** aufgenommen, um auch in diesem Bereich das Antidiskriminierungsgesetz bekannt zu machen.

Da in 70 % der herangetragenen Fälle eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle nicht gegeben war, war die Kooperation mit anderen **externen Gleichbehandlungseinrichtungen**, vor allem dem **Bundessozialamt** und der **Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes**, besonders wichtig. Das **Ergebnis einer Überprüfung** zB nach dem **Gleichbehandlungsgesetz** oder dem **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** kann auch für das Land Oberösterreich und die oberösterreichischen Gemeinden von **Relevanz** werden; nämlich in jenen Fällen, in welchen eine **Diskriminierung** durch eine natürliche oder juristische Person festgestellt wird, die vom **Land** Oberösterreich oder einer oberösterreichischen **Gemeinde gefördert** wird. § 17 des Oö ADG sieht vor, dass **Förderungen** des Landes und der Gemeinde nur für natürliche und juristische Personen vorzusehen sind, die das Diskriminierungsverbot und das Benachteiligungsverbot **beachten**. In derartigen Fällen ist es Aufga-

2. Tätigkeitsbericht der Oö Antidiskriminierungsstelle

be der Fördergeberinnen und Fördergeber, Maßnahmen zur Einhaltung der Förderbestimmungen einzuleiten.

Im Bereich der ethnischen Herkunft und Behinderung gibt es viele **engagierte Nichtregierungsorganisationen**, die eine umfassende Beratung - also über den Diskriminierungsbereich hinausgehend - anbieten. Die Erfahrung hat gezeigt, dass vor allem Personen, die sich auf Grund der ethnischen Herkunft diskriminiert fühlen, sich als erstes an diese Einrichtungen wenden. Offensichtlich besteht immer noch eine bestimmte "**Schwellenangst**", eine staatliche Einrichtung zu kontaktieren. Unserer Einschätzung nach wird in einer Vielzahl dieser Fälle die Nichtregierungsorganisation selbst aktiv und versucht die Angelegenheit zu klären.

Am Ende des Berichtszeitraumes konnte jedoch eine **steigende Tendenz** festgestellt werden, dass Personen von einer Nichtregierungsorganisation an die Antidiskriminierungsstelle weitergeleitet wurden. Dies kann als Zeichen dafür angesehen werden, dass es gelingt, das **Vertrauen** der Nichtregierungsorganisationen **zu gewinnen**.

Im Februar 2009 wurde der neue **Folder** der Antidiskriminierungsstelle in den Sprachen deutsch, englisch, bosnisch, serbisch, kroatisch und türkisch herausgegeben und nach einer Bedarfsüberprüfung sowohl verwaltungsintern als auch an unsere Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner verteilt.

IV. Änderungen des Oö Antidiskriminierungsgesetzes

Im Zuge der Landarbeitsordnungs-Novelle 2007, LGBl Nr 136/2007, wurde das Antidiskriminierungsgesetz im November 2007 novelliert. Mit dieser Novelle wurde das **Diskriminierungsverbot von Menschen mit Behinderungen** im Bereich des **Landarbeiterrechts** verankert, womit die entsprechenden grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes umgesetzt wurden. Für das vorzusehende außergerichtliche **Schlichtungsverfahren**, das seitens des Bundes beim Bundessozialamt angesiedelt wurde, wurde analog die **Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle** festgelegt.

Im Berichtszeitraum hat es kein derartiges Schlichtungsverfahren bei der Antidiskriminierungsstelle gegeben.

Mit der Landarbeitsordnungs-Novelle 2007 erfolgte außerdem eine legislative Anpassung im Bereich des **Benachteiligungsverbot**es (siehe dazu grundsätzlich S 9 des Tätigkeitsberichtes 2005 - 2007). Nach der nunmehrigen Neuformulierung werden nicht mehr nur die be-

schwerdeführenden Personen selbst, sondern auch solche Personen, die sich lediglich an Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beteiligen, vor Benachteiligungen geschützt. Es sind dies typischerweise **Zeugen** aber auch **Personen**, die im Zuge des Verfahrens sonstigen **Beistand** leisten, und die deshalb Benachteiligungen als Reaktion auf die Beschwerde oder die Verfahrenseinleitung zu befürchten haben.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung war eine **weitere Novelle** zum Antidiskriminierungsgesetz in Arbeit. Neben einigen **terminologischen Anpassungen** soll mit dieser Novelle ein Urteil des Obersten Gerichtshofes zum Thema **diskriminierende Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen** umgesetzt werden. Konkret geht es um die Klarstellung, dass auch bei diskriminierender Nichtverlängerung von **befristeten Dienstverhältnissen** die Sanktionen des Antidiskriminierungsgesetzes zur Anwendung kommen. Außerdem soll mit der Novelle klargestellt werden, dass ein **immaterieller Schadenersatzanspruch** auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht.

V. Persönliche Bemerkungen und Ausblick

Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle ist es unter anderem, bei **Hinweisen von Diskriminierungen** aktiv zu werden und die betroffene Dienststelle bzw Person zur Abklärung der Sachlage mit dem Diskriminierungsvorwurf zu konfrontieren. Dass dies für die Beteiligten eine **unangenehme Situation** darstellen kann, liegt in der Natur der Sache. Dass ein Kontakt mit der Antidiskriminierungsstelle etwas ist, das auf den ersten Blick als unerwünscht erscheint und deswegen zu vermeiden gilt, ebenfalls. Wir möchten daher nochmals den **Beratungscharakter der Antidiskriminierungsstelle** betonen. Sollte eine Angelegenheit diskriminierungsrechtlich bedenklich sein, ist es unser Anliegen, gemeinsam eine **rechtlich haltbare Lösung** im Sinne der Beteiligten zu erarbeiten. Darüber hinaus sind wir, wie in Kapitel III erörtert, in weiten Bereichen durch unterschiedliche Maßnahmen **präventiv tätig** und versuchen auf diese Weise, die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der Landesverwaltung in positiver Weise zu unterstützen und zu beraten. Im Berichtszeitraum konnte erfreulicherweise eine **steigende Tendenz** festgestellt werden, dass Dienststellen dieses **Angebot** der Antidiskriminierungsstelle **annehmen** und "Berührungsängste" zur Antidiskriminierungsstelle abgebaut werden.

Die **Zunahme der Beratungsfälle insgesamt** zeigt, dass der Bekanntheitsgrad der Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum **gestiegen** ist. Wir hoffen, durch die Auflage unserer mehrsprachigen Informationsfolder sowie deren Verteilung über unsere Kooperationspartne-

2. Tätigkeitsbericht der Oö Antidiskriminierungsstelle

rinnen und Kooperationspartner, das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle in Oberösterreich noch bekannter zu machen.

Immer wieder sind wir aber auch mit **Kritik am Antidiskriminierungsgesetz** konfrontiert, dass dieses **zahnlos** sei, da es bei vielen Fällen von Diskriminierung nicht greife. Die vorgelegte Statistik zeigt, dass das Antidiskriminierungsgesetz tatsächlich aus kompetenzrechtlichen Gründen in über **50% der herangetragenen Fälle nicht** zur Anwendung kommt. Nicht richtig ist jedoch, es daher als zahnlos bezeichnen. Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet nämlich nicht nur Diskriminierungen innerhalb der Kompetenz des Landes und der Gemeinden, sondern regelt auch deren **Fördervergabe** unter antidiskriminierungsrechtlichen Gesichtspunkten. Konkret sprechen wir damit das in § 17 Oö ADG verankerte **Verbot** des Landes und der Gemeinden an, natürliche und juristische Personen zu **fördern**, die diskriminieren. Da die Fördervergabe im Rahmen der **Privatwirtschaftsverwaltung** erfolgt, kommt dieses Förderungsverbot auch dann zur Anwendung, wenn der diskriminierungsrelevante **Grundsachverhalt** in der Kompetenz des Bundes gelegen ist. **Bei der Fördervergabe** können daher auch Diskriminierungen sanktioniert werden, die außerhalb der Zuständigkeit des Landes erfolgt sind. Bei den von uns bisher durchgeführten Beratungen zu diesem Themenbereich hat sich gezeigt, dass die **meisten Fördergeberinnen und Fördergeber** diese Förderungsbestimmung **sehr ernst** nehmen. Die weitere Sensibilisierung der Fördergeberinnen und Fördergeber des Landes und der Gemeinden zu § 17 Oö ADG ist ein wichtiges Anliegen der Antidiskriminierungsstelle für ihre zukünftige Arbeit.

Das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen, Wertvorstellungen, Bedürfnisse und Lebensweisen in der Landesverwaltung, aber auch im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern wird auch in Zukunft eine **große Herausforderung** darstellen. Die Antidiskriminierungsstelle hofft auch den nächsten Jahren ihren Beitrag zu einem **friedlichen und gedeihlichen Miteinander in Oberösterreich** leisten zu können.

**Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der rassischen oder ethnischen Herkunft,
der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung
(Oö. Antidiskriminierungsgesetz – Oö. ADG)**

**StF: LGBl.Nr. 50/2005
idF: LGBl.Nr. 136/2007**

**I. ABSCHNITT
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**§ 1
Diskriminierungsverbot**

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

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

von natürlichen Personen aus Gründen der "Rasse" oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung sowie die Anstiftung einer Person zu einer solchen Diskriminierung oder Belästigung verboten.

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

**§ 2
Geltungsbereich**

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

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

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

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

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

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

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

**§ 3
Ausnahmebestimmungen**

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

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

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

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

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

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

1. Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das 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

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots Rechte gemäß Abs. 1 wahrnehmen oder

2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,

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

2. UNTERABSCHNITT

RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ FÜR BEWERBERINNEN UND BEWERBER SOWIE BEDIENSTETE

§ 9

Begründung und Beendigung eines Dienstverhältnisses; beruflicher Aufstieg

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

1. ein Dienstverhältnis nicht begründet worden,

2. ein Bediensteter oder eine Bedienstete nicht beruflich aufgestiegen oder

3. ein Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig beendet worden,

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

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

(3) Anstelle der Leistung von angemessenem Schadenersatz ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrags oder einer Klage der oder des betroffenen Bediensteten nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

§ 10

Festsetzung des Entgelts

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 1 im Zusammenhang mit der Festsetzung des

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

§ 11

Gleiche Arbeitsbedingungen, Dienstaus- und Fortbildungsmaßnahmen und Sozialleistungen

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

§ 12

Belästigung

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

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

§ 13

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 9 Abs. 1 Z. 1 und von vertraglich Bediensteten oder Lehrlingen nach den §§ 9 Abs. 1 Z. 2 und 3 und 12 Abs. 2 gegenüber dem Land oder der Gemeinde sind zunächst binnen drei Monaten (im Fall des § 12 Abs. 2 binnen sechs Monaten) beim Land oder bei der Gemeinde schriftlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 9 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber bzw. die oder der vertraglich

Bedienstete oder Lehrling schriftlich Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme bzw. des beruflichen Aufstiegs oder von der Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Kommt der Bewerberin oder dem Bewerber bzw. der oder dem vertraglich Bediensteten oder Lehrling binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung beim Land oder der Gemeinde eine Äußerung über ihr oder sein Begehren nicht zu oder wird innerhalb dieser Frist der Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt, so kann der Anspruch binnen drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Kündigung oder Entlassung der oder des vertraglich Bediensteten oder Lehrlings nach § 9 Abs. 1 Z. 3 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 10 und 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

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

(3) Die Beamtin oder der Beamte bzw. die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte kann innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheids den Schadenersatzanspruch nach den §§ 9 und 12 Abs. 2 beim zuständigen Gericht mittels Klage geltend machen. Mit der rechtzeitigen gerichtlichen Geltendmachung tritt die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend den Schadenersatzanspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach außer Kraft. Bei Zurücknahme der Klage wird der Bescheid nicht wieder wirksam.

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

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

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

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

(7) Bedienstete, die

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots Rechte gemäß Abs. 1 bis 5 wahrnehmen oder
2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten. (Anm: LGBl.Nr. 136/2007)

IV. ABSCHNITT MIT DER ANTIDISKRIMINIERUNG BEFASSTE INSTITUTIONEN; BESONDERE MASSNAHMEN

§ 14 Antidiskriminierungsstelle

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

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

(3) (Verfassungsbestimmung) Die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist bei der

Besorgung dieser Angelegenheiten an keine fachlichen Weisungen gebunden.

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

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

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

Diese Aufgaben sind von der Leiterin oder vom Leiter der Antidiskriminierungsstelle vorrangig gegenüber anderen dienstlichen Verpflichtungen wahrzunehmen.

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

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

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

§ 15 Sozialer Dialog; Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haben

1. die Landesregierung den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,

2. der zuständige Dienstgeber geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Gemeinde und Gemeindebediensteten zu treffen und

3. das Land geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Land, Gemeinden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

§ 16

Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen

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

(2) Abs. 1 lässt die Zulässigkeit der Abstandnahme des Dienstgebers von einer Einstellung, der Veranlassung eines bestimmten dienstlichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eines oder einer Bediensteten unberührt, wenn die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht befähigt oder nicht verfügbar ist.

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

§ 17

Förderungen

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

V. ABSCHNITT SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 18

Strafbestimmungen

Personen, die den Bestimmungen der §§ 1, 8 Abs. 4 oder 13 Abs. 7 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z. 3 EGVG oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 7.000 Euro zu bestrafen.

§ 19

Eigener Wirkungsbereich

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

§ 20

Übergangsbestimmungen

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

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

§ 21

In-Kraft-Treten

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

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Präsidium
Antidiskriminierungsstelle
4021 Linz • Klosterstraße 7
Tel: (+43 732) 77 20-117 37
Fax: (+43 732) 77 20-116 21
E-Mail: as.post@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Antidiskriminierungsstelle

Newsletter Nr. 1 - November 2008

Diskriminierungsschutz gilt auch für Angehörige

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir freuen uns, die erste Ausgabe unseres Newsletters vorstellen zu dürfen. Sie können unseren Newsletter über das **Intranet** (Organisation → Amt der Oö Landesregierung → Direktion Präsidium → Abteilung Präsidium → Services) oder **telefonisch** (0732 7720 11 7 37) bestellen.

Die Antidiskriminierungsstelle ist eine **Serviceeinrichtung** zur Verhinderung von Diskriminierung. Wir informieren und sensibilisieren in den Themenbereichen **Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**. Darüber hinaus **beraten wir Personen**, die sich diskriminiert fühlen, über Möglichkeiten der Rechtsverfolgung und der Rechtsdurchsetzung.

Mit diesem Newsletter, welcher quartalsmäßig erscheint und an die Direktionen des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung, an die Magistrate und an die Bezirkshauptmannschaften adressiert ist, wollen wir dem steigenden Bedarf nach Information in dieser komplexen Rechtsmaterie nachkommen. Wir werden auf **interessante gerichtliche Entscheidungen** hinweisen sowie über **Schwerpunkte der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle** berichten.

Einen Überblick insbesondere über das Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz aber auch über das Antidiskriminierungsrecht des Bundes finden Sie im Tätigkeitsbericht der Oö Antidiskriminierungsstelle Juni 2005 bis März 2007 (<http://www.land-oberoesterreich.gv.at>) auf den Seiten 3-11. Unser erster Newsletter widmet sich einer jungen Entscheidung des EuGH (Rs Coleman, C-306/06) zum Thema Diskriminierung durch Assoziierung.



AntidiskriminierungsStelle

EuGH: Diskriminierungsschutz der Beschäftigungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78 EG) gilt auch für Angehörige

Ein englisches Arbeitsgericht hatte die Klage einer Sekretärin zu entscheiden, die - **da sie einen behinderten Sohn zu pflegen hat** - an ihrer Arbeitsstelle **diskriminiert wurde**.

Das Gericht stellte an den Europäischen Gerichtshof ua folgende Vorabentscheidungsfrage:

„Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer **weniger günstig behandelt**, als er andere Arbeitnehmer behandelt oder behandeln würde, und feststeht, dass der Grund für die Behandlung des Arbeitnehmers darin liegt, dass **dieser einen Sohn mit Behinderung hat, den er betreut**, stellt diese Behandlung dann eine unmittelbare Diskriminierung dar, die den durch die Richtlinie 2000/78 festgelegten Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt?“

Der EuGH stellte klar, dass das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die **diskriminiert oder belästigt werden, da sie für einen behinderten Angehörigen Versorgungspflichten** übernehmen, können sich auf das **Diskriminierungsverbot** berufen.

Der EuGH begründet seine Auffassung mit dem **Zweck** der Richtlinie, der auf die **Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung aus Gründen der Behinderung in Beschäftigung und Beruf** gerichtet sei. Das Diskriminierungsverbot gelte nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in der Richtlinie genannten verpönten Merkmale. Eine enge Auslegung der Richtlinie dahingehend, ihre Anwendung auf Personen zu beschränken, die selbst behindert sind, würde dieser Richtlinie einen großen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit nehmen und den Schutz, den sie gewährleisten soll, mindern.

Wir gehen daher davon aus, dass diese Interpretation der Richtlinie auch in Fällen von Diskriminierung durch Assoziierung im Zusammenhang mit den anderen Diskriminierungsgründen ethnische **Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung** zur Anwendung kommen wird. Im konkreten Fall handelt es sich um eine Mutter – das Urteil lässt offen, wie weit die Assoziierung ausgelegt werden soll

Das bedeutet, dass der Diskriminierungsschutz auch für Personen gelten wird, die diskriminiert werden, weil sie mit einer Person bestimmter Herkunft, Religion, Weltanschauung, etc in Verbindung stehen.

Auch das **Oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz** wird daher in Zukunft im Sinne dieses Urteiles auszulegen sein.

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Präsidium
Antidiskriminierungsstelle
4021 Linz • Klosterstraße 7
Tel: (+43 732) 77 20-117 37
Fax: (+43 732) 77 20-116 21
E-Mail: as.post@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Antidiskriminierungsstelle

Newsletter Nr. 2 - Jänner 2009

Nichtdiskriminierende Sprache

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im 2. Newsletter sollen vor dem Hintergrund des Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes ein paar Überlegungen in Hinblick auf **wertschätzenden Sprachgebrauch** angestellt werden.

Wertschätzenden Sprachgebrauch

Einleitend **3 Gedanken** zu wertschätzender, nichtdiskriminierender Sprache. Dem angeschlossen wird die Darstellung der Rechtslage nach dem Antidiskriminierungsgesetz.

Die Sprache ist das wichtigste Verständigungsmittel der Menschen. Sie spielt in allen Lebensbereichen eine zentrale Rolle. Die Sprache dient aber nicht nur der Verständigung, sie drückt wesentlich mehr aus:

1. Sprache und Sprachverhalten sind immer in gesellschaftliche Prozesse eingebunden. Sprache **widerspiegelt Wert- und Normvorstellungen der jeweiligen Gesellschaft**, der jeweiligen Organisation, in der sie verwendet wird. Der öffentlichen Verwaltung kommt hier eine besondere Vorbildfunktion zu.
2. Die Sprache widerspiegelt aber nicht nur gesellschaftliche Gegebenheiten, sondern sie kann auch dazu beitragen, **gewisse Sachverhalte zu untermauern**, zu zementieren, indem sie die vorherrschenden Bilder und Normen bestätigt und unterstützt. Wenn zB ein/e Mitarbeiter/in in der



Fremdenabteilung eines Amtes - nach der Art ihrer Tätigkeit gefragt - antwortet: "Ich arbeite seit 20 Jahren mit kriminellen Ausländern", kann daraus nicht nur ein klares Werturteil einer Abteilung, einer Organisation abgelesen werden. Es wird aber auch ein bestehendes Vorurteil bestärkt.

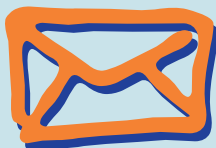
3. Wertschätzende Umgangsformen beinhalten, dass jedermann Mitmenschen in der gleichen Weise behandelt, wie sie/er es umgekehrt von ihnen erwartet. **"Was Du nicht willst, das man Dir tu, das füg auch keinen anderen zu"**.

Unter bestimmten Voraussetzungen stellt das Gebrauchen einer nicht wertschätzenden Sprache ein nach dem **Oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetz verbotenes Verhalten**, eine Belästigung, dar. Und zwar dann, wann einer Person gegenüber im Zusammenhang mit den nach dem Gesetz verbotenen Gründen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlecht ein Verhalten gesetzt wird, das geeignet ist, die Würde dieser Person zu verletzen und für diese Person unangebracht und unerwünscht ist. Als Beispiele hierfür können rassistische oder sexistische Bemerkungen, Lustigmachen/Hänseln über Behinderungen, bestimmte sexuelle Orientierungen etc angeführt werden. Das belästigende Verhalten stellt eine **Dienstpflichtverletzung** der belästigenden Person dar sowie jener/jenes Vorgesetzten, die/der zur Belästigung anstiftet bzw diese duldet. Der von der Belästigung betroffenen Person räumt das Gesetz einen **Schadenersatzanspruch** gegen die belästigende Person ein.

Nicht immer ist es auf den ersten Blick erkennbar, dass ein gewisses Sprachverhalten für andere verletzend sein kann.

Eine **empfehlenswerte Broschüre** des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gibt Denkansätze für alle, die Wörter bewusst wählen wollen. Diese kann unter folgendem Link heruntergeladen werden <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Downloads/Publikationen/Arbeitsrecht/default.htm>

Wie ist die Antidiskriminierungsstelle **ERREICHBAR?**



BÜRO

Antidiskriminierungsstelle

beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung
Landhaus • Klosterstraße 7 • Erdgeschoß,
Zimmer 17 • 4021 Linz

TELEFON

Telefon (0732) 7720 – 11 737
Telefax (0732) 7720 – 11 621

MAIL

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

>> Wir beraten
und unterstützen
Sie gerne! <<

PERSÖNLICHE BERATUNG

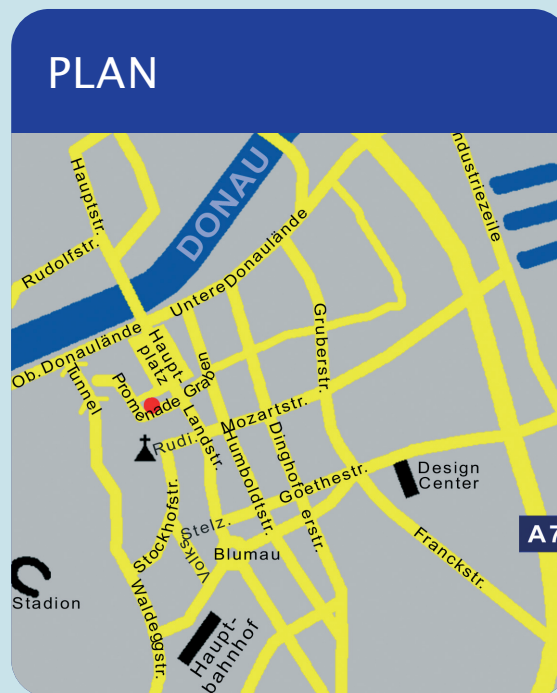
Mo, Di, Fr 9 bis 12 Uhr
sowie nach Vereinbarung

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: BTS / Treffling
Layout: Stefanie Roitinger, Abteilung Presse / DTP-Center [2009188]

3. Auflage • Jänner 2009



ANFAHRTSTIPPS

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

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, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechts. 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,**
- **des Geschlechts**

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

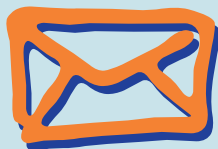
Wir begutachten Gesetzes- und Verordnungsentwürfe.

EMPFEHLUNGEN

Wir legen Empfehlungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot vor.



HOW CAN YOU CONTACT



THE ANTI-DISCRIMINATION OFFICE?

OFFICE

Anti-Discrimination Office

at the Office of the Upper Austrian Provincial Government
Government Building • Klosterstrasse 7 •
Ground floor, room 17 • A-4021 Linz

TELEPHONE

Phone +43 (0) 732 7720 – 11 737

Fax +43 (0) 732 7720 – 11 621

MAIL

as.post@ooe.gv.at

www.land-oberoesterreich.gv.at

>> We're here to advise and help you! <<

INDIVIDUAL COUNSELLING

Mon, Tue, Fri 9 a.m. to 12 a.m.
and by arrangement.

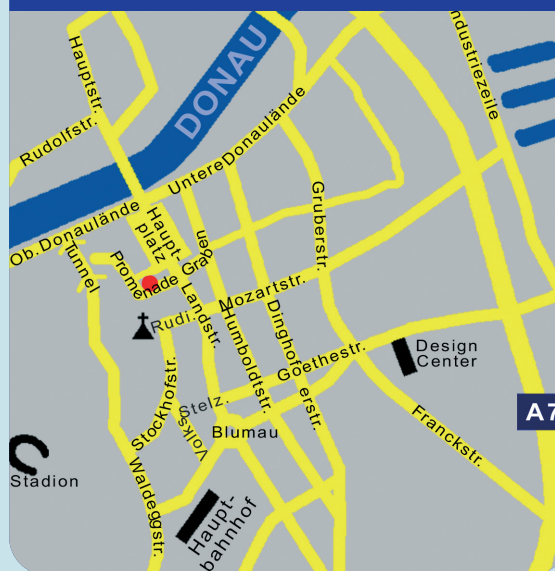
Please make an appointment by telephone.

IMPRINT

Media owner and publisher: Province of Upper Austria,
Anti-Discrimination Office • Government Building • A-4021 Linz •
E-mail: as.post@ooe.gv.at • www.land-oberoesterreich.gv.at
Contents: Katja Breitwieser • Print: BTS / Treffling
Layout: Stefanie Roitinger, press office / DTP centre [2009188]

3rd edition • Jänner 2009

MAP



HOW TO GET HERE

Information on travelling by bus or train can be obtained from:

Upper Austrian Transport Association •

www.fahrplanooe.at

Linz Public Transport • www.linzlinien.at

Train timetables • www.oebb.at

Other timetables • www.vcoe.at/links

Upper Austrian ANTI-DISCRIMINATION OFFICE

- ⇒ independent and autonomous
- ⇒ absolute confidentiality
- ⇒ free service



X FOREWORD

No room for discrimination

Upper Austria will not accept discrimination. In its constitution, the province of Upper Austria explicitly pledges to ensure equal treatment and equal opportunities for all people on the basis of fundamental rights, and in particular the prohibition of any kind of discrimination. A specific provincial law, the Upper Austrian Anti-Discrimination Law, underlines the topic's particular importance at the provincial level.

The law prohibits any discriminatory treatment of people for reasons of their ethnic origin, religion, lifestyle, disabilities, age, sexual orientation or gender. Violations of the discrimination

prohibition are subject to prosecution.

We cannot allow discrimination to be trivialised or hushed up. Its victims need statutory protection, as well as guidance, counselling and support, in order to be able to exercise their rights. The Anti-Discrimination Office fulfils an essential mission in this respect. People who feel discriminated against for the reasons listed above can seek help from the Anti-Discrimination Office for free and in absolute confidentiality.



Dr. Josef Pühringer
Provincial Governor



WHAT DOES THE UPPER AUSTRIAN ANTI-DISCRIMINATION LAW PROHIBIT?



The Upper Austrian Anti-Discrimination Law prohibits any discrimination or harassment for reasons of

- **ethnic origin,**
- **religion,**
- **lifestyle,**
- **any disability,**
- **age,**
- **sexual orientation,**
- **gender**

in matters that are regulated by the Province of Upper Austria or by an Upper Austrian municipality.

WHO IS THE ANTI-DISCRIMINATION OFFICE RESPONSIBLE FOR?



The Anti-Discrimination Office is responsible for all persons who feel discriminated against in a matter regulated by the Province of Upper Austria or by an Upper Austrian municipality. For more information on the Anti-Discrimination Law, go to

www.land-oberoesterreich.gv.at

WHAT SERVICES DOES THE ANTI-DISCRIMINATION OFFICE PROVIDE?



COUNSELLING

We will advise and inform you free of charge and on an anonymous basis about the means of prosecution under the Upper Austrian Anti-Discrimination Law.

SOCIAL DIALOGUE

We foster and promote contacts with the non-governmental organisations competent for the subject matter.

EXPERT OPINIONS

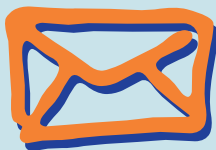
We render expert opinions on draft laws and ordinances.

RECOMMENDATIONS

We submit recommendations for independent investigations in the context of the discrimination prohibition.



Kako možete
najlakše



DOĆI DO NAS?

NAŠ URED

Antidiskriminierungsstelle

pri Uredu Pokrajinske vlade

Gornje Austrije

Landhaus • Klosterstraße 7 • prizemlje,
soba 7 • 4021 Linz

TELEFON

Telefon (0732) 7720 – 11 446

Telefax (0732) 7720 – 11 621

MAIL

as.post@ooe.gv.at

www.land-oberoesterreich.gv.at

>> Rado ćemo
Vam pružiti savjet i
podršku! <<

OSOBNOM SAVJETOVANJE

pon, uto, pet od 9 do 12 sati i

prema dogovoru

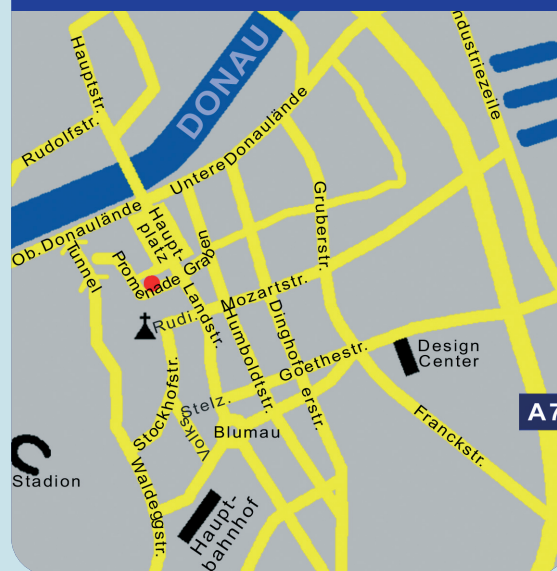
Molimo da prethodno nazovete i ugovorite termin.

IMPRESUM

Vlasnik i nakladnik: Pokrajina Gornja Austrija,
Antidiskriminierungsstelle • Landhaus • 4021 Linz •
E-mail: as.post@ooe.gv.at • www.land-oberoesterreich.gv.at
Sadržaj: Mr.^a Katja Breitwieser • Tisak: BTS / Treffling
Layout: Stefanie Roitinger, Odjel za tisak / DTP-Center [2009188]
Kroatisch

2. izdanje • Jänner 2009

PLAN



DOLAZAK JAVNIM PRIJEVOZOM

Informacije za dolazak autobusom ili
vlakom možete naći na sljedećim internet
stranicama

Oö Verkehrsverbund • www.fahrplanooe.at

Linz Linien • www.linzlinien.at

Vozni red vlakova • www.oebb.at

Ostala prijevozna sredstva •

www.vcoe.at/links

Gornjoaustrijska ANTIDISKRIMINACIJSKA SLUŽBA

- neovisno i autonomno
- apsolutno povjerljivo
- besplatna usluga





PREDGOVOR

Nema mjesta
diskriminaciji

Diskriminacija se u Gornjoj Austriji ne tolerira. Pokrajina Gornja Austrija opredijelila se u svom ustavu izričito za jednak tretman i jednakost svih ljudi u smislu zajamčenih temeljnih prava, posebice za zabranu svake diskriminacije. Poseban pokrajinski, tj. gornjoaustrijski Zakon protiv diskriminacije podcrtava da se ovoj temi na pokrajinskoj razini pridaje naročito značenje.

Taj zakon zabranjuje svako različito tretiranje ljudi iz razloga kao što su etničko podrijetlo, vjera, svjetonazor, hendikepiranost, starost ili seksualna orijentacija ili spol. Kršenje ove zabrane diskriminacije može se prijaviti i pravno goniti.



Diskriminacija se ne smije bagatelizirati niti zataškavati. Diskriminiranim je potrebna pravna zaštita, prateća podrška, savjetovanje i pomoć kako bi mogli ostvariti svoja prava. Antidiskriminacijska služba obavlja upravu tu jedan važan zadatak.

Osobe koje se iz gore navedenih razloga osjećaju diskriminirane, mogu se besplatno i povjerljivo obratiti Antidiskriminacijskoj službi.

Dr. Josef Pühringer
Pokrajinski poglavar

Što

ZABRANJUJE

gornjoaustrijski Zakon
protiv diskriminacije?



Gornjoaustrijski Zakon protiv diskriminacije zabranjuje svaku diskriminaciju i uznemiravanje na osnovi

- etničkog podrijetla,
- vjere,
- svjetonazora,
- hendikepiranosti,
- starosti,
- seksualne orijentacije,
- spola

ako se radi o nekom predmetu koji regulira Pokrajina Gornja Austrija ili neka gornjoaustrijska općina.

Za koga je Antidiskriminacijska služba NADLEŽNA?



Antidiskriminacijska služba nadležna je za sve osobe koje se osjećaju diskriminirane u nekom predmetu koji regulira Zemlja Gornja Austrija ili jedna od gornjoaustrijskih općina. Detaljnije informacije o Zakonu protiv diskriminacije možete naći pod

www.land-oberoesterreich.gv.at

Što

PRUŽA

Antidiskriminacijska služba?



SAVJETOVANJE

Savjetujemo i obavještavamo besplatno i anonimno o mogućnostima pravnog gonjenja na osnovi gornjoaustrijskog Zakona protiv diskriminacije.

SOCIJALNI DIJALOG

Njeguemo i podupiremo dijalog sa mjerodavnim nevladinim organizacijama.

STRUČNO MIŠLJENJE

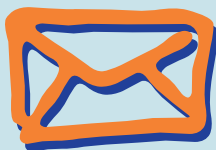
Dajemo stručno mišljenje na nacрте zakona i drugih propisa.

PREPORUKE

Predlažemo preporuke za provedbu neovisnih istraga vezano uz zabranu diskriminacije.



Како можете
најлакше



ДОЋИ ДО НАС?

НАШ БИРО

Antidiskriminierungsstelle

Антидискриминациона служба

при Уреду Покрајинске владе

Горње Аустрије

Landhaus • Klosterstraße 7 • 4021 Linz,

соба 7 • приземље

ТЕЛЕФОН

Телефон (0732) 7720 – 11 446

Телефакс (0732) 7720 – 11 621

МЕЈЛ

as.post@ooe.gv.at

www.land-oberoesterreich.gv.at

>> Радо ћемо Вас
посаветовати и пружити
Вам подршку! <<

ЛИЧНО САВЕТОВАЊЕ

пон, уто, пет од 9 до 12 часова и
по договору

Молимо да претходно назовете и закажете термин.

ИМПРЕСУМ

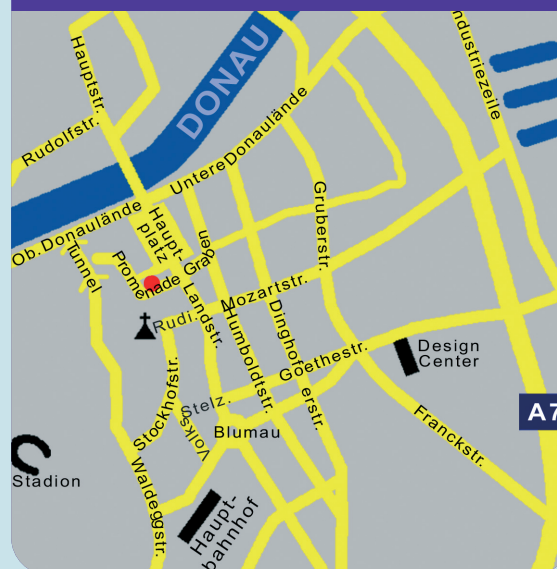
Власник и издавач: Покрајина Горња Аустрија,
Antidiskriminierungsstelle • Landhaus • 4021 Linz •

И-мејл: as.post@ooe.gv.at • www.land-oberoesterreich.gv.at

Садржај: Мр^а Катја Брајтвизер • Штампана: BTS / Treffling
Лејаут: Штефани Ројтингер, Одељење за штампу / DTP-Center
[2009188]; Serbisch

2. издање • Јänner 2009

PLAN



ДОЛАЗАК ЈАВНИМ ПРЕВОЗОМ

Информације за долазак аутобусом
или возом можете да нађете на следе-
ћим интернет страницама
Оö Verkehrsverbund • www.fahrplanooe.at
Linz Linien • www.linzlinien.at
Возни ред возова • www.oebb.at
Остала превозна средства •
www.vcoe.at/links

Горњаоустријска АНТИДИСКРИМИНАЦИОНА СЛУЖБА

- независно и аутономно
- апсолутно поверљиво
- бесплатна услуга





ПРЕДГОВОР

Нема места
дискриминацији

Дискриминација се у Горњој Аустрији не толерише. Покрајина Горња Аустрија определила се у свом уставу експлицитно за једнак третман и једнакост свих људи у смислу загарантованих основних права, пре свега за забрану сваке дискриминације. Посебан покрајински, тј. горњоаустријски Закон против дискриминације потцртава да се овој теми на покрајинској равни придаје посебно значење. Тај закон забрањује свако различито третирање људи из разлога етничког порекла, вере, светоназора, хендикепираности, старости, сексуалне опредељености или пола.

Кршење ове забране дискриминације може да се пријави и правно гони.

Дискриминација не сме да се багателише нити да се заташкава. Дискриминисанима је потребна правна заштита, пратећа подршка, саветовање и помоћ да би могли да остваре своја права.

Антидискриминациона служба има управо ту важан задатак.

Лица која се из горе наведених разлога осећају дискриминисана, могу бесплатно и поверљиво да се обрате Антидискриминационој служби.

Dr. Josef Pühringer
Председник покрајинске владе

Шта

ЗАБРАЊУЈЕ

горњоаустријски
Закон против дискриминације?



Горњоаустријски Закон против дискриминације забрањује сваку дискриминацију и узнемиравање на основу

- етничког порекла,
- вере,
- светоназора,
- хендикепираности,
- старости,
- сексуалне опредељености,

ако се ради о предмету који регулише Покрајина Горња Аустрија или нека горњоаустријска општина.

За кога је
Антидискриминациона служба
НАДЛЕЖНА?



Антидискриминациона служба надлежна је за сва лица која се осећају дискриминисана у неком предмету који регулише Покрајина Горња Аустрија или једна од горњоаустријских општина. Детаљније информације о Закону против дискриминације можете да нађете под

www.land-oberoesterreich.gv.at

Шта

ПРУЖА

Антидискриминациона служба?



САВЕТОВАЊЕ

Саветујемо и информишемо бесплатно и анонимно о могућностима правног гоњења на основу горњоаустријског Закона против дискриминације.

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

Негујемо и подстичемо дијалог са меродавним невладиним организацијама.

СТРУЧНО МИШЉЕЊЕ

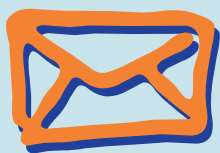
Дајемо стручно мишљење на нацрте закона и других прописа.

ПРЕПОРУКЕ

Предлажемо препоруке за спровођење независних истраживања везано за забрану дискриминације.



Kako možete
najlakše



DOĆI DO NAS?

NAŠ BIRO

Antidiskriminierungsstelle

pri Uredu Pokrajinske vlade

Gornje Austrije

Landhaus • Klosterstraße 7 • prizemlje,

soba 7 • 4021 Linz

TELEFON

Telefon (0732) 7720 – 11 446

Telefax (0732) 7720 – 11 621

MAIL

as.post@ooe.gv.at

www.land-oberoesterreich.gv.at

>> Rado ćemo Vas
posavjetovati i pružiti
Vam podršku! <<

LIČNO SAVJETOVANJE

pon, uto, pet od 9 do 12 sati i

po dogovoru

Molimo da prethodno nazovete i zakažete termin.

IMPRESUM

Vlasnik i izdavač: Pokrajina Gornja Austrija,

Antidiskriminierungsstelle • Landhaus • 4021 Linz

E-mail: as.post@ooe.gv.at • www.land-oberoesterreich.gv.at

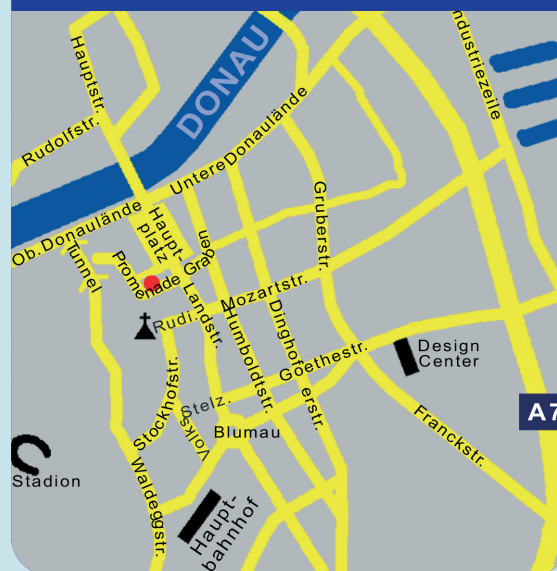
Sadržaj: Mr. Katja Breitwieser • Štampa: BTS / Treffling

Layout: Stefanie Roitinger, Odjeljenje za štampu/DTP-Center [2009188]

Bosnisch

2. izdanje • Jänner 2009

PLAN



DOLAZAK JAVNIM PREVOZOM

Informacije za dolazak autobusom ili
vozom možete naći na sljedećim internet
stranicama

Oö Verkehrsverbund • www.fahrplanooe.at

Linz Linien • www.linzlinien.at

Vozni red vozova • www.oebb.at

Ostala prevozna sredstva • www.vcoe.at/links



LAND

OBERÖSTERREICH

Gornjoaustrijska ANTIDISKRIMINACIJSKA SLUŽBA

- nezavisno i autonomno
- apsolutno povjerljivo
- besplatna usluga

Bosnisch



X PREDGOVOR

Nema mjesta diskriminaciji

Diskriminacija se u Gornjoj Austriji ne toleriše. Pokrajina Gornja Austrija opredijelila se u svom ustavu eksplicitno za jednak tretman i jednakost svih ljudi u smislu zagarantovanih osnovnih prava, prije svega za zabranu svake diskriminacije. Poseban pokrajinski, tj. gornjoaustrijski Zakon protiv diskriminacije potcrtava da se ovoj temi na pokrajinskom nivou pridaje posebno značenje.

Taj zakon zabranjuje svako različito tretiranje ljudi iz razloga kao što su etničko porijeklo, vjera, svjetonazor, hendikepiranost, starost ili seksualna orijentacija ili spol. Kršenje ove zabrane diskriminacije može da se prijavi i pravno goni.

Diskriminacija se ne smije bagatelizirati niti zataškavati. Diskriminirani-

ma je potrebn apravna zaštita, prateća podrška, savjetovanje i pomoć da bi mogli da realizuju svoja prava. Antidiskriminacijska služba ima upravu tu važan zadatak.

Lica koja se iz gore navedenih razloga osjećaju diskriminirana, mogu se besplatno i povjerljivo obratiti Antidiskriminacijskoj službi



Dr. Josef Pühringer
Predsjednik pokrajinske vlade

Šta ZABRANJUJE

gornjoaustrijski Zakon protiv diskriminacije?



Gornjoaustrijski Zakon protiv diskriminacije zabranjuje svaku diskriminaciju i uznemiravanje na osnovu

- etničkog porijekla,
- vjere,
- svjetonazora,
- hendikepiranosti,
- starosti,
- seksualne opredijeljenosti,
- spola

ako se radi o predmetu koji reguliše Pokrajina Gornja Austrija ili neka gornjoaustrijska općina.

Za koga je Antidiskriminacijska služba NADLEŽNA?



Antidiskriminacijska služba nadležna je za sva lica koja se osjećaju diskriminirana u nekom predmetu koji reguliše Pokrajina Gornja Austrija ili jedna od gornjoaustrijskih općina. Detaljnije informacije o Zakonu protiv diskriminacije možete naći pod

www.land-oberoesterreich.gv.at

Šta PRUŽA

Antidiskriminacijska služba?



SAVJETOVANJE

Savjetujemo i informišemo besplatno i anonimno o mogućnostima pravnog gonjenja na osnovu gornjoaustrijskog Zakona protiv diskriminacije.

SOCIJALNI DIJALOG

Njegujemo i podstičemo dijalog sa mjerodavnim nevladinim organizacijama.

STRUČNO MIŠLJENJE

Dajemo stručno mišljenje na nacрте zakona i drugih propisa.

PREPORUKE

Predlažemo preporuke za provođenje nezavisnih istraga vezano za zabranu diskriminacije.



AYRIMCILIKLA MÜCADELE MERKEZİ'NE NASIL ULAŞA BİLİRSİNİZ?



BÜRO

Oberösterreich Eyalet Hükümeti
Ayrımcılıkla Mücadele Merkezi
(Antidiskriminierungsstelle)
Landhaus – Klosterstraße 7 – Giriş katı,
Oda no. 7 – 4021 Linz

TELEFON

Telefon (0732) 7720 – 11 737
Telefaks (0732) 7720 – 11 621

E-POSTA

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

KİŞİSEL DANIŞMA

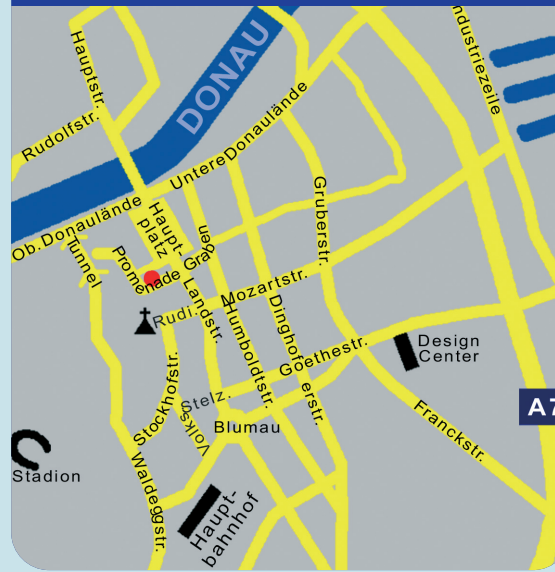
Ptesi, Salı, Cuma. 9 – 12 arası
Ayrıca telefonla randevu alınması durumunda

Önceden telefonla randevu alınması rica olunur.

KÜNYE:

Sahibi ve yayımcısı: Oberösterreich Eyaleti
Ayrımcılıkla Mücadele Merkezi (Antidiskriminierungsstelle)
Landhaus - 4021 Linz • E-Post: as.post@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at
İçerdiği: Mag. Katja Breitwieser • Baskı: BTS / Treffling
Layout: Stefanie Roitinger, Abteilung Presse / DTP-Center [2009188]
Türkisch
2. baskı – Jänner 2009

PLAN



GELİŞ YOLU ÖNERİLERİ

Otobüs ya da trenle geliş ile ilgili bilgi almak için:
Oö Verkehrsverbund • www.fahrplanooe.at
Linz Linien • www.linzlinien.at
Tren tarifesi • www.oebb.at
Diğer tarifeler • www.vcoe.at/links

Oberösterreich AYRIMCILIKLA MÜCADELE MERKEZİ

- ⇒ bağımsız olup, hiçbir yerden emir almaz
- ⇒ anlatılanlar kesin şekilde gizli tutulur
- ⇒ ücretsiz hizmet verilir



X ÖNSÖZ

Ayrımcılığa yer yok

Oberösterreich eyaletinde ayrımcılık tolere edilmez. Oberösterreich eyaletinin anayasasında ana haklar anlamında tüm insanların eşit muamele görecekları ve eşit oldukları özellikle belirtilmiş olup, her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır. Oberösterreich eyaletinin Ayrımcılıkla Mücadele Yasası eyalet düzeyinde bu konuya verilen önemi vurgulamaktadır.

Bu yasada insanlara etnik köken, din, dünya görüşü, özürlülük, yaş cinsel eğilim ya da cinsiyet nedeniyle ayrı muamele uygulanması yasaklanmıştır. Ayrımcılık yasağına aykırı davranışlar cezalandırılabilirler.

Ayrımcılık zararsız bir şeymiş gibi görülmemeli ve örtbas edilmemelidir.

Maruz kalan kişilerin yasal korumaya ihtiyaçları olup, haklarını alabilmeleri için bu kişilere eşlik edilmeli, fikir verilmeli ve destek sağlanmalıdır. Ayrımcılıkla Mücadele Merkezi (Antidiskriminierungsstelle) burada önemli bir görev üstlenir. Yukarıda belirtilen durumlardan dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünen kişiler, anlattıklarının gizli tutulacağından emin olarak Ayrımcılıkla Mücadele Merkezi'ne başvurabilirler.



Dr. Josef Pühringer
Eyalet Başkanı

OBERÖSTERREICH EYALETİNİN AYRIMCILIKLA MÜCADELE YASASI NELERİ YASAKLAMAKTADIR?



Oberösterreich eyaletinin Ayrımcılıkla Mücadele Yasası Oberösterreich eyaleti ya da bir Oberösterreich belediyesinin yetki alanına giren bir işlem ile ilgili olarak

- etnik köken,
- din,
- dünya görüşü,
- özürlülük,
- yaş ya da
- cinsel eğilim
- cinsiyet

nedeniyle her ne şekilde olursa olsun ayrımcılık yapılmasını ya da rahatsızlık verilmesini yasaklamıştır.

AYRIMCILIKLA MÜCADELE MERKEZİ KİMLER İÇİN YETKİLİDİR?



Ayrımcılıkla Mücadele Merkezi Oberösterreich eyaleti ya da bir Oberösterreich belediyesinin yetki alanına giren bir işlem sonucu ayrımcılığa maruz kaldığını düşünen her kişi için yetkilidir. Ayrımcılıkla Mücadele Yasası ile ilgili ayrıntılı bilgi almak için, bkz.:

www.land-oberoesterreich.gv.at

AYRIMCILIKLA MÜCADELE MERKEZİ HANGİ HİZMETLERİ SUNAR?



DANIŞMA

Oberösterreich eyaletinin Ayrımcılıkla Mücadele Yasası gereğince hukuki takibata geçilmesi alanındaki olanaklar ile ilgili olarak ücretsiz ve gizli danışma ve bilgilendirme hizmetleri vermekteyiz.

SOSYAL DİYALOG

İlgili konular alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri ile diyalog içinde olup, bu ilişkileri teşvik etmekteyiz.

İNCELEME

Yasa ve yönetmelik taslaklarını inceliyoruz.

TAVSİYELER

Ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak yapılan taraf-sız araştırmalar için önerilerde bulunmaktayız.

