

Bericht

des Verfassungs-, Verwaltungs-, Immunitäts- und Unvereinbarkeitsausschusses betreffend das Landesgesetz, mit dem das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert wird (Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2012)

[Landtagsdirektion: L-241/5-XXVII,
miterledigt [Beilage 466/2011](#)]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Anlass des vorliegenden Gesetzentwurfs sind erforderliche Klarstellungen im Bereich der Schadenersatzregelungen, die Umsetzung eines Urteils des Obersten Gerichtshofs zum Thema diskriminierende Beendigung eines Dienstverhältnisses sowie die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden: UN-Konvention).

Die wesentlichen Punkte des Gesetzentwurfs sind:

- Klarstellung, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht;
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Dienstverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses bzw. Beendigung in der Probezeit gilt;
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils von 360 Euro auf 1.000 Euro;
- Streichung des Begriffs "Rasse" und Anpassung des Begriffs "ethnische Zugehörigkeit";
- Änderung des Begriffs "sexuelle Ausrichtung" in "sexuelle Orientierung";
- Klarstellung der Zuständigkeiten im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal "Geschlecht";
- Benennung der Antidiskriminierungsstelle als unabhängiger Mechanismus und Einrichtung des Oö. Monitoringausschusses zur Überwachung der Durchführung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

II. Kompetenzgrundlagen

Gemäß Art. 21 Abs. 1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände. Die vorgeschlagenen Änderungen betreffen zum größten Teil das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten. Weiters erfolgt eine Umsetzung des Art. 33 Abs. 2 der UN-Konvention für den Bereich der Landeszuständigkeit.

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Auf Grund der Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils von 360 Euro auf 1.000 Euro bei Verletzung des Diskriminierungsverbots (§§ 8 und 12 des Entwurfs) können gegebenenfalls dem Land, der Gemeinde (dem Gemeindeverband) und dem durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper zusätzliche Kosten entstehen. Diese können aber - mangels Vorliegen von Erfahrungswerten - derzeit nicht abgeschätzt werden; die bisherigen Schadenersatzregelungen im Antidiskriminierungsgesetz sind bislang noch nie zum Tragen gekommen.

Es werden keine zusätzlichen Leistungsprozesse der Verwaltung geschaffen. Die Überwachung der UN-Konvention durch die Antidiskriminierungsstelle und die Vorsitzführung im Oö. Monitoringausschuss werden voraussichtlich zumindest mittelfristig zu keinen Mehraufwendungen führen, die die Antidiskriminierungsstelle nicht mit den vorhandenen Ressourcen abdecken kann. Der Oö. Monitoringausschuss soll etwa einmal pro Jahr tagen. Seine Mitglieder arbeiten ehrenamtlich. Mit Ausnahme der Reisekosten und der Kosten für eine allfällige persönliche Assistentin bzw. einen allfälligen persönlichen Assistenten wird kein nennenswerter Mehraufwand für das Land anfallen.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger sowie auf Unternehmen

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen bringen keinerlei finanzielle Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Die Richtlinien 2000/78/EG, 2000/43/EG sowie 2004/113/EG wurden in Oberösterreich bereits mit dem Oö. Antidiskriminierungsgesetz (Oö. ADG), LGBl. Nr. 50/2005, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 136/2007, umgesetzt.

Mit diesem Gesetzentwurf werden die Regelungen über Sanktionen bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aktualisiert.

VI. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Die Bestimmung betreffend Umsetzung der UN-Konvention ist intentional auf die Förderung von Menschen mit Beeinträchtigungen ausgelegt und hat daher auf diese Gruppe besondere - positiv zu wertende - Auswirkungen.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel I Z 1 und 2 (Titel und § 1 Abs. 1):

Die RL 2000/43/EG führt zu dem in ihr verwendeten Tatbestandsbegriff "Rasse" in den Erwägungsgründen 5 und 6 Folgendes zur Klarstellung aus: "Das Europäische Parlament hat eine Reihe von Entschlüssen zur Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union angenommen. Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs "Rasse" in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien". Um den im deutschen Sprachgebrauch verpönten Begriff der "Rasse" gänzlich zu vermeiden, soll mit der vorgeschlagenen Änderung der Begriff "Rasse" aus dem Oö. ADG gestrichen werden. Der Begriff "ethnische Zugehörigkeit" wird an die bestehenden bundesgesetzlichen Vorschriften (Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) angeglichen; eine inhaltliche Änderung ergibt sich dadurch nicht.

Obwohl Art. 19 AEUV und die auf diesem fußende RL 2000/78/EG von "sexueller Ausrichtung" sprechen, soll dieser Begriff durch den Begriff "sexuelle Orientierung" ersetzt werden, da sich letztgenannter auch im österreichischen Recht weitgehend durchgesetzt hat. Mittlerweile haben sich fast alle Landesgesetzgeber sowie der Bundesgesetzgeber für die Verwendung des Terminus "sexuelle Orientierung" entschieden. Diese ist auch die Bezeichnung, die in der Lesben- und Schwulenbewegung sowie im wissenschaftlichen Diskurs gebräuchlich ist. "Sexuelle Orientierung" wird allgemein als "heterosexuell, homosexuell und bisexuell" definiert und verstanden. "Sexuelle Ausrichtung" könnte dagegen - ähnlich wie "sexuelle Neigungen" oder "sexuelle Präferenzen" - als Bezeichnung für alle möglichen sexuellen Spielarten missverstanden werden. Im Sinn der Einheitlichkeit der Gesetzesbegriffe und zur Verhinderung von Missverständnissen soll der Begriff "sexuelle Ausrichtung" deshalb durch "sexuelle Orientierung" ersetzt werden.

Der Begriff "Behinderung" soll im Oö. ADG weiterhin verwendet werden, obwohl in anderen landesgesetzlichen Bestimmungen (und hier insbesondere im Oö. Chancengleichheitsgesetz) von "Beeinträchtigung" gesprochen wird. Dies deshalb, weil "Behinderung" explizit in der EU-Richtlinie RL 2000/43/EG verwendet wird und auch die mit der vorliegenden Novelle umzusetzende UN-Konvention schon dem Titel nach Menschen mit "Behinderungen" betrifft.

Darüber hinaus ist im geltenden Oö. ADG kein ausdrückliches Verbot einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts enthalten, wodurch eine rechtliche Grundlage zur Entschädigung Betroffener bei dieser Form der Ungleichbehandlung fehlt, da nur im Bereich dienstrechtlicher Regelungen dahingehende Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen sind.

Anzumerken ist weiters, dass es aus Sicht des Landes Oberösterreich keiner gesetzlichen Klarstellung hinsichtlich eines besonderen Assoziierungsschutzes im Sinn der EuGH-Judikatur (EuGH C-303/06, *Coleman*) bedarf, da jene Fälle bereits von § 1 Abs. 1 iVm. § 4 Z 1 bis 3 Oö. ADG erfasst sind.

Zu Artikel I Z 3 (§ 7 Abs. 1):

Gemäß Art. 14 der RL 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen legen die Mitgliedstaaten Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinien zu verhängen sind. Diese Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die vorgeschlagene Änderung stellt klar, dass auch Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, die im Geltungsbereich des Oö. ADG erfolgt sind, richtlinienkonform sanktioniert werden.

Zu Artikel I Z 4, 5 und 8 (§ 8 Abs. 1 und § 12 Abs. 1):

Durch die Neuformulierung des § 1 Abs. 1 und der damit verbundenen Aufnahme der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts erübrigt sich die gesonderte Bezugnahme auf das Geschlecht im § 8 Abs. 1.

Gemäß Art. 17 der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und Art. 15 der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie Art. 14 der RL 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen legen die Mitgliedstaaten Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinien zu verhängen sind. Diese Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Mit den vorgeschlagenen Änderungen soll im Sinn der Richtlinien sichergestellt werden, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch gegeben ist.

Im Sinn der von den Richtlinien geforderten abschreckenden Wirkung soll außerdem eine Erhöhung des Mindestschadenersatzanspruchs zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils von derzeit 360 Euro auf 1.000 Euro erfolgen. Dies entspricht auch den entsprechenden bundesgesetzlichen Regelungen, wo sowohl im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl I Nr. 82/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2008, als auch im Gleichbehandlungsgesetz BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2008, eine Anhebung des Mindestschadenersatzanspruchs bei Belästigung von 360 Euro auf 1.000 Euro erfolgte.

Zu Artikel I Z 6 und 11 (§ 8 Abs. 4 Z 1 und § 13 Abs. 7 Z 1):

Damit soll sichergestellt werden, dass nicht nur Personen, die ihre Rechte nach dem Antidiskriminierungsgesetz wahrnehmen (beispielsweise eine Schadenersatzklage erheben), sondern auch Personen, die die Antidiskriminierungsstelle kontaktieren oder sich (bei der Antidiskriminierungsstelle) informieren bzw. beschweren, vor Benachteiligung aus diesem Grund geschützt sind.

Zu Artikel I Z 7, 9 und 10 (§ 9 Abs. 3 und § 13 Abs. 1):

Der OGH hat mit Urteil vom 31. August 2005, Zl. 9 Ob A 4/05, ausgesprochen, dass auch eine wegen Schwangerschaft ausgesprochene Beendigung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt und dass die Unwirksamkeit der Beendigung

geltend gemacht werden kann (ebenso OGH vom 4. Mai 2006, ZI. 9 Ob A 81/059). Da das Oö. ADG alle Diskriminierungsgründe gleich behandelt, muss diese Judikatur auch für die Auflösung eines Probendienstverhältnisses auf Grund der übrigen Diskriminierungsgründe gelten.

Ähnliches soll für die diskriminierende Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses gelten. Dies ist dann der Fall, wenn der Dienstvertrag aus sachlichen Gründen zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vornherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert worden ist. Im Hinblick auf die erwähnte Judikatur des OGH wird durch eine entsprechende Ergänzung im § 9 Abs. 3 und § 13 Abs. 1 zweiter Satz klargestellt, dass im Fall einer diskriminierenden Beendigung des Dienstverhältnisses in der Probezeit bzw. einer diskriminierenden Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses die beendigende Maßnahme angefochten werden kann bzw. auf den Fortbestand des Dienstverhältnisses geklagt werden kann.

§ 13 Abs. 1 vierter Satz regelt die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen von Bewerberinnen und Bewerbern sowie vertraglich Bediensteten und Lehrlingen. Die Frist für die Geltendmachung einer diskriminierenden Beendigung des Probendienstverhältnisses bzw. einer diskriminierenden Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses soll mit schriftlicher Kenntnis vom Auslauf des Probendienstverhältnisses bzw. der Nichtverlängerung des befristeten Dienstverhältnisses beginnen. Für die gerichtliche Anfechtung einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses soll eine Frist von 14 Tagen ab ihrem Zugang gelten. Binnen derselben Frist soll eine Feststellungsklage nach § 9 Abs. 3 beginnend mit Zeitablauf eingebracht werden können.

Zu Artikel I Z 12 und 13 (§ 14 Abs. 5 und § 14 Abs. 5a):

§ 14 Abs. 5 enthält eine exemplarische Auflistung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle. Art. 33 Abs. 2 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fordert die Einrichtung eines unabhängigen Mechanismus zur Förderung, zum Schutz und zur Durchführung dieses Übereinkommens. Für jene Bereiche, die in Landeskompetenzen fallen, sind entsprechende Einrichtungen durch die Bundesländer zu schaffen oder zu benennen. Zur Nutzung von bereits bestehenden Einrichtungen und Ressourcen soll eine Übertragung dieser Aufgaben an die Antidiskriminierungsstelle erfolgen.

Bereits jetzt zählt der Diskriminierungstatbestand "Behinderung" zum Aufgabenbereich der Oö. Antidiskriminierungsstelle. Auf Grund der bisher aus dieser Tätigkeit einer unabhängigen Einrichtung gewonnenen Erfahrungen erfüllt die Antidiskriminierungsstelle die Kriterien eines unabhängigen Mechanismus iSd. Art. 33 Abs. 2 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die im Art. 33 Abs. 3 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen geforderte Einbeziehung der Zivilgesellschaft erfolgt durch die Einrichtung eines sogenannten Oö. Monitoringausschusses. Die Notwendigkeit dazu hat sich erst in jüngerer Zeit durch eine Änderung der Rechtsansicht über den Umfang der gebotenen Umsetzung der Konventionsbestimmung ergeben. Auf die ausdrückliche Normierung einer Weisungsfreistellung

der Mitglieder des Oö. Monitoringausschusses kann verzichtet werden, weil die Leitung der Oö. Antidiskriminierungsstelle gemäß § 14 Abs. 3 Oö. ADG weisungsfrei ist und die Mitglieder aus dem Kreis der Zivilgesellschaft als solche ohnehin keinen Weisungen unterliegen. Es ist davon auszugehen, dass dieser Ausschuss etwa einmal pro Jahr tagen wird. Seine Mitglieder arbeiten ehrenamtlich. Die Überwachung der UN-Konvention durch die Oö. Antidiskriminierungsstelle unter Einbeziehung des Oö. Monitoringausschusses dürfte aus derzeitiger Sicht daher mit keinem nennenswerten Mehraufwand verbunden sein. Die Antidiskriminierungsstelle hat in ihrem Tätigkeitsbericht gemäß § 14 Abs. 8 Oö. ADG ab sofort auch die Arbeit des Oö. Monitoringausschusses zu berücksichtigen. Um bereits vorhandene Einrichtungen des Landes Oberösterreich zu nutzen, ist vorgesehen, dass die vier Vertreterinnen und Vertreter dieses Gremiums vom Interessenvertretungsbeirat gemäß § 36 Chancengleichheitsgesetz vorgeschlagen werden.

Zu Artikel I Z 14 (§ 18):

Bedingt durch die Novelle 2008 zum Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG) war der im § 18 enthaltene Verweis richtigzustellen.

Zu Artikel I Z 15 und 16 (§§ 20 und 21):

Da sowohl die erstmalige Bestellung der Leiterin/des Leiters als auch die erstmalige Vorlage des Tätigkeitsberichts bereits erfolgt sind, erübrigt sich diese Bestimmung.

Der Verfassungs-, Verwaltungs-, Immunitäts- und Unvereinbarkeitsausschuss beantragt,

- 1. der Ausschussbericht möge in die Tagesordnung der Landtagssitzung am 14. Juni 2012 aufgenommen werden,**
- 2. der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert wird (Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2012), beschließen.**

Linz, am 14. Juni 2012

Weichsler-Hauer

Obfrau

Pühringer

Berichterstatterin

Landesgesetz,
mit dem das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert wird
(Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2012)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Oö. Antidiskriminierungsgesetz (Oö. ADG), LGBl. Nr. 50/2005, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 136/2007, wird wie folgt geändert:

1. Im Titel des Gesetzes wird die Wortfolge "rassischen oder" gestrichen, das Wort "Herkunft" durch "Zugehörigkeit" und das Wort "Ausrichtung" durch "Orientierung" ersetzt. Nach der Wortfolge "des Alters" wird das Wort "oder" durch einen Beistrich ersetzt und anschließend die Wortfolge "des Geschlechts oder" eingefügt.

2. Im § 1 Abs. 1 wird die Wortfolge "'Rasse oder" gestrichen, das Wort "Herkunft" durch "Zugehörigkeit" und das Wort "Ausrichtung" durch "Orientierung" ersetzt. Nach der Wortfolge "des Alters" wird das Wort "und" durch einen Beistrich ersetzt und nach der Wortfolge "der sexuellen Ausrichtung" die Wortfolge "und des Geschlechts - soweit nicht das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist -" eingefügt.

3. Im § 7 Abs. 1 wird nach "§ 1" die Wortfolge "oder - soweit nicht das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist - wegen des Geschlechts" eingefügt.

4. Im § 8 Abs. 1 entfällt die Wortfolge "oder wegen des Geschlechts".

5. § 8 Abs. 1 zweiter und dritter Satz lauten:

"Neben dem Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung beträgt mindestens 1.000 Euro."

6. Im § 8 Abs. 4 wird nach der Wortfolge "Verletzung des Diskriminierungsverbots" die Wortfolge "eine Beschwerde erheben oder" eingefügt.

7. § 9 Abs. 3 lautet:

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

8. § 12 Abs. 1 lautet:

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

9. Im § 13 Abs. 1 zweiter Satz wird vor der Wortfolge "Beendigung des Dienstverhältnisses" das Wort "(vorzeitigen)" eingefügt.

10. § 13 Abs. 1 vierter Satz lautet:

"Eine Kündigung oder Entlassung der oder des vertraglich Bediensteten oder Lehrlings sowie eine vorzeitige Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Z 3 der oder des vertraglich Bediensteten oder Lehrlings nach § 9 Abs. 1 Z 3 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten; eine Feststellungsklage nach § 9 Abs. 3 ist binnen derselben Frist beginnend mit Zeitablauf bei Gericht einzubringen."

11. Im § 13 Abs. 7 Z 1 wird nach der Wortfolge "Verletzung des Diskriminierungsverbots" die Wortfolge "eine Beschwerde erheben oder" eingefügt.

12. Nach § 14 Abs. 5 Z 1 wird folgende Z 1a eingefügt:

"1a. Förderung, Schutz und Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, soweit nicht die Zuständigkeit einer anderen Stelle des Landes gegeben ist;"

13. Nach § 14 Abs. 5 wird folgender Abs. 5a eingefügt:

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

1. vier Vertreterinnen oder Vertreter der organisierten Menschen mit Behinderung,

2. eine Expertin oder ein Experte aus dem Bereich der Menschenrechte,

3. eine Expertin oder ein Experte aus dem Bereich der Wissenschaft.

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

14. Im § 18 Abs. 1 wird die Wortfolge "Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG" durch die Wortfolge "Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBl. I Nr. 87/2008, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2009" ersetzt.

15. § 20 entfällt.

16. § 21 erhält die Bezeichnung "§ 20".

Artikel II

Dieses Landesgesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.