

**Gesetz vom ..... über das Verbot der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Burgenländisches Antidiskriminierungsgesetz – Bgld. ADG)**

Der Landtag hat beschlossen:

**INHALTSVERZEICHNIS**

**1. Hauptstück  
Allgemeines**

- § 1 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich
- § 2 Lehrpersonal für öffentliche Pflichtschulen sowie Lehr- und Erziehungspersonal im Bereich der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen
- § 3 Begriffsbestimmungen

**2. Hauptstück  
Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst**

**1. Abschnitt  
Gleichbehandlungsgebot**

- § 4 Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- § 5 Diskriminierung
- § 6 Ausnahmebestimmungen
- § 7 Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen
- § 8 Ausschreibung von Planstellen und Funktionen
- § 9 Belästigung
- § 10 Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung

**2. Abschnitt  
Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- § 11 Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 12 Festsetzung des Entgelts
- § 13 Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- § 14 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- § 15 Beruflicher Aufstieg vertraglicher Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- § 16 Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten
- § 17 Gleiche Arbeitsbedingungen
- § 18 Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- § 19 Belästigung
- § 20 Fristen; Verfahren; Klagsberechtigung
- § 21 Beweislast im gerichtlichen Verfahren
- § 22 Benachteiligungsverbot

### **3. Hauptstück Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen**

- § 23 Geltungsbereich; Gleichbehandlungsgebot
- § 24 Diskriminierung
- § 25 Belästigung
- § 26 Ausnahmebestimmungen
- § 27 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 28 Beweislast im gerichtlichen Verfahren
- § 29 Benachteiligungsverbot

### **4. Hauptstück Antidiskriminierungsstelle**

- § 30 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen
- § 31 Leitung der Antidiskriminierungsstelle

### **5. Hauptstück Schlussbestimmungen**

- § 32 Beteiligung am Verfahren
- § 33 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung
- § 34 Strafbestimmung
- § 35 Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden
- § 36 In-Kraft-Treten
- § 37 Bezugnahme auf Richtlinien

# **1. Hauptstück**

## **Allgemeines**

### **§ 1**

#### **Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich**

(1) Das zweite Hauptstück regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und Gemeindedienst und gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
2. Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände,
3. Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

(2) Das dritte Hauptstück regelt die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in folgenden Angelegenheiten:

1. Gesundheit;
2. Soziales;
3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum;
4. Bildung;
5. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

(3) Das vierte Hauptstück regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle.

### **§ 2**

#### **Lehrpersonal für öffentliche Pflichtschulen sowie Lehr- und Erziehungspersonal im Bereich der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen**

Auf Bedienstete, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein

solches Dienstverhältnis bewerben, sind nur die Bestimmungen des vierten Hauptstücks anzuwenden.

### **§ 3**

#### **Begriffsbestimmungen**

(1) Rechtsträger im Sinne dieses Gesetzes sind

1. das Land,
2. die Gemeinden,
3. die Gemeindeverbände,
4. die Burgenländische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (im Folgenden KRAGES genannt) sowie
5. juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und Personengesellschaften des Handelsrechts, soweit ihnen Landes- oder Gemeindebedienstete zur Dienstleistung zugewiesen sind.

(2) Vertreterin oder Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers im Sinne dieses Gesetzes ist

1. die Landesregierung,
  2. das nach den gemeinderechtlichen Vorschriften zuständige Organ,
  3. jede Dienststellenleiterin oder jeder Dienststellenleiter,
  4. jede oder jeder Vorgesetzte,
  5. jede und jeder Bedienstete,
  6. hinsichtlich der in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtungen insbesondere die Geschäftsführung und die Vorgesetzten,
- soweit das betreffende Organ oder die betreffende Person auf Seiten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder auf Seiten einer in Abs. 1 Z 4 und 5 genannten Einrichtung maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(3) Dienstnehmerin oder Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete und Lehrlinge

1. des Landes,
2. der Gemeinden und
3. der Gemeindeverbände,

auch wenn sie einer in Abs. 1 Z 4 oder 5 genannten Einrichtung zur Dienstleistung zugewiesen sind.

## **2. Hauptstück**

### **Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst**

#### **1. Abschnitt**

#### **Gleichbehandlungsgebot**

#### **§ 4**

#### **Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis**

(1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 bis 3 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses oder
2. bei der Festsetzung des Entgelts oder
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen oder
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) oder
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen oder
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 gilt auch in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

## **§ 5**

### **Diskriminierung**

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

## **§ 6**

### **Ausnahmebestimmungen**

(1) § 4 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) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der im § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe nach

§ 4 Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstücks.

(4) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn

1. die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist,
2. die Ungleichbehandlung durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(5) Ungleichbehandlungen nach Abs. 4 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung 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.

(6) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Pension oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

## **§ 7**

### **Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen**

Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung einer Person wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes führen.

## **§ 8**

### **Ausschreibung von Planstellen und Funktionen**

(1) In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes führen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für Planstellen für Verwendungen oder für Funktionen, für die das Nichtvorliegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der im § 4 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

## **§ 9**

### **Belästigung**

(1) Als Diskriminierung im Sinn von § 4 Abs. 1 gilt, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers selbst belästigt wird oder
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, dass sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 4 Abs. 1 in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
  2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
  3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

## **§ 10**

### **Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderung**

(1) Der jeweilige Rechtsträger hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für behinderte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 Rechtsträgers von einer Einstellung, der Veranlassung eines bestimmten dienstlichen Aufstiegs, der Weiterbeschäftigung oder der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unberührt, wenn die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des jeweiligen Arbeitsplatzes fachlich nicht geeignet oder nicht verfügbar ist.

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

## **2. Abschnitt**

### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

#### **§ 11**

##### **Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

(1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so hat die Bewerberin oder der Bewerber gegenüber dem Rechtsträger (§ 3 Abs. 1), der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl auf Grund der besseren Eignung die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens drei Monatsbezüge, oder
2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des aufgenommenen Bewerbers oder der aufgenommenen Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, bis zu drei Monatsbezüge

des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Landesbeamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages.

#### **§ 12**

##### **Festsetzung des Entgelts**

Erhält eine vertragliche Dienstnehmerin oder ein vertraglicher Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 2 für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Bezahlung der Differenz. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **§ 13**

#### **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **§ 14**

#### **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 4 ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen oder sie oder er hat gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

### **§ 15**

#### **Beruflicher Aufstieg vertraglicher Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer**

(1) Ist eine vertragliche Dienstnehmerin oder ein vertraglicher Dienstnehmer wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf angemessenen Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Dienstnehmers oder der beruflich aufgestiegenen Dienstnehmerin auch bei

diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Entgeltdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Entgelt, das die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

## **§ 16**

### **Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten**

(1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so hat sie oder er gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf angemessenen Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

## **§ 17**

### **Gleiche Arbeitsbedingungen**

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber dem Rechtsträger, der diese Verletzung zu vertreten hat, Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 Abs. 1 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens. Weiters besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

## **§ 18**

### **Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses**

Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen einer der im § 4 Abs. 1 genannten Gründe gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 4 Abs. 1 Z 7), so ist die Kündigung oder Entlassung auf Grund eines Antrages oder einer Klage der betroffenen Dienstnehmerin oder des betroffenen Dienstnehmers nach den für das betreffende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären.

## **§ 19**

### **Belästigung**

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach § 9 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach § 9 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

## **§ 20**

### **Fristen; Verfahren; Klagsberechtigung**

(1) Ansprüche von Bewerberinnen und Bewerbern nach § 11 und von vertraglichen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern nach den §§ 15 und 19 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach den §§ 11 und 15 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin, der Bewerber, die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder

des beruflichen Aufstiegs erlangt hat. Eine Kündigung oder Entlassung der vertraglichen Dienstnehmerin oder des vertraglichen Dienstnehmers nach § 18 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 12 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten nach den §§ 16 und 19 gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 19 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 16 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung des beruflichen Aufstiegs erlangt hat.

(3) Der Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung einer provisorischen Beamtin oder eines provisorischen Beamten gemäß § 18 ist binnen 14 Tagen bei der für sie oder ihn zuständigen Dienstbehörde zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte von der Kündigung Kenntnis erlangt hat.

(4) Das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, ist auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

## **§ 21**

### **Beweislast im gerichtlichen Verfahren**

(1) Wer vor Gericht eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 4 oder 9 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen.

(2) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 4 glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 6 vorliegt.

(3) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 9 glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass die von der Klägerin oder dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

## **§ 22**

### **Benachteiligungsverbot**

Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 21 ist anzuwenden.

## **3. Hauptstück**

### **Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen**

## **§ 23**

### **Geltungsbereich; Gleichbehandlungsgebot**

(1) Den Organen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper ist in Bezug auf Maßnahmen insbesondere in den im § 1 Abs. 2 genannten Angelegenheiten jegliche Diskriminierung von Personen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten.

(2) Das Gleichbehandlungsgebot gemäß Abs. 1 gilt auch

1. für die Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes in den im § 1 Abs. 2 angeführten Angelegenheiten unterliegen und
2. für ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land, von einer Gemeinde oder von einem Gemeindeverband mit der Besorgung von öffentlichen Aufgaben beauftragt wurden.

(3) Abs. 1 ist in jenen Angelegenheiten nicht anzuwenden, in denen die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf durch entsprechende bundesrechtliche Regelungen auszuführen sind. Insbesondere ist Abs. 1 nicht anzuwenden auf Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
2. bei sozialen Vergünstigungen,
3. bei der Bildung,
4. beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

## **§ 24**

### **Diskriminierung**

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem der Gründe des § 1 Abs. 2 in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn eine Diskriminierung der diesen zugehörigen natürlichen Personen aus einem der Gründe des § 1 Abs. 2 im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person vorliegt.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

## **§ 25**

### **Belästigung**

(1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem in § 1 Abs. 2 genannten Grund stehen, und bezwecken oder bewirken, dass

1. die Würde der betroffenen Person verletzt wird und
  2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird,
- gelten als Diskriminierung.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person nach Abs. 1 vor.

## **§ 26**

### **Ausnahmebestimmungen**

(1) Die Bestimmungen dieses Hauptstückes gelten 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) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 1 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe nach

Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Hauptstücks.

(4) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn

1. die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen ist,
2. die Ungleichbehandlung durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(5) Ungleichbehandlungen nach Abs. 4 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und zur Aus- und Weiterbildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zum Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder für bestimmte mit dem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung 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.

(6) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

## **§ 27**

### **Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

(1) Ist einer betroffenen Person bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 23 nicht schon aufgrund der Bestimmungen des Amtshaftungsrechts der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu gewähren, entstehen diese Ansprüche aufgrund dieses Gesetzes.

(2) Bei einer Belästigung nach § 25 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 720 Euro.

## **§ 28**

### **Beweislast im gerichtlichen Verfahren**

(1) Wer vor Gericht eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 23 oder 25 behauptet, hat diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen.

(2) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 23 glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 26 vorliegt.

(3) Wurde ein derartiger Umstand im Hinblick auf § 25 glaubhaft gemacht, hat die oder der Beklagte zu beweisen, dass die von der Klägerin oder dem Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen.

## **§ 29**

### **Benachteiligungsverbot**

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf die Einzelne oder der Einzelne nicht benachteiligt werden.

## **4. Hauptstück**

### **Antidiskriminierungsstelle**

#### **§ 30**

#### **Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen**

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist eine Stelle mit der Aufgabe der Bekämpfung der von diesem Gesetz erfassten Diskriminierungen einzurichten (Antidiskriminierungsstelle). Das Amt der Burgenländischen Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Antidiskriminierungsstelle zu sorgen.

(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat diese Stelle folgende unabhängig wahrzunehmende Zuständigkeiten:

1. Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz;
2. Formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sofern die betroffenen Personen mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind;
3. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz;
4. Pflege und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben;
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2009, über ihre Tätigkeit zu berichten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

(4) Die Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper sowie die Vertreter sonstiger - mit einem

konkreten Fall befasster - Stellen haben der Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(5) 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 von vermuteten Diskriminierungen betroffenen Personen geboten ist.

## **§ 31**

### **Leitung der Antidiskriminierungsstelle**

(1) Die Landesregierung hat eine Landesbedienstete oder einen Landesbediensteten auf die Dauer von fünf Jahren als Leiterin oder Leiter der Antidiskriminierungsstelle zu bestellen. Eine Wiederbestellung ist möglich.

(2) Die Funktion endet mit dem Ablauf der Funktionsdauer oder durch Verzicht.

(3) Die Leiterin oder der Leiter ist von der Landesregierung vorzeitig abuberufen, wenn sie oder er

1. aus gesundheitlichen Gründen das Amt nicht mehr ausüben kann oder
2. die ihr oder ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

(4) (Verfassungsbestimmung) Die Leiterin oder der Leiter ist bei der Ausübung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Tätigkeiten unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Die in der Antidiskriminierungsstelle tätigen Bediensteten unterstehen fachlich nur den Weisungen der Leiterin oder des Leiters.

(5) Der Leiterin oder dem Leiter ist die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren. Sie oder er darf bei der Tätigkeit nach diesem Gesetz vom Dienstgeber nicht beschränkt oder aufgrund dieser Tätigkeit benachteiligt werden.

## **5. Hauptstück**

### **Schlussbestimmungen**

#### **§ 32**

#### **Beteiligung am Verfahren**

Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es die betroffene Person verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Gesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004) beitreten.

#### **§ 33**

#### **Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne des § 3 Abs. 3, die eine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes begehen oder andere zu einer Diskriminierung anweisen, verletzen die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben. Derartige Pflichtverletzungen sind nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

#### **§ 34**

#### **Strafbestimmung**

Personen, die den Bestimmungen der §§ 9 Abs. 1 Z 3 und 23 Abs. 2 Z 1 und 2, zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 200 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBl. Nr. 50/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.

## **§ 35**

### **Eigener Wirkungsbereich der Gemeinden**

Die der Gemeinde nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

## **§ 36**

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

- (1) Dieses Gesetz tritt an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (2) (Verfassungsbestimmung) § 32 Abs. 4 tritt an dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.
- (3) Bis zum Ablauf von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes ist eine Antidiskriminierungsstelle im Sinne des § 30 einzurichten und eine Leiterin oder ein Leiter zu bestellen.

## **§ 37**

### **Bezugnahme auf Richtlinien**

Durch dieses Gesetz werden die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000 S. 22, und die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000 S. 16, umgesetzt.

## Vorblatt

### Probleme:

Die

- Richtlinie gemäß Artikel 13 EG-Vertrag 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie die
- Richtlinie gemäß Artikel 13 EG-Vertrag 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet,

sind in das österreichische Recht umzusetzen. Dies fällt in erster Linie in die Zuständigkeit des Bundes. Anknüpfungspunkte für eine Zuständigkeit des Landesgesetzgebers sind insbesondere

- das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten,
- das Landarbeitsrecht,
- die Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung des Landes, der Gemeinden sowie der Gemeindeverbände sowie
- einzelne sonstige Bereiche (landesgesetzlich zu regelnde Selbstverwaltungskörper, bestimmte Diskriminierungssachverhalte etwa im Kindergarten- oder Veranstaltungswesen).

### Ziele:

Die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG sowie der Richtlinie 2000/78/EG hinsichtlich des Landarbeitsrechts erfolgt in einer Novelle zur Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977. Mit dem gegenständlichen Gesetz sollen diese Richtlinien in den übrigen Zuständigkeitsbereichen des Landes umgesetzt werden.

### Inhalt:

- Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung sowie diskriminierender Belästigungen;

- Möglichkeit, Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot bekämpfen zu können (Rechtsschutz), insbesondere Möglichkeit zur Geltendmachung von Schadenersatz;
- Festlegung einer Regelung über die Beweislastverteilung;
- Verbot der Benachteiligung aufgrund der Wahrnehmung von Rechten zur Bekämpfung der Diskriminierung;
- Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle;
- verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot bzw. Feststellung, dass eine Diskriminierung durch öffentlich Bedienstete eine Dienstpflichtverletzung darstellt und entsprechend zu verfolgen ist

#### **Alternativen:**

Weitgehend keine, da die Landesrechtslage an das EU-Recht anzupassen ist.

#### **Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreichs:**

Die Verbesserung der Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung wirkt sich positiv auf die Beschäftigung der betroffenen Bevölkerungsgruppen aus. Durch den Abbau von Diskriminierungen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis werden wirtschaftliche und soziale Teilhabe gefördert. Sozialer Ausgrenzung wird entgegengewirkt. Die aufgrund der gegenständlichen Richtlinien in Österreich zu setzenden Maßnahmen werden dem Wirtschaftswachstum unmittelbar zu Gute kommen – durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung und durch die Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Siehe dazu die finanziellen Auswirkungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen.

### **Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Durch dieses Gesetz werden die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf umgesetzt.

### **Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

§ 31 Abs. 4 und § 36 Abs. 2 des vorliegenden Gesetzentwurfes stellen Verfassungsbestimmungen dar. Es gelten insoweit die qualifizierten Beschlusserfordernisse des Art. 31 Abs. 2 L-VG.

## **Erläuterungen**

### **I. Allgemeiner Teil**

#### **A. Hauptgesichtspunkte des Entwurfes**

Die Erlassung des gegenständlichen Gesetzes ist erforderlich, um den Verpflichtungen aus dem EU-Recht nachzukommen.

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Artikel 13 EG-Vertrag zwei Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie umfasst nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Beide Richtlinien gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Die Antirassismusrichtlinie ist bis zum 19. Juli 2003, die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie ist bis zum 2. Dezember 2003 umzusetzen. Im Folgenden werden die beiden Richtlinien gemeinsam als Antidiskriminierungsrichtlinien bezeichnet.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern (siehe hierzu weiter unter Punkt B.) soll die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien sowohl vom Bundes- als auch vom Landesgesetzgeber vorgenommen werden. Für den Bereich des Landes soll die Umsetzung durch das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz – bzw. für den Bereich des Landarbeitsrechts in der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 – erfolgen.

Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bleibt weiterhin im Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 59/1997, geregelt.

Während die Antirassismusrichtlinie – wie oben ausgeführt – Diskriminierungen auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft auch in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt verbietet, erstreckt sich der Schutz der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie vor Diskriminierung auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung nur auf den Bereich der Beschäftigung. Eine Richtlinienumsetzung auf europarechtlich gebotenen Mindeststandard hätte daher zur Folge, dass Diskriminierungen in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt zwar aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, nicht aber aus den anderen Gründen, verboten wären. Ein derartiges Ergebnis begegnet aber erheblichen gleichheitsrechtlichen Bedenken. Selbst wenn nur für einen Teilregelungsbereich gemeinschaftsrechtliche Vorschriften bestehen, kann dies dem innerstaatlichen Gesetzgeber bei der Regelung des gesamten Bereiches nicht von der Pflicht zur Einhaltung verfassungsrechtlicher Vorgaben, wie dem Gleichheitsgrundsatz, entbinden (siehe VfSlg. 15.204). Der vorliegende Entwurf sieht daher ein Diskriminierungsverbot aus den in beiden Antidiskriminierungsrichtlinien angeführten Gründen auch in Bereichen außerhalb des Landes- und Gemeindedienstes vor.

Von der Verwendung des in der Antirassismusrichtlinie gebrauchten – geschichtlich vorbelasteten - Wortes „Rasse“ wird im gegenständlichen Entwurf abgesehen, da der Eindruck vermieden werden soll, dass Theorien über eine unterschiedliche Wertigkeit verschiedener ethnischer Gruppen anerkannt sein könnten. Derartige Theorien werden von Grund auf abgelehnt. Daher wird für das Begriffspaar „Rasse und ethnische Herkunft“ der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ verwendet. Damit ist keine Einschränkung des Anwendungsbereiches gegenüber der Richtlinie verbunden (vgl. auch EB zum Gleichbehandlungsgesetz des Bundes, 499 Blg.NR XXII. GP).

Im Einklang mit der Diktion der bundesgesetzlichen Umsetzungsmaßnahmen wird die in der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie verwendete Formulierung „sexuelle Ausrichtung“ durch die Formulierung „sexuelle Orientierung“ ersetzt. Damit ist keine Einschränkung des Anwendungsbereiches gegenüber der Richtlinie verbunden.

Das erste Hauptstück enthält Regelungen über den Anwendungsbereich sowie Begriffsbestimmungen.

Das zweite Hauptstück regelt die Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst.

- Der erste Abschnitt grenzt den Regelungsgegenstand der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und Gemeindedienst ab.
- Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung werden entsprechend den Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien ausdrücklich definiert.
- Der Entwurf enthält auch die in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehenen Ausnahmemöglichkeiten von den Diskriminierungsverboten.
- Weiters wird der in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehene Diskriminierungstatbestand der Belästigung (Mobbing) eingeführt.
- Der zweite Abschnitt regelt die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.
- Weiters enthält der zweite Abschnitt Erleichterungen für betroffene Personen im Hinblick auf die Beweisführung bei der gerichtlichen Geltendmachung eines Diskriminierungstatbestandes (Beweislasterleichterung) sowie ein Benachteiligungsverbot als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen. Durch das Benachteiligungsverbot sollen die betroffenen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und auch andere Personen - wie Zeuginnen und Zeugen sowie Auskunftspersonen - vor Reaktionen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers auf eine Beschwerde oder auf eine Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes geschützt werden.

Das dritte Hauptstück regelt die Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb des Landes- und Gemeindedienstes. Dabei handelt es sich insbesondere um die Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung des Landes, der Gemeinden sowie der Gemeindeverbände. Auch landesgesetzlich zu regelnde Selbstverwaltungskörper sind erfasst. Außerdem ist ein Auffangtatbestand für jene Sachverhalte enthalten, die nicht von der Gesetzgebungskompetenz des Bundes umfasst sind (etwa bestimmte Diskriminierungen in den Bereichen Kindergarten- oder Veranstaltungswesen).

- Dieses Hauptstück regelt die Gleichbehandlung in den Angelegenheiten
  - Gesundheit,
  - Soziales,
  - Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,

- Bildung,
  - Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit
- einschließlich der Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sowie der in die Antidiskriminierungsrichtlinien aufgenommenen Ausnahmemöglichkeiten von den im dritte Hauptstück festgelegten Diskriminierungsverboten.
- Auch das dritte Hauptstück sieht die Einführung des Tatbestandes der Belästigung, ein Benachteiligungsverbot sowie Beweislastleichterungen vor.

Das vierte Hauptstück regelt die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle.

Das fünfte Hauptstück enthält Schlussbestimmungen inklusive den nach den Antidiskriminierungsrichtlinien erforderlichen Bestimmungen über Sanktionen (disziplinarrechtliche Folgen sowie Strafbestimmungen).

Der gegenständliche Entwurf ist durchgängig geschlechtergerecht formuliert.

Festzuhalten ist, dass bereits nach der geltenden Bundesverfassungsrechtslage weit gehende (grund)rechtliche Garantien für die Vermeidung der Diskriminierung von Personen auf Grund ihrer rassischen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung bestehen.

- So bestimmt Art. 7 Abs. 1 B-VG, dass alle Bundesbürger vor dem Gesetz gleich sind; Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.

Wenngleich aus dem Wortlaut dieser Bestimmung nur ein - bloß österreichischen Staatsbürgern gewährleistetes - *Bürgerrecht* (arg. „Bundesbürger“) ersichtlich ist, hat der Verfassungsgerichtshof in seiner jüngeren Rechtsprechung darüber hinausgehend anerkannt, dass auch Ausländer jedenfalls die Unsachlichkeit einer gesetzlichen Regelung rügen oder einen Verstoß gegen das die Vollziehung bindende Willkürverbot behaupten können; nach dieser Judikatur ist eine Ungleichbehandlung von Fremden nur dann und insoweit zulässig, als hierfür ein vernünftiger Grund erkennbar und die Ungleichbehandlung nicht willkürlich ist (s. etwa VfSlg. 14.191/1995, 14.369/1995, 14.393/1995, 14.421/1996, 14.516/1996, 14.694/1996 u.a.).

- Der Verfassungsgerichtshof stützt sich bei der eben zitierten Rechtsprechung maßgeblich auf das Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung, BGBl.Nr. 390/1973, gemäß dessen Art. I Abs. 1 jede Form rassistischer Diskriminierung – auch soweit ihr nicht bereits Art. 7 B-VG und Art. 14 EMRK entgegenstehen – verboten ist.
- Der (im Bundesverfassungsrang stehende) Art. 14 EMRK bestimmt, dass der Genuss der in dieser Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten insbesondere ohne Benachteiligungen zu gewährleisten ist, die in der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der nationalen Herkunft oder der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit begründet sind.

Gemäß Art. 7 Abs. 1 dritter und vierter Satz B-VG darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang noch Art. 8 Abs. 2 B-VG von Bedeutung, wonach sich die Republik Österreich zu ihrer gewachsenen sprachlichen und kulturellen Vielfalt bekennt, die in den autochthonen Volksgruppen zum Ausdruck kommt; Sprache und Kultur, Bestand und Erhaltung dieser Volksgruppen sind zu achten, zu sichern und zu fördern.

## **B. Kompetenzgrundlagen**

Unbeschadet der nach der eben dargelegten bundesverfassungsgesetzlichen Rechtslage bereits jetzt gegebenen - die Gesetzgebung von Bund und Ländern und die Vollziehung von Bund, Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden bindenden - verfassungsrechtlichen Grundlagen für die Vermeidung jeglicher Form der Diskriminierung von Personen auf Grund ihrer ethnischen Herkunft, ist zu beachten, dass die Antidiskriminierungsrichtlinien für diesen Bereich ganz spezifische Regelungen, insbesondere im Hinblick auf verfahrensmäßige Belange im Zusammenhang mit der Gewährleistung und Durchsetzung des Diskriminierungsverbots enthalten, die jedenfalls einer Umsetzung durch den zuständigen Gesetzgeber bedürfen.

Soweit die Antidiskriminierungsrichtlinien Materien berühren, die der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegen (insb. Art. 12, 15 und 21 B-VG), ist das Land zur Umsetzung der Richtlinien verpflichtet. Zu diesen Materien zählen jedenfalls das Dienstrecht der Landes- und Gemeindebediensteten sowie - in der Ausführungsgesetzgebung - das Recht der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer (letzteres wird in einer Novelle zur Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 umgesetzt). Darüber hinaus unterliegt der Zugang zu unselbständiger bzw. selbständiger Erwerbstätigkeit auch in einzelnen anderen Bereichen der Gesetzgebungskompetenz des Landes, etwa im Rahmen des Kindergarten- oder Veranstaltungswesens, Jagd- und Fischereirechts sowie Elektrizitätswirtschaftsrechts. Auch berufliche Interessenvertretungen, bei denen es hinsichtlich Mitgliedschaft und Leistungen keine Diskriminierungen geben darf, unterliegen der Gesetzgebungskompetenz des Landes (z.B. Landwirtschaftskammer oder Personalvertretung der Landes- und Gemeindebediensteten).

Hinsichtlich der über den Bereich der Arbeitswelt hinausgehenden Anwendungsbereiche ist die Gesetzgebungskompetenz des Landes etwa berührt bei der Erbringung von Leistungen in Pflegeheimen, nach dem Sozialhilferecht, nach dem Spitalsrecht (Ausführungskompetenz), der Jugendwohlfahrt (Ausführungskompetenz), dem Jugendschutz, der Wohnbauförderung, dem Landes-Pflegegeld, der Behindertenhilfe, der Familienförderung beim Zugang zu Kindergärten, der Kulturförderung oder der Sportförderung.

Die Gesetzgebungskompetenz des Landes beschränkt sich dabei nicht auf das Verhalten der Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände. Es ist auch das Verhalten bestimmter sonstiger Rechtsträger - außerhalb der Verwaltung - umfasst (z.B. Pflegeheime, Spitäler oder freie Wohlfahrtsträger).

Das Verbot der Diskriminierung im Dienstrecht der Landeslehrer ist (auf der Grundlage der Art. 14 und 14a B-VG) bundesgesetzlich geregelt (vgl. § 40 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes i.d.F. BGBl. I Nr. 65/2004). Dem Land als zuständigem Organisationsgesetzgeber bleibt es vorbehalten, die für diesen Bereich zuständige Antidiskriminierungsstelle zu regeln (§ 2 des gegenständlichen Entwurfes).

### **C. Finanzielle Auswirkungen**

Mehrkosten für das Land können sich durch die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Antidiskriminierungsstelle ergeben. Deren Aufgaben sind in § 31 Abs. 2 geregelt. Der Leiterin oder dem Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige freie Zeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren. Allfällige damit verbundene Aufwendungen (etwa für Sachaufwand oder allfällige Überstunden der bei der Antidiskriminierungsstelle eingesetzten Landesbediensteten) können nicht näher beziffert werden.

Mehrkosten für das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände können sich aus Entschädigungsleistungen wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ergeben, die jedoch – mangels Vorliegens von Erfahrungswerten – derzeit nicht abgeschätzt werden können. Allerdings ist die vergleichbare Schadenersatzregelung im Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 59/1997, bislang noch nie zum Tragen gekommen. Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung gesetzeskonform vorgeht und daher Entschädigungsleistungen in einem vernachlässigbaren Ausmaß anfallen werden.

## II. Besonderer Teil

**Das erste Hauptstück** des Entwurfes umschreibt den Regelungsgegenstand der Hauptstücke zwei bis vier und enthält Begriffsbestimmungen.

### **Zu § 1:**

Abs. 1 legt den Regelungsgegenstand des zweiten Hauptstücks fest und enthält eine taxative Aufzählung jener Merkmale, deren Vorliegen nicht zum Anlass einer Ungleichbehandlung genommen werden darf. Insoweit enthält Abs. 1 eine Abgrenzung des sachlichen Anwendungsbereiches des zweiten Hauptstücks. Des Weiteren wird hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches des zweiten Hauptstücks klargestellt, dass die gebotene Gleichbehandlung allen Personen garantiert wird, die in einem Dienstverhältnis oder einem dienstnehmerähnlichen Ausbildungsverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde bzw. zu einem Gemeindeverband stehen oder sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde bzw. einem Gemeindeverband bewerben. Dabei soll es gleichgültig sein, ob das Dienstverhältnis öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur ist.

Das zweite Hauptstück gilt auch für Landes- und Gemeindebedienstete, die juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften des Handelsrechts zur Dienstleistung zugewiesen sind. Einrichtungen gem. § 3 Abs. 1 Z 4 und 5 haben daher hinsichtlich der zugewiesenen Landes- und Gemeindebediensteten das gegenständliche Gesetz, hinsichtlich der anderen Bediensteten – hinsichtlich derer ein Dienstvertrag unmittelbar mit der Einrichtung besteht – die bundesrechtlichen Regelungen zu beachten.

Abs. 2 regelt den Geltungsbereich des dritten Hauptstücks. Dieses soll für die Tätigkeiten sonstiger natürlicher und juristischer Personen gelten, soweit die im Abs. 2 angeführten Angelegenheiten in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen. Dies ist beispielsweise in den Bereichen Pflegeheime, Spitalsrecht, freie Wohlfahrtsträger, Zugang zu Kindergärten oder Jagd- und Fischereirecht zu prüfen.

Im Gegensatz zur Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, die sich auf die Bereiche Beschäftigung und Beruf beschränkt, umfasst die Antirassismusrichtlinie auch einige

wesentliche Aspekte der gebotenen Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt. In Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 sollen jedenfalls folgende Tatbestände vom Diskriminierungsschutz erfasst sein:

- Gesundheit,
- Soziales,
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- Bildung,
- Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Aus den im Allgemeinen Teil der Erläuterungen dargestellten gleichheitsrechtlichen Erwägungen soll das Diskriminierungsverbot – über den gemeinschaftsrechtlichen Mindeststandard hinausgehend – auch für die Diskriminierungsgründe der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie (Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung) gelten.

#### **Zu § 2:**

Nach dieser Bestimmung sind Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Landeslehrerinnen, Landeslehrer, Landesvertragslehrerinnen und Landesvertragslehrer) aus kompetenzrechtlichen Gründen vom Anwendungsbereich der meisten Bestimmungen des Entwurfes ausgenommen. Für den in Rede stehenden Personenkreis gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (siehe oben). Die in die Kompetenz des Landesgesetzgebers fallende Regelung der mit der Gleichbehandlung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer befassten Institutionen (Antidiskriminierungsstelle) erfolgt im vierten Hauptstück des vorliegenden Entwurfes.

#### **Zu § 3:**

Diese Regelung enthält Begriffsbestimmungen und orientiert sich an den in den Dienstrechtvorschriften bereits eingeführten Begriffen. Es bedarf im Hinblick auf den in der Landesverwaltung geltenden Grundsatz der Verantwortlichkeit der obersten Landesorgane einer näheren Festlegung, welche Personen außer den obersten Organen auf Seite der

Dienstgeberin oder des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Angelegenheiten der Gleichbehandlung haben.

**Das zweite Hauptstück** des Entwurfes befasst sich mit den Geboten zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Orientierung im öffentlichen Dienst.

#### **Zu § 4:**

In Umsetzung der jeweiligen Bestimmungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit (in den Richtlinien „Rasse und ethnische Herkunft“), der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert werden.

Von der Verwendung des in der Antirassismusrichtlinie gebrauchten – geschichtlich vorbelasteten - Wortes „Rasse“ wird im gegenständlichen Entwurf abgesehen, da der Eindruck vermieden werden soll, dass Theorien über eine unterschiedliche Wertigkeit verschiedener ethnischer Gruppen anerkannt sein könnten. Derartige Theorien werden von Grund auf zurückgewiesen. Daher wird für das Begriffspaar „Rasse und ethnische Herkunft“ der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ verwendet. Damit ist keine Einschränkung des Anwendungsbereiches gegenüber der Richtlinie verbunden (vgl. auch EB zum Gleichbehandlungsgesetz des Bundes, 499 Blg.NR XXII. GP).

Als Auslegungsmaßstab der offenen und weit auszulegenden Richtlinie kommen völkerrechtliche Normen in Betracht, insbes. das Abkommen zur Eliminierung jeder Form der rassistischen Diskriminierung, CERD, ergänzend kann Art. 26 des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte, CCPR, herangezogen werden. Das CERD erfasst jede „Diskriminierung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, des nationalen Ursprungs und des Volkstums“; Art. 26 ICCPR verpflichtet die ratifizierenden Staaten Schutz vor Diskriminierungen unter anderem wegen der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion und der nationalen Herkunft zu gewähren. Der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ (gleichbedeutend mit dem in der Richtlinie gebrauchten Begriffspaar „Rasse und ethnische Herkunft“) darf - völkerrechtskonform ausgelegt – nicht im Sinne einer Abstammungslehre so

verstanden werden, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankomme, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestünden. Beide Abkommen können vielmehr als Unterstützung für eine Definition ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, die sich stärker kulturell orientiert. Adressaten sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache.

Auch die Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ sind auf europarechtlicher Ebene nicht definiert. Wegen des Ziels der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sind sie weit auszulegen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft, aber auch zu einer nicht religionsorientierten Weltanschauung. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (z.B. Kopftücher, Turbane) fällt in den Schutzbereich. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche der anderen Gruppe jedoch nicht. Der Oberbegriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Es darf für den Abschluss eines Dienstvertrages z.B. keine Rolle spielen, welche Gesinnung (z.B. Atheist) eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat, sofern nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (siehe § 6 Abs. 2). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters. Nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

Ebenfalls erfasst vom Diskriminierungsverbot ist die sexuelle Orientierung. Das Kriterium der sexuellen Orientierung ist weit auszulegen; es soll zwar vor allem ein Diskriminierungsschutz für homosexuelle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer geschaffen werden, aber auch für

Bisexuelle und Heterosexuelle in einer homosexuell geprägten Arbeitswelt. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig, betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaare geleistet werden. Eine Privilegierung der Ehe bleibt aber weiter zulässig. Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund Nr. 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben. Es besteht demnach keine Verpflichtung, homosexuelle Paare und Ehepaare grundsätzlich gleich zu behandeln.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt unabhängig davon, ob der Umstand auf Grund dessen die Diskriminierung erfolgt (z.B. ethnische Zugehörigkeit etc.) tatsächlich vorliegt oder vermutet ist. Die in den jeweiligen Art. 3 der Antidiskriminierungsrichtlinien aufgezählten Bereiche sollen im § 19 umgesetzt werden. Die Formulierung ist dem § 3 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. Nr. 59/1997, nachgebildet.

#### **Zu § 5:**

Die jeweiligen Art. 2 Abs. 2 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien definieren sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Danach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei hinsichtlich der vergleichbaren Situation ein zeitlicher Zusammenhang bestehen muss. Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. In Abs. 1 und 2 sollen diese Definitionen, die auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurückgehen (Rechtssache C-237/94, O'Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I – 2617), umgesetzt werden. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung erfordert es, dass jeweils eine Vergleichsperson gefunden wird; es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund eines Merkmals des § 4 anders behandelt wurde. Ein statistischer Nachweis ist nicht notwendig, sondern es muss eine objektive Rechtfertigung vorliegen. Nach der bisherigen Anwendung des Verbots der

mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, die in der Richtlinie 97/80/EG (Beweislastrichtlinie) kodifiziert wurde, setzte eine mittelbare Diskriminierung zunächst voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von Frauen und Männern wirkt (statistische Diskriminierung). Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Die verpflichtende Einhaltung dieses Kriteriums gilt hier nicht und soll auch für den Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter entfallen. Die Gefahr einer Diskriminierung kann nunmehr durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Abs. 3 sieht entsprechend Art. 2 Abs. 2 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung einer Dritten oder eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

#### **Zu § 6:**

Abs. 1 soll klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist. Unberührt bleiben auch die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

Art. 4 bzw. Art. 4 Abs. 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten die Möglichkeit, in engen Grenzen – zusätzlich zur unterschiedlichen Behandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit (Abs. 1) - Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da die Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist davon auszugehen, dass eine

solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt ist.

Nach Abs. 2 soll eine Ungleichbehandlung dann als gerechtfertigt anzusehen sein, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese „spezifischen beruflichen Anforderungen“ sollen im engen Sinne verstanden werden, so dass sie nur solche berufliche Anforderungen abdecken, die unbedingt notwendig sind zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und die Rahmenbedingungen, in der bzw. unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird.

Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie sieht darüber hinaus die Möglichkeit vor, unter bestimmten Bedingungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters als gerechtfertigt anzusehen. Die Umsetzung dieser Möglichkeit soll in Abs. 4 erfolgen. Danach soll keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen, durch bestimmte – demonstrativ aufgezählte – Ziele gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Damit soll zum einen die Möglichkeit der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung auf ganz bestimmte Ausnahmefälle beschränkt werden, zum anderen soll sichergestellt werden, dass diese begrenzte Zahl von Ausnahmen den vom Europäischen Gerichtshof im Zusammenhang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen.

Abs. 5 enthält als Präzisierung des Abs. 4 eine demonstrative Aufzählung der gerechtfertigten Ungleichbehandlungen, wobei die Formulierungen des Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie übernommen werden.

Abs. 6 dient der Umsetzung des Art. 6 Abs. 2 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie und sieht bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Möglichkeit der Festsetzung von Altersgrenzen vor, solange dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führt.

#### **Zu § 7:**

Diese Regelung dient - in Verbindung mit § 4 - der Umsetzung des Art. 3 Abs. 1 lit. c der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie.

### **Zu § 8:**

Das Anforderungsprofil darf keine Anforderungen enthalten, die unmittelbar oder mittelbar zur Diskriminierung führen.

Dies gilt nicht, wenn das Nichtvorliegen eines bestimmten Merkmals „unverzichtbare Voraussetzung“ für eine Tätigkeit ist. An diese Bedingung wird ein strenger Maßstab anzulegen sein. Das Vorliegen lediglich traditioneller Wertvorstellungen erfüllt den gesetzlichen Ausnahmetatbestand nicht.

### **Zu § 9:**

Diese Regelung erfasst erstmals den Bereich des Mobbing. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten.

### **Zu § 10:**

Abs. 1 setzt den Inhalt des ersten Teils des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG um. Diese Richtlinienbestimmung trifft für die innerstaatliche Umsetzung Vorgaben hinsichtlich der „angemessenen Vorkehrungen“ für Menschen mit Behinderungen. Es handelt sich hier nicht bloß um ein – negativ formuliertes – Verbot der Veranlassung bestimmter Schritte, sondern vielmehr um einen Auftrag zur Setzung positiver Maßnahmen. Ergänzend ist zu bemerken, dass die Richtlinie im Erwägungsgrund Nr. 20 Kriterien nennt, die bei der konkreten Ausgestaltung der Ausübung des Dienstes für Bedienstete mit Behinderungen zu berücksichtigen sind, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten. Durch wirksame und praktikable Maßnahmen sind etwa eine adäquate Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung der Arbeitsgeräte, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen vorzusehen.

Nähere Ausführungen zur behindertengerechten Ausführungen von öffentlichen Gebäuden sind in einer geplanten Novelle zum Bgld. BauG 1997 enthalten. Ein entsprechender Gesetzesentwurf wurde bereits dem Landtag zugeleitet.

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

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

#### **Zu §§ 11 bis 19:**

Die Schadenersatzregelungen der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien umfassen neben dem Ersatz des materiellen Schadens auch einen immateriellen Schadenersatzanspruch.

Die im Entwurf vorgesehene Regelung des § 11 verpflichtet daher die Dienstgeberin oder den Dienstgeber bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist hingegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbschance vernichtet wird. Weiters soll klargestellt werden, dass die Rechtsfolge lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft; schuldhaftes Handeln der oder des Diskriminierenden ist nicht erforderlich. Bei der Höhe des Ersatzanspruches ist für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von drei Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages vorgesehen; für die Bewerberin oder den

Bewerber, deren oder dessen durch die Diskriminierung erwachsene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird, ist ein Höchstbetrag bis zu drei Monatsbezüge des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages vorgesehen.

In den §§ 12, 13, 14 und 17 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festgelegt. Demnach gebührt die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder des Ersatzes des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt bei beiden Varianten der Ersatz des immateriellen Schadens.

Hinsichtlich der Festsetzung des Entgelts sind lediglich Bestimmungen für vertragliche Bedienstete enthalten (§ 13). Hinsichtlich der Beamtinnen und Beamten erfüllen die geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften (s. Landesbeamten-Besoldungsgesetz) die Anforderungen der Antidiskriminierungsrichtlinien.

§ 18 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und entspricht § 17 Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 59/1997.

Mit der vorgesehenen Regelung des § 19 werden Schadenersatzregelungen für die Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung normiert. Die Sanktionen bei Belästigung entsprechen denen bei sexueller Belästigung nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 59/1997, wobei die Schadenersatzmindestgrenze in Anlehnung an die Regelungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 65/2004, (siehe § 19 Abs. 3) mit 720 Euro festgelegt wurde.

#### **Zu § 20:**

Die Bestimmung ist analog dem § 19 Abs. 1 bis 5 Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 59/1997, gestaltet.

Abs. 3: Hinsichtlich der definitivgestellten Beamtinnen und Beamten ist eine entsprechende Bestimmung nicht erforderlich, da diesen nicht gekündigt werden kann.

#### **Zu § 21:**

Nach den Antidiskriminierungsrichtlinien (Art. 8 bzw. 10) sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, der oder dem Beklagten den Beweis darüber aufzuerlegen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat, wenn die Klägerin oder der Kläger Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Die Mitgliedstaaten können allerdings von der Beweislastumkehr bei solchen Verfahren absehen, in denen die Ermittlung des Sachverhaltes dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt. Nach den jeweiligen Erwägungsgründen der Antidiskriminierungsrichtlinien betrifft dies Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhaltes, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.

Aus den angeführten Gründen soll die Beweislastumkehr lediglich für das gerichtliche Verfahren vorgesehen werden. Im Dienstrechtsverfahren gilt hingegen gemäß § 1 Abs. 1 DVG iVm § 39 Abs. 2 AVG der Grundsatz der Amtswegigkeit (Offizialmaxime), weshalb dieses Verfahren unter die oben ausgeführte Ausnahmebestimmung fällt.

#### **Zu § 22:**

In Umsetzung der Art. 9 bzw. 11 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthält § 22 ein Benachteiligungsverbot. Nach diesen Artikeln haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Einzelne oder den Einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer könnten angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im Allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, die Betroffene oder den Betroffenen vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlungen (z.B. Herabstufung oder anderen

Zwangsmaßnahmen) – als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte – zu schützen. Die Einführung einer derartigen Regelung, die schon seit langem in Österreich zur Diskussion steht, ist auch in der geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 7) enthalten. Von diesem Schutz sind – nach der Intention der EU (Erwägungsgrund Nr. 17 zur geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie) – nicht nur die beschwerdeführende Dienstnehmerin oder der beschwerdeführende Dienstnehmer, sondern auch andere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, wie Zeuginnen und Zeugen oder Kolleginnen und Kollegen, die die Beschwerde unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich die andere Dienstnehmerin oder der andere Dienstnehmer als Zeugin oder Zeuge oder durch ihr oder sein aktives Verhalten gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber oder der oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Außerdem muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Diskriminierung bzw. der Beschwerde und der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion der Dienstgeberin oder des Dienstgebers andererseits bestehen.

**Das dritte Hauptstück** des Entwurfes regelt die Gleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt für die Bereiche ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.

#### **Zu § 23:**

Diese Bestimmung soll grundsätzlich alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der landesgesetzlich geregelten Selbstverwaltungskörper sowie sonstiger Rechtsträger, soweit diese funktionell für das Land oder eine Gemeinde tätig werden, an das Diskriminierungsverbot binden.

Dieses Hauptstück soll gemäß § 23 Abs. 2 Z 1 für die Tätigkeiten sonstiger natürlicher und juristischer Personen gelten, soweit die in § 1 Abs. 2 angeführten Angelegenheiten in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen. Dies ist beispielsweise in den Bereichen Pflegeheime, Spitalsrecht, freie Wohlfahrtsträger, Zugang zu Kindergärten oder Jagd- und Fischereirecht zu prüfen.

#### **Zu § 24:**

Die Bestimmung ist § 5 nachgebildet und enthält die Definition der Begriffe Diskriminierung sowie unmittelbare und mittelbare Diskriminierung.

Abs. 3 entspricht dem im Art. 16 der Erwägungsgründe der Antirassismusrichtlinie dargelegten Wunsch nach Einbeziehung auch juristischer Personen in den Schutzbereich der betreffenden Schutznormen.

Abs. 4 sieht vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt (siehe Erläuterungen zu § 5).

#### **Zu § 25:**

Die Formulierungen des Abs. 1 und 2 entsprechen inhaltlich § 9 Abs. 2 und 3, wobei im Hinblick darauf, dass es sich um Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten.

#### **Zu § 26:**

Abs. 1 stützt sich auf Art. 3 Abs. 2 der Antirassismusrichtlinie und soll klarstellen, dass eine auf die Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht untersagt ist. Das Diskriminierungsverbot gilt jedoch auch für Drittstaatsangehörige. Unberührt bleiben auch die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf.

Abs. 2 nimmt die durch Art. 4 der Antirassismusrichtlinie eingeräumte diesbezügliche Regelungsmöglichkeit in Anspruch und schließt Ungleichbehandlungen dann vom Bereich der verpönten Diskriminierungen aus, wenn mit einer rechtmäßig begründeten Art einer Tätigkeit oder von Bedingungen ihrer Ausübung bestimmte unabdingbare Voraussetzungen verknüpft sind, die eine solche Ungleichbehandlung sachlich erfordern. Denkbar wäre beispielsweise der Fall, dass im Rahmen einer Tätigkeit persönliche Dienstleistungen für Angehörige einer bestimmten ethnischen Gruppe zu erbringen sind und dies am effektivsten von einer oder einem Angehörigen dieser Gruppe geleistet werden kann.

Die Abs. 4 bis 6 stützen sich auf Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, der unter bestimmten Voraussetzungen Ungleichbehandlungen auf Grund des Alters für zulässig erklärt (siehe hierzu die Erläuterungen zu den gleichlautenden Ausnahmebestimmung des § 6 Abs. 4 bis 6).

#### **Zu § 27:**

Art. 7 der Antirassismusrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu sicherzustellen, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten verletzt erachten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie geltend machen können. Die Mitgliedstaaten haben Sanktionen vorzusehen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Daher ist die gegenständliche Bestimmung auch als Ergänzung der Sanktionen der §§ 33 f. anzusehen. Die Rechtsfolgen orientieren sich an den einschlägigen Bestimmungen des zweiten Abschnittes des ersten Hauptstückes, wobei bei den Formulierungen auf den Umstand, dass es sich um Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, Rücksicht genommen werden musste und entsprechende Abänderungen vorgenommen wurden.

Abs. 1 räumt der betroffenen Person im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes einen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden) ein.

Für die Geltendmachung von im Rahmen der Hoheitsverwaltung (einschließlich der so genannten schlichten Hoheitsverwaltung) zugefügten Schäden gelten zwingend die Bestimmungen des Amtshaftungsrechts (vgl. Art. 23 B-VG und das Amtshaftungsgesetz, BGBl. Nr. 20/1949). Gemäß der Sonderkompetenznorm des Art. 23 Abs. 4 B-VG (vgl. dazu VfSlg. 8202/1977) werden die näheren Bestimmungen [über die Amts- und Organhaftung] durch Bundesgesetz getroffen; die Landesgesetzgebung ist demnach nicht zuständig, Regelungen über die Begründung und Durchsetzung von Amtshaftungsansprüchen zu schaffen oder zu modifizieren. Zum Amtshaftungsanspruch hinzutretende Schadenersatzansprüche gegenüber amtshaftungspflichtigen Rechtsträgern sind dagegen kompetenzrechtlich dem Zivilrechtswesen (Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG) zuzuordnen und können von der Landesgesetzgebung nach Maßgabe des Art. 15 Abs. 9 B-VG geregelt werden.

Die Regelung von Schadenersatzansprüchen wegen Diskriminierungen, die im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung erfolgt sind, ist ebenfalls eine Angelegenheit des Zivilrechtswesens. Eine Zuständigkeit der Landesgesetzgebung besteht auch in diesem Bereich nach Maßgabe des Art. 15 Abs. 9 B-VG.

Mit der vorgesehenen Regelung des Abs. 2 werden Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der Belästigung vorgenommen. Grundsätzlich besteht Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Liegt keine Vermögenseinbuße vor, so ist der immaterielle Schaden zu ersetzen, mindestens jedoch 720 Euro.

#### **Zu § 28:**

Die Regelung orientiert sich in seiner Formulierung der Beweislast erleichterung an § 21.

#### **Zu § 29:**

Diese Regelung wurde § 22 nachgebildet, wobei im Hinblick darauf, dass es sich um Belästigungen außerhalb der Arbeitswelt handelt, geringfügige Änderungen vorgenommen werden mussten.

#### **Zu den §§ 30 und 31:**

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

In § 30 wird nun zur Wahrnehmung der in Art. 13 der zit. Richtlinie genannten Aufgaben eine eigene Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und Vorschriften bezüglich deren Leiterin oder Leiter sowie deren weiterer personeller Ausstattung gesetzlich festgeschrieben.

Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle werden in § 30 Abs. 2 näher konkretisiert: Z 1 und 3 setzen Art. 13 Abs. 2 der zit. Richtlinie um, der festlegt, dass - wie die Mitgliedstaaten sicherzustellen haben - "es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände oder anderer juristischer Personen nach Art. 7 Abs. 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen, sowie
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen."

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

Die in Z 5 normierten Mitwirkungsrechte sollen eine allgemeine Interessenvertretung ermöglichen.

#### **Zu § 32:**

Hinsichtlich der Beamtinnen und Beamten sind die diesbezüglichen Anforderungen der Antidiskriminierungsrichtlinien durch § 1 DVG iVm § 10 Abs. 4 AVG erfüllt.

#### **Zu §§ 33 und 34:**

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