

# LANDESGESETZBLATT

## FÜR OBERÖSTERREICH

Jahrgang 2005

Ausgegeben und versendet am 6. Mai 2005

50. Stück

Nr. 50 Oö. Antidiskriminierungsgesetz – Oö. ADG  
(XXVI. Gesetzgebungsperiode: Regierungsvorlage Beilage Nr. 225/2004, Ausschussbericht Beilage Nr. 453/2005, 15. Landtagssitzung; RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000, ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22; RL 2000/78/EG vom 27. November 2000, ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16; RL 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004, ABl. Nr. L 373 vom 21.12.2004, S. 37)

### Nr. 50

#### Landesgesetz

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

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

#### I. ABSCHNITT

##### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

###### § 1

###### Diskriminierungsverbot

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

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

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

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

###### § 2

###### Geltungsbereich

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

1. Gesundheit;
2. Soziales;

3. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum;
4. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
5. Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung;
6. Dienst- und Landarbeitsrecht einschließlich Personalvertretungsangelegenheiten.

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

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

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

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

###### § 3

###### Ausnahmebestimmungen

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

(2) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen aus einem der Gründe nach § 1 verhindert oder ausgeglichen wer-

den, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

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

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

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

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

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

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

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

#### § 4

##### Begriffsbestimmungen

Im Sinn dieses Gesetzes bedeutet:

1. **unmittelbare Diskriminierung:** wenn eine Person aus einem der im § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
2. **mittelbare Diskriminierung:** wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der im § 1 genannten Gründe

gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn,

- a) die betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind, oder
  - b) es sich um die Durchführung geeigneter Maßnahmen im Sinn des § 16 handelt, um im Fall von Bediensteten mit einer bestimmten Behinderung die sich aus den betreffenden Regelungen, Beurteilungskriterien oder tatsächlichen Vorgangsweisen ergebenden Nachteile zu beseitigen.
3. **Belästigung:** wenn im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 1 einer Person gegenüber ein Verhalten gesetzt wird, das
- a) geeignet ist, die Würde dieser Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen und
  - b) für diese Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.
4. **Bedienstete:**
- a) Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde stehen, soweit dieses nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist, sowie
  - b) Lehrlinge des Landes oder einer Gemeinde.
5. **Bewerberinnen und Bewerber:** Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land oder zu einer Gemeinde bewerben, soweit dieses nicht gesetzlich vom Bund zu regeln ist.
6. **Gemeinde:** Gemeinde einschließlich Statutargemeinde sowie Gemeindeverband.

## II. ABSCHNITT

### GLEICHBEHANDLUNG VON BEDIENSTETEN

#### § 5

##### Einreihung von Verwendungen

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

#### § 6

##### Ausschreibung von Planstellen und Funktionen

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

## § 7

**Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung**

(1) Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer der Gründe nach § 1 sowie jede Belästigung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

(2) Als Diskriminierung im Sinn des Abs. 1 gilt auch die Anweisung zur oder Duldung einer Handlung im Sinn des § 4 Z. 1 bis 3 durch Vorgesetzte.

**III. ABSCHNITT****RECHTSFOLGEN DER VERLETZUNG DES DISKRIMINIERUNGSVERBOTES****1. UNTERABSCHNITT****ALLGEMEINER RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ**

## § 8

**Anspruch und Verfahren**

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung aus den Gründen des § 1 oder wegen des Geschlechts hat die benachteiligte Person gegen folgende Personen einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz:

1. im Fall des § 2 Abs. 2 Z. 1, Z. 2 und Z. 3 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger;
2. im Fall des § 2 Abs. 2 Z. 4 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts.

Besteht der erlittene Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße, ist neben dem Vermögensschaden auch ein angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils zu leisten. Der Schadenersatz für die Verletzung der Würde beträgt mindestens 360 Euro.

(2) Für das gerichtliche Verfahren gilt, dass eine Klägerin oder ein Kläger, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach § 1 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die oder der Beklagte hat in diesem Fall zu beweisen, dass keiner der Gründe nach § 1 für die unterschiedliche Behandlung maßgebend war.

(3) Zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen gemäß Abs. 1 sind mit Zustimmung der benachteiligten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, berechtigt.

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

**2. UNTERABSCHNITT****RECHTSSCHUTZ UND SCHADENERSATZ FÜR BEWERBERINNEN UND BEWERBER SOWIE BEDIENSTETE**

## § 9

**Begründung und Beendigung eines Dienstverhältnisses; beruflicher Aufstieg**

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

1. ein Dienstverhältnis nicht begründet worden,
2. ein Bediensteter oder eine Bedienstete nicht beruflich aufgestiegen oder
3. ein Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig beendet worden,

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

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

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

## § 10

**Festsetzung des Entgelts**

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

## § 11

**Gleiche Arbeitsbedingungen, Dienstauss- und Fortbildungsmaßnahmen und Sozialleistungen**

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

## § 12

**Belästigung**

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

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

## § 13

**Geltendmachung von Ansprüchen**

(1) Ansprüche von Bewerberinnen oder Bewerbern nach § 9 Abs. 1 Z. 1 und von vertraglich Bediensteten oder Lehrlingen nach den §§ 9 Abs. 1 Z. 2 und 3 und 12 Abs. 2 gegenüber dem Land oder der Gemeinde sind zunächst binnen drei Monaten (im Fall des § 12 Abs. 2 binnen sechs Monaten) beim Land oder bei der Gemeinde schriftlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nach § 9 beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Bewerberin oder der Bewerber bzw. die oder der vertraglich Bedienstete oder Lehrling schriftlich Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung um Aufnahme bzw. des beruflichen Aufstiegs oder von der Beendigung des Dienstverhältnisses erlangt hat. Kommt der Bewerberin oder dem Bewerber bzw. der oder dem vertraglich Bediensteten oder Lehrling binnen drei Monaten nach Einlangen dieser Aufforderung beim Land oder der Gemeinde eine Äußerung über ihr oder sein Begehren nicht zu oder wird innerhalb dieser Frist der Anspruch ganz oder teilweise abgelehnt, so kann der Anspruch binnen drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Eine Kündigung oder Entlassung der oder des vertraglich Bediensteten oder Lehrlings nach § 9 Abs. 1 Z. 3 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach §§ 10 und 11 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs.

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

(3) Die Beamtin oder der Beamte bzw. die provisorische Beamtin oder der provisorische Beamte kann innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheids den Schadenersatzanspruch nach den §§ 9 und 12 Abs. 2 beim zuständigen Gericht mittels Klage geltend machen.

Mit der rechtzeitigen gerichtlichen Geltendmachung tritt die Entscheidung der Dienstbehörde betreffend den Schadenersatzanspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach außer Kraft. Bei Zurücknahme der Klage wird der Bescheid nicht wieder wirksam.

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

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

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

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

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

**IV. ABSCHNITT****MIT DER ANTIDISKRIMINIERUNG BEFASSTE INSTITUTIONEN;  
BESONDERE MASSNAHMEN**

## § 14

**Antidiskriminierungsstelle**

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

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

Funktion erfüllen muss, und vorzusehen, dass die Funktion öffentlich auszuschreiben ist.

(3) (**Verfassungsbestimmung**) Die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle ist bei der Besorgung dieser Angelegenheiten an keine fachlichen Weisungen gebunden.

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

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

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

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

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

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

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

#### § 15

##### **Sozialer Dialog;**

##### **Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes haben

1. die Landesregierung den Dialog mit den Landesbediensteten zu fördern,
2. der zuständige Dienstgeber geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen Gemeinde und Gemeindebediensteten zu treffen und

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

#### § 16

##### **Besondere Maßnahmen für Bedienstete mit Behinderungen**

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

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

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

#### § 17

##### **Förderungen**

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

## **V. ABSCHNITT**

### **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### § 18

##### **Strafbestimmungen**

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

#### § 19

##### **Eigener Wirkungsbereich**

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

§ 20

**Übergangsbestimmungen**

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

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

§ 21

**In-Kraft-Treten**

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

Die Erste Präsidentin  
des Oö. Landtags:

**Angela Orthner**

Der Landeshauptmann:

**Dr. Pühringer**