

Der Landtag von Niederösterreich hat am beschlossen:

NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG)

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Begriffsbestimmungen, Anwendungsbereich

Abschnitt 2: Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit

§ 3 Geltungsbereich

§ 4 Diskriminierungsverbot

§ 5 Ausnahmen

§ 6 Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle

Abschnitt 3: Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts

§ 7 Geltungsbereich

§ 8 Diskriminierungsverbot

§ 9 Ausnahmen

§ 10 Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle

Abschnitt 4: Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

§ 11 Geltungsbereich

§ 12 Diskriminierungsverbot

§ 13 Ausnahmen

Abschnitt 5: Förderung der Gleichbehandlung

§ 14 Antidiskriminierungsstelle

§ 15 Positive Maßnahmen

§ 16 Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Abschnitt 6: Rechtsschutz und Strafbestimmung

§ 17 Schadenersatz auf Grund verbotener Diskriminierung

§ 18 Geltendmachung von Ansprüchen

§ 19 Benachteiligungsverbot

§ 20 Strafbestimmung

Abschnitt 7: Schlussbestimmungen

§ 21 Umgesetzte EG-Richtlinien

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Jegliche Ungleichbehandlung (**Diskriminierung**) auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (**Diskriminierungsgründe**) soll verhindert werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen, Anwendungsbereich

(1) Begriffsbestimmungen:

1. Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsgrundes 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 Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
3. Eine **Belästigung** ist jedes für die betroffene Person unerwünschte Verhalten im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund, das bezweckt oder bewirkt, dass ihre Würde verletzt wird und für sie eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende oder beleidigende Situation geschaffen wird oder nachteilige Folgen dadurch entstehen. Eine Belästigung gilt als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.
4. Eine **sexuelle Belästigung** ist jedes für die betroffene Person unerwünschte Verhalten sexueller Natur, das bezweckt oder bewirkt, dass ihre Würde verletzt wird und für sie eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende oder beleidigende Situation geschaffen wird oder nachteilige Folgen dadurch entstehen. Eine sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.
5. Eine **Anstiftung** ist die Aufforderung oder Anweisung, eine Person zu diskriminieren, zu belästigen oder sexuell zu belästigen.

(2) Dieses Gesetz gilt für die folgenden Anwendungsbereiche:

1. die Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper;
2. die Tätigkeit sonstiger natürlicher und juristischer Personen privaten oder öffentlichen Rechts, soweit sie der Regelungskompetenz des Landes unterliegt.

Abschnitt 2

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit

§ 3

Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für nachstehende Angelegenheiten, sofern diese in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen:

1. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
2. Zugang zur Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
3. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen einer solchen Organisation,
4. Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
5. soziale Vergünstigungen,

6. Bildung,
 7. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.
- (2) Ausgenommen sind Angelegenheiten, die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 geregelt sind.

§ 4

Diskriminierungsverbot

- (1) In den Angelegenheiten des § 3 ist jegliche Diskriminierung von natürlichen Personen aus dem Grund der ethnischen Zugehörigkeit verboten.
- (2) Als verbotene Diskriminierungen gemäß Abs. 1 gelten die unmittelbare Diskriminierung, die mittelbare Diskriminierung, die Belästigung und die Anstiftung.
- (3) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind in den Angelegenheiten des § 3 auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person aus dem in Abs. 1 genannten Grund erfolgen.

§ 5

Ausnahmen

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit bleibt von diesem Gesetz unberührt, sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sonst sachlich gerechtfertigt ist und dem Recht der Europäischen Union nicht entgegen steht. Weiters berührt dieses Gesetz nicht die Vorschriften und Bedingungen für die

Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Staaten oder von staatenlosen Personen oder deren Behandlung auf Grund dieser Rechtsstellung.

(2) Eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit § 4 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn

1. das betreffende Merkmal wegen der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, und
2. es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

§ 6

Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle

Zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit hat die NÖ Antidiskriminierungsstelle (§ 14) in den Angelegenheiten des 2. Abschnittes folgende Aufgaben zu erfüllen:

1. Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Vermittlung und Beratung über die auf Grund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes,
2. Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot,
3. Erstattung unabhängiger Berichte und Vorlage von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Abschnitt 3

Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts

§ 7

Geltungsbereich

- (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für nachstehende Angelegenheiten, sofern diese in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen:
1. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
 2. Zugang zur Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
 3. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen einer solchen Organisation.
- (2) Ausgenommen sind Angelegenheiten, die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 geregelt sind.

§ 8

Diskriminierungsverbot

- (1) In den Angelegenheiten des § 7 ist jegliche Diskriminierung aus dem Grund des Geschlechts verboten.
- (2) Als verbotene Diskriminierungen gemäß Abs. 1 gelten die unmittelbare Diskriminierung, die mittelbare Diskriminierung, die Belästigung, die sexuelle Belästigung und die Anstiftung.

§ 9

Ausnahmen

- (1) Eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit § 8 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn
 1. das betreffende Merkmal wegen der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, und
 2. es sich um einen rechtmäßige Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

- (2) Dieser Abschnitt steht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegen.

§ 10

Aufgaben der NÖ Antidiskriminierungsstelle

Zur Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts hat die NÖ Antidiskriminierungsstelle (§ 14) in den Angelegenheiten des

3. Abschnittes folgende Aufgaben zu erfüllen:

1. Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Vermittlung und Beratung über die auf Grund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes,
2. Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot,
3. Erstattung unabhängiger Berichte und Vorlage von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit dieser Diskriminierung in Zusammenhang stehen.

Abschnitt 4

Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

§ 11

Geltungsbereich

- (1) Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten für nachstehende Angelegenheiten, sofern diese in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen:
1. Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit,
 2. Zugang zur Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
 3. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen einer solchen Organisation.
- (2) Ausgenommen sind Angelegenheiten, die in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020 und im NÖ Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. 2060 geregelt sind.

§ 12

Diskriminierungsverbot

- (1) In den Angelegenheiten des § 11 ist jegliche Diskriminierung von natürlichen Personen aus dem Grund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten.

- (2) Als verbotene Diskriminierungen gemäß Abs. 1 gelten die unmittelbare Diskriminierung, die mittelbare Diskriminierung, die Belästigung und die Anstiftung.
- (3) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind in den Angelegenheiten des § 11 auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person aus einem in Abs. 1 genannten Grund erfolgen.

§ 13

Ausnahmen

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit bleibt von diesem Gesetz unberührt, sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sonst sachlich gerechtfertigt ist und dem Recht der Europäischen Union nicht entgegen steht. Weiters berührt dieser Abschnitt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Staaten oder von staatenlosen Personen oder deren Behandlung auf Grund dieser Rechtsstellung.
- (2) Eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit § 12 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn
1. das betreffende Merkmal wegen der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, und
 2. es sich um einen rechtmäßige Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- (3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. 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.

Abschnitt 5

Förderung der Gleichbehandlung

§ 14

NÖ Antidiskriminierungsstelle

- (1) Die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte hat als NÖ Antidiskriminierungsstelle die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nach den Abschnitten 2, 3 und 4 zu fördern und Schlichtungsversuche nach Abs. 3 durchzuführen.
- (2) (Verfassungsbestimmung) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist in Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz weisungsfrei.
- (3) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle hat die Aufgabe, auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung nach den Abschnitten 2, 3 und 4 durch zu führen und auf eine Einigung (Abschluss eines Vergleiches) hinzuwirken.
- (4) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle kann vertraulich und anonym in Anspruch genommen werden. Sie unterliegt der Amtsverschwiegenheit.
- (5) Die Behörden und Dienststellen des Landes, die Gemeinden, die Gemeindeverbände und die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper haben der NÖ

Antidiskriminierungsstelle die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 15

Positive Maßnahmen

Die in Gesetzen, in Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 16

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Mit dem Ziel der bestmöglichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Hinblick auf die in diesem Gesetz genannten Diskriminierungsgründe hat das Land Niederösterreich geeignete Maßnahmen zur Förderung eines Dialogs zwischen Land, Gemeinden oder Gemeindeverbänden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen zu treffen.

Abschnitt 6

Rechtsschutz und Strafbestimmung

§ 17

Schadenersatz auf Grund verbotener Diskriminierung

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach den §§ 4, 8, 12 oder 19 hat die benachteiligte Person Anspruch auf Schadenersatz nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts. Der Schaden ist nur in Geld zu ersetzen.

- (2) Besteht der erlittene Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße, ist neben dem Vermögensschaden auch ein angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Beeinträchtigung der Würde erlittenen Nachteils zu leisten. Für die Beeinträchtigung der Würde hat im Falle einer Belästigung der Schadenersatz mindestens € 400,-- , im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens € 720,-- zu betragen.
- (3) Ansprüche aufgrund einer Belästigung erlöschen, wenn sie nicht binnen sechs Monaten, im Falle einer sexuellen Belästigung binnen eines Jahres ab dem Tag, an dem die verletzte Person von der gegen das Diskriminierungsverbot verstoßenden Handlung Kenntnis erlangt hat, geltend gemacht werden.

§ 18

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Die zivilgerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs nach § 17 ist nur nach Durchführung eines erfolglosen Schlichtungsversuches gemäß § 14 Abs. 3 zulässig. Die Durchführung des Schlichtungsversuches hemmt die Verjährung.
- (2) Werden bei der zivilgerichtlichen Geltendmachung eines Anspruches wegen einer Diskriminierung nach diesem Gesetz Tatsachen glaubhaft gemacht, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es der beklagten Partei zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat (Beweislastumkehr).
- (3) Mit Zustimmung der benachteiligten Person sind zur Unterstützung bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gemäß § 17 als deren Vertretung auch juristische Personen berechtigt, die nach ihren in der Satzung festgelegten Zielen ein Interesse an der Einhaltung der in diesem Gesetz genannten Diskriminierungsverbote haben. Die bundesgesetzlichen Bestimmungen über die Anwaltspflicht bleiben hievon unberührt.

§ 19

Benachteiligungsverbot

Personen, die auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots ihre Rechte wahrnehmen oder sich beschweren, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden; dasselbe gilt für Personen, die in einem Verfahren wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes als Zeuge oder Auskunftsperson auftreten. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt eine verbotene Diskriminierung dar.

§ 20

Strafbestimmung

Personen, die den Bestimmungen der §§ 4, 8, 12 oder 19 dieses Gesetzes zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z. 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991 – EGVG oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu € 1.090,-- und im Fall der Uneinbringlichkeit mit einer Ersatzfreiheitsstrafe bis zu einer Wochen zu bestrafen.

Abschnitt 7

Schlussbestimmungen

§ 21

Umgesetzte EG-Richtlinien

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16;
3. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 39 vom 14. Februar 1976, S. 40; geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;
4. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, ABl. Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S 6; geändert durch die Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998, ABl. Nr. L 205 vom 22. Juli 1998, S. 66.