

GESETZESENTWURF

Der Landtag von Niederösterreich hat am
beschlossen:

NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017)

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1:	Allgemeine Bestimmungen
§ 1	Ziel, Anwendungsbereich
§ 2	Begriffsbestimmungen
Abschnitt 2:	Diskriminierungsverbot
§ 3	Diskriminierungsverbot
§ 4	Ausnahmen
§ 5	Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen
Abschnitt 3:	Förderung der Gleichbehandlung
§ 6	NÖ Antidiskriminierungsstelle
§ 7	Dialog mit Nichtregierungsorganisationen
Abschnitt 4:	Rechtsschutz und Strafbestimmungen
§ 8	Schadenersatz aufgrund verbotener Diskriminierung
§ 9	Geltendmachung von Ansprüchen
§ 10	Benachteiligungsverbot
§ 11	Strafbestimmungen
Abschnitt 5:	Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 12	Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde
§ 13	Umgesetzte EU-Richtlinien
§ 14	Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Ziel dieses 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) Dieses Gesetz gilt für:
1. die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung der Aufgaben der Hoheitsverwaltung in Angelegenheiten, die in Gesetzgebung Landessache sind, und der Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung;
 2. die Tätigkeit sonstiger natürlicher und juristischer Personen privaten oder öffentlichen Rechts, soweit sie der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.
- (3) Durch dieses Gesetz werden Vorschriften über die Gleichbehandlung im NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, und in der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020, nicht berührt.

§ 2

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 Zieles 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.
6. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Geschlechts, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird. (**Diskriminierung durch Assoziierung**).
7. **Behinderung** im Sinne dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die

geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

Abschnitt 2

Diskriminierungsverbot

§ 3

Diskriminierungsverbot

- (1) Im Anwendungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung (§ 2) von Personen aufgrund der in § 1 Abs. 1 genannten Gründe verboten.

- (2) Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere in folgenden Angelegenheiten:
 1. Zugang zu selbstständiger 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.

- (3) Bei der Vollziehung dieses Gesetzes ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten werden.

§ 4 Ausnahmen

- (1) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe des § 1 Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden sollen, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.
- (2) 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 entgegensteht. 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.
- (3) Eine **Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales**, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 1 Abs. 1 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art der beruflichen Tätigkeit oder Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- (4) Eine **Ungleichbehandlung aufgrund des Alters** stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung gerechtfertigt ist, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.
- (5) Eine **Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales**, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 1 Abs. 1 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie objektiv und angemessen ist sowie durch eine

legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

§ 5

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen

- (1) Im Anwendungsbereich dieses Gesetzes sind Zugangshindernisse und –barrieren nach und nach zu beseitigen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Angeboten und Leistungen zu ermöglichen. Eine solche Verpflichtung besteht nicht, wenn die Maßnahmen rechtlich unzulässig wären oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würden.

- (2) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:
 1. der mit der Beseitigung der benachteiligenden Umstände verbundene finanzielle und sonstige Aufwand;
 2. die Größe der jeweiligen Organisationseinheit;
 3. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des jeweiligen Rechtsträgers;
 4. die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Förderung von Menschen mit Behinderungen durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen;
 5. sonstige Umstände, die für das Ausmaß der Inanspruchnahme von Angeboten und Leistungen von Relevanz sind.

Abschnitt 3

Förderung der Gleichbehandlung

§ 6

NÖ Antidiskriminierungsstelle

- (1) Die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte hat als NÖ Antidiskriminierungsstelle die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nach § 3 Abs. 1 zu fördern und Schlichtungsversuche nach Abs. 4 durchzuführen.
- (2) Im Rahmen der Aufgaben nach Abs. 1 ist die NÖ Antidiskriminierungsstelle zuständig für:
 1. die Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Vermittlung und Beratung über die aufgrund des vorliegenden Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Diskriminierungsverbotes,
 2. die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot,
 3. die Erstattung unabhängiger Berichte und Vorlage von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit Diskriminierungen im Zusammenhang stehen.
- (3) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist in Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz weisungsfrei.
- (4) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle hat die Aufgabe, auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 und 2 durchzuführen und auf eine Einigung (Abschluss eines Vergleiches) hinzuwirken.
- (5) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle kann vertraulich und anonym in Anspruch genommen werden. Sie unterliegt der Amtsverschwiegenheit.
- (6) 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.

- (7) Die NÖ Antidiskriminierungsstelle muss die NÖ Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung informieren. Jedenfalls hat sie alle zwei Jahre einen Rechenschaftsbericht zu erstellen. Die in Abs. 5 festgelegte Verschwiegenheitspflicht ist davon nicht berührt.

§ 7

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 4

Rechtsschutz und Strafbestimmungen

§ 8

Schadenersatz aufgrund verbotener Diskriminierung

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 3 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 Vermögensbuße, ist neben dem Vermögensschaden auch ein angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Beeinträchtigung der Würde erlittenen Nachteils zu leisten. Im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung hat der Schadenersatz mindestens € 1.000,-- 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.

§ 9

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Die zivilgerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs nach § 8 ist nur nach Durchführung eines erfolglosen Schlichtungsversuches gemäß § 6 Abs. 4 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 § 8 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 Anwaltpflicht bleiben hiervon unberührt.

§ 10

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.

§ 11

Strafbestimmungen

Personen, die

1. dem Diskriminierungsverbot des § 3 zuwiderhandeln,
2. dem Benachteiligungsverbot des § 10 zuwiderhandeln,

begehen eine Verwaltungsübertretung und sind, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art III Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 – EGVG, BGBl. I Nr. 87/2008 in der Fassung BGBl. I Nr. 33/2013, oder eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu € 1.090,-- und im Falle der Uneinbringlichkeit mit einer Ersatzfreiheitsstrafe bis zu einer Woche zu bestrafen.

Abschnitt 5

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 12

Eigener Wirkungsbereich der Gemeinde

Aufgaben, die nach diesem Gesetz von der Gemeinde zu besorgen sind, fallen in den eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde.

§ 13

Umgesetzte EU-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, ABINr. L 180 vom 18. 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, ABI.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, ABI.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, ABI.Nr. L 14 vom 20. Jänner 1998, S.6; geändert durch die Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998, ABI.Nr. L 205 vom 22. Juli 1998, S. 66;
5. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI.Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37;
6. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABI.Nr. L 204 vom 26. Juli 2006, S.23;
7. Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer, ABI.Nr. L 94 vom 28. März 2014, S. 375;
8. Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers, ABI.Nr. L 157 vom 27. Mai 2014, S. 1;
9. Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte,

die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABI.Nr. 128 vom 30. April 2014, S. 8.

§ 14

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

- (1) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft und ist auf Sachverhalte anwendbar, die ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes eingetreten sind.
- (2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das NÖ Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. 9290, außer Kraft.
- (3) Für Sachverhalte, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingetreten sind, bleiben die Bestimmungen des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. 9290-3, weiterhin anwendbar.