TIROLER ANTI DISKRIMINIERUNG

tirol
Unser Land

Bericht der Antidiskriminierungsbeauftragten
für den Zeitraum Juli 2006 bis Juni 2008

Unser Dank gilt all jenen, die uns in unserer Arbeit als Antidiskriminierungsbeauftragte unterstützt haben und weiterhin unterstützen!

Mag^a^ Isolde Kafka und Mag^a^ Anna C. Strobl

„Ob Du glaubst,
dass Du etwas tun kannst,
oder ob Du glaubst,
dass Du es nicht tun kannst –
Du hast immer Recht.“
Henry Ford (1863–1947)

Inhaltsverzeichnis

Wesentliches zum Bericht 2

Gesetz 4

Erlass Nr. 11 13

Anmerkungen zum Gesetz 14

Struktur 17

Schwerpunkte der Tätigkeit 23

Öffentlichkeitsarbeit 23
Veranstaltung 10.12. 25
Vernetzung 25
Unterstützung und Beratung 27
Statistik 28
Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung 29
Amtsgebäude 30
Internet 30
DolmetscherInnen 31
Religion 32
Alter 33
Stellungnahmen, Begutachtung und Berichte 34

Maßnahmen 35

Herausgeber: Land Tirol, Abt. JUFF – Frauenreferat
Für den Inhalt verantwortlich: Mag^a Isolde Kafka und Mag^a Anna C. Strobl
Fotos: Abteilung Öffentlichkeitsarbeit Land Tirol und TILAK
Gestaltung und Satz: Georg Rofner, Innsbruck
Druck: Sterndruck, Fügen

Wesentliches zum Bericht

Gemäß § 16 Abs 3 Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005 haben die Antidiskriminierungsbeauftragten dem Landtag im Wege der Landesregierung alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Dieser Verpflichtung kommen wir mit dem vorliegenden ersten Antidiskriminierungsbericht gerne nach.

Im Jahr 2005 ist das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (TADG 2005) in Kraft getreten. Das Gesetz regelt umfassend, dass niemand im Bereich der Tiroler Landesgesetzgebung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung diskriminiert werden darf. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist im Rahmen der Besorgung der Aufgaben der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung durch Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper (z. B. Landeslandwirtschaftskammer, Bergwacht etc.) zu verwirklichen.

Eine weitere Verankerung der Diskriminierungsfreiheit erfolgte im Erlass Nr. 11 des Landesamtsdirektors zur Erstellung von Förderrichtlinien.

Im Sommer 2006 wurden Mag^a^ Isolde Kafka und Mag^a^ Anna C. Strobl als Antidiskriminierungsbeauftragte bestellt. Beide sind bereits seit 1998 als Gleichbehandlungsbeauftragte für die Landesverwaltung bzw. TILAK tätig und üben die Funktion als Antidiskriminierungsbeauftragte nunmehr zusätzlich zu ihrer sonstigen Tätigkeit aus.

Geschäftsstelle ist – wie auch für den Bereich Gleichbehandlung Landesverwaltung und LandeslehrerInnen – das Frauenreferat des Landes. Eine Erhöhung der Ressourcen im Bereich der Geschäftsstelle erfolgte bis dato nicht.

Da es sich beim Antidiskriminierungsrecht um eine Querschnittmaterie handelt, ist eine umfangreiche Zusammenarbeit über alle Fachabteilungen, Gemeinden etc. erforderlich.

Am Anfang waren zunächst eine Reihe struktureller Hürden zu meistern.

Relativ schnell kristallisierte sich dann in den zwei Tätigkeitsjahren der Bereich Menschen mit Behinderung als erster Schwerpunkt heraus.

Neben mehreren Einzelberatungen sind als konkrete Projekte der Etappenplan für barrierefreie Amtsgebäude und die barrierefreie Gestaltung der Landeshomepage zu nennen, an denen die Antidiskriminierungsbeauftragten beteiligt sind.

Zu den einzelnen Diskriminierungstatbeständen gab es in unterschiedlichem Ausmaß Anfragen bzw. wurden Beratungen durchgeführt. Im Bericht werden neben einer allgemeinen Statistik zur besseren Anschaulichkeit beispielhafte Einzelfälle dargestellt. Dabei wurden die Daten weitgehend anonymisiert, da es um ein Aufzeigen der grundsätzlichen Problematik geht und nicht um einen „Fingerzeig“ auf Einzelpersonen oder Institutionen.

„CHANCEN-GLEICH-HEUT“ am 10. Dezember 2007

Der Bereich Antidiskriminierung ist noch ein „junger Bereich“. Aus unseren Erfahrungen in diesen zwei Jahren können wir jedoch erste Maßnahmen und Notwendigkeiten für eine weitere sinnvolle Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes ableiten.

25. Gesetz vom 1. Februar 2005 über das Verbot von Diskriminierungen (Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005 – TADG 2005)

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

a) 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;

b) natürliche und juristische Personen in Bezug auf Tätigkeiten, die der Gesetzgebung des Landes unterliegen.

(2) Durch dieses Gesetz wird die Zuständigkeit des Bundes nicht berührt. Dieses Gesetz gilt insbesondere nicht für die im § 3 Abs. 2 genannten Angelegenheiten, soweit diese in Gesetzgebung Bundessache sind, sowie für die Auftragsverwaltung des Bundes im Sinne des Art. 104 Abs. 2 B-VG.

(3) Durch dieses Gesetz werden die Vorschriften über die Gleichbehandlung im Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1, im Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2, und in der Landarbeitsordnung 2000, LGBl. Nr. 27, in ihren jeweils geltenden Fassungen, nicht berührt.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung 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 Verfahren, Personen eines bestimmten Geschlechtes, Personen, die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehören, Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Personen mit einer bestimmten Behinderung, Personen eines bestimmten Alters oder Personen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund der in den Abs. 1 und 2 genannten Diskriminierungsgründe vor.

(4) Menschen mit einer Behinderung sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

2. Abschnitt

Verbot der Diskriminierung

§ 3

Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Bei der Besorgung von Aufgaben und bei Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 ist jede Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung verboten.

(2) Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

a) Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

b) soziale Vergünstigungen;

c) Bildung;

d) Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, und Versorgung mit diesen Gütern und Dienstleistungen;

e) Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit;

f) Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

g) Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

§ 4
Ausnahmen

(1) § 3 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern sie sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Gemeinschaftsrechts oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit entgegenstehen, sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenloser Personen ergibt.

(2) Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verbietet es nicht, Menschen mit einer Behinderung vom Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit oder von der Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung oder der beruflichen Weiterbildung auszuschließen, wenn diese aufgrund ihrer Behinderung für die betreffende Erwerbstätigkeit oder für die Teilnahme an der betreffenden beruflichen Aus- oder Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht geeignet oder befähigt sind.

§ 5
Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals vor, das im Zusammenhang mit einem der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, wenn dieses Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor, wenn

a) sie aufgrund objektiver Kriterien erfolgt und angemessen ist,

b) sie durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, sachlich gerechtfertigt ist und

c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(3) Keine Diskriminierung stellen Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung dar, die darauf abzielen, tatsächliche Benachteiligungen von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt insbesondere:

a) für Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, und

b) für Maßnahmen, die einer besseren Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung in die Arbeitswelt oder in die Gesellschaft dienen oder diese fördern.

§ 6
Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätig-

keiten nach § 1 Abs. 1 durch eine für das jeweilige Organ oder den jeweiligen Rechtsträger handelnde Person durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten belästigt wird.

(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das

a) die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,

b) für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

c) für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft.

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

3. Abschnitt
Rechtsfolgen der Verletzung des Verbotes der Diskriminierung, Geltendmachung von Ansprüchen

§ 7
Anspruch auf Schadenersatz

(1) Wurde eine Person diskriminiert, so hat sie unbeschadet der Möglichkeit der Anfechtung von individuellen Verwaltungsakten im Verwaltungsweg oder der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen aus einem zivilrechtlichen Rechtsverhältnis gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Wurde eine Person im Sinne des § 6 belästigt, so hat sie gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, Anspruch auf eine Entschädigung zum Ausgleich der durch die Verletzung ihrer Würde erlittenen persönlichen Beeinträchtigung, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 720 Euro. Diese Ansprüche bestehen auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger, wenn dessen zuständiges Organ oder der oder die Vorgesetze des Belästigers oder der Belästigerin es schuldhaft unterlassen hat, gegen die Belästigung Abhilfe zu schaffen.

§ 8
Bemessung des Schadenersatzes

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach § 7 ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

§ 9
Fristen

(1) Ansprüche nach § 7 Abs. 1, die sich nicht auf eine Diskriminierung bei der Besorgung von Aufgaben der Hoheitsverwaltung stützen, sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 ABGB gerichtlich geltend zu machen.

(2) Ansprüche nach § 7 Abs. 2 sind von der betroffenen Person binnen zwei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

§ 10
Beweislast

(1) Werden von einer Person Ansprüche nach § 7 Abs. 1 gerichtlich geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Diskriminierung lediglich glaubhaft zu machen. Dem beklagten Rechtsträger obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt, insbesondere dass

a) nicht auf einen der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe bezogene Gründe, sondern andere vom beklagten Rechtsträger glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

b) die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbe-

sondere weil ein Merkmal, das im Zusammenhang mit einem der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, oder

c) im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 2 Abs. 2 vorliegt.

(2) Werden von einer Person Ansprüche nach § 7 Abs. 2 gerichtlich geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Belästigung nach § 6 lediglich glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten

obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Klägerin oder vom Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Inanspruchnahme des jeweiligen Rechtsträgers nach § 7 Abs. 2 zweiter Satz obliegt es diesem als Beklagtem zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die Belästigung durch das zuständige Organ oder durch den Vorgesetzen oder die Vorgesetzte des Belästigers oder der Belästigerin nicht schuldhaft unterlassen wurde.

§ 11
Benachteiligungsverbot

(1) Die betroffene Person darf als Reaktion auf eine Beschwerde, auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Verbotes der Diskriminierung oder eines Verfahrens zur Geltendmachung von Schadenersatz nach § 7 bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 nicht benachteiligt werden.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 gelten § 7 Abs. 1, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 9 und hinsichtlich der Beweislast § 10 Abs. 1 sinngemäß.

§ 12
Nebenintervention

Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die von der Landesregierung als Einrichtungen anerkannt wurden, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung dieses Gesetzes haben, können auf Verlangen der betroffenen Person einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von daraus abgeleiteten Ansprüchen als Nebenintervenient (§§ 17, 18 und 19 ZPO) beitreten.

§ 13
Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe, jede Belästigung im Sinne des § 6 sowie jede Benachteiligung im Sinne des § 11 Abs. 1 durch einen Bediensteten oder eine Bedienstete des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

4. Abschnitt
Menschen mit einer Behinderung

§ 14
Besondere Maßnahmen

(1) Die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper haben erforderlichenfalls nach Maßgabe der Abs. 2, 3 und 4 durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe

a) Zugang zu Amtsgebäuden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen der genannten Rechtsträger haben und

b) die von den genannten Rechtsträgern im Rahmen der Hoheits- und der Privatwirtschaftsverwaltung erbrachten Angebote und Leistungen nutzen und in Anspruch nehmen können, insbesondere, soweit diese für Menschen mit einer Behinderung von besonderer Bedeutung sind.

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 können insbesondere sein:

a) die behindertengerechte, insbesondere barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Amtsgebäuden; dabei ist insbesondere auf die ÖNORM B 1600 Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen, Ausgabedatum 1. Dezember 2003, Bedacht zu nehmen;

b) die behindertengerechte Gestaltung, Ausstattung oder Adaptierung von sonstigen öffentlichen, insbesondere kommunikationstechnischen, Einrichtungen;

c) die behindertengerechte Gestaltung und Aufbereitung von Informationen;

d) die besondere Unterstützung von Menschen mit einer Behinderung bei der Wahrnehmung ihrer Amtsgeschäfte, soweit sie einer solchen bedürfen.

(3) Eine Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen nach Abs. 1 besteht nicht, wenn diese rechtlich unzulässig wären oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würden. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere

a) der mit der Maßnahme verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand,

b) die Größe der betroffenen Organisationseinheit,

c) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des jeweiligen Rechtsträgers und

d) die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Behindertenförderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen, zu berücksichtigen. Die Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen im Sinne der lit. d ausgeglichen werden kann.

(4) Können bestimmte Maßnahmen für Menschen mit einer Behinderung aus den im Abs. 3 genannten Gründen nicht durchgeführt werden, so ist durch an dere zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Erleichterung anzustreben. Hinsichtlich der Prüfung der Zumutbarkeit derartiger Maßnahmen gilt Abs. 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß.

5. Abschnitt
Antidiskriminierungsbeauftragte(r)
§ 15
Bestellung

(1) Die Landesregierung hat eine persönlich und fachlich geeignete Person als Antidiskriminierungsbeauftragte(n) zu bestellen. Dabei ist auf die Kenntnisse und Erfahrungen der betreffenden Person in Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung Bedacht zu nehmen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der betreffenden Person.

(2) In gleicher Weise ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten zu bestellen. Für diese(n) gelten die Abs. 3 bis 6 sowie die §§ 16 und 17 Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß.

(3) Die Funktionsdauer der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten beträgt fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Die Funktion als Antidiskriminierungsbeauftragte(r) endet:

a) mit dem Ablauf der Funktionsdauer;

b) durch Verzicht;

c) mit dem Widerruf der Bestellung.

(5) Der Verzicht ist gegenüber der Landesregierung schriftlich zu erklären. Er wird mit dem Einlangen der Verzichtserklärung unwiderruflich und, sofern in der Verzichtserklärung nicht ein späterer Zeitpunkt für das Wirksamwerden angegeben ist, wirksam. Die Landesregierung hat die Bestellung zur (zum) Antidiskriminierungsbeauftragten zu widerrufen, wenn diese(r) nicht nur vorübergehend an der Ausübung ihrer (seiner) Funktion verhindert ist. In den Fällen des Abs. 4 lit. a und b bleibt die (der) Antidiskriminierungsbeauftragtebis zur Bestellung einer (eines) neuen Antidiskriminierungsbeauftragten im Amt.

(6) Die Kanzleigeschäfte der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten sind von der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung der Anliegen der Jugend, Familien, Frauen und Senioren betrauten Abteilung zu besorgen.

§ 16
Aufgaben

(1) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung insbesondere folgende Aufgaben:

a) die Unterstützung von Personen bei der Verfolgung ihrer Rechte wegen behaupteter Verletzungen dieses Gesetzes, insbesondere durch Information und Beratung über die nach diesem Gesetz bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten;

b) die Durchführung von Vermittlungsversuchen auf Antrag einer oder eines Betroffenen, die bzw. der eine Verletzung dieses Gesetzes behauptet; der jeweilige Rechtsträger hat auf Ersuchen der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten eine Person für die Teilnahme am Vermittlungsversuch namhaft zu machen;

c) die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und die Erstattung unabhängiger Berichte und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe;

d) die Pflege und Förderung des Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe haben;

e) die Begutachtung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen des Landes, die Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe unmittelbar berühren.

(2) Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben hat die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte erforderlichenfalls mit dem Landesvolksanwalt sowie mit landesgesetzlich zur Beratung der Landesregierung oder zur Wahrung der Interessen bestimmter Personengruppen eingerichteten Organen zusammenzuarbeiten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der im § 3 Abs. 2 genannten Angelegenheiten.

(3) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat dem Landtag im Wege der Landesregierung jedes zweite Jahr ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes einen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

§ 17
Rechtsstellung

(1) (Landesverfassungsbestimmung) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte und die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten sind in Ausübung ihrer (seiner) Funktion, insbesondere bei der Wahrnehmung der im § 16 genannten Aufgaben, an keine Weisungen gebunden.

(2) Alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper haben die (den) Antidiskriminierungsbeauftragte(n) bei der Besorgung ihrer (seiner) Aufgaben zu unterstützen, und ihr (ihm) im erforderlichen Ausmaß Akteneinsicht zu gewähren und Auskünfte zu erteilen, soweit dem keine gesetzliche Verpflichtung zur Verschwiegenheit entgegensteht. Dies gilt auch für Rechtsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 lit. b.

(3) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat über alle ihr (ihm) in Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, insbesondere über personenbezogene Daten, Verschwiegenheit zu bewahren.

Sie (Er) ist weiters zur Verschwiegenheit über alle Mitteilungen von Personen verpflichtet, deren vertrauliche Behandlung von diesen Personen gewünscht

wird. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Antidiskriminierungsbeauftragte(r) fort.

(4) Wird eine Bedienstete oder ein Bediensteter des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes zur (zum) Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt,

a) so ist dieser (diesem) ohne Kürzung der Bezüge (Entgelte) die zur Erfüllung ihrer (seiner) Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten dem entgegenstehen; die beabsichtigte Inanspruchnahme freier Zeit ist dem oder der Vorgesetzten mitzuteilen;

b) so darf diese(r) in der Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden; insbesondere darf ihr (ihm) aus dieser Tätigkeit bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

6. Abschnitt
Schlussbestimmungen

§ 18
Eigener Wirkungsbereich

Soweit Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Besorgung von Aufgaben nach § 1 Abs. 1 lit. a im eigenen Wirkungsbereich tätig werden, sind auch die den Gemeinden und den Gemeindeverbänden nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben solche des eigenen Wirkungsbereiches.

§ 19
Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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. 1976 Nr. L 39, S. 40, in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, ABl. 2002 Nr. L 269, S. 15; 2. Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. 1998 Nr. L 14, S. 6; 3. Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. 2000 Nr. L 180, S. 22; 4. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. 2000 Nr. L 303, S. 16.

§ 20
In-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 17 Abs. 1 mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

(2) (Landesverfassungsbestimmung) § 17 Abs. 1 tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

Der Landtagspräsident: Mader
Der Landeshauptmann: van Staa
Das Mitglied der Landesregierung: Eberle
Der Landesamtsdirektor: Liener

41. Gesetz vom 7. Mai 2008, mit dem das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005 geändert wird

Artikel I

Das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 25, wird wie folgt geändert:

1. Der Abs. 2 des § 2 hat zu lauten:

„(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinn des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Frau im Zusammenhang mit

a) einer Schwangerschaft oder

b) einem Mutterschaftsurlaub im Sinn des Art. 8 der Richtlinie 92/85/EG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. 1992 Nr. L 348, S. 1, wie einem nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften des Bundes und der Länder für einen bestimmten Zeitraum vor und nach der Entbindung bestehenden absoluten Beschäftigungsverbot, eine weniger günstige Behandlung erfährt."

2. Die bisherigen Abs. 2, 3 und 4 des § 2 erhalten die Absatzbezeichnungen „3", „4" und „5".

3. Im neuen Abs. 4 des § 2 wird das Zitat „in den Abs. 1 und 2" durch das Zitat „in den Abs. 1, 2 und 3" ersetzt.

4. Im § 5 wird folgende Bestimmung als Abs. 3 eingefügt:

„(3) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung vor, die darin besteht, dass Güter und Dienstleistungen im Sinn des § 3 Abs. 2 lit. d ausschließlich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitgestellt werden, wenn

a) dies durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und

b) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind."

5. Der bisherige Abs. 3 des § 5 erhält die Absatzbezeichnung „4".

6. Der Abs. 2 des § 6 hat zu lauten:

„(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das

a) die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,

b) für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

c) für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt."

7. Im Abs. 1 des § 10 wird in der lit. c das Zitat „§ 2 Abs. 2" durch das Zitat „§ 2 Abs. 3" ersetzt.

8. Im Abs. 1 des § 11 wird folgender Satz angefügt: „Das Gleiche gilt für eine andere Person, die als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt."

9. Im Abs. 2 des § 14 wird in der lit. a das Zitat „Ausgabedatum 1. Dezember 2003" durch das Zitat „Ausgabedatum 1. Mai 2005" ersetzt.

10. Im § 16 wird folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte

kann, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach § 17 Abs. 4 nicht entgegenstehen, mit Einrichtungen der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung über Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung Informationen austauschen."

11. (Landesverfassungsbestimmung) Der Abs. 1 des § 17 hat zu lauten:

„(1) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer (seiner) Funktion, insbesondere bei der Wahrnehmung der im § 16 genannten Aufgaben, an keine Weisungen gebunden."

12. Im § 17 wird folgende Bestimmung als Abs. 2 eingefügt:

„(2) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereiches der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten zu informieren. Diese (Dieser) ist verpflichtet, der Landesregierung die verlangten Auskünfte zu erteilen. Abs. 4 zweiter Satz wird dadurch nicht berührt."

13. Die bisherigen Abs. 2, 3 und 4 des § 17 erhalten die Absatzbezeichnungen „(3)", „(4)" und „(5)".

14. Im § 19 werden die Z. 1 und 2 aufgehoben und erhalten die bisherigen Z. 3 und 4 die Ziffernbezeichnungen „1" und „2".

15. Im § 19 werden am Ende der neuen Z. 2 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z. 3 und 4 angefügt:

„3. Richtlinie 2004/113/EG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. 2004 Nr. L 373, S. 37;

4. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. 2006 Nr. L 204, S. 23."

16. (Landesverfassungsbestimmung) § 20 hat zu lauten:

„§ 20
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft."

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

Der Landtagspräsident: Mader
Der Landeshauptmann: van Staa
Das Mitglied der Landesregierung: Zanon
Der Landesamtsdirektor: Liener

Prüfung von Förderrichtlinien im Hinblick auf Gleichstellung und Antidiskriminierung

Die Tiroler Landesregierung hat klare Zeichen zur Antidiskriminierung sowie zur Herbeiführung der Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt. Diese grundsätzlichen Zielvorgaben sind nun schrittweise im Verwaltungshandeln umzusetzen.

1. Mit 30. Oktober 2001 hat die Tiroler Landesregierung die Umsetzung der Gender-Mainstreaming Strategie beschlossen.
   Daher sind nunmehr neue wie auch zu aktualisierende Förderrichtlinien des Landes Tirol rechtzeitig dahingehend zu überprüfen,
   welche zu erwartenden Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben,
   inwieweit sie zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.
   Bei Bedarf sind entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

2. Mit dem In-Kraft-Treten des Tiroler Antidiskriminierungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 25, sind die Förderrichtlinien des Landes Tirol auch zu überprüfen, inwieweit sie auf Personen aufgrund
   – ihrer ethnischen Zugehörigkeit,
   – ihrer Religion,
   – ihrer Weltanschauung,
   – einer Behinderung,
   – ihres Alters oder
   – ihrer sexuellen Orientierung
   Auswirkungen haben, insbesondere
   – beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
   – bei sozialen Vergünstigungen,
   – bei der Bildung,
   – beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und Versorgung mit diesen Gütern und Dienstleistungen,
   – beim Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit,
   – beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung,
   – bei der Mitgliedschaft und bei der Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Bei Bedarf sind entsprechende Anpassungen vorzunehmen.
Bei der Erstellung des Regierungsantrages zur Beschlussfassung von Förderrichtlinien ist künftig in der Begründung zum Regierungsantrag darzulegen, dass die jeweiligen Fachabteilungen die
– Gleichstellungs-Relevanz (= Einschätzung der zu erwartenden Auswirkungen auf Frauen und Männer, Festlegung von Gleichstellungszielen) und
– die Antidiskriminierung oben genannter Personengruppen geprüft haben.

Allfällige fachliche Unterstützung dazu kann im JUFF-Frauenreferat (Kl. 3580) angefordert werden.

Dr. Josef Liener (Landesamtsdirektor)

Dieser Erlass ist als Nr. 11 in die Erlass-Sammlung einzuordnen.

Anmerkungen zum Gesetz

Der Rat der Europäischen Union hat im Jahr 2000

- die Richtlinie RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Anti-Rassismus-RL) und
- die Richtlinie RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungs-Rahmen-RL) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erlassen.

Die Anti-Rassismus-RL verbietet Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft für die Bereiche Beruf und Beschäftigung sowie Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Die Gleichbehandlungs-Rahmen-RL bekämpft Diskriminierungen im Bereich Beruf und Beschäftigung aufgrund der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Darüber hinaus wurde auch die Beweislast-RL erlassen, die die Verteilung der Beweislast verbindlich regelt.

Die genannten Richtlinien erforderten eine Anpassung im Tiroler Landesrecht. So wurde mit 1. Februar 2005 das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (TADG 2005) beschlossen. Das TADG geht hinsichtlich des Geltungsbereiches über die gemeinschaftsrechtliche Umsetzungsverpflichtung hinaus. Die Diskriminierungstatbestände

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung

- Alter und
- sexuelle Orientierung

und Belästigungsverbote verpflichten die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung von Aufgaben im Rahmen der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung zur Gleichbehandlung. Es sind sowohl natürliche als auch juristische Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit erfasst.

Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere

- beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und des Gesundheitsdienstes
- bei sozialen Vergünstigungen
- bei der Bildung
- beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- beim Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit
- beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Diese Bestimmung enthält nur eine demonstrative Aufzählung.

Des Weiteren wurden im TADG

- die Schadenersatzansprüche von betroffenen Personen
- spezifische Beweislastregeln
- Verbot der Benachteiligung als Reaktion aufgrund einer Beschwerde
- die Möglichkeit im gerichtlichen

Verfahren der Nebenintervention von anerkannten Verbänden, Organisationen oder andere juristische Personen

- die Verpflichtung der Organe notfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit einer Behinderung den Zugang zu Amtsgebäuden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zu ermöglichen normiert.

Zur

- Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen
- Unterstützung von Personen bei der Verfolgung ihrer Rechte
- Durchführung von Vermittlungsversuchen auf Antrag Betroffener
- Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und Erstellung von Berichten
- Förderung des Dialoges mit NGO's
- Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen des Landes

war eine persönlich und fachlich geeignete Person als Antidiskriminierungsbeauftragte zu bestellen. Dabei war auf die Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Bedacht zu nehmen. In gleicher Weise war eine Stellvertretung zu bestellen. Die Funktionsdauer beträgt fünf Jahre. Die Antidiskriminierungsbeauftragten sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Der Bereich Antidiskriminierung wurde nicht als eigene Organisationseinheit wie z. B. die Umwelt- oder die Kinder- und Jugendanwaltschaft eingerichtet. Die Antidiskriminierungsbeauftragten üben ihre Funktion neben ihrer sonstigen Tätigkeit aus.

Gemäß § 17 Abs 4 TADG ist den Antidiskriminierungsbeauftragten ohne Kürzung der Bezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen. Die beabsichtigte Inanspruchnahme der freien Zeit ist der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen.

Mit Regierungsbeschluss vom 27. Juni 2006 wurde Mag^a^ Isolde Kafka als Antidiskriminierungsbeauftragte mit Wirkung 1. Juli 2006 bestellt. Diese Funktion erfolgt zusätzlich zur Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte und zur ursprünglichen Tätigkeit als Naturschutzsachverständige der Bezirkshauptmannschaft Landeck. Für die Tätigkeit als Antidiskriminierungsbeauftragte stehen sechs Wochenstunden zur Verfügung.

Mag^a^ Anna C. Strobl wurde mit 15. August 2006 als ihre Stellvertreterin ernannt. Sie arbeitet in der TILAK als Juristin und Gleichbehandlungsbeauftragte der Tiroler Landeskrankenanstalten. Das Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit ist derzeit als Stabstelle der Verwaltungsdirektion am Landeskrankenhaus Innsbruck zugeordnet. Es besteht die interne Regelung, bzw. liegt die Genehmigung des Verwaltungsdirektors vor, dass die Tätigkeit als stv. Antidiskriminierungsbeauftragte innerhalb der Dienstzeit ausgeübt werden kann. Sie führt eine Zeitnachweisliste für diese Funktion. Reisespesen oder Fortbildungskosten trägt die Allgemeine Verwaltung des Landes.
Beide Antidiskriminierungsbeauftragte arbeiten im Team.

Die Besorgung der Kanzleiarbeiten erfolgt Kraft Gesetzes durch die mit der Förderung der Anliegen der Jugend,

„CHANCEN-GLEICH-HEUT“ am 10. Dezember 2007

Familien, Frauen und Senioren betraute Abteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung. Konkret hat das Frauenreferat des Landes die Agenden der Geschäftsstelle inne. Dies deshalb, da das Frauenreferat bereits Geschäftsstelle für die Agenden der Gleichbehandlung der Landesverwaltung und der LandeslehrerInnen war und ist.

Die Ausweitung der Zuständigkeiten führte leider weder zu einer Erhöhung der budgetären noch der personellen Ressourcen der Geschäftsstelle. Ein Österreich weiter Vergleich zeigt, dass mit Ausnahme von Tirol in allen Bundesländern entweder eine eigene Antidiskriminierungsstelle eingerichtet wurde oder, wenn bestehende Einrichtungen die Angelegenheiten der Antidiskriminierung mitbesorgen, die personellen und finanziellen Ressourcen in diesen Einrichtungen erhöht wurden. Schwierig bei der derzeitigen Situation ist, neben den allgemein unzureichenden Ressourcen für diesen umfangreichen neuen Bereich, insbesonders die Tatsache, dass es im gesamten Bereich des Juff, mit Ausnahme von zeitweiligen RechtspraktikantInnen, keine juristisch ausgebildeten Bediensteten gibt.
Das Antidiskriminierungsgesetz umfasst die gesamte Gesetzgebung des Landes sowie die Privatwirtschaftsverwaltung. Daher sind immer wieder intensive rechtliche Prüfungen erforderlich – zunächst, ob eine Angelegenheit überhaupt in den Zuständigkeitsbereich des TADG fällt – und weiters wie die konkrete Angelegenheit im Detail zu bewerten ist. Dabei reicht die Spanne von der Landesverwaltung über die Gemeinden, den Schulbereich, die Krankenanstalten bis hin zu den durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörpern. Daher ist für den Bereich der Antidiskriminierung eine zusätzliche Planstelle in der Abteilung JUFF für juristische Beratungen, Expertisen, Stellungnahmen unbedingt erforderlich.

Da es in der Abt. JUFF keine Bediensteten mit juristischer Ausbildung gibt, beauftragte LR^{in} Anna Hosp mit Schreiben vom 25. Juli 2006 die Abteilungen Verfassungsdienst, Gemeindeangelegenheiten, Verwaltungsorganisation und Personalmanagement im Bedarfs-

Bild unten: Bundeskonferenz der Antidiskriminierungs-beauftragten Öster-reichs (Wien im Mai 2007)

fall als Ansprechpartner zur Klärung von speziellen Rechtsfragen aus dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich den Antidiskriminierungsbeauftragten zur Verfügung zu stehen. Diese zusätzlichen Aufgaben sind ohne Ressourcenerweiterung zu bewältigen.

Aufgrund der Querschnittsmaterie Antidiskriminierung und der fehlenden ausdrücklichen Zuordnung in der Geschäftseinteilung der Tiroler Landesregierung ist politisch der Landeshauptmann zuständig. Für einzelne Thematiken ist das jeweilige Mitglied der Landesregierung verantwortlich. Grundsätzlich ist diese Struktur als problematisch zu bezeichnen, da diese einen ständigen hohen Abklärungsbedarf mit sich bringt, da die Funktion nicht der „normalen“ Hierarchie abgebildet wurde. Das heißt Abklärungen von Fragen „Was ist die notwendige freie Zeit?“ oder „Wer genehmigt und bezahlt Dienstreisen?“ und „Welche Fortbildungen aus welchem Budget?“ müssen sehr zeitaufwändig durchgeführt werden.

Es hängt daher viel vom Wohlwollen der Vorgesetzten ab und die Arbeit kann ohne deren Unterstützung nicht erfolgreich sein.

Die Geschäftsstelle ist für die Erledigung der Kanzleiarbeiten zuständig, ohne eine Fachabteilung im eigentlichen Sinne zu sein. Was auch aufgrund der fehlenden juristischen Kompetenz nicht möglich ist. Dies führt zu einer Aufgabenmischung, die sich z. B. darin äußert, dass die Abteilung Personal und Organisation beauftragt wurde, die Novelle des Antidiskriminierungsgesetzes vorzubereiten.

Insgesamt ist eine Klärung der Struktur und eine Erhöhung der Ressourcen unbedingt erforderlich.

„CHANCEN-GLEICH-HEUT“ am 10. Dezember 2007

Öffentlichkeitsarbeit

Damit Betroffene ihre im Antidiskriminierungsgesetz verankerten Rechte nutzen können, müssen ihnen zunächst einmal die Grundzüge des Gesetzes und die Ansprechpersonen bekannt sein. Wie sehr Bekanntheitsgrad und Ausmaß der Inanspruchnahme zusammenhängen, wissen wir aus unserer zehnjährigen Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte. Dort war nach ca. fünf Jahren intensiver Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ein signifikanter Anstieg an Anfragen und Beschwerden festzustellen.

Bei der Planung der Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit muss besonderer Bedacht auf die geringen personellen und finanziellen Ressourcen genommen werden. Eine breiter angelegte Information der Bevölkerung ist bzw. war finanziell in keiner Weise machbar. Weiters ist eine Flut von Anfragen, aufgrund der besseren Aufklärung der Bevölkerung, durch die enge personelle Situation nicht bewältigbar.

Deshalb haben wir bisher vor allem für uns leicht zugängliche und finanzierbare Medien und bestehende Kontakte für eine erste Bekanntmachung genutzt.
Unter der Internetseite *www.tirol.gv.at/antidiskriminierung* werden die gesetzlichen Grundlagen und Kontaktmöglichkeiten dargestellt. Die wesentlichen Grundlagen des Antidiskriminierungsgesetzes und die Ansprechpersonen wurden überschaubar in einem Folder zusammengefasst. Dieser kann unter 0512/508-3581 bestellt werden oder ist als Download unter *www.tirol.gv.at/antidiskriminierung* verfügbar. Der Folder wurde an alle Abteilungen und Dienststellen der Tiroler Landesverwaltung übermittelt. Weiters erschien in der Informationszeitung der Zentralpersonalvertretung der Landesverwaltung „Wir im Tiroler Landesdienst“ im Dezember 2007 ein Artikel zum Antidiskriminierungsgesetz als interne Information.
Im Jänner 2008 wurde ein Artikel im

Tiroler **A**nti **D**iskriminierung

Das Gesetz für mehr Chancengerechtigkeit in Tirol

Einladung zum Tag »CHANCEN-GLEICH-HEUT« am 10. Dezember 2007

Eine Veranstaltung der Tiroler Antidiskriminierungsbeauftragten Isolde Kafka und Anna C. Strobl mit dem Frauenreferat des Landes mit Unterstützung des Landeshauptmannes und der Bürgermeisterin der Stadt Innsbruck.

10.00 Uhr:
Auftakt mit Szenen zum Thema von »spect*ACT* – Verein für politisches und soziales Theater« in der Maria-Theresien-Straße vor der Annasäule im Beisein von DDr. Herwig van Staa und Hilde Zach.

10.30 bis 11.30 Uhr:
Pressediskussion in den Rathausgalerien, 6. Stock, Plenarsaal
»CHANCEN-GLEICH-HEUT in Tirol«
DiskussionsteilnehmerInnen:
Herwig van Staa
Hilde Zach
Marianne Hengl
Angelika Ritter-Grepl
Gerhard Hetfleisch
Isolde Kafka
Moderation: Barbara Kohla

10.00 bis 14.00 Uhr:
Immer wieder kurze Sequenzen und Szenen zum Thema Chancengleichheit (spect*ACT*) bei der Annasäule: PassantInnen werden über die Arbeit der Antidiskriminierungsbeauftragten informiert.

Keine Benachteiligungen aufgrund von

- ***Geschlecht***
- ***Ethnischer Zugehörigkeit***
- ***Religion***
- ***Weltanschauung***
- ***Behinderung***
- ***Alter***
- ***Sexueller Orientierung***

2007 – Europäisches Jahr der Chancengleichheit

STADT INNSBRUCK

tirol *Unser Land.*

„IF Informationen für die Frau in Tirol“ veröffentlicht.
Die Tiroler Gemeinden wurden 2006 von der Abt. Gemeindeangelegenheiten im Merkblatt für die Gemeinden informiert. Ebenfalls im Merkblatt für die Gemeinden erfolgte Anfang 2008 eine Information zu barrierefreiem Bauen im Sinne des Antidiskriminierungsgesetzes.

Im Rahmen der Dienstprüfungskurse für den Landesdienst, die für alle Verwendungsgruppen abgehalten werden, wurde die Unterrichtseinheit zum Gleichbehandlungsgesetz um die Grundzüge des Antidiskriminierungsgesetzes erweitert.

Ebenso wird das Antidiskriminierungsgesetz im Rahmen des Moduls „Lieber gleich berechtigt als später – Gender Mainstreaming und Diskriminierungsfreiheit“ im Rahmen der Verwaltungsakademie thematisiert.

Veranstaltung zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit

Am 10. 12. 2007 fand in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat und mit Unterstützung des Landeshauptmanns und der Stadt Innsbruck eine Veranstaltung zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit statt. Da die Darstellung und Behandlung aller Diskriminierungstatbestände zu umfangreich gewesen wäre, haben wir die Bereiche Ethnische Herkunft, Behinderung und Geschlecht herausgegriffen.

Dazu wurde zum einen eine Verteilaktion mit Straßentheater in der Maria-Theresien-Straße durchgeführt und zum anderen eine Pressediskussion im Rathaus.

Vernetzung

Gemäß § 16 lit c sind die Antidiskriminierungsbeauftragten zur Pflege und Förderung des Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierung haben verpflichtet.

Aufgrund der Anzahl der Diskriminierungstatbestände, der damit verbundenen hohen Anzahl an verschiedenen

„CHANCEN-GLEICH-HEUT“ am 10. Dezember 2007

Interessensvertretungen und der geringen zeitlichen Ressourcen (6 Wochenstunden) konnte mit der Erfüllung dieser Aufgabe erst in Ansätzen begonnen werden. Verbunden mit dem Schwerpunkt der Tätigkeit Menschen mit Behinderung wurden auch vor allem in diesem Bereich Kontakte geknüpft (z. B. Gehörlosenverband, Initiative Selbstbestimmt Leben, Netzwerk Barrierefreiheit Tirol, Zivilinvalidenverband, Bundessozialamt, Blinden- und Sehbehindertenverband, KommBi, Sicheres Leben Tirol).

Darüber hinaus gab es Kontakte zu Organisationen, die im Bereich Integration bzw. Gender tätig sind (z. B. ZEMIT, Integrationsplattform, Frauenreferat der Diözese Innsbruck).

Weiters ist vorgesehen und geschieht zum Teil bereits jetzt, mit dem Landesvolksanwalt sowie mit landesgesetzlich zur Beratung der Landesregierung oder zur Wahrung der Interessen bestimmter Personengruppen eingerichteten Organe zusammenzuarbeiten.

Die Zusammenarbeit mit den anderen „Landesanwaltschaften“ funktioniert sehr gut. Es gibt ein jährliches Treffen, das jeweils von einer anderen Anwaltschaft organisiert wird und dem Austausch aktueller Fragestellungen dient. Häufigere Kontakte und eine verstärkte Zusammenarbeit gab es einzelfallbezogen mit der Landesvolksanwaltschaft bzw. mit einzelnen Anwaltschaften.

Im Mai 2007 nahmen wir an der von Wien organisierten, ersten Bundeskonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten Österreichs teil. Während des Jahres gibt es immer wieder einen Austausch mit den Einrichtungen in den anderen Bundesländern zu aktuellen Fragen.

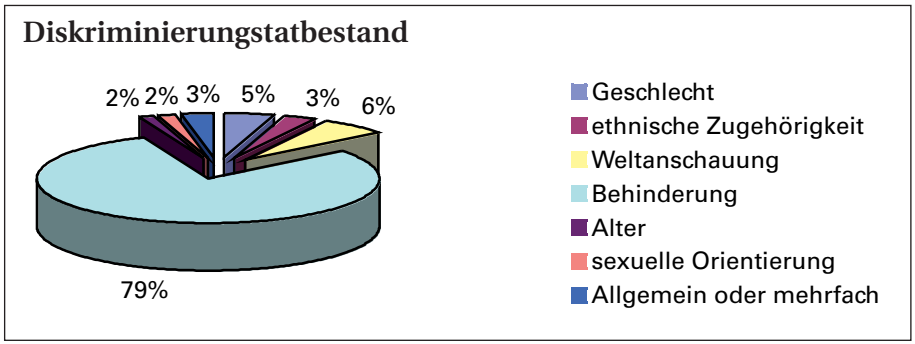
Im Rahmen des Diversity-Lehrgangs, den wir im Jahr 2007 in Dornbirn bzw. Wien absolvierten, erfolgte ebenfalls eine Vernetzung mit anderen in diesem Bereich tätigen Personen.

Unterstützung und Beratung

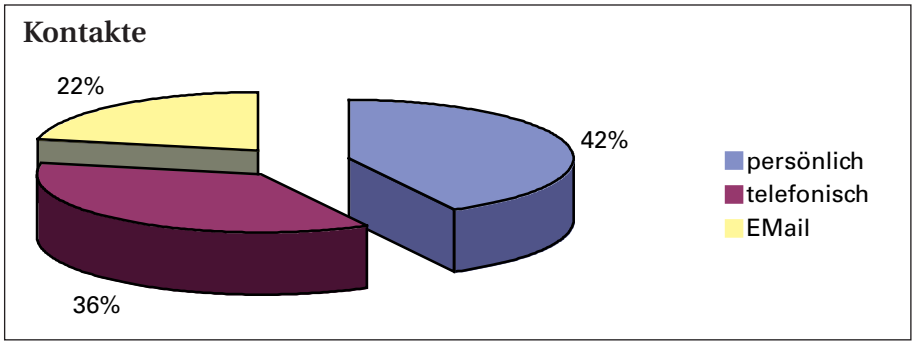
Im Berichtszeitraum wurden 64 Kontakte mit 14 Personen verzeichnet.
3 Personen wurden mangels Zuständigkeit an andere Einrichtungen (Volksanwalt, Patientenanwaltschaft, Gleichbe-

Statistik

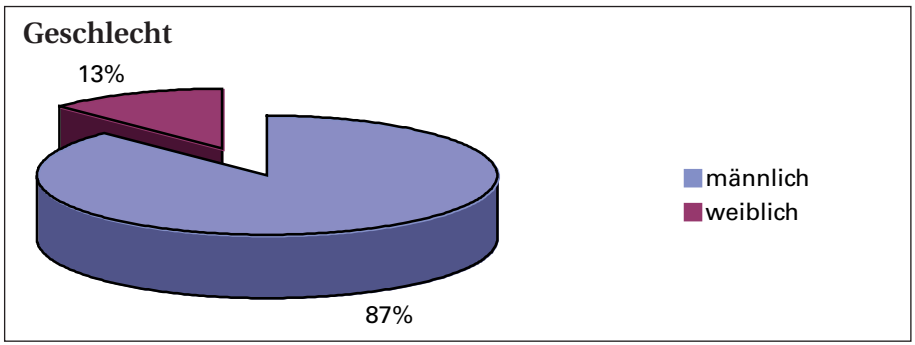
Geschlecht 3
ethnische Zugehörigkeit . . 2
Weltanschauung 4
Behinderung 51
Alter 1
sexuelle Orientierung 1
Allgemein oder mehrfach . 2



persönlich 27
telefonisch 23
E-Mail 14



männlich 56
weiblich 8



handlungsanwaltschaft in Wien) verwiesen.

Menschen mit Behinderung
Die meisten Anfragen (51) beschäftigten sich mit dem Themenkreis Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Speziell der Themenkreis Barrierefreiheit in unterschiedlichster Form ist immer wieder Thema.

Barrierefreie Amtsgebäude
Obwohl barrierefreies Bauen in den entsprechenden Ö-Normen seit langem verankert ist, wird es immer noch nicht durchgängig umgesetzt. Besonderes Thema dabei ist die nachträgliche barrierefreie Ausstattung von Amtsgebäuden.
Im April 2007 wurde vom Tiroler Landtag die Erstellung des „Etappenplans für die behindertengerechte und barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Amtsgebäuden und öffentlichen Einrichtungen“ beschlossen. Tirol ist das erste Bundesland, das mit der Erstellung eines Etappenplans, vergleichbar mit dem Bund, begonnen hat und hat hier eine Vorreiterrolle übernommen.
Landesamtsdirektor Dr. Liener hat die Abteilung Hochbau unter Mitwirkung der Liegenschaftsverwaltung und der Antidiskriminierungsbeauftragten mit der Erstellung des Etappenplans betraut.
Anhand eigens erstellter Checklisten wird in den kommenden zwei Jahren die Situation aller Landes- und Gemeindegebäude in Bezug auf Barrierefreiheit erhoben und daraus werden Maßnahmen und der Finanzbedarf abgeleitet.
Es wurde festgestellt, dass in diesem Bereich eine noch engere Vernetzung der betroffenen Landeseinrichtungen erforderlich ist. Auch wenn barrierefreies Bauen durch verbindliche Ö-Normen selbstverständlich sein sollte, ist dies in der Praxis nicht immer der Fall. Daher ist es wichtig, die Prüfung auf Barrierefreiheit stärker verbindlich zu verankern, ev. analog zu den Bestimmungen zur Beiziehung eines Brandschutzsachverständigen in der Bauordnung.
Als erster Schritt sollte verstärkt eine Kontrolle im Zuge von Planprüfungen durchgeführt und BürgermeisterInnen

als zuständige Baubehörden auf die Bestimmungen hingewiesen werden.

Beispiel 1 – barrierefreies Schulgebäude

Das Schulgebäude eines Gemeindeverbandes wurde saniert und umgebaut. Dabei wurden die einzelnen Stöcke auch behindertengerecht ausgestattet. Ein Liftprojekt lag aufgrund der bereits überschrittenen Kosten und der schwierigen baulichen Situation nicht vor.
Da ein Schüler im Rollstuhl die Schule besuchte und der Fall bereits in den Medien diskutiert wurde, wurde die Frage des erforderlichen Lifteinbaus von einer Behindertenorganisation an die Antidiskriminierungsbeauftragte herangetragen. Die Antidiskriminierungsbeauftragte nahm zunächst Kontakt mit dem Gemeindeverband auf. Dabei stellte sich heraus, dass sich u. a. aufgrund der Medienpräsenz bereits ein massiver Konflikt entwickelt hatte. Durch zahlreiche Gespräche konnte das Vorhaben wieder „in Fluss“ gebracht werden.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte regte in weiterer Folge die Ausarbeitung eines konkreten Projekts und anschließende Abklärung der Zumutbarkeit der Kosten an.
Nach der Erstellung des konkreten Projekts durch den Gemeindeverband wurde mit der Gemeindeabteilung die Förderhöhe festgelegt, so dass nach Mitteilung des Verbandsobmanns nun im Sommer 2008 der Lifteinbau durchgeführt werden wird und die Schule damit zur Gänze barrierefrei ausgestaltet sein wird.
Wesentlich für die Lösung war eine enge Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Gemeindeverband, Schule, Antidiskriminierungsbeauftragter, Landesrätin Dr^in^ Anna Hosp, Gemeindeabteilung, Bezirkshauptmann und Landesvolksanwalt. An diesem Beispiel zeigt sich, dass es wichtig ist, möglichst vorbeugend unterstützend tätig zu werden, wie es im Bereich Barrierefreiheit u. a. durch den Etappenplan erfolgen soll, oder zumindest frühzeitig vermittelnd tätig zu werden.

Um im konkreten Fall zu einer Lösung beitragen zu können, gab es allein von Seiten der Antidiskriminierungsbeauftragten 56 Kontakte, davon 28 persön-

liche Gespräche mit unterschiedlichsten Betroffenen, 16 Telefonate und 12 schriftliche Kontakte.

Barrierefreies Internet
Das Internet ist gerade für Menschen mit Einschränkungen ein wichtiges Informations- und Kontaktmedium zu Behörden. Deshalb ist ein möglichst barrierefreier Zugang eine wichtige Voraussetzung für die Nutzung durch diesen Personenkreis. Spätestens seit 1. Jänner 2008 müssen alle behördlichen Internetauftritte in Österreich barrierefrei gestaltet sein. Geregelt wird dies im § 1 Abs. 3 E-Government-Gesetz (E-GovG) sowie im § 14 Abs 2 lit b Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (TADG).
In Zusammenarbeit mit der Daten Verarbeitung Tirol (DVT) und der Abt. Öffentlichkeitsarbeit wurde der neue Internetauftritt des Landes (Relaunch) barrierefrei gestaltet. Die Umstellung sollte in Laufe des Sommers 2008 erfolgen. Dabei ist klar, dass es sich dabei um einen fortlaufenden Prozess handelt und weitere Adaptierungen in Zukunft erfolgen müssen.
Als Service für Gemeinden und sonstige öffentliche Einrichtungen wurde in einem Projekt von der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, DVT und der Antidiskriminierungsbeauftragten eine Seite zum Thema Barrierefreiheit im Internet gestaltet, die unter *www.tirol.gv.at/antidiskriminierung* abrufbar ist.
Weiters gibt es bereits erste Kontakte zum Thema barrierefreie Formulare.
Für all diese Themen ist eine Österreich weite Vernetzung erforderlich, da diese Themenbereiche den gesamten Behördenbereich betreffen. Diesbezüglich wurden ebenfalls bereits Kontakte geknüpft.

Kostenübernahme für GebärdendolmetscherInnen
Von Seiten der Vereinigung der GebärdendolmetscherInnen wurde die Anfrage an die Antidiskriminierungsbeauftragten gestellt, unter welchen Voraussetzungen eine Kostenübernahme für GebärdendolmetscherInnen bei der Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung bei Land oder den Gemeinden erfolgt.
Bisher erfolgte die Kostenübernahme großteils durch das Bundessozialamt.

Eine derartige Übernahme ist in Zukunft jedoch nicht mehr geplant. Geregelt ist die Kostenübernahme für Gebärdendolmetsch derzeit lediglich im Rahmen von AVG-Verfahren. Der § 76 Abs. 1 AVG sieht eine Kostenübernahme durch die Behörde vor. Keine einheitliche Regelung gibt es derzeit jedoch für alle anderen Bereiche (Förderansuchen etc.).

Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung
Beispiel 2 – Besuchsverbot für Zeugen Jehovas
Von Seiten eines Rechtsanwalts wurde eine Beschwerde bezüglich eines erteilten Besuchsverbots in einem Tiroler Flüchtlingsheim an die Antidiskriminierungsbeauftragte herangetragen. Von der Heimleitung wurde dabei Bewohnern, die sich zu den Zeugen Jehovas bekennen der Empfang von Besuch untersagt.
In einem Gespräch mit dem Flüchtlingskoordinator des Landes wurde geklärt, dass das Besuchsverbot nicht aufgrund der Tatsache ausgesprochen wurde, dass die Bewohner sich zu den Zeugen Jehovas bekennen, sondern aufgrund der Besuchsfülle, die für die anderen HeimbewohnerInnen nicht zumutbar sei.

Klar gestellt wurde, dass jedenfalls eine derartige heiminterne Regelung nicht mit der Zugehörigkeit zu einer Religion oder einer Weltanschauung begründet werden darf, sondern rein mit sachlichen Kriterien und die Heimordnung in diesem Sinne abzuändern ist.

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft
Beispiel 3 – Untersagung eines Diskothekenbesuchs
Die Antidiskriminierungsbeauftragten wurden von einem österreichischen Staatsbürger türkischer Abstammung kontaktiert, dem ein Diskothekenbesuch mit der Begründung, dass Türken keinen Zugang hätten, verweigert wurde. Zuständigkeitshalber wurde der Anfragesteller an die Bundesgleichbehandlungsanwaltschaft verwiesen

Fall 4 – Ungleichbehandlung bei der Wohnungsvergabe
Ein Stadtrat hat einen Bürger türkischer Herkunft aus der Wohnungswerberliste gestrichen. Dieser vermutete eine

Benachteiligung aufgrund ethnischer Herkunft. Der zuständige Stadtamtsdirektor bestreitet diese Vorwürfe. Der Beschwerdeführer überlegt sich derzeit noch weitere Schritte, sodass der Fall noch nicht abgeschlossen ist.

Diskriminierung aufgrund des Alters Richtlinie Kurzzeitpflege nur für ältere Menschen

Mit 1. Mai 2008 trat die Richtlinie des Landes Tirol zur Förderung der Kurzzeitpflege für alte, pflegebedürftige Personen in Kraft. Aufgrund von Anfragen wurde von Seiten der Antidiskriminierungsbeauftragten die Abt. Soziales befragt, welche sachliche Begründung es für die Gewährung einer derartigen Förderung eingeschränkt auf „ältere Menschen“ (wobei hier kein bestimmtes Alter definiert wird) gibt. Zudem sind gemäß Erlass Nr. 11 des Landesamtsdirektors sämtliche Förderrichtlinien auf Gleichstellungsrelevanz und Antidiskriminierung zu prüfen. Die Prüfung ist im jeweiligen Regierungsantrag darzulegen.
Folgende Stellungnahme wurde dazu von Dr. Johann Wiedemair, Vorstand der Abteilung Soziales abgegeben:

„Der Begriff ‚Hilfe für alte Personen‘ stammt aus dem Tiroler Grundsicherungsgesetz (TGSG) und umfasst laut der Definition im § 7 Abs. 7 TGSG alle Maßnahmen zur Überwindung altersbedingter Schwierigkeiten. Eine konkrete Altersgrenze ist weder im Gesetz noch in den Materialien definiert. Diese Hilfe ist somit nicht an ein bestimmtes Alter gebunden, sondern nur an den Umstand, dass ein typisch altersbedingtes Beschwerdebild vorliegt. Nach § 2 Abs. 7 Tiroler Grundsicherungsverordnung ist dies vor allem dann der Fall, wenn die betreffende Person kein höheres Pflegegeld als der Stufe 2 bezieht.
Der Begriff ‚Hilfe für pflegebedürftige Personen‘ umfasst nach § 7 Abs. 5 hingegen alle Maßnahmen, die auf Grund der Pflegebedürftigkeit eines Menschen notwendig sind. Pflegebedürftig sind Personen, die in Folge einer Krankheit oder eines Gebrechens der Betreuung und Hilfe bedürfen (also Pflegebedarf höher als Stufe 2).

Die Abgrenzung der beiden Begriffe ‚alte Personen‘ und ‚pflegebedürftige Personen‘ ist nach dem TGSG weiters aus Gründen der Behördenzuständigkeit und der Finanzierung der Leistungen von Bedeutung. Nach § 7 Abs. 14 obliegt die Gewährung der Hilfe

für alte Personen den Gemeinden. Die Hilfe für pflegebedürftige Personen obliegt dem Land Tirol.
Bei der Gewährung von Unterstützungen für die Kurzzeitpflege wurde in erster Linie an pflegebedürftige Personen gedacht, die vor allem auch altersbedingte Beschwerden (z. B. Alzheimer) haben und schon längere Zeit als Pflegefall zu Hause gepflegt werden. Eine Diskriminierung wird in der Einschränkung auf diese Personengruppe nicht gesehen, zumal die Unterstützung in erster Linie der Entlastung der pflegenden Angehörigen bei lang andauernden Pflegefällen (mehr als 6 Monate) dient."

Nach wie vor ist für die Antidiskriminierungsbeauftragten nicht nachvollziehbar, warum für die Gewährung einer derartigen Förderung eine Altersgrenze gelten sollte. Sinnvoll wäre aus unserer Sicht das Vorliegen einer definierten Pflegestufe und eines längeren Zeitraumes (mehr als 6 Monate) der Pflegebedürftigkeit. Mittlerweile wurde von der Landesregierung auf Antrag von LR Reheis ebenso die Möglichkeit der Förderung der Kurzzeitpflege für Menschen mit Behinderung geschaffen. Von Seiten der Antidiskriminierungsbeauftragten wird zu prüfen sein, ob damit nunmehr alle Altersgruppen umfasst sind.

Stellungnahmen – Begutachtungen – Berichte

Gemäß § 16 Abs 1 lit e ist es Aufgabe der Antidiskriminierungsbeauftragten, Gesetzes- und Verordnungsentwürfe des Landes, die Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung unmittelbar berühren, zu prüfen. Aufgrund der Tatsache, dass in der Geschäftsstelle keine juristisch ausgebildete Person beschäftigt ist und auch des insgesamt geringen Stundenausmaßes wurde in diesem Zusammenhang mit der Abt. Verfassungsdienst vereinbart, dass der Verfassungsdienst ohnehin grundsätzlich die Einhaltung u. a. des TADG prüft.
So bekommen wir derzeit lediglich ganz spezifische Gesetzesvorlagen. Allerdings stellen bereits diese eine hohe fachliche und zeitliche Anforderung. Stark zugenommen haben darüber hinaus Stellungnahmen und Berichte an verschiedenste EU-Institutionen.

Da die Verwirklichung von Chancengleichheit ein nur sehr langfristig erreichbares Ziel ist, ist es uns wichtig, für die kommenden zwei Jahre möglichst konkrete und umsetzbare Maßnahmen zu formulieren.

Ressourcen und Struktur

Wie bereits mehrfach im Bericht ausgeführt, können wir aufgrund der begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen unsere Funktion nur in geringem Ausmaß aktiv ausüben. Es können daher auch nicht alle im Gesetz vorgesehenen Aufgaben vollständig erfüllt werden. Eine stärkere Inanspruchnahme der Einrichtung durch Betroffene, die zu erwarten ist, ist derzeit personell nicht zu bewältigen.

Erforderlich ist neben einer entsprechenden budgetären Ausstattung die Erhöhung der Personalressourcen. Der Bereich Antidiskriminierung benötigt dringend eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter für die Abteilung JUFF mit juristischer Ausbildung.

Um u. a. den Aufwand für dauernde Abklärungen der Zuständigkeiten zu reduzieren, schlagen wir die Schaffung einer eigenen Struktur für den Bereich Antidiskriminierung vor, ev. kombiniert mit dem Aufgabenbereich Gleichbehandlung.

Dies würde auch zu einer Erhöhung der Transparenz für Betroffene führen, da die Zuständigkeiten für die Themenbereiche Antidiskriminierung und Gleichbehandlung für Außenstehende derzeit fast undurchschaubar sind.

Erhöhung der Chancengleichheit

Barrierefreie Amtsgebäude
An der Erstellung des Etappenplans wird bereits sehr strukturiert gearbeitet. Nach der Erhebung der Situation aller Gebäude (auch aller Gemeindegebäude, Schulgebäude etc.) sind die Erhebung der Maßnahmen und die Kostenaufstellung vorgesehen. Wichtig für die Umsetzung ist dann eine entsprechende budgetäre Dotierung. Wichtig ist eine noch stärkere Vernet-

zung aller an Bauprojekten beteiligten Abteilungen und Personen.

Da die Kosten für die Umsetzung von Barrierefreiheit bei möglichst frühzeitiger Berücksichtigung bei der Planung am geringsten sind, ist ev. die Verankerung der Beiziehung von Sachverständigen für Barrierefreiheit, analog zur Beiziehung von brandschutztechnischen Sachverständigen, in der Bauordnung eine Möglichkeit der direkten gesetzlichen Verankerung.

Barrierefreies Internet

Mit dem Relaunch des Internetauftritts des Landes Tirol wird der barrierefreie Zugang wesentlich verbessert werden. Die Erhöhung der Barrierefreiheit ist jedoch ein Dauerthema und bedarf einer ständigen Weiterentwicklung und Überprüfung.

Insbesonders im Bereich der Gemeinden besteht hier noch teilweise Handlungsbedarf.

Eine zukünftige Aufgabe liegt in der Entwicklung möglichst barrierefreier Internet-Formulare.

Regelung für die Inanspruchnahme von GebärdendolmetscherInnen

Die Kostenübernahme für die Inanspruchnahme von GebärdendolmetscherInnen bei Behörden ist derzeit lediglich im Bereich der AVG-Verfahren geregelt. Es erscheint daher sinnvoll, eine landes- und gemeindenübergreifende Regelung zu schaffen.

Einheitliche Regelung zur Förderung der Kurzzeitpflege

Die Richtlinien zur Förderung der Kurzzeitpflege sind auf Diskriminierungsfreiheit zu prüfen.

Unterstützung und Information

In den kommenden zwei Jahren planen wir einen Schwerpunkt im Bereich Unterstützung und Information sowie in der Zusammenarbeit mit den, in diesem Bereich tätigen, Nichtregierungsorganisationen.
In welchem Ausmaß wir Unterstützung anbieten können, wird vor allem von den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen bestimmt werden.