

# Textgegenüberstellung (Kunsttext)<sup>1</sup>

Entwurf – Stand: 25.03.2019

## Gesetz über das Verbot der Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz - ADG)

LGBI.Nr. 17/2005, 49/2008, 91/2012, 46/2014, 16/2017, 8/2019

### 1. Abschnitt

#### Allgemeine Bestimmungen

§ 1\*)

#### Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz dient der Vermeidung von:
- a) Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung;
  - b) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat;
  - c) Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung; sowie
  - d) Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bei Ausübung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie ungerechtfertigten Einschränkungen und Behinderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union.
- (2) Dieses Gesetz gilt im Hinblick auf Abs. 1 lit. a und b für folgende Angelegenheiten, soweit sie in die Regelungskompetenz des Landes fallen:
- a) Dienstrecht der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, einschließlich Personalvertretungsrecht;
  - ~~b) Land- und Forstarbeitsrecht;~~
  - ~~be~~ Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Erweiterung der Erwerbstätigkeit und des beruflichen Aufstiegs, der Berufsberatung, der Berufsaus- und -weiterbildung sowie der Umschulung;
  - ~~cd~~ Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen;
  - ~~de~~ Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
  - ~~ef~~ soziale Vergünstigungen;
  - ~~fg~~ Bildung;
  - ~~gh~~ Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.
- (3) Dieses Gesetz gilt im Hinblick auf Abs. 1 lit. c für alle Angelegenheiten, die in die Regelungskompetenz des Landes fallen.
- (4) Dieses Gesetz gilt im Hinblick auf Abs. 1 lit. d für die in Abs. 2 genannten Angelegenheiten.
- (5) Im Rahmen des Anwendungsbereiches der Abs. 2 bis 4 gilt dieses Gesetz für:
- a) die Hoheits- und die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände;
  - b) die Tätigkeit sonstiger natürlicher sowie juristischer Personen privaten oder öffentlichen Rechts, soweit sie der Regelungskompetenz des Landes unterliegt.
- (6) Ein über die Abs. 2 bis 4 hinausgehender Anwendungsbereich ergibt sich aus § 15.
- (7) Dieses Gesetz ist so anzuwenden, dass es in die Zuständigkeit des Bundes nicht eingreift.

\*) Fassung LGBI.Nr. 49/2008, 91/2012, 46/2014, 16/2017

---

<sup>1</sup> Die beabsichtigten Änderungen sind im Korrekturmodus ersichtlich gemacht.

## § 2\*)

### **Begriffe**

(1) Diskriminierungen umfassen unmittelbare Diskriminierungen, mittelbare Diskriminierungen, Beschränkungen und Belästigungen.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem der in § 3 Abs. 1 und 2 erster Satz genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der in § 3 Abs. 1 und 2 erster Satz genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dass die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind.

(4) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 ein für die betroffene Person unerwünschtes Verhalten gesetzt wird, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Als Belästigung gilt auch die sexuelle Belästigung. Sie liegt vor, wenn ein für die betroffene Person unerwünschtes der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Voraussetzungen des Abs. 4 erfüllt.

(6) Als unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Belästigung gilt auch, wenn

- a) eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein Merkmal aufweist, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 steht, diskriminiert wird; oder
- b) zu einer entsprechenden Diskriminierung nach den Abs. 2 bis 5 und Abs. 6 lit. a angewiesen wird oder wenn der Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, aufgrund vorhandener rechtlicher Möglichkeiten angemessene Abhilfe zu schaffen.

(7) Eine Beschränkung liegt vor, wenn die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union ungerechtfertigt eingeschränkt und behindert wird.

(8) Als Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten jene Personen, die nach dem Landes- oder Gemeindedienstrecht ~~oder nach dem Land- und Forstarbeitsrecht~~ beschäftigt sind. Dienstnehmern gleichgestellt sind Personen, die sich um eine Aufnahme als Dienstnehmer bewerben.

(9) Als Arbeitnehmer der Europäischen Union im Sinne dieses Gesetzes gelten jene Dienstnehmer und sonstigen Arbeitnehmer, die Unionsbürger sind oder nach dem Recht der Europäischen Union oder aufgrund eines Staatsvertrages in Angelegenheiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit gleichzustellen sind und ihr Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union ausüben.

(10) Als Familienangehörige eines Arbeitnehmers der Europäischen Union gelten:

- a) Personen, die in Ehe oder in eingetragener Partnerschaft mit einem Arbeitnehmer der Europäischen Union leben,
- b) Verwandte in gerader absteigender Linie des Arbeitnehmers der Europäischen Union, seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird;
- c) Verwandte in gerader aufsteigender Linie des Arbeitnehmers der Europäischen Union, seines Ehegatten oder seines eingetragenen Partners, sofern diesen von den zuvor genannten Personen Unterhalt gewährt wird.

(11) Die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen. Sie sind bei der Anwendung auf bestimmte Personen jeweils in der geschlechtsbezogenen Form zu verwenden.

\*) Fassung LGBl.Nr. 91/2012, 16/2017

## **2. Abschnitt**

### **Diskriminierungsverbot**

## § 3\*)

### **Diskriminierungsverbot**

(1) Im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 2 und 3 sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts,

insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, verboten. Dieses Verbot umfasst nicht Ungleichbehandlungen, die nach § 4 gerechtfertigt sind.

(2) Im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 4 sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen von Arbeitnehmern der Europäischen Union und deren Familienangehörigen aufgrund der Staatsangehörigkeit verboten. Weiters sind Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union verboten. Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Abs. 1 und 2 erfassen nicht eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sonst sachlich gerechtfertigt ist und dem das Recht der Europäischen Union nicht entgegensteht.

(4) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe nach Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden sollen, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008, 46/2014, 16/2017

§ 4\*)

### **Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen**

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

(2) Eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung bei beruflichen Tätigkeiten innerhalb von Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn die Religion oder die Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie durch ein legitimes Ziel, insbesondere ein rechtmäßiges Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung gerechtfertigt ist, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles objektiv, erforderlich und angemessen sind.

(4) Eine Ungleichbehandlung nach Abs. 3 kann insbesondere einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Personen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt weiters nicht vor, wenn bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit bestimmte Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Pension oder von Leistungen bei Invalidität festgesetzt werden; dasselbe gilt, wenn im Rahmen dieser Systeme unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten festgelegt und Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

(6) Eine Ungleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt ([§ 1 Abs. 2 lit. a bis c](#) ~~[§ 1 Abs. 2 lit. a bis d](#)~~) wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles objektiv, erforderlich und angemessen sind.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008, 91/2012

### **3. Abschnitt Gleichbehandlung von Dienstnehmern**

§ 5\*)

#### **Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung**

(1) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch intern in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) In Ausschreibungen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz mindestens gebührende monatliche Entgelt bzw. der mindestens gebührende monatliche Gehalt bekannt zu geben. Darüber hinaus ist anzugeben, ob sich dieses Entgelt bzw. dieser Gehalt allenfalls aufgrund besonders bedeutsamer Berufserfahrung, besonderer Qualifikationen oder durch sonstige mit den Besonderheiten des Arbeitsplatzes verbundene Bezugs- bzw. Entlohnungsbestandteile erhöhen kann. Weiters ist anzugeben, ob das Entgelt bzw. der Gehalt allenfalls während einer Ausbildungsphase niedriger ist.

~~(3) Im Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeitsgesetzes gilt~~

~~a) das Gebot des Abs. 2 sinngemäß mit der Maßgabe, dass dann, wenn es kein kollektivvertraglich oder durch andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, in der Stellenausschreibung jenes Entgelt anzugeben ist, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll;~~

~~b) das Gebot nach Abs. 1 und 2 in gleicher Weise für private Arbeitsvermittler und die mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen des öffentlichen Rechts.~~

\*) Fassung LGBl.Nr. 91/2012, 46/2014

§ 6

#### **Kriterien für die Bezüge und die Entlohnung**

In Regelungen, die für die Bezüge und die Entlohnung bedeutsam sind, sowie bei ihrer Anwendung dürfen keine Kriterien vorgeschrieben oder verwendet werden, die zu einer Diskriminierung nach § 3 führen.

### **4. Abschnitt Rechtsschutz**

§ 7\*)

#### **Schadenersatz**

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung (§ 3 Abs. 1 oder Abs. 2 erster Satz in Verbindung mit § 2 Abs. 2, 3 und 6) oder des Verbotes der Beschränkung (§ 3 Abs. 2 zweiter Satz in Verbindung mit § 2 Abs. 7) hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Anspruch richtet sich gegen das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband (§ 1 Abs. 5 lit. a) oder die sonstige Person des privaten oder öffentlichen Rechts (§ 1 Abs. 5 lit. b), der die Diskriminierung zuzurechnen ist.

(2) Bei einer Verletzung des Verbots der Belästigung (§ 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 4, 5 und 6) hat die betroffene Person gegenüber der belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht oder nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz.

(3) Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert. Die Höhe der Entschädigung beträgt in den Fällen des Abs. 2 mindestens 1.000 Euro.

(4) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(5) Für das Verfahren gilt, dass die Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 behauptet, diese glaubhaft zu machen hat. Der gegnerischen Partei obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keiner der unzulässigen Diskriminierungsgründe

nach § 3 Abs. 1 für die Behandlung maßgebend war bzw. dass die von ihr behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(6) Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche gemeinnützige Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es die benachteiligte Person verlangt, dem gerichtlichen Verfahren als Nebenintervenient beitreten.

(7) Ersatzansprüche nach den Abs. 1 und 2 sind spätestens binnen sechs Monaten ab Kenntnis von der Diskriminierung geltend zu machen. Solange die Antidiskriminierungsstelle aufgrund einer Beschwerde der betroffenen Person die Verletzung des Diskriminierungsverbotes prüft (§ 14), wird der Lauf der Frist für die Dauer von höchstens sechs Monaten gehemmt.

(8) Bestehende gesetzliche Möglichkeiten zur Anfechtung von diskriminierenden Verwaltungsakten im Verwaltungsweg bleiben unberührt.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008, 91/2012, 46/2014, 16/2017

§ 8\*)

### **Benachteiligungsverbot**

(1) Personen, die aufgrund 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. Eine Benachteiligung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung nach § 3 Abs. 1 und 2 gleichzuhalten.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die betroffene Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

\*) Fassung LGBl.Nr. 16/2017

§ 9\*)

### **Besondere Bestimmungen für den Rechtsschutz von Dienstnehmern**

(1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots nicht begründet worden, beträgt der Ersatzanspruch nach § 7 Abs. 1

- a) mindestens zwei Monatsentgelte bzw. -bezüge, wenn die um die Stelle werbende Person bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte; oder
- b) höchstens 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der Schaden, der der um die Stelle werbenden Person entstanden ist, nur darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots beruflich nicht aufgestiegen, beträgt der Ersatzanspruch nach § 7 Abs. 1

- a) die Entgelt- oder Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre; oder
- b) höchstens 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.

(3) Ein Dienstnehmer, der entgegen dem Diskriminierungsverbot bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde, kann anstelle seines Anspruchs auf Ersatz des Vermögensschadens nach § 7 Abs. 1 nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften einen Anspruch auf die ihm vorenthaltene Leistung geltend machen. § 7 Abs. 5, 6 und 7 gilt sinngemäß, § 7 Abs. 5 jedoch nur bei behaupteter Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 1. Sein Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bleibt unberührt.

(4) Ist ein Dienstverhältnis vom Dienstgeber in Verletzung des Diskriminierungsverbotes gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist ein befristetes Dienstverhältnis, das auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, in Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht verlängert worden, kann der betroffene Dienstnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung oder vorzeitigen Beendigung oder die Verlängerung des Dienstverhältnisses geltend machen. Dieser Anspruch ist nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften spätestens binnen einem Monat ab Kenntnis von der Kündigung, vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses geltend zu machen. § 7 Abs. 5 und 6 gilt sinngemäß, § 7 Abs. 5 jedoch nur bei behaupteter Verletzung

des Diskriminierungsverbotes nach § 3 Abs. 1. Sein Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bleibt unberührt.

(5) Anstelle des Anspruchs nach Abs. 4 erster und zweiter Satz kann der Dienstnehmer den Ersatz des Vermögensschadens nach § 7 Abs. 1 geltend machen.

(6) Ansprüche von Beamten gegenüber ihrem Dienstgeber sind bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die im § 7 Abs. 6 genannten Einrichtungen können sich im Rahmen der für das Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften am Verfahren beteiligen.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008, 46/2014, 16/2017

## **5. Abschnitt\*)**

### **Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung**

#### **§ 10\*)**

#### **Barrierefreier Zugang, Allgemeines**

(1) Der Dienstgeber hat die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten oder wären rechtlich unzulässig.

(2) Das Land und die Gemeinden als Träger der Verwaltung haben Zugangshindernisse und -barrieren schrittweise zu beseitigen, soweit dies im konkreten Fall erforderlich ist, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu ihren Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Eine solche Verpflichtung besteht nicht, wenn damit ein unverhältnismäßiger Aufwand verbunden oder die Maßnahme rechtlich unzulässig wäre.

(3) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a) der mit der Beseitigung der benachteiligenden Umstände verbundene Aufwand;
- b) die finanziellen Ressourcen der betroffenen Organisationseinheit;
- c) Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen.

(4) Der barrierefreie Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen bestimmt sich nach § 10a.

\*) Fassung LGBl.Nr. 91/2012

#### **§ 10a\*)**

#### **Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen**

(1) Websites und mobile Anwendungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper und der sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts sind insbesondere für Menschen mit Behinderung barrierefrei zugänglich zu machen, indem sie wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet werden. Als barrierefrei in diesem Sinne gelten Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen, soweit sie den in Art. 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen angeführten Normen oder technischen Spezifikationen entsprechen.

(2) Von der Verpflichtung nach Abs. 1 sind folgende Inhalte ausgenommen:

- a) Dateiformate von Büroanwendungen, die vor dem 23. September 2018 veröffentlicht wurden und deren Inhalte nicht für laufende Verwaltungsverfahren des jeweiligen Rechtsträgers erforderlich sind;
- b) aufgezeichnete zeitbasierte Medien, die vor dem 23. September 2020 veröffentlicht wurden;
- c) live übertragene zeitbasierte Medien;
- d) Online-Karten und Kartendienste, sofern bei Karten für Navigationszwecke wesentliche Informationen in einer barrierefrei zugänglichen Weise digital bereitgestellt werden;
- e) Inhalte von Dritten, die vom jeweiligen Rechtsträger weder finanziert noch entwickelt werden und auch nicht dessen Kontrolle unterliegen;
- f) Reproduktionen von Stücken aus Kulturerbesammlungen, die nicht vollständig barrierefrei zugänglich gemacht werden können, weil die Barrierefreiheitsanforderungen mit der Erhaltung des betreffenden Gegenstandes oder der Authentizität der Reproduktion unvereinbar sind oder keine automatisierten und kosteneffizienten Lösungen verfügbar sind, mit denen Text aus Manuskripten oder anderen Stücken aus Kulturerbesammlungen einfach extrahiert und in barrierefreie Inhalte umgewandelt werden könnten;

- g) Inhalte von Websites, die nur für eine geschlossene Gruppe von Personen und nicht für die allgemeine Öffentlichkeit verfügbar sind (Extranets oder Intranets) und die vor dem 23. September 2019 veröffentlicht wurden, bis diese Websites grundlegend überarbeitet werden;
- h) Inhalte von Websites und mobilen Anwendungen, die als Archive gelten und somit ausschließlich Inhalte enthalten, die weder für laufende Verwaltungsverfahren benötigt werden noch nach dem 23. September 2019 aktualisiert oder überarbeitet wurden;
- i) Inhalte, bei denen die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würde; dabei sind insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Art des Rechtsträgers, die geschätzten Kosten und Vorteile für den jeweiligen Rechtsträger im Verhältnis zu den geschätzten Vorteilen für Menschen mit Behinderungen sowie die Nutzungshäufigkeit und die Nutzungsdauer der betreffenden Website oder mobilen Anwendung zu berücksichtigen.

Von der Verpflichtung nach Abs. 1 sind weiters Websites und mobile Anwendungen von Schulen, Kindergärten oder Kinderbetreuungseinrichtungen ausgenommen; dies gilt jedoch nicht für jene Inhalte, die sich auf wesentliche Online-Verwaltungsfunktionen beziehen.

(3) Die in Abs. 1 genannten Rechtsträger haben auf ihren Websites eine detaillierte, umfassende und klare Erklärung zur Barrierefreiheit ihrer Websites und mobilen Anwendungen in einem barrierefrei zugänglichen Format zu veröffentlichen und regelmäßig zu aktualisieren; Erklärungen zu mobilen Anwendungen müssen auch beim Herunterladen der Anwendung verfügbar sein. Hierfür ist die nach Art. 7 der Richtlinie (EU) 2016/2102 erlassene Mustererklärung zu verwenden.

(4) Weiters haben Rechtsträger nach Abs. 1 jede Mitteilung von Nutzern ihrer Websites und mobilen Anwendungen zu Mängeln bei der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen zu prüfen, erforderlichenfalls Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel zu ergreifen und dem jeweiligen Nutzer das Ergebnis dieser Prüfung sowie die getroffenen oder beabsichtigten Maßnahmen binnen zwei Monaten bekannt zu geben. Anfragen zu Inhalten von Websites und mobilen Anwendungen, die nach Abs. 1 lit. a bis i von der Verpflichtung zur Erfüllung der Barrierefreiheitsanforderungen ausgenommen und nicht barrierefrei zugänglich sind, sind binnen zwei Monaten zu beantworten.

(5) Die Landesregierung hat eine geeignete Einrichtung mit der wiederkehrenden Überwachung von Websites und mobilen Anwendungen der in Abs. 1 genannten Rechtsträger im Hinblick auf die Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen zu beauftragen. Die Überwachung ist unter Anwendung der in Art. 8 Abs. 2 und 3 der Richtlinie (EU) 2016/2102 festgelegten Methoden durchzuführen und hat unter Einbindung des jeweiligen Rechtsträgers zu erfolgen, der zur Mitwirkung im erforderlichen Ausmaß verpflichtet ist. Die beauftragte Einrichtung hat über das Ergebnis der Überwachung unter Einhaltung der in Art. 8 Abs. 4 bis 6 der Richtlinie (EU) 2016/2102 festgelegten Modalitäten der Landesregierung alle drei Jahre zu berichten. Diese hat den Bericht an die Europäische Kommission weiterzuleiten.

(6) Durch die beauftragte Einrichtung ausgewiesene Kosten der Überwachung nach Abs. 5 sind vom jeweils betroffenen Rechtsträger zu tragen. Die Landesregierung hat die Kosten dem jeweiligen Rechtsträger mittels schriftlicher Zahlungsaufforderung bekannt zu geben; sie werden nach Ablauf von vier Wochen vom Tag der Zustellung der Zahlungsaufforderung fällig. Erachtet sich ein Rechtsträger für nicht zahlungspflichtig, kann er binnen vier Wochen nach Zustellung bei der Landesregierung Einwendungen gegen die Zahlungsaufforderung erheben; darüber hat die Landesregierung mit Bescheid zu entscheiden; in diesen Fällen tritt die Fälligkeit mit dem Tag der Rechtskraft der Entscheidung ein. Kommt ein Rechtsträger seiner Zahlungspflicht nicht nach, kann die Landesregierung die rückständigen Kosten im Verwaltungswege eintreiben; die Zahlungsaufforderung gilt als Rückstandsausweis.

(7) Die Landesregierung kann durch Verordnung nähere Vorschriften zu den Abs. 1 bis 6 erlassen, soweit dies zur Durchführung von zwingend umzusetzenden Vorschriften des Rechts der Europäischen Union in Angelegenheiten der Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen erforderlich oder zur Einbindung der beteiligten Rechtsträger zweckmäßig ist.

\*) Fassung LGBl.Nr. 8/2019

**6. Abschnitt**  
**Antidiskriminierungsstellen**  
 § 11\*)  
**Antidiskriminierungsstellen**

(1) Antidiskriminierungsstellen sind

- a) der Landesvolksanwalt, soweit es um Diskriminierungen in der Verwaltung des Landes sowie um Diskriminierungen in anderen Bereichen als jenen nach lit. b geht;
- b) die Patientenanwaltschaft, soweit es um Diskriminierungen von Patienten und Klienten geht, die dem Aufgabenbereich der Patientenanwaltschaft nach dem Patienten- und Klientenschutzgesetz unterliegen.

(2) Der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle hat zur Erfüllung der Aufgaben nach § 12 Abs. 1 zweiter Satz einen Monitoringausschuss einzurichten, der aus mindestens vier Mitgliedern (zwei Vertretern von Behindertenorganisationen, einem Vertreter einer Menschenrechtsorganisation und einem Vertreter aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre) und höchstens sieben Mitgliedern sowie dem Landesvolksanwalt als Leiter zu bestehen hat. Die Mitglieder werden für jeweils drei Jahre bestellt. Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung, insbesondere betreffend Zusammensetzung, Bestellung und Abberufung der Mitglieder und Ersatzmitglieder, Aufgaben, Aufwandsentschädigung einschließlich Ersatz von Reisekosten, u.dgl. sind in einer vom Landesvolksanwalt zu erlassenden Geschäftsordnung zu regeln.

\*) Fassung LGBl.Nr. 16/2017

#### § 12\*)

#### **Aufgaben**

(1) Die Antidiskriminierungsstelle hat die Aufgabe, im Anwendungsbereich dieses Gesetzes und ihrer sich aus § 11 Abs. 1 ergebenden Zuständigkeit die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Diskriminierungen zu fördern. Sie ist insofern auch jene Stelle, die zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zuständig ist; Abs. 4 bleibt unberührt.

- (2) Im Rahmen der Aufgabe nach Abs. 1 ist die Antidiskriminierungsstelle zuständig,
  - a) betroffene Personen, insbesondere durch Beratung, zu unterstützen; § 7 Abs. 6 bleibt unberührt;
  - b) Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung, insbesondere auch Überprüfungen zu behaupteten Verletzungen des Diskriminierungsverbotes durchzuführen;
  - c) Berichte zu erstatten sowie Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit Diskriminierungen im Zusammenhang stehen,
  - d) Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen zu erstatten, die Angelegenheiten der Antidiskriminierung betreffen;
  - e) Informationen mit anderen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstellen, wie den Gleichbehandlungsstellen des Bundes, dem Bundesbehindertenbeirat, Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern der Europäischen Union udgl., auszutauschen und mit solchen Stellen zusammenzuarbeiten.

(3) Der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle hat im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ferner Informationen mit der Anlaufstelle für Chancengleichheit und den Frauenberaterinnen nach § 7 des Landes-Frauenförderungsgesetzes auszutauschen, sofern diese Informationen für diese Stellen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich sind.

(4) Der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle hat im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ferner Einrichtungen und Programme für Menschen mit Behinderung, soweit diese der Regelungskompetenz des Landes unterliegen, aber nicht Angelegenheiten der Landesverwaltung besorgen, zu besuchen und zu überprüfen.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008, 91/2012, 46/2014, 16/2017

#### § 13\*)

#### **Verfahren, Allgemeines**

- (1) Die Antidiskriminierungsstelle ist bei der Besorgung ihrer Aufgaben unabhängig.
- (2) Die Rechtsträger, denen allfällige unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen oder Beschränkungen zuzurechnen wären, sind verpflichtet, der Antidiskriminierungsstelle Akteneinsicht zu gewähren und auf Verlangen Auskünfte zu erteilen, soweit dies zur Untersuchung allfälliger Diskriminierungen erforderlich ist.
- (3) Eine Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht gegenüber der Antidiskriminierungsstelle nicht. Diese unterliegt der Verschwiegenheit im gleichen Umfang, wie der Rechtsträger, an den sie herangetreten ist.

(4) Der Landesvolksanwalt und die Patientenanwaltschaft haben im Rahmen ihrer gesetzlichen Berichtspflichten an den Landtag und die Landesregierung auch über ihre Tätigkeit als Antidiskriminierungsstelle zu berichten.

\*) Fassung LGBl.Nr. 16/2017

§ 14\*)

#### **Verfahren, Einzelfallprüfung**

(1) Eine durch Diskriminierung benachteiligte Person hat das Recht, sich bei der Antidiskriminierungsstelle durch eine Person ihres Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Einrichtung nach § 7 Abs. 6, vertreten zu lassen. Auf Antrag ist von der Antidiskriminierungsstelle ein Vertreter einer von der benachteiligten Person namhaft gemachten Einrichtung nach § 7 Abs. 6 als Auskunftsperson beizuziehen; über dieses Antragsrecht ist die benachteiligte Person bei Einleitung der jeweiligen Untersuchung zu belehren.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle kann im Falle der Vermutung der Verletzung des Diskriminierungsverbotes den Rechtsträger, dem die behauptete unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Beschränkung zuzurechnen wäre bzw. in dessen Zuständigkeitsbereich eine Belästigung stattgefunden haben soll, zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes notwendigen Angaben zu enthalten.

(3) Stellt die Antidiskriminierungsstelle fest, dass das Diskriminierungsverbot verletzt wurde, so hat sie den betroffenen Rechtsträger davon zu benachrichtigen und ihn aufzufordern, alles Nötige zur Beendigung der Diskriminierung zu unternehmen; sie kann auch auf eine einvernehmliche Wiedergutmachung hinwirken.

(4) Die Bestimmungen des 4. Abschnittes bleiben unberührt.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008, 46/2014, 16/2017

§ 14a\*)

#### **Verfahren, Überprüfung von Einrichtungen und Programmen für Menschen mit Behinderung**

(1) In einem Verfahren nach § 12 Abs. 4 sind die einschlägigen Bestimmungen des Gesetzes über den Landesvolksanwalt betreffend die Überprüfung von Einrichtungen und Programmen für Menschen mit Behinderung, insbesondere § 2 Abs. 4 letzter Satz, § 3 Abs. 2, 3 und 7 erster Satz, § 4 und § 9 Abs. 5, sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass Empfehlungen an das oberste weisungsberechtigte Organ der überprüften Einrichtung zu richten sind.

(2) An oberste Organe nach Abs. 1 gerichtete Empfehlungen sind im Falle von Einrichtungen im Sinne des § 10 Abs. 1 Chancengesetz auch der Landesregierung und im Falle von Pflegeheimen auch der zuständigen Bezirkshauptmannschaft zur Kenntnis zu bringen.

\*) Fassung LGBl.Nr. 91/2012, 46/2014

§ 15\*)

#### **Landeslehrer sowie land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer**

(1) Das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landeslehrern und land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern wird durch bundesrechtliche Vorschriften geregelt.

(2) Die aus den bundesrechtlichen Vorschriften nach Abs. 1 hervorgehenden Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle (Gleichbehandlungskommission), des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nimmt der Landesvolksanwalt wahr. Der § 13 gilt sinngemäß.

\*) Fassung LGBl.Nr. 49/2008

### **7. Abschnitt**

#### **Informationen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Recht der Europäischen Union**

§ 16\*)

#### **Informationsverpflichtung**

Die Landesregierung hat Informationen zu den Freizügigkeitsrechten von Arbeitnehmern der Europäischen Union in deutscher Sprache sowie in einer weiteren Amtssprache der Organe der Europäischen Union bereitzustellen, die verständlich, kostenlos, leicht zugänglich, umfassend und aktuell sind. Insbesondere sind Betroffene über jene Änderungen zu informieren, die sich aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl.Nr. 16/2017, ergeben.

\*) Fassung LGBl.Nr. 16/2017

## **8. Abschnitt Straf- und Schlussbestimmungen**

§ 17\*)

### **Eigener Wirkungsbereich**

Die in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinde sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.

\*) Fassung LGBl.Nr. 16/2017

§ 18\*)

### **Strafen**

(1) Eine Übertretung begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, wer

- a) Stellen entgegen § 5 ausschreibt;
- b) gegen das Verbot des § 8 Abs. 2 verstößt.

(2) Übertretungen nach Abs. 1 sind von der Bezirkshauptmannschaft mit einer Geldstrafe bis zu 2.200 Euro zu bestrafen. Bei Vorliegen erschwerender Umstände können Geldstrafen bis zu 4.400 Euro verhängt werden. Übertretungen nach Abs. 1 lit. a sind nur zu verfolgen, wenn von der um die Stelle werbenden Person ein Strafantrag gestellt wird.

(3) Der Versuch ist strafbar.

\*) Fassung LGBl.Nr. 91/2012, 16/2017

§ 19\*)

### **Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten außer Kraft

- a) die §§ 15 bis 17, 252 bis 254 und 257 Abs. 4 des Land- und Forstarbeitsgesetzes (LFAG.), LGBl.Nr. 28/1997, Nr. 26/2000;
- b) folgende Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes 2000, LGBl.Nr. 50/2000: die §§ 6, 7 Abs. 1 und Abs. 2 erster Satz, 20, 55 und 56 sowie § 106, soweit auf § 20 verwiesen wird;
- c) folgende Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes 1988, LGBl.Nr. 1/1988, Nr. 28/1991, Nr. 29/1993, Nr. 27/1994, Nr. 49/ 1995, Nr. 2/1997, Nr. 25/1998, Nr. 49/2000, Nr. 14/2001, Nr. 21/ 2002, Nr. 52/2002, Nr. 26/2003: § 3, soweit auf § 6 verwiesen wird; § 28, soweit auf § 20 verwiesen wird; § 41, soweit auf die §§ 55 und 56 verwiesen wird; § 120, soweit auf die §§ 20, 55 und 56 verwiesen wird.

\*) Fassung LGBl.Nr. 16/2017

§ 20\*)

### **Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl.Nr. 8/2019**

(1) Die Bestimmung des § 10a in der Fassung LGBl.Nr. 8/2019 ist auf Websites, die nicht vor dem 23. September 2018 veröffentlicht worden sind, ab dem 23. September 2019, auf alle anderen Websites ab dem 23. September 2020 sowie auf mobile Anwendungen ab dem 23. Juni 2021 anzuwenden.

(2) Der erste Bericht nach § 10a Abs. 5 in der Fassung LGBl.Nr. 8/2019 ist bis 23. Dezember 2021 an die Europäische Kommission zu erstatten.

\*) Fassung LGBl.Nr. 8/2019

§ 21

### **Inkrafttretensbestimmung zur Novelle LGBl.Nr. .../2019**

Das Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl.Nr. .../2019, tritt am 30. Dezember 2019 in Kraft.