

BESCHLUSS

des Burgenländischen Landtages vom _____, mit dem der Tätigkeitsbericht des Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Burgenland, Berichtszeitraum 2013 bis 2015, zur Kenntnis genommen wird

Der Landtag hat beschlossen:

Der Tätigkeitsbericht des Antidiskriminierungsbeauftragten des Landes Burgenland, Berichtszeitraum 2013 bis 2015, wird zur Kenntnis genommen.

**TÄTIGKEITSBERICHT
DES ANTIDISKRIMINIERUNGS-BEAUFTRAGTEN DES
LANDES BURGENLAND**

**BERICHTSZEITRAUM
2013 bis 2015**

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG
2. ENTWICKLUNG DES BGLD. ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZES
3. ANTIDISKRIMINIERUNGSBEAUFTRAGTE/R
 - 3.1. Aufgaben
 - 3.2. Personelle Änderungen
 - 3.3. Tätigkeiten
 - 3.3.1. Allgemeines
 - 3.3.2. Beschwerden
 - 3.3.3. Anfragen
 - 3.3.4. Stellungnahmen
 - 3.3.5. Sonstige Tätigkeiten
4. WEITERE INFOS

1. EINLEITUNG

Das Bgld. Antidiskriminierungsgesetz (Bgld. ADG) idgF regelt in § 1 die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- und Gemeindedienst und gilt für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, und für Lehrlinge des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände und für Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben.

Weiters wird die Gleichbehandlung von Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in den Angelegenheiten Gesundheit; Soziales; Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum; Bildung; Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich Berufsberatung; Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmer- bzw Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme von Leistungen solcher Organisationen, bestimmt.

Dieses Gesetz ist auch auf Personen anzuwenden, die auf Grund der Behinderung eines Angehörigen diskriminiert werden.

§ 30 Abs 4 Bgld. ADG idgF normiert, dass der oder die Antidiskriminierungsbeauftragte der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2013, über ihre Tätigkeit zu berichten hat. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

Gemäß § 35a Z 2 Bgld. ADG idgF hat der von der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten erstmals bis zum 31. Jänner 2013 zu erstellende Bericht auch die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2009 sowie die Tätigkeit bis zum Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 17/2010 zu erfassen.

2. ENTWICKLUNG DES BGLD. ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZES

Im Berichtszeitraum wurde mit dem Gesetz vom 7. März 2013, LGBl. Nr. 22/2013 das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz - Bgld. ADG, LGBl. Nr. 17/2010

geändert. Die Novellierung diente im Wesentlichen der Anpassung an die durch die Novellen BGBl. I Nr. 6/2011 und BGBl. I Nr. 140/2011 vorgenommenen Änderungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Interesse der Gleichstellung der Landes- und Gemeindebediensteten mit den Bundesbediensteten sowie den Landeslehrerinnen und Landeslehrer sowie der Anpassung an die europarechtlichen Vorgaben (Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und Judikatur des Europäischen Gerichtshofs) und hat folgende grundlegende Inhalte:

- Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sollen im Bgld. ADG die aus dem Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union in der Rechtssache „Coleman“ (EuGH, Urteil vom 17.7.2008, Rs C-303/06) getroffenen Feststellungen für den Landesbereich nachvollzogen werden, dh. der Diskriminierungsschutz auf alle Diskriminierungsgründe erweitert und auch auf Personen, die ein einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist, ausgeweitet werden („Diskriminierung durch Assoziierung“)
- Anhebung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung von 720 auf 1 000 Euro sowie Klarstellung, dass ein immaterieller Schadenersatzanspruch auch unabhängig von einem materiellen Schaden-ersatzanspruch besteht
- Ausdehnung des Schutzniveaus bei unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen Schadenersätze wirksam, verhältnismäßig und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen sein müssen
- Redaktionelle Änderungen bzw. Anpassungen von Verweisen

Mit dem Gesetz vom 17. Oktober 2013 über die Anpassungen an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 (Burgenländisches Landesverwaltungsgerichtsbarkeits-Begleitgesetz - Bgld. LVwgBG), LGBl. Nr. 79/2013, wurde auch das Bgld. ADG, LGBl. Nr. 22/2013, novelliert.

Aufgrund der generellen und ausschließlichen Zuständigkeit der neuen Verwaltungsgerichte erster Instanz als Rechtsmittelinstanzen gegen Bescheide von Verwaltungsbehörden (vgl. Art. 130 B-VG) führte die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 grundsätzlich zur Beseitigung aller administrativen Instanzenzüge.

Verschiedentlich wird in Landesgesetzen in unterschiedlicher Form auf die Gerichte bzw. den gerichtlichen Rechtsweg Bezug genommen. Bis zur

Verwaltungsgerichtsreform war es aufgrund des jeweiligen Sachzusammenhanges nicht zweifelhaft, dass darunter ausschließlich die ordentlichen Gerichte bzw. der ordentliche Rechtsweg zu verstehen sind/ist. In jenen Fällen, in denen im Hinblick auf die Schaffung der Verwaltungsgerichte erster Instanz künftig fälschlich angenommen werden könnte, dass auch diese von der jeweiligen Bezugnahme mit umfasst sein sollen, sollte eine entsprechende Klarstellung erfolgen.

Mit den Änderungen der Bestimmungen in Artikel 14 erfolgte eine Klarstellung, dass die jeweils gegenständliche Bezugnahme ausschließlich die ordentlichen Gerichte betrifft.

3. ANTIDISKRIMINIERUNGSBEAUFTRAGTE/R

3.1. Aufgaben:

§§ 30 und 30a Bgl. ADG idgF normieren folgende - unabhängig wahrzunehmende – Zuständigkeiten des oder der Antidiskriminierungsbeauftragten:

§ 30 Bgl. ADG idgF:

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist die Antidiskriminierungsbeauftragte oder der Antidiskriminierungsbeauftragte zu bestellen. Das Amt der Burgenländischen Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse, die für die Ausübung dieser Funktion notwendig sind, zu sorgen.

(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte folgende unabhängig wahrzunehmende Zuständigkeiten:

1. Befassung mit allen die Gleichbehandlung betreffenden Fragen im Sinne dieses Gesetzes sowie Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbots der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz, insbesondere Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres oder seines Vertretungsbereichs zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Antidiskriminierungskommission weiterzugeben;

2. Formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen betroffener Personen aufgrund vermuteter Diskriminierungen nach diesem Gesetz, sofern die betroffenen Personen mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind;

3. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz;

4. Pflege und Förderung des Sozialen Dialogs (§ 32a);

5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen;

6. Antragstellung an die Antidiskriminierungskommission auf Erstellung eines Gutachtens;

7. Durchführung von Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

(3) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach den §§ 4 bis 10 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung jener oder jenes Bediensteten, der eine ihr oder ihm zugeführte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar bei der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. In diesen Angelegenheiten sind die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte von der betroffenen Disziplinarcommission als Zeugin oder als Zeuge zu vernehmen.

(4) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat der Landesregierung bis zum 31. Jänner jedes dritten Jahres, erstmals bis zum 31. Jänner 2013, über ihre Tätigkeit zu berichten. Die Landesregierung hat diesen Bericht dem Landtag vorzulegen.

(5) Die Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper sowie die Vertreterinnen oder Vertreter sonstiger - mit einem konkreten Fall befasster - Stellen haben der oder dem Antidiskriminierungsbeauftragten die zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

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

(7) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte ist berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren oder seinen Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Antidiskriminierungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

(8) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte kann, soweit dem Verschwiegenheitspflichten nach Abs. 6 nicht entgegenstehen, mit anderen Einrichtungen des Landes, die sich mit Fragen des Diskriminierungsschutzes befassen, sowie mit in diesem Bereich tätigen Einrichtungen des Bundes, der anderen Bundesländer und der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Informationen austauschen.

§ 30a Bgld. ADG idgF:

Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

(1) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat über Antrag der oder des von einer Diskriminierung im Sinne der §§ 7b bis 7d oder von einer Mehrfachdiskriminierung im Sinne des § 7o des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2008, betroffenen Landeslehrerin oder Landeslehrers ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Gleiches gilt in Bezug auf Personen, die behaupten, dass das Dienstverhältnis zum Land Burgenland als Landeslehrerin oder als Landeslehrer auf Grund einer vorliegenden Behinderung in diskriminierender Weise nicht begründet beziehungsweise ihre Bewerbung aus diesem Grund nicht berücksichtigt worden ist.

(2) Macht eine betroffene Person im Sinne des Abs. 1 sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots der Behinderung als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern geltend, so ist dem Schlichtungsverfahren die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (§ 26 Abs. 1 Z 1 Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung) beizuziehen.

(3) Die Geltendmachung von Ansprüchen im Sinne des § 20 bei den ordentlichen Gerichten oder der zuständigen Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht innerhalb von längstens drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat, ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist.

(4) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Anbringens, mit dem Schlichtung begehrt wird, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. Auf

die Einbringung ist § 13 AVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Anbringen schriftlich oder mündlich zu Protokoll eingebracht werden muss. Die §§ 32 und 33 AVG sind anzuwenden.

(5) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes ist anzuwenden.

(6) Die oder der Antidiskriminierungsbeauftragte hat unter Einbeziehung einer Prüfung des Einsatzes möglicher Förderungen nach bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften zu versuchen, einen einvernehmlichen Ausgleich der Interessensgegensätze zwischen den Parteien herbeizuführen. Der Einsatz von Mediation durch eine Person, die eine Qualifikation im Sinne des Bundesgesetzes über Mediation in Zivilrechtssachen, BGBl. I Nr. 29/2003, hat, kann angeboten werden.

(7) Die Kosten für eine allfällige Mediation sowie für die allfällige Beiziehung von Sachverständigen und sonstigen Fachleuten trägt das Land.

(8) Personen, die einer Einladung der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachgekommen sind, haben Anspruch auf die Zeuginnen und Zeugen zustehenden Gebühren im Sinne des § 3 des Gebührenanspruchsgesetzes 1975, BGBl. Nr. 136, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2004.

3.2. Personelle Änderungen:

Im Berichtszeitraum kam es zu personellen Änderungen. Frau Mag. Maria Erdt beendete ihre Funktion als Antidiskriminierungsbeauftragte mit 19. Mai 2015. Ab 20. Mai 2015 wurde Herr Mag. Florian Dinhobl für die Dauer von 5 Jahren zum Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt.

3.3. Tätigkeiten:

3.3.1. Allgemeines:

Durch eine entsprechende gesetzliche Verankerung sowie der verstärkten Medienpräsenz des Themas „Diskriminierung“ ist es in den letzten Jahren zu einer Sensibilisierung der Zivilgesellschaft für die Tatbestände der Diskriminierung gekommen.

Wie bereits in den letzten Tätigkeitsberichten hingewiesen wurde, kann die Situation im Burgenland jedoch nicht mit jener in anderen Bundesländern verglichen werden, was die Anzahl der an die oder den Antidiskriminierungsbeauftragte/n herangetragenen Beschwerden bzw Anfragen betrifft. Die guten Strukturen des Landes sowie die gelebte Kommunikations- und Informationskultur könnten ursächlich für diese Besonderheit sein.

Festzustellen ist, dass der Focus betreffend diskriminierende Tatbestände noch immer im Bereich der Behinderung liegt.

3.3.2. Beschwerden:

Im Jahr 2015 wurde ein Anliegen an den Antidiskriminierungsbeauftragten herangetragen, welches als Antrag auf Erstattung eines Gutachtens eingestuft wurde. Mit Stichtag 01.01.2016 ist das Verfahren bei der Antidiskriminierungskommission noch anhängig, mit einem Abschluss des Verfahrens ist im zweiten Quartal 2016 zu rechnen.

3.3.3. Anfragen:

Im Berichtszeitraum gab es einige Anfragen allgemeiner Natur, welche in der Regel kurzfristig und unmittelbar erledigt werden konnten.

3.3.4. Stellungnahmen:

Gemäß § 30 Abs. 2 Z 5 Bgld. ADG idgF zählt auch die Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen zum Aufgabenbereich der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten. Im Berichtszeitraum wurden alle dem Antidiskriminierungsbeauftragten übermittelten Gesetzes- und Verordnungsentwürfe begutachtet. Im Wesentlichen wurde kein Anlass zur Geltendmachung von Abänderungswünschen iSd des Bgld. ADG idgF gesehen, da diese legislatischen Vorhaben keine Diskriminierung erkennen ließen.

3.3.5. Sonstige Tätigkeiten:

Der Antidiskriminierungsbeauftragte nimmt auch an den Sitzungen der Objektivierungskommission des Landes teil.

Es finden jährlich österreichweite Konferenzen der Antidiskriminierungsbeauftragten statt. Dem Erfahrungs- und Meinungsaustausch zwischen den einzelnen, mit dieser

Materie befassten Organen, kommt auf Grund der relativ jungen Materie besondere Bedeutung zu.

Neben diesen Konferenzen wird auch zu themenbezogenen Sitzungen seitens der Bundesministerien geladen. Die Teilnahme erfolgt nach Bedarf bzw Verfügbarkeit des Antidiskriminierungsbeauftragten.

4. WEITERE INFOS:

Unter <http://intranet.burgenland.at>, (Job-Help, Glossar, A - B) sind Infos über das Bgld. ADG idgF abrufbar. Im Wesentlichen wird dargestellt, dass niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf. Dazu werden die Begriffe wie „Diskriminierung“ und „Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot“ erörtert. Weiters werden die Organe „Antidiskriminierungsbeauftragte“ und „Antidiskriminierungskommission“ und ihre Aufgaben erläutert. Als Downloads wurden die Organigramme der Kommissionen und die beschlossene und kundgemachte Geschäftsordnung in den Artikel gestellt. Die Ansprechpartner für die Antidiskriminierungskommissionen (Vorsitzende) und den Antidiskriminierungsbeauftragten sind namentlich mit eMail Adresse angeführt.

Der Antidiskriminierungsbeauftragte ist bemüht, über die reaktiven Maßnahmen anlässlich von Beschwerden hinaus, den sozialen Dialog zu fördern und bedarfsorientiert auch insbesondere Sensibilisierungsmaßnahmen und Bewusstseinsbildung im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz zu setzen.

Eisenstadt, am 30.01.2016

Der Antidiskriminierungsbeauftragte:

Mag. Florian Dinhobl