

Gesetz, mit dem das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz) geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz),
LGBI. für Wien Nr. 35/2004, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 samt Überschrift lautet:

„Verbot der Diskriminierung“

(1) Im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes ist jede

1. unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1),
2. mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) und
3. Belästigung (§ 3 Abs. 3)

von natürlichen Personen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft, sowie die Anstiftung einer Person zu solchen Diskriminierungen verboten. Weiters ist im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes auch jede sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4) und die Anstiftung einer Person zu einer sexuellen Belästigung verboten.“

2. § 2 Abs. 4 erster Satz lautet:

„Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmals ist dann keine Diskriminierung, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung bildet und es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“

3. § 3 Abs. 3 Z 2 und 3 lautet:

- „2. die Würde dieser Person beeinträchtigt und
- 3. von dieser Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.“

4. Dem § 3 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

- 1. die Würde einer natürlichen Person beeinträchtigt und
- 2. von der von diesem Verhalten betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.“

5. § 4 Abs. 2 lautet:

„(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die benachteiligte Person auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – von jeder rechtmäßigen Organisation im Umfang deren jeweiligen Zweckes vertreten lassen, sofern deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, ist.“

6. § 4 Abs. 3 lautet:

„(3) Benachteiligungen wegen der Geltendmachung einer Diskriminierung oder Einleitung eines Verfahrens oder wegen einer Zeugenaussage oder sonstigen Mitwirkung in einem Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz wegen Verletzung des Verbotes der Diskriminierung sind verboten. Dieses Benachteiligungsverbot gilt sinngemäß auch für das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 6.“

7. Der bisherige § 6 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und lautet:

„(1) Personen, die den Bestimmungen der §§ 2 oder 4 Abs. 3 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBI. Nr. 50/1991, in der Fassung BGBI. I Nr. 106/2005, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.“

8. § 6 Abs. 2 lautet:

„(2) Wer entgegen seiner Verpflichtung gemäß

- a) § 8 Abs. 1 der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen keine Auskünfte erteilt oder keinen schriftlichen Bericht abgibt oder die Einsicht in Unterlagen verwehrt, welche zur Überprüfung der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung und Benachteiligung erforderlich sind, oder die Besichtigung von Räumlichkeiten und Liegenschaften verwehrt,
- b) § 8 Abs. 2 dem begründeten Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen innerhalb der angemessenen Frist nicht oder nicht vollständig nachkommt und dieser oder diesem keine sachliche Begründung für die Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung des Verlangens schriftlich mitteilt,
- c) § 8 Abs. 3 gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eine dienstliche Verschwiegenheit geltend macht oder der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf Verlangen bei begründetem Verdacht einer konkreten Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3)

personenbezogene Daten, die sich unmittelbar auf die behauptete Diskriminierung beziehen, nicht übermittelt,

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe bis zu 700 Euro, bei Uneinbringlichkeit mit Ersatzfreiheitsstrafe von bis zu einer Woche zu bestrafen.“

9. § 8 samt Überschrift lautet:

„§ 8.

Auskunfts- und Verschwiegenheitspflichten

(1) In Wahrnehmung der Aufgabe des § 7 Abs. 2 Z 1 bis 3 ist die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen berechtigt, Auskünfte einzuholen, schriftliche Berichte zu verlangen, Einsicht in alle die Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) und von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) betreffenden Unterlagen zu nehmen und die in Betracht kommenden Räumlichkeiten und Liegenschaften zu besichtigen.

(2) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter, der Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 und die natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts gemäß § 1 Abs. 3 haben begründetem Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes binnen einer von dieser oder diesem bestimmten angemessenen Frist Rechnung zu tragen oder den Grund für die Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung des Verlangens schriftlich mitzuteilen.

(3) Gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen kann im Geltungsbereich dieses Gesetzes keine dienstliche Verschwiegenheit geltend gemacht werden. Der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind auf Verlangen bei begründetem Verdacht einer konkreten Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) auch personenbezogene Daten zu übermitteln, die sich unmittelbar auf die behauptete Diskriminierung beziehen.

(4) Die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm von einer benachteiligten Person gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der benachteiligten Person vertraulich zu behandeln sind. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Funktion der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen.“

10. Der bisherige § 8 erhält die Paragraphenbezeichnung „9“.

11. Der bisherige § 9 erhält die Paragraphenbezeichnung „10“ und lautet samt Überschrift:

„§ 10.

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22, und die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, umgesetzt.“

12. Der bisherige § 10 erhält die Paragraphenbezeichnung „11“.

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Änderung des Gesetzes zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz)

Vorblatt

Problemstellung:

Die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 13. Dezember 2004 S 37, erfordert auch für den Kompetenzbereich des Landes und der Gemeinde Wien Maßnahmen des Wiener Landesgesetzgebers.

Lösung:

Erweiterung des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes in Umsetzung der genannten EU-Richtlinie.

Alternativen:

Auf Grund des zwingenden normativen Umsetzungsbedarfes durch eine EU-Richtlinie besteht keine Alternative.

EU-Konformität:

Die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 13. Dezember 2004 S 37, erfordert für das Land Wien eine Umsetzung in Form einer Novellierung des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes. Alle Erfordernisse der EU-Richtlinie wurden in der gegenständlichen Novelle berücksichtigt und umgesetzt. Die Erfordernisse der EU-Richtlinie werden vom Wiener Landesgesetzgeber freiwillig überschritten, in dem das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts nicht nur beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, sondern auch in den Angelegenheiten Soziales, Gesundheit, Bildung und Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit – soweit diese in die Regelungskompetenz des Landes fallen – normiert wird. Damit gilt das Diskriminierungsverbot im Wiener Antidiskriminierungsgesetz für die Merkmale Rasse

oder ethnische Herkunft, Religion, Weltanschaung, Alter, sexuelle Ausrichtung und Geschlecht in gleichem Ausmaß.

Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und den Wirtschaftsstandort

Wien:

Durch die gegenständliche Novelle sind aus derzeitiger Sicht keine nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und den Wirtschaftsstandort Wien zu erwarten.

Kosten:

Durch die Einräumung eines Schadenersatzanspruches für geschlechtsbedingte Diskriminierungen im Geltungsbereich des Gesetzes könnten sich theorethisch zusätzliche Kosten für die Gemeinde Wien ergeben. Im Geltungsbereich des Gesetzes ist es möglich, dass die Rechtspraxis der über diese Schadenersatzansprüche entscheidenden Zivilgerichte in Einzelfällen die Gemeinde Wien zu Schadenersatzleistungen verurteilen könnte. In der Praxis ist jedoch zu erwarten, dass solche Ansprüche auf Grund der bereits bestehenden vollen Gleichstellung von Frauen im Anwendungsbereich des Gesetzes betreffend die Gemeinde Wien kaum erfolgen werden. Es ist daher nur mit einer sehr geringfügigen Mehrbelastung des Bundes und des Budgets der Stadt Wien zu rechnen.

Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist bereits eingerichtet. Eine allenfalls nötige personelle Aufstockung kann erst kalkuliert werden, wenn nach Inkrafttreten dieser Novelle Fallzahlen zur Verfügung stehen.

Für den Bund könnten Kosten betreffend die Abwicklung von Schadenersatzverfahren vor den Zivilgerichten entstehen. Diese Kosten können jedoch nicht beziffert werden, da aus derzeitiger Sicht weder die durchschnittlichen Kosten eines zivilen Schadenersatzverfahrens auf Grund des gegenständlichen Entwurfes, noch die voraussichtliche Anzahl solcher Verfahren abgeschätzt werden kann. Die Mehrbelastung der Gerichte wird jedoch geringfügig, wenn nicht sogar vernachlässigbar sein. Jedenfalls handelt es sich bei der Normierung dieses Schadenersatzanspruches in wesentlichen Teilen um eine zwingende Umsetzung der genannten EU-Richtlinie.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Zweck der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 13. Dezember 2004 S 37, ist die Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen in diesem Rechtsbereich.

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung obliegt die Umsetzung dieser EU-Richtlinie im Wesentlichen dem Bund, der v. a. auf dem Gebiet des privaten Versicherungswesens Anpassungen des geltenden Versicherungsvertragsrechtes vornehmen muss. Den Ländern bleiben Restkompetenzen.

Folgende für die Merkmale Rasse oder ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung bereits geltenden Bestimmungen des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes werden durch die nunmehrige Novelle auch auf das Merkmal Geschlecht ausgedehnt:

1. Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gesetzes auch auf geschlechtsbedingte Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen.
2. Die geltende Verbotsbestimmung betreffend unmittelbare-, mittelbare Diskriminierungen und Belästigungen und hinsichtlich Anstiftungen zu solchem Verhalten gilt nunmehr auch für geschlechtsbedingte Diskriminierungen. Zusätzlich ist auch jede sexuelle Belästigung und die Anstiftung dazu verboten.
3. Ein Verbot von sexuellen Belästigungen wurde neu normiert und definiert.
4. Der geltende Schadenersatzanspruch benachteiligter Personen gegen den zuständigen Rechtsträger bzw. im Falle der Besorgung öffentlicher Aufgaben durch beauftragte ausgegliederte oder private Rechtsträger gegen den ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweilige natürliche oder juristische Person, deren handelnde und zurechenbare Personen die Diskriminierung verursacht haben, gilt nunmehr auch für

geschlechtsbedingte Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen und die Anstiftung zu solchem verbotenen Handeln.

5. Die Regelung über die Beweislastverteilung im Schadenersatzverfahren, Vertretungsermächtigung für anerkannte, gemeinnützige, einschlägige Organisationen mit Zustimmung der benachteiligten Person, Festsetzung eines Verbotes der Benachteiligung auf Grund einer Beschwerde bzw. Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz bzw. bei Mitwirkung oder Zeugenaussage in einem Schadenersatzverfahren oder Verwaltungsstrafverfahren gilt nunmehr auch für geschlechtsbedingte Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen.
6. Geltung des bereits bestehenden Verwaltungsstrafatbestandes nunmehr auch für geschlechtsbedingte Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen.
7. Erweiterung des Aufgabenbereichs der durch Verfassungsbestimmung weisungsfreien Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen bezüglich des erweiterten Diskriminierungsverbotes. Mit der Novelle werden auch die der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen für ihre oder seine Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehenden Instrumente erweitert. Es wird die Berechtigung zur Einholung von Auskünften und schriftlichen Berichten, zur Einsicht in alle das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot betreffenden Unterlagen und zum Betreten der betroffenen Räumlichkeiten und Liegenschaften vorgesehen. Die NormadressatInnen des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes werden durch die Novelle verpflichtet, begründeten Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen binnen angemessener Frist nachzukommen oder dieser/diesem den Grund für die allfällige Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung schriftlich mitzuteilen. Korrespondierend dazu wurden im § 6 Abs. 2 des Entwurfes Verwaltungstrafatbestände geschaffen.

Durch die Einräumung eines Schadenersatzanspruches für geschlechtsbedingte Diskriminierungen im Geltungsbereich des Gesetzes könnten sich zusätzliche Kosten für die Gemeinde Wien ergeben, die aber voraussichtlich sehr gering ausfallen werden.

Es ist weiters nicht zu erwarten, dass eine nennenswerte Anzahl an Diskriminierungsprozessen gerichtsanhangig wird, sodass mit einer vernachlässigbaren Mehrbelastung des Bundes zu rechnen ist. Diese Prognose wird dadurch bestärkt, dass auch auf Grund des Inkrafttretens des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes im Jahr 2004, durch das eine viel größere Zahl von Antidiskriminierungstatbeständen, nämlich Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, Alter und der sexuelle Ausrichtung, in den Schutzbereich des Gesetzes gestellt wurden, keine nennenswerte Anzahl an Diskriminierungsprozessen bei den Gerichten geführt wurden. Um so weniger Prozesse sind auf Grund des nunmehr einzigen neuen Tatbestandes, nämlich des Verbotes von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts zu erwarten.

Erläuterungen

Besonderer Teil

Zu § 2 Verbot der Diskriminierung (siehe EU-Konformität):

Aufgrund der Erweiterung der Diskriminierungsverbote um das Merkmal Geschlecht war es erforderlich, den im § 2 Abs. 1 normierten Katalog der Formen der verbotenen Diskriminierung um die sexuelle Belästigung zu erweitern. Damit wurde Art 2 lit. d und Art 4 Abs. 3 der gegenständlichen Richtlinie entsprochen. Die Definition der sexuellen Belästigung findet sich in der neuen Begriffsbestimmung des § 3 Abs. 4.

Zu § 3 Begriffsbestimmungen:

In § 3 Abs. 3 Z 2 wurde bei der Begriffsbestimmung der Belästigung das Tatbestandsmerkmal der Verletzung der Würde einer Person - in Abstimmung mit den Begriffsbestimmungen des Wiener Dienstrechts - durch das im Umfang weitere Tatbestandsmerkmal der Beeinträchtigung der Würde einer Person ersetzt.

In § 3 Abs.3 Z 3 wurden weiters bei der Begriffsbestimmung der Belästigung – ebenfalls in Anpassung an das Wiener Dienrecht und zur Erweiterung des Umfanges des Tatbestandes – alternativ zur unerwünschten Empfindung eines Verhaltens oder eines Umfeldes die unangebrachte oder anstößige Empfindung eines solchen ergänzt.

In § 3 Abs. 4 wurde die im Wortlaut auf das Wiener Dienrecht abgestimmte Begriffsbestimmung der sexuellen Belästigung neu eingefügt. Selbstverständlich ist die Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes auch von der im Entwurf gewählten Begriffsbestimmung erfasst und unterliegt damit dem Diskriminierungsverbot. Im Art 2 lit. d der Richtlinie wird die Schaffung solcher Umfelder auch nur als Beispiele angeführt („insbesondere“).

Zu § 4 Rechtsschutz:

Der für die Diskriminierungstatbestände betreffend Rasse und ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung in den landesgesetzlich zu regelnden Bereichen Soziales, Gesundheit, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit, normierte Rechtsschutz gilt auch für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts in diesen Bereichen.

Darin eingeschlossen ist auch das von Art.10 der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und ebenfalls geforderte Viktimisierungsverbot (§ 4 Abs.3).

In § 4 Abs. 3 1. Satz wurde zur Behebung eines Redaktionsfehlers in der Stammfassung die Wortfolge „einer Diskriminierung“ ergänzt.

Zu § 6 Strafbestimmungen

In Entsprechung von Art. 14 der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wurden die Verwaltungsstrafbestimmungen des § 6 Wiener Antidiskriminierungsgesetz auch auf das neue Diskriminierungsverbot ausgedehnt und ein neuer Abs. 2 geschaffen.

Zur Stärkung der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen bei der Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben wurde eine zusätzliche Verwaltungsstrafbestimmung bei Unterlassung der Abgabe eines schriftlichen Berichtes oder der Auskunftserteilung, oder der Verwehrung der Einsicht in Unterlagen oder der Besichtigung von Räumlichkeiten und Liegenschaften oder dem Nichtentsprechen eines Verlangens oder dem nicht erlaubten Entgegenhalten einer Verschwiegenheitspflicht normiert.

Zu § 8 Auskunfts- und Verschwiegenheitspflichten

Mit der Novelle werden auch die der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen für ihre oder seine Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehenden Instrumente erweitert. Es wird die Berechtigung zur Einholung von Auskünften und schriftlichen Berichten, zur Einsicht in alle das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot betreffenden Unterlagen und zum Betreten der betroffenen Räumlichkeiten und Liegenschaften vorgesehen.

Weiters werden die NormadressatInnen des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes durch die Novelle verpflichtet, begründeten Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen binnen angemessener Frist nachzukommen oder dieser oder diesem den Grund für die allfällige Nichterfüllung oder spätere Erfüllung schriftlich mitzuteilen.

In Abs. 3 werden die für die Erfüllung der Aufgaben der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen notwendigen Bestimmungen über die Amtshilfe und die Übermittlungsbefugnisse für personenbezogene Daten im Sinne von § 7 Abs. 2 des Datenschutzgesetzes 2000 verankert.

Die Bestimmung des Abs. 4 präzisiert die bundesverfassungsrechtliche Pflicht zur Amtsverschwiegenheit gemäß Art 20 Abs 3 B-VG dahingehend, dass diese auch nach Beendigung der Funktion der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen weiter gilt.

Zu § 10 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht:

Mit der Zitierung der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L. 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37 im § 10 des Wiener Antidiskriminierungsgesetz wird dem von Art 17 dieser Richtlinie geforderten Hinweis auf eine Bezugnahme in den innerstaatlichen Vorschriften, mit welchen die Umsetzung erfolgt, entsprochen. Der Hinweis erleichtert der EU-Kommission darüber hinaus die Überprüfung der Richtlinienumsetzung.

Gesetz, mit dem das Wiener Antidiskriminierungsgesetz geändert wird

T E X T G E G E N Ü B E R S T E L L U N G

Wiener Antidiskriminierungsgesetz alte Fassung,
LGBI. für Wien Nr. 35/2004.

Wiener Antidiskriminierungsgesetz neue Fassung.

<p>§ 2 Verbot der Diskriminierung</p> <p>(1) Im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes ist jede</p> <ol style="list-style-type: none">1. unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1),2. mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) und3. Belästigung (§ 3 Abs. 3) <p>von natürlichen Personen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung sowie die Anstiftung einer Person zu einer solchen Diskriminierung oder Belästigung verboten.</p>	<p>§ 2 Verbot der Diskriminierung</p> <p>(1) Im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes ist jede</p> <ol style="list-style-type: none">1. unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1),2. mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) und3. Belästigung (§ 3 Abs. 3) <p>von natürlichen Personen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft, sowie die Anstiftung einer Person zu solchen Diskriminierungen verboten. Weiters ist im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes auch jede sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4) und die Anstiftung einer Person zu einer sexuellen Belästigung verboten.“</p>
---	---

<p>§ 2 Abs. 4:</p> <p>(4) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmals ist dann keine Diskriminierung, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung bildet und es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck oder eine angemessene Anforderung handelt. Eine Ungleichbehandlung auf Grund des Merkmals Alter ist dann keine Diskriminierung, sofern sie objektiv und angemessen ist und durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Sozialpolitik, Bildungspolitik, Wohnungspolitik und Wirtschaftspolitik, sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.</p>	<p>§ 2 Abs. 4:</p> <p>(4) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmals ist dann keine Diskriminierung, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung bildet und es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Eine Ungleichbehandlung auf Grund des Merkmals Alter ist dann keine Diskriminierung, sofern sie objektiv und angemessen ist und durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Sozialpolitik, Bildungspolitik, Wohnungspolitik und Wirtschaftspolitik, sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.</p>
<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehen ist und 2. die Würde dieser Person verletzt 3. von dieser Person als unerwünscht angesehen wird <p>-</p>	<p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehen ist und 2. die Würde dieser Person beeinträchtigt und 3. von dieser Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird. <p>(4) Eine sexuelle liegt auch vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und 2. von der von diesem Verhalten betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

<p>§ 4 Rechtsschutz</p> <p>(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die benachteiligte Person auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – von jeder rechtmäßigen Organisation im Umfang deren jeweiligen Zweckes vertreten lassen, sofern deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist.</p> <p>(3) Benachteiligungen wegen der Geltendmachung oder Einleitung eines Verfahrens oder wegen einer Zeugenaussage oder sonstigen Mitwirkung in einem Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz wegen Verletzung des Verbotes der Diskriminierung sind verboten. Dieses Benachteiligungsverbot gilt sinngemäß auch für das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 6.</p>	<p>§ 4 Rechtsschutz</p> <p>(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die benachteiligte Person auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – von jeder rechtmäßigen Organisation im Umfang deren jeweiligen Zweckes vertreten lassen, sofern deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, ist.</p> <p>(3) Benachteiligungen wegen der Geltendmachung einer Diskriminierung oder Einleitung eines Verfahrens oder wegen einer Zeugenaussage oder sonstigen Mitwirkung in einem Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz wegen Verletzung des Verbotes der Diskriminierung sind verboten. Dieses Benachteiligungsverbot gilt sinngemäß auch für das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 6.</p>
--	--

<p>§ 6 Strafbestimmungen:</p> <p>Personen, die den Bestimmungen der §§ 2 oder 4 Abs. 3 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBI. Nr. 50/1991, in der Fassung BGBI I Nr. 97/2002, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.</p>	<p>§ 6 Strafbestimmungen:</p> <p>(1) Personen, die den Bestimmungen der §§ 2 oder 4 Abs. 3 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBI. Nr. 50/1991, in der Fassung BGBI I Nr. 106/2005, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.“</p>
<p>-</p>	<p>(2) Wer entgegen seiner Verpflichtung gemäß</p> <ul style="list-style-type: none"> a) § 8 Abs. 1 der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen keine Auskünfte erteilt oder keinen schriftlichen Bericht abgibt, die Einsicht in Unterlagen verwehrt, welche zur Überprüfung der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung und Benachteiligung erforderlich sind, oder die Besichtigung von Räumlichkeiten und Liegenschaften verwehrt, b) § 8 Abs. 2 dem begründeten Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen innerhalb der angemessenen Frist nicht oder nicht vollständig nachkommt und dieser oder diesem keine sachliche Begründung für die, Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung des Verlangens schriftlich mitteilt, c) § 8 Abs. 3 gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eine dienstliche Verschwiegenheit geltend macht oder der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf Verlangen bei begründetem

	<p>Verdacht einer konkreten Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) personenbezogene Daten, die sich unmittelbar auf die behauptete Diskriminierung beziehen, nicht übermittelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe bis zu 700 Euro, bei Uneinbringlichkeit mit Ersatzfreiheitsstrafe von bis zu einer Woche zu bestrafen.</p>
-	<p>§ 8 Auskunfts- und Verschwiegenheitsrechte</p> <p>(1) In Wahrnehmung der Aufgabe des § 7 Abs. 2 Z 1 bis 3 ist die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen berechtigt, Auskünfte einzuholen, schriftliche Berichte zu verlangen, Einsicht in alle die Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) und von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) betreffenden Unterlagen zu nehmen und die in Betracht kommenden Räumlichkeiten und Liegenschaften zu besichtigen.</p> <p>(2) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter, der Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 und die natürliche- und juristische Person des Privatrechts gemäß § 1 Abs.3 haben begründeten Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes binnen einer von dieser oder diesem bestimmten angemessenen Frist Rechnung zu tragen oder den Grund für die Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung des Verlangens schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(3) Gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen kann im Geltungsbereich dieses Gesetzes keine dienstliche Verschwiegenheit geltend gemacht werden. Der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind auf Verlangen bei begründetem Verdacht einer konkreten Verletzung des Verbotes</p>

	<p>der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) auch personenbezogene Daten zu übermitteln, die sich unmittelbar auf die behauptete Diskriminierung beziehen.“</p> <p>(4) Die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist zur Verschwiegenheit über alle ihr oder ihm von einer benachteiligten Person gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der benachteiligten Person vertraulich zu behandeln sind. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Funktion der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen.</p>
<p>§ 8 Förderungsmaßnahmen</p> <p>Die Vergabe von Förderungen des Landes und der Gemeinde Wien darf ausschließlich an natürliche oder juristische Personen erfolgen, die das Verbot der Diskriminierung (§ 2) und Benachteiligung (§ 4 Abs. 3) beachten.</p>	<p>§ 9 Förderungsmaßnahmen</p> <p>Die Vergabe von Förderungen des Landes und der Gemeinde Wien darf ausschließlich an natürliche oder juristische Personen erfolgen, die das Verbot der Diskriminierung (§ 2) und Benachteiligung (§ 4 Abs. 3) beachten</p>

<p>§9 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht</p> <p>Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S 22 umgesetzt.</p>	<p>§ 10 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht</p> <p>Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22, und die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, umgesetzt.</p>
<p>§ 10 In-Kraft-Treten</p> <p>(1) (Verfassungsbestimmung) § 7 Abs. 3 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.</p> <p>(2) Die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.</p>	<p>§ 11 In-Kraft-Treten</p> <p>(1) (Verfassungsbestimmung) § 7 Abs. 3 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.</p> <p>(2) Die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.</p>