

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), LGBl. für Wien Nr. 35/2004, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 13/2008, wird wie folgt geändert:

- 1. Die Präambel entfällt.*
- 2. § 2 samt Überschrift lautet:*

“§ 2. 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 ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch auf Grund von Schwangerschaft und Elternschaft, 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) Behinderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(3) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 ist auch auf Personen anzuwenden, die wegen eines bei einem Angehörigen oder einer Angehörigen vorliegenden, in Abs. 1 genannten Merkmales diskriminiert werden.

(4) Als Angehörige gemäß Abs. 3 gelten Verwandte in gerader Linie, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegerkinder, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern, Geschwister sowie in Ehe, in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen, sowie Kinder der Person, mit der eine Person gemäß Abs. 3 in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt.

(5) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen

im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales erfolgen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit, sofern diesen unterschiedlichen Behandlungen nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen.

(7) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales 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 eines in Abs. 1 genannten Merkmales ist weiters dann keine Diskriminierung, sofern sie objektiv und angemessen sowie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zielles angemessen und erforderlich sind.“

3. Nach § 3 wird folgender § 3a samt Überschrift eingefügt:

„§ 3a. Unverhältnismäßige Belastungen

(1) Eine mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

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

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der eine Diskriminierung bestreitenden Partei,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, LGBl. für Wien Nr. XX/2010, und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit,
5. die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises,
6. beim Zugang zu Wohnraum der von der betroffenen Person darzulegende Bedarf an der Benutzung der betreffenden Wohnung.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, wenn einschlägige Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit gelten und diese eingehalten werden.

(4) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 1, liegt dann eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn versäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 2 heranzuziehen.

(5) Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

4. § 4 Abs. 1 lautet:

„(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person neben dem Anspruch auf Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 720 Euro. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung Bedacht zu nehmen. Der Schadenersatzanspruch besteht gegen folgende Personen:

1. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 1 und Z 2 gegen den jeweiligen zuständigen Rechtsträger;
2. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts.“

5. § 4 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Weiters sind zur Vertretung gemeinnützige Vereinigungen berechtigt, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben.“

6. Nach § 4 wird folgender § 4a samt Überschrift eingefügt:

„§ 4a. Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Soweit über Ansprüche nach diesem Gesetz nicht nach den Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes (AHG), BGBl. Nr. 20/1949, in der Fassung BGBl. I Nr. 194/1999, zu entscheiden ist, können diese bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ein Schlichtungsverfahren gemäß § 7a durchgeführt wurde.

(2) Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die klagende Partei hat der Klage eine Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(3) Für die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs aus einer Belästigung gilt eine Verjährungsfrist von einem Jahr, für alle anderen Ansprüche eine Frist von drei Jahren.

(4) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 7a Abs. 2) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 7a Abs. 3), beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 2 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(5) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur gerichtlichen Geltendmachung offen.“

7. In § 6 Abs. 1 wird der Ausdruck „Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG, BGBl. Nr. 50/1991, in der Fassung BGBl. I Nr. 106/2005,“ durch den Ausdruck „Art. III Abs. 1 Z 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 – EGVG, BGBl. I Nr. 87, in der Fassung BGBl. I Nr. 20/2009,“ ersetzt.

8. § 7 Abs. 2 Z 2 lautet:

„2. Durchführung von Schlichtungsverfahren gemäß § 7a betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und vermutete Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3.“

9. § 7 Abs. 2 Z 4 lautet:

„4. Pflege und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben, und betroffenen Personen im Sinne des § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 4 Abs. 3“

10. § 7 Abs. 2 wird folgende Z 6 angefügt:

„6. Förderung, Schutz und Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008.“

11. § 7 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:

„(4) Die Wiener Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu unterrichten und hat dabei auf die in § 8 Abs. 4 festgelegte Verschwiegenheitspflicht Bedacht zu nehmen.

(5) Zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Einhaltung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, ist die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen unter Einbeziehung von

1. vier Vertreterinnen oder Vertretern der organisierten Menschen mit Behinderung,
2. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer anerkannten im Bereich der Menschenrechte tätigen gemeinnützigen Nichtregierungsorganisation und
3. einer Expertin oder einem Experten aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre berufen. Die in den Z 1 bis 3 genannten Personen und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden von der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (§ 38 Chancengleichheitsgesetz Wien) für die Dauer von fünf Jahren bestellt und sind in Ausübung dieser ehrenamtlichen Funktion weisungsfrei. Abs. 1 dritter Satz sowie Abs. 3 und 4 gelten sinngemäß auch für die Wahrnehmung dieser Aufgaben. Zur Verwirklichung der Aufgaben sind die in Abs. 2 Z 1, 3, 4 und 5 genannten Zuständigkeiten wahrzunehmen. Für die Teilnahme an Sitzungen werden die Kosten für die in Z 1 bis 3 genannten Personen für persönliche Assistenz sowie angemessene Reisekosten von der Gemeinde Wien getragen.“

12. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:

**„§ 7a.
Schlichtungsverfahren**

(1) Bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und vermutete Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3 Schlichtungsverfahren durchzuführen.

(2) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Antrags, mit dem Schlichtung begehrt wird, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. Auf die Einbringung sind die §§ 13, 32 und 33 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, in der Fassung BGBl. I Nr. 135/2009, anzuwenden.

(3) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung BGBl. I Nr. 10/2004, ist anzuwenden.

(4) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben und Vollmachten sind von den durch Landesvorschriften vorgesehenen Verwaltungsabgaben und Gebühren befreit. Allfällige Dolmetsch- und Mediationskosten werden von der Gemeinde Wien getragen.“

13. In § 8 Abs. 1 wird nach dem Ausdruck „§ 7 Abs. 2 Z 1 bis 3“ der Ausdruck „und Abs. 5“ eingefügt.

14. § 8 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie die Personen gemäß § 7 Abs. 5 sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen 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 oder der Mitwirkung an der Aufgabe gemäß § 7 Abs. 5.“

15. § 8 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Personen gemäß § 7 Abs. 5 unterliegen der Amtsverschwiegenheit im selben Ausmaß wie der oder die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte.“

16. § 9 samt Überschrift lautet:

**„§ 9.
Förderungen und positive Maßnahmen**

(1) 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. Die förderungswerbenden Personen haben eine diesbezügliche Erklärung der Haftungsübernahme abzugeben.

(2) Positive Maßnahmen zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmales verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.“

17. Der bisherige § 10 erhält die Bezeichnung „§ 11“, der bisherige § 11 erhält die Bezeichnung „§ 12“.

18. § 10 samt Überschrift lautet:

**„§ 10.
Verpflichtung des Landes und der Gemeinde Wien**

Das Land und die Gemeinde Wien verpflichten sich, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Zugang zu ihren Leistungen und Angeboten ohne Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1 zu ermöglichen. Insbesondere hat die Gemeinde Wien nach Anhörung der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (§ 38 Chancengleichheitsgesetz Wien) bis zum 30. Juni 2012 einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für die von ihr genutzten Gebäude zu erstellen und die etappenweise Umsetzung vorzusehen.“

Artikel II

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

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Vorblatt

Problem:

In den Diskriminierungstatbeständen des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes wird noch der verpönte Begriff der „Rasse“ verwendet.

Menschen mit Behinderung sind noch nicht vom Schutzbereich des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes erfasst.

Ziele:

- Formulierung der Regelung ohne Verwendung des Begriffes „Rasse“
- Verbesserung des Diskriminierungsschutzes für Menschen mit Behinderung

Inhalt/Problemlösung:

- Ersatz der Wortfolge „Rasse oder ethnischen Herkunft“ durch „ethnische Zugehörigkeit“
- Regelungen, die die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung fördern

Alternativen:

Keine

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Finanzielle Belastungen für die Stadt Wien, die erst im Zuge der Einrichtung der Schlichtungs- und Monitoringstelle und der Erstellung des Etappenplans genau beziffert werden können. Für den Bund entstehen durch den Entwurf keine nennenswerten Kosten.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

- **Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Die erforderlichen Baumaßnahmen werden positive Auswirkungen auf die Bauwirtschaft haben.

- **Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen:**

Keine

- **Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentInnenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:**

Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung, aber auch für schon bisher von den Diskriminierungstatbeständen erfasste Personenkreise

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Durch die geschlechtsneutrale Formulierung sollen sprachliche Diskriminierungen und Schlechterstellungen von Frauen vermieden werden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Harmonie mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union ist gegeben, eine lange abgewartete Antidiskriminierungsrichtlinie betreffend Menschen mit Behinderung ist bis dato noch nicht zustande gekommen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Analog zum Bund und anderen Bundesländern soll der belastete Begriff „Rasse“ ersetzt werden, stattdessen soll die Wortfolge „ethnische Zugehörigkeit“ Verwendung finden.

In Art. 7 Abs. 1 B-VG heißt es: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten“. Mit dem vorgelegten Entwurf soll die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in allen vom Wiener Landesgesetzgeber zu regelnden Lebensbereichen gefördert werden. Dies wird durch die Aufnahme des Begriffs der „Behinderung“ in die Diskriminierungstatbestände nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt. Der Diskriminierungsschutz soll auch für Eltern und andere nahe Angehörige der Zielgruppen des Gesetzes gelten, dies soll auf alle Diskriminierungstatbestände Anwendung finden.

Für alle Diskriminierungstatbestände wird klargestellt, dass Ungleichbehandlungen keine Diskriminierungen sind, wenn sie objektiv und angemessen sowie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Analog zum Bund (siehe § 6 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) wird für den Bereich der mittelbaren Diskriminierung eine Verhältnismäßigkeitsprüfung für alle Maßnahmen statuiert.

Begleitend dazu soll für alle Diskriminierungsfälle außerhalb des Anwendungsbereiches des Amtshaftungsgesetzes ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren vorgesehen werden, in dem für die Betroffenen kostenlos eine außergerichtliche Lösung angestrebt wird.

Gemäß dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, wird bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eine weisungsfreie Monitoring-Stelle eingerichtet werden, die die Einhaltung dieses Übereinkommens im Bereich des Landes Wien überwachen wird.

Wien verpflichtet sich selbst, den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten diskriminierungsfrei zu ermöglichen. Mithilfe eines Etappenplans sollen bestehende bauliche Barrieren erfasst und die zu setzenden Schritte zu ihrem Abbau festgelegt werden. Die Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung wird in die Erstellung des Etappenplans eingebunden.

Finanzielle Erläuterungen:

Aufgrund der Einrichtung einer Schlichtungs- und Monitoringstelle und der diversen notwendigen, vor allem baulichen Maßnahmen wird es zu finanziellen Belastungen für die Stadt Wien kommen, die erst im Zuge der Aufnahme der Tätigkeit der neuen Stellen sowie der Erstellung des Etappenplans genau beziffert werden können. Wegen der bisher gesetzten Schritte zur barrierefreien Erbringung der Leistungen und angesichts der geplanten Einführung von Schlichtungsverfahren ist auch künftig mit einer geringen Zahl von zivilrechtlichen Schadenersatzklagen wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots gegen die Stadt Wien zu rechnen. Es wird davon ausgegangen, dass die Verwaltung grundsätzlich gesetzeskonform vorgeht und daher nur wenige Schadenersatzleistungen in einem derzeit nicht schätzbaren Ausmaß anfallen werden.

Für den Bund entstehen durch den Entwurf keine nennenswerten Kosten, vereinzelt kann es zu Gerichtsverfahren kommen.

Besonderer Teil

Zu Art. I Z 1 (Präambel):

Der Begriff der "Rasse" ist aus historischen Gründen ein stark belasteter Begriff. Nach einem Rechtsvergleich der in Österreich geltenden Antidiskriminierungsvorschriften von Bund und Ländern wird die Wortfolge „Rasse oder ethnischen Herkunft“ durch die Wortfolge „ethnische Zugehörigkeit“ ersetzt. Damit wird im Wiener Antidiskriminierungsgesetz künftig eine gleichlautende Terminologie verwendet wie beim Bund (siehe z.B. § 17 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz) und in den Antidiskriminierungsvorschriften der Länder Niederösterreich, Burgenland, Kärnten, Tirol und Vorarlberg. Laut einem Gutachten von Herrn Univ.-Prof. Dr. Holoubek ersetzt der Oberbegriff der ethnischen Zugehörigkeit die gesamte Formulierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 „Rasse oder ethnische Herkunft“. Entsprechend diesem Gutachten erfasst die Bedeutung des Diskriminierungstatbestandes „ethnische Zugehörigkeit“ diejenige der beiden Diskriminierungstatbestände „Rasse und ethnische Herkunft“, die er ersetzt, zur Gänze. Die Präambel ist somit überflüssig geworden.

Zu Art I Z 2 (§ 2):

In § 2 Abs. 1 wird der Begriff der Behinderung in die Aufzählung der Diskriminierungstatbestände aufgenommen. Die Reihenfolge der Nennung orientiert sich an dienstrechtlichen Vorschriften, bei denen diese Ergänzung bereits vorgenommen wurde (siehe z.B. § 18a Dienstordnung 1994). Die Wortfolge „Rasse oder ethnischen Herkunft“ wird durch die Wortfolge „ethnische Zugehörigkeit“ ersetzt (siehe Ausführungen zu Art. I Z 1).

Die Änderung in Abs. 1 von „Mutterschaft“ auf „Elternschaft“ folgt der Regelung in § 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz.

Die Definition von Behinderung in Abs. 2 ist nahezu ident mit der in § 3 des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes.

Abs. 3 und 4 enthalten für alle Diskriminierungstatbestände einen Diskriminierungsschutz für Eltern und andere nahe Angehörige. Beim Angehörigenbegriff orientiert sich die Regelung an den dienstrechtlichen Vorschriften (vgl. z.B. § 61 Abs. 5 Dienstordnung 1994). Die Praxis zeigt, dass auch dieser Personenkreis betroffen sein kann.

In Abs. 6 erfolgt eine Anpassung an die Neugestaltung der Absätze des § 2 und eine sprachliche Klarstellung.

Der Text in Abs. 7 zweiter Satz entspricht der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und 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 und ist insbesondere bei technischen Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Relevanz. Die Ungleichbehandlung muss objektiv und angemessen sowie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein. Die Mittel, die zur Erreichung des Ziels eingesetzt werden, müssen angemessen und erforderlich sein.

Zu Art I Z 3 (§ 3a):

Nach Abs. 1 liegt dann keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen rechtswidrig wäre oder zu unverhältnismäßi-

gen Belastungen führen würde. Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung basieren oftmals auf mangelnder Barrierefreiheit. Um Barrieren zu beseitigen, bedarf es unter Umständen eines großen Aufwandes, insbesondere in finanzieller Hinsicht. Die Verhältnismäßigkeit von Belastungen wird im Einzelfall detailliert zu prüfen sein. Z.B. wird der nachträgliche Einbau eines Aufzugs in einen Altbau nicht in jedem Fall zumutbar sein. Die Beseitigung von Barrieren kann aber auch aus rechtlichen Gründen unmöglich sein, beispielsweise, wenn der Einbau einer Rampe an der Vorderfront eines Gebäudes denkmalrechtlich untersagt ist.

Abs. 2 definiert daher Kriterien für das Vorliegen unverhältnismäßiger Belastungen. In erster Linie wird eine wirtschaftliche Prüfung vorzunehmen sein, d.h. es wird das Zusammenwirken von erforderlichem Aufwand und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit vor dem Hintergrund der möglichen Inanspruchnahme von öffentlichen Fördermitteln zu betrachten sein. Darüber hinaus werden auch die Zeitdimension und die allgemeinen Interessen zu prüfen sein. Keinesfalls ist Abs. 2 so zu verstehen, dass bereits das Vorliegen eines Kriteriums das Vorliegen einer Diskriminierung ausschließt.

Förderungen (Z 3) sind nur insoweit zu berücksichtigen, als sie tatsächlich gewährt werden. Sollten Förderungen des Bundes, des Landes, der Gemeinde, von Fonds oder anderen Rechtsträgern – insbesondere mutwillig – nicht beantragt worden sein, so ist auch diese Tatsache in die Beurteilung einzubeziehen.

Z 4 geht davon aus, dass eine Maßnahme grundsätzlich umso zumutbarer wird, je längere Zeit zwischen dem Inkrafttreten des gegenständlichen Gesetzes und der geforderten Setzung der Maßnahme vergangen ist.

Z 6 enthält ein spezielles Kriterium für das Vorliegen einer unverhältnismäßigen Belastung beim Zugang zu Wohnraum. Hier ist eigens hervorzuheben, dass ein individueller Bedarf der betroffenen Person an der Benutzung der Wohnung bestehen muss. Eine Diskriminierung soll also nur dann anzunehmen sein, wenn eine Person mit Behinderung gerade an der konkreten Wohnung ein besonderes Interesse hat, etwa weil dort (oder in der Nähe) eine Angehörige oder ein Angehöriger lebt, deren oder dessen Unterstützung sie bedarf.

Zu Abs. 3: Existieren spezielle materiellrechtliche Bestimmungen über barrierefreies oder „behindertengerechtes“ Bauen oder eine entsprechende Ausstattung, so ist bei deren Befolgung eine mittelbare Diskriminierung nicht gegeben. Als Beispiel sind § 115 der Bauordnung für Wien und § 30 des Wiener Veranstaltungsstättengesetzes anzuführen.

Nach Feststellung, dass eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, ist gemäß Abs. 4 weiters zu prüfen, ob nicht durch zumutbare Maßnahmen ein Zustand hergestellt werden kann, der eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung darstellt. Damit soll insbesondere verhindert werden, dass eine Unverhältnismäßigkeit von Maßnahmen zur Beseitigung von einer Benachteiligung begründenden Bedingungen, z.B. baulichen Barrieren, die diskriminierende Person völlig aus der Verantwortung entlässt. In einem solchen Fall liegt bei Unterlassung dieser Maßnahmen eine Diskriminierung vor, obwohl das „Hauptvorhaben“, nämlich die Beseitigung der Barrieren, wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann dabei das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und nur so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

Abs. 5 definiert Barrierefreiheit. Dieser Begriff dient der Veranschaulichung der mittelbaren Diskriminierung auf Grund von Merkmalen gestalteter Lebensbereiche. Das Vorliegen von Barrierefreiheit ist nach dem Stand der technischen Entwicklung zu beurteilen. Herangezogen werden können dafür beispielsweise die einschlägigen ÖNORMEN in den Bereichen Bauen und technische Ausstattung sowie die WAI - Leitlinien (Richtlinien der Web Accessibility Initiative) betreffend Angebote im Internet. Wenn es nach dem Stand der technischen Entwicklung nur unter besonders erschwerten Bedingungen möglich ist, völlige Barrierefrei-

heit herzustellen, wird auch die erforderliche Inanspruchnahme der Hilfeleistung durch Dritte noch keine mittelbare Diskriminierung begründen.

Zu Art I Z 4 (§ 4 Abs. 1):

Analog zum Bund wird neben dem Ersatzanspruch eines allfälligen Vermögensschadens ein Mindestschadenersatzanspruch von 720 Euro für immaterielle Schäden statuiert. Wie bereits im Wiener Gleichbehandlungsgesetz und der Dienstordnung 1994 werden Fälle der Mehrfachdiskriminierung insofern besonders berücksichtigt, als festgelegt wird, dass bei der Bemessung der Höhe des Schadenersatzanspruches darauf Bedacht zu nehmen ist.

Zu Art I Z 5 (§ 4 Abs. 2):

Da in den bisherigen Regelungen Organisationen, die sich ausschließlich der Interessensvertretung von Menschen mit Behinderung widmen, nicht erfasst werden, wird dies zum Anlass genommen, generell ein Vertretungsrecht für gemeinnützige Vereinigungen zu statuieren, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des verfahrensgegenständlichen Diskriminierungsverbots haben.

Zu Art I Z 6 (§ 4a):

Soweit Ansprüche nicht nach dem Amtshaftungsgesetz geltend zu machen sind, ist der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren vorgeschaltet. Das Schlichtungsverfahren ist insofern verpflichtend, als es eine dreimonatige Gerichtshemmung ab Befassung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen vorsieht (Abs. 2).

Zu Art I Z 7 (§ 6):

Aufgrund von Novellen zum Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen - EGVG ist die Verweisung zu aktualisieren.

Zu Art I Z 8 (§ 7 Abs. 2 Z 2):

Die Schlichtungsverfahren sollen von der weisungsfreien Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen durchgeführt werden, die schon bisher für die formfreie Vermittlung bei vermuteten Diskriminierungen zuständig war.

Zu Art I Z 9 (§ 7 Abs. 2 Z 4):

Es soll verstärkt zum Ausdruck gebracht werden, dass der – in der Praxis ohnedies gepflogene – Dialog nicht nur mit einschlägigen Organisationen, sondern auch mit betroffenen Personen zum Aufgabenbereich der weisungsfreien Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zählt.

Zu Art I Z 10 (§ 7 Abs. 2 Z 6):

Laut Art. 33 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, bestimmen die Vertragsstaaten nach Maßgabe ihrer staatlichen Organisation eine oder mehrere staatliche Anlaufstellen für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Durchführung dieses Übereinkommens und prüfen sorgfältig die Schaffung oder Bestimmung eines staatlichen Koordinierungsmechanismus, der die Durchführung der entsprechenden Maßnahmen in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen erleichtern soll. Auf Ebene des Landes Wien soll eine derartige weisungsfreie Monitoring-Stelle bei der weisungsfreien Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingerichtet werden.

Zu Art I Z 11 (§ 7 Abs. 4 und 5):

Gemäß der Novelle BGBl. I Nr. 2/2008 zu Art. 20 Abs. 2 B-VG ist bei weisungsfreien Landeseinrichtungen durch Gesetz ein der Aufgabe des weisungsfreien Organs angemessenes Aufsichtsrecht der obersten Organe vorzusehen, zumindest das Recht, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der weisungsfreien Organe zu unterrichten. Das derzeit fehlende Unterrichtsrecht wird nun ergänzt.

In Entsprechung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, und der Pariser Prinzipien (Resolution der Generalversammlung 48/134 vom 20. Dezember 1993 betreffend nationale Institutionen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte) wird eine Einbindung der Zivilgesellschaft vorgesehen, alle Personen inklusive der Leiter oder die Leiterin der Stelle für die Bekämpfung von Diskriminierungen sind für die Wahrnehmung der Aufgaben der Monitoring-Stelle weisungsfrei gestellt. Mit dem Verweis auf Abs. 1 dritter Satz wird klargestellt, dass das Amt der Wiener Landesregierung die nötige Infrastruktur zur Verfügung zu stellen hat. Weiters trägt die Gemeinde Wien für den der Monitoring-Stelle beigezogenen Personenkreis die angemessenen Reisekosten sowie bei Menschen mit Behinderung die Kosten für persönliche Assistenz.

In Erfüllung ihrer Aufgaben hat die Monitoring-Stelle z.B. alle in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Fragen zu behandeln, den Dialog mit einschlägigen privaten Organisationen und Betroffenen zu pflegen und fördern und im Bedarfsfall Empfehlungen an die zuständigen Stellen, insbesondere durch Vorschlag von Änderungen oder Reformen von Gesetzen, sonstigen Vorschriften und Verwaltungspraktiken, zu geben.

Zu Art I Z 12 (§ 7a):

Jede Partei kann im Schlichtungsverfahren einen bevollmächtigten Vertreter oder mit Einverständnis der anderen Partei Vertrauenspersonen beiziehen. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, die Vereinbarung über die Einigung (Abs. 3) schriftlich festzuhalten.

Die im Gegensatz zur gerichtlichen Geltendmachung gegebene Kostenfreiheit des Verfahrens soll einen Anreiz zum Versuch einer Lösungsfindung im Rahmen der Schlichtung bieten. Die Gebührenbefreiung bezieht sich z.B. auch auf die Befreiung von Kommissionsgebühren für Amtssachverständige. Auf Grundlage des § 7 Abs. 1 dritter Satz kann die Schlichtungsstelle erforderlichenfalls Amtssachverständige, Dolmetscher oder Dolmetscherinnen (auch für Gebärdensprache) sowie Mediatoren oder Mediatorinnen beiziehen.

Sollte innerhalb von drei Monaten keine Einigung möglich sein, stellt die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eine Bestätigung darüber aus. Mit dieser Bestätigung kann dann eine Klage bei Gericht eingebracht werden.

Zu Art I Z 13 (§ 8 Abs. 1):

Mit dieser Ergänzung wird klargestellt, dass der Leiter oder die Leiterin der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auch für die Aufgaben der weisungsfreien Monitoring-Stelle Auskünfte einholen, schriftliche Berichte verlangen und Einsicht in alle die Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung und von Benachteiligungen betreffenden Unterlagen nehmen kann und die in Betracht kommenden Räumlichkeiten und Liegenschaften besichtigen darf.

Zu Art I Z 14 (§ 8 Abs. 4):

Die Pflicht zur Verschwiegenheit über alle Mitteilungen einer benachteiligten Person, die der Sache nach oder auf deren Wunsch vertraulich zu behandeln sind, hat neben dem Leiter oder der Leiterin der weisungsfreien Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auch für die in die Aufgabe der weisungsfreien Monitoring-Stelle (§ 7 Abs. 2 Z 6) eingebundenen Personen zu gelten.

Zu Art I Z 15 (§ 8 Abs. 5):

Da der Leiter oder die Leiterin der weisungsfreien Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Amtsverschwiegenheit unterliegt, ist dies auch für die in die Aufgabe der weisungsfreien Monitoring-Stelle (§ 7 Abs. 2 Z 6) eingebundenen Personen vorzusehen.

Zu Art I Z 16 (§ 9):

Die förderungswerbenden Personen haben ihre Verpflichtung, die Bestimmungen des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes einzuhalten, durch die Erklärung einer entsprechenden Haftungsübernahme zu bestärken.

Solange Menschen Benachteiligungen erfahren, sind Maßnahmen der sogenannten „positiven Diskriminierung“, wie etwa spezielle Förderungen, erforderlich. § 9 Abs. 2 stellt klar, dass solche Maßnahmen keinesfalls als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes gewertet werden können.

Zu Art I Z 17, 18 (§ 10):

Mit dem neuen § 10 sollen die Bestrebungen Wiens zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung durch Verpflichtungen untermauert werden. Insbesondere wird die Gemeinde Wien zur Erstellung eines Etappenplans zur Beseitigung baulicher Barrieren für die von ihr genutzten Gebäude verpflichtet und der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (eingesetzt durch § 38 des Chancengleichheitsgesetzes Wien) dabei ein Anhörungsrecht eingeräumt. Dem Beispiel des Bundes folgend, sollen in diesem Etappenplan die bestehenden baulichen Barrieren für Menschen mit Behinderung erfasst und festgelegt werden, welche Maßnahmen wann zum Abbau dieser Barrieren gesetzt werden. Aufgrund der Menge der betroffenen Gebäude (Amtsgebäude, Schulen, etc.) wird eine Frist für die Erstellung des Plans bis 30. Juni 2012 festgesetzt. § 3a ist analog zum Bund sinngemäß auch auf die Erstellung des Etappenplans anzuwenden.

**Gesetz, mit dem das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (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 - geltende Fassung
(LGBI. für Wien Nr. 35/2004, zuletzt geändert durch
LGBI. für Wien Nr. 13/2008)

Wiener Antidiskriminierungsgesetz - neue Fassung

Präambel	
Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in diesem Gesetz bedeutet nicht, dass die Existenz von menschlichen Rassen akzeptiert wird, insbesondere nicht, dass tatsächlich bestehende biologische oder behauptete andere (z.B. kulturelle) Unterscheidungen zwischen Menschen als Grund und Legitimation für Diskriminierung herangezogen werden dürfen.	
§ 2. Verbot der Diskriminierung	§ 2. 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 Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch auf Grund 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.	(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 ethnischen Zugehörigkeit , der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung , des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch auf Grund von Schwangerschaft und Elternschaft , 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) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmals erfolgen.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit, sofern diesen nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen.

(4) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales 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, Bil-

(2) Behinderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(3) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 ist auch auf Personen anzuwenden, die wegen eines bei einem Angehörigen oder einer Angehörigen vorliegenden, in Abs. 1 genannten Merkmales diskriminiert werden.

(4) Als Angehörige gemäß Abs. 3 gelten Verwandte in gerader Linie, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegerkinder, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern, Geschwister sowie in Ehe, in verschiedenen- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen, sowie Kinder der Person, mit der eine Person gemäß Abs. 3 in eingetragener Partnerschaft oder in verschiedenen- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt.

(5) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales erfolgen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit, sofern diesen **unterschiedlichen Behandlungen** nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen.

(7) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales 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 eines in Abs. 1 genannten Merkmales ist weiters dann keine Diskriminierung, sofern sie objektiv und

<p>dungspolitik, Wohnungspolitik und Wirtschaftspolitik, sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.</p>	<p>angemessen sowie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 3a. Unverhältnismäßige Belastungen</p> <p>(1) Eine mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.</p> <p>(2) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand, 2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der eine Diskriminierung bestreitenden Partei, 3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen, 4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, LGBl. für Wien Nr. XX/2010, und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit, 5. die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises, 6. beim Zugang zu Wohnraum der von der betroffenen Person darzulegende Bedarf an der Benutzung der betreffenden Wohnung. <p>(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, wenn einschlägige Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit gelten und diese eingehalten werden.</p> <p>(4) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 1, liegt dann eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn versäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbe-</p>

	<p>handlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 2 heranzuziehen.</p> <p>(5) Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwerenis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.</p>
<p style="text-align: center;">§ 4. Rechtsschutz</p> <p>(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person gegen folgende Personen einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils umfasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 1 und Z 2 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger; 2. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts. <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, ABl. 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, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2004/113/EG</p>	<p style="text-align: center;">§ 4. Rechtsschutz</p> <p>(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person neben dem Anspruch auf Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 720 Euro. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung Bedacht zu nehmen. Der Schadenersatzanspruch besteht gegen folgende Personen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 1 und Z 2 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger; 2. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts. <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, ABl. 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, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2004/113/EG</p>

<p>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>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. Weiters sind zur Vertretung gemeinnützige Vereinigungen berechtigt, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 4a. Geltendmachung von Ansprüchen</p> <p>(1) Soweit über Ansprüche nach diesem Gesetz nicht nach den Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes (AHG), BGBl. Nr. 20/1949, in der Fassung BGBl. I Nr. 194/1999, zu entscheiden ist, können diese bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ein Schlichtungsverfahren gemäß § 7a durchgeführt wurde.</p> <p>(2) Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die klagende Partei hat der Klage eine Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.</p> <p>(3) Für die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs aus einer Belästigung gilt eine Verjährungsfrist von einem Jahr, für alle anderen Ansprüche eine Frist von drei Jahren.</p> <p>(4) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 7a Abs. 2) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 7a Abs. 3), beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 2 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.</p> <p>(5) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur gerichtlichen Geltendmachung offen.</p>

<p style="text-align: center;">§ 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, BGBl. Nr. 50/1991, in der Fassung BGBl. I Nr. 106/2005, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 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. III Abs. 1 Z 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 - EGVG, BGBl. Nr. 87, in der Fassung BGBl. I Nr. 20/2009, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.</p>
<p style="text-align: center;">§ 7. Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen</p> <p>(1) Beim Amt der Wiener Landesregierung ist eine Stelle mit der Aufgabe der Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale einzurichten. Die Wahrnehmung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser Stelle hat durch die unabhängige Bedienstenschutzbeauftragte oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu erfolgen. Das Amt der Wiener Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu sorgen.</p> <p>(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat diese Stelle folgende unabhängig wahrzunehmenden Zuständigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz. 2. Formfreie Vermittlung betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3 bei Auseinandersetzungen betroffener Personen, sofern diese mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind. 	<p style="text-align: center;">§ 7. Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen</p> <p>(1) Beim Amt der Wiener Landesregierung ist eine Stelle mit der Aufgabe der Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale einzurichten. Die Wahrnehmung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser Stelle hat durch die unabhängige Bedienstenschutzbeauftragte oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu erfolgen. Das Amt der Wiener Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu sorgen.</p> <p>(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat diese Stelle folgende unabhängig wahrzunehmenden Zuständigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz. 2. Durchführung von Schlichtungsverfahren gemäß § 7a betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und vermutete Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3.

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 Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben.
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.

(3) **(Verfassungsbestimmung)** Bei der Wahrnehmung der in Abs. 2 genannten Zuständigkeiten ist die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte an keine Weisungen gebunden. Die der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zugeteilten Bediensteten sind bei der Wahrnehmung der in Abs. 2 genannten Zuständigkeiten nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.

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 Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben, **und betroffenen Personen im Sinne des § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 4 Abs. 3.**
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.

6. Förderung, Schutz und Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008.

(3) **(Verfassungsbestimmung)** Bei der Wahrnehmung der in Abs. 2 genannten Zuständigkeiten ist die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte an keine Weisungen gebunden. Die der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zugeteilten Bediensteten sind bei der Wahrnehmung der in Abs. 2 genannten Zuständigkeiten nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.

(4) Die Wiener Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu unterrichten und hat dabei auf die in § 8 Abs. 4 festgelegte Verschwiegenheitspflicht Bedacht zu nehmen.

(5) Zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Einhaltung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, ist die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen unter Einbeziehung von

- 1. vier Vertreterinnen oder Vertretern der organisierten Menschen mit Behinderung,**
 - 2. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer anerkannten im Bereich der Menschenrechte tätigen gemeinnützigen Nichtregierungsorganisation und**
 - 3. einer Expertin oder einem Experten aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre**
- berufen. Die in den Z 1 bis 3 genannten Personen und ihre**

	<p>Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden von der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (§ 38 Chancengleichheitsgesetz Wien) für die Dauer von fünf Jahren bestellt und sind in Ausübung dieser ehrenamtlichen Funktion weisungsfrei. Abs. 1 dritter Satz sowie Abs. 3 und 4 gelten sinngemäß auch für die Wahrnehmung dieser Aufgaben. Zur Verwirklichung der Aufgaben sind die in Abs. 2 Z 1, 3, 4 und 5 genannten Zuständigkeiten wahrzunehmen. Für die Teilnahme an Sitzungen werden die Kosten für die in Z 1 bis 3 genannten Personen für persönliche Assistenz sowie angemessene Reisekosten von der Gemeinde Wien getragen.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 7a. Schlichtungsverfahren</p> <p>(1) Bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und vermutete Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3 Schlichtungsverfahren durchzuführen.</p> <p>(2) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Antrags, mit dem Schlichtung begehrt wird, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. Auf die Einbringung sind die §§ 13, 32 und 33 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl. Nr. 51, in der Fassung BGBl. I Nr. 135/2009, anzuwenden.</p> <p>(3) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung BGBl. I Nr. 10/2004, ist anzuwenden.</p> <p>(4) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben und Vollmachten sind von den durch Landesvorschriften vorgesehenen Verwaltungsabgaben und Gebühren befreit. Allfällige Dolmetsch- und Mediationskosten werden von der Gemeinde Wien getragen.</p>

<p style="text-align: center;">§ 8. Auskunfts- und Verschwiegenheitspflichten</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>(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 style="text-align: center;">§ 8. Auskunfts- und Verschwiegenheitspflichten</p> <p>(1) In Wahrnehmung der Aufgabe des § 7 Abs. 2 Z 1 bis 3 und Abs. 5 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>(4) Die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie die Personen gemäß § 7 Abs. 5 sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen 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 oder der Mitwirkung an der Aufgabe gemäß § 7 Abs. 5.</p> <p>(5) Die Personen gemäß § 7 Abs. 5 unterliegen der Amtsverschwiegenheit im selben Ausmaß wie der oder die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte.</p>
<p style="text-align: center;">§ 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 style="text-align: center;">§ 9. Förderungen und positive Maßnahmen</p> <p>(1) 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. Die förderungswerbenden Personen haben eine diesbezügliche Erklärung der Haftungsübernahme abzugeben.</p> <p>(2) Positive Maßnahmen zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmales verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.</p>

	<p style="text-align: center;">§ 10. Verpflichtung des Landes und der Gemeinde Wien</p> <p>Das Land und die Gemeinde Wien verpflichten sich, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Zugang zu ihren Leistungen und Angeboten ohne Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1 zu ermöglichen. Insbesondere hat die Gemeinde Wien nach Anhörung der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (§ 38 Chancengleichheitsgesetz Wien) bis zum 30. Juni 2012 einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für die von ihr genutzten Gebäude zu erstellen und die etappenweise Umsetzung vorzusehen.</p>
<p>§ 10. Umsetzung von Gemeinschaftsrecht</p>	<p>§ 11. Umsetzung von Gemeinschaftsrecht</p>
<p>§ 11. In-Kraft-Treten</p>	<p>§ 12. In-Kraft-Treten</p>