



**NÖ** Antidiskriminierungsstelle  
Gleichbehandlungsbeauftragte  
[noe.gv.at/gleichbehandlung](http://noe.gv.at/gleichbehandlung)

**BERICHT DER  
NÖ ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE  
ZEITRAUM 2015 – 2016**



Vorwort

*„Nicht die Welt macht diese Menschen,  
sondern diese Menschen machen die Welt.“*

*(Elfriede Hablé)*



Gleichbehandlungsnormen auf Bundes- und auf Länderebene schützen Menschen in den unterschiedlichsten Lebensbereichen vor Diskriminierung im Zusammenhang mit bestimmten persönlichen Merkmalen.

Das NÖ Antidiskriminierungsgesetz schützt Menschen im Zusammenhang mit Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion/Weltanschauung, Behinderung und sexueller Orientierung vor Diskriminierung im Kompetenzbereich des Landes NÖ. Im Berichtszeitraum wurde eine Neufassung dieses Landesgesetzes in Angriff genommen mit dem Ziel, für Menschen einen gleichwertigen Schutz vor Diskriminierung wegen all dieser persönlichen Merkmale in den jeweiligen Lebensbereichen sicher zu stellen.

Diskriminierung verletzt immer die Würde eines Menschen.

Es ist wichtig, dass Gesetze Diskriminierungen verbieten und Sanktionen vorsehen. Mindestens ebenso wichtig sind jedoch auch Informationsarbeit und die Sensibilisierung von Menschen für das Diskriminierungen innewohnende Unrecht.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle wird daher sowohl ihre Schlichtungstätigkeit im Falle von Auseinandersetzungen infolge Diskriminierung als auch ihre Informationsarbeit konsequent weiterführen; nur durch Wissensvermittlung und Sensibilisierung können Vorurteile weiter abgebaut und ein Beitrag zu einem friedlichen und gedeihlichen Miteinander geleistet werden.

Wir alle haben es in der Hand, unsere Welt miteinander gut zu gestalten.

St. Pölten, Mai 2017

Dr.<sup>in</sup> Christine Rosenbach  
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



## INHALTSVERZEICHNIS

A. ORGANISATION	Seite	3
B. GRUNDLAGEN	Seite	4
I. EU-Richtlinien	Seite	4
II. Niederösterreich	Seite	4
1. NÖ Antidiskriminierungsgesetz	Seite	6
a) Diskriminierung	Seite	6
b) Diskriminierungsgründe und Geltungsbereich	Seite	7
c) Sanktionen	Seite	8
2. NÖ Antidiskriminierungsstelle	Seite	8
III. Überblick über Bundesregelungen	Seite	9
C. TÄTIGKEITEN	Seite	11
I. Öffentlichkeitsarbeit	Seite	11
II. Info- und Sensibilisierungsmaßnahmen	Seite	11
III. Weitere Tätigkeiten	Seite	12
IV. Beratungstätigkeit 2015-2016	Seite	13
1. Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung	Seite	15
2. Diskriminierungen aufgrund der Ethnie	Seite	17
3. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts	Seite	18
D. ZIELE 2017-2018	Seite	19

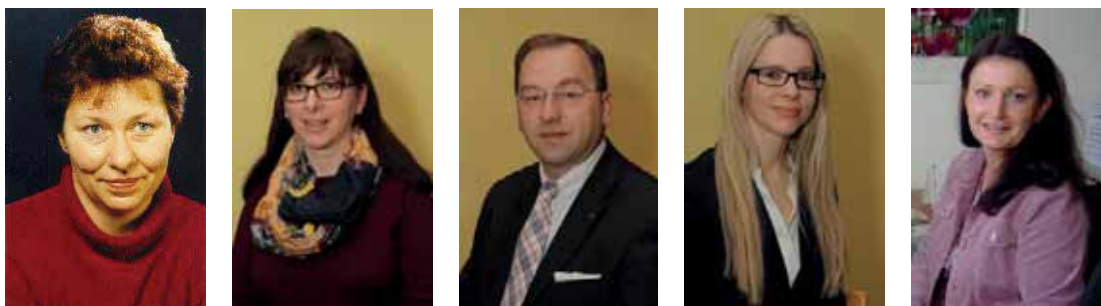


## A. Organisation

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle nahm Anfang Mai 2005 ihre Arbeit auf und ist auf der Grundlage des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. 9290-3 tätig; die Leitung liegt bei der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten Dr.<sup>in</sup> Christine Rosenbach. Als ihre Stellvertreterin wurde Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Camerloher am 1. November 2012 für sechs Jahre bestellt. Seit 1. Juni 2015 verstärkt Dr. Peter Pitzinger, LL.M. das Team als wissenschaftlicher Sachbearbeiter. Weiters ist als langjährige Mitarbeiterin Bernadette Albrecht und als Nachfolgerin für Petra Shrbeny seit 1. Jänner 2016 Monika Wanitschek im Büro der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten tätig.

Für die Erfüllung der vielfältigen Aufgaben ist es unabdingbar, dass wie bisher seitens des Landes NÖ ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Kennzeichen der Tätigkeit der NÖ Antidiskriminierungsstelle sind neben ihrer BürgerInnen-Nähe vor allem die Weisungsfreiheit und die Beachtung der Amtsverschwiegenheit. Bürger und Bürgerinnen haben dadurch die Möglichkeit sich kostenfrei, vertraulich und auch anonym an die Antidiskriminierungsstelle zu wenden. ([www.noe.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noe.gv.at/gleichbehandlung) - Link „NÖ Antidiskriminierungsstelle“).



Das Team der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten



## **B. Grundlagen**

### **I. EU-Richtlinien**

Die Europäische Union erließ eine Reihe von Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Diese Richtlinien legen für die Mitgliedstaaten Standards fest, die unionsweit ein einheitliches Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen gewährleisten sollen.

Die innerstaatliche Umsetzung erfolgte unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Kompetenzlage mit Bundes- und mit Landesgesetzen.

### **II. Niederösterreich**

Für den Lebensbereich „Arbeitswelt“ – soweit dieser durch Landesgesetz geregelt wird - wurde u.a. das NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 in Kraft gesetzt und u.a. in Umsetzung von EU-Richtlinien bis dato sechsmal novelliert.

Am 24. Februar 2005 beschloss der NÖ Landtag für den Bereich außerhalb der Arbeitswelt das NÖ Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. 9290 (NÖ ADG), welches per 30. April 2005 in Kraft trat.

Die 1. Novelle wurde am 13. Dezember 2007 im NÖ Landtag beschlossen, die Erweiterung des Anwendungsbereiches trat per 23. Februar 2008 in Kraft: Der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts wurde auf den Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (inklusive Wohnraum), ausgedehnt.

Die 2. Novelle wurde am 1. Oktober 2009 im NÖ Landtag beschlossen und trat per 1. Dezember 2009 in Kraft: Die NÖ Antidiskriminierungsstelle hat die NÖ Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer Geschäftsführung zu



informieren und alle zwei Jahre einen Rechenschaftsbericht abzulegen. Die Verschwiegenheitspflicht ist davon jedoch nicht berührt.

Mit Beschluss des NÖ Landtags vom 7. Juli 2011 wurde am 16. September 2009 die 3. Novelle in Kraft gesetzt. Damit wurde klargestellt, dass eine Diskriminierung auch vorliegt, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Diskriminierungsmerkmal diskriminiert wird (Diskriminierung durch Assoziierung). Weiters wurde der Mindestschadenersatz für Belästigungen und sexuelle Belästigungen auf 1.000 Euro erhöht.

#### Das NÖ ADG basiert auf nachstehenden EU-Richtlinien:

- RL 2000/43/EG vom 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- RL 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- RL 76/207/EWG vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, geändert durch die RL vom 23.9.2002
- RL 97/80/EG vom 15.12.1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, geändert durch die RL vom 13.7.1998
- RL 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)



## 1. NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG)

Das NÖ ADG verbietet Diskriminierungen außerhalb von Arbeitsverhältnissen und verpflichtet zu diskriminierungsfreiem Handeln im Rahmen der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung des Landes NÖ, der NÖ Gemeinden und Gemeindeverbände sowie von (natürlichen und juristischen) Personen, deren Tätigkeit per Landesgesetz geregelt wird.

Ziele sind die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und die Verhinderung von Diskriminierungen in durch Landesgesetz geregelten Bereichen.

### a) Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn jemand eine ungünstigere Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, und diese Schlechterbehandlung auf einen Diskriminierungsgrund zurückzuführen ist.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise benachteiligen können.

Ausnahmen: Ungleichbehandlungen stellen dann keine verbotene mittelbare Diskriminierung dar, wenn die benachteiligende Maßnahme durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Ebenso verpönt sind Anstiftung zu einer Diskriminierung, Diskriminierung durch Assoziierung, sexuelle Belästigungen und Belästigungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund.

Menschen, die ihre Rechte nach dem NÖ ADG wahrnehmen oder sich als Auskunftspersonen zur Verfügung stellen, dürfen aus diesem Grund keine Benachteiligung erfahren (Viktimisierungsverbot).



## b) Diskriminierungsgründe und Geltungsbereich

Nach dem NÖ ADG dürfen Menschen aus folgenden Gründen nicht diskriminiert werden:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Geschlecht
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Orientierung

Dieses umfassende Diskriminierungsverbot gilt für nachstehende Lebensbereiche, die mittels Landesgesetz geregelt werden:

- Zugang zur selbständigen Berufsausübung
- Zugang zur Berufsberatung, -ausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung
- Mitwirkung/Mitgliedschaft in Berufsvertretungen

Weiters besteht seit 23.2.2008 ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot wegen Geschlecht für folgenden, durch Landesgesetz geregelten Lebenssachverhalt:

- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Darüber hinaus besteht ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot wegen ethnischer Zugehörigkeit für folgende, durch Landesgesetz geregelte Lebenssachverhalte:

- Sozialschutz, inkl. soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste
- Soziale Vergünstigungen
- Bildung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen





### c) Sanktionen

Im Falle einer Diskriminierung haben betroffene Personen Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz (Vermögensschaden, angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils).

Diese Ansprüche sind innerhalb bestimmter Verjährungsfristen bei Gericht geltend zu machen (je nach Anspruch beträgt die Verjährungsfrist 6 Monate, 1 Jahr oder 3 Jahre).

Vor der Klageerhebung ist zwingend ein Schlichtungsantrag an die NÖ Antidiskriminierungsstelle zu richten. Diese Antragstellung hemmt die Verjährung bis zur Feststellung des gescheiterten Schlichtungsversuches.

Bleibt der Schlichtungsversuch vor der NÖ Antidiskriminierungsstelle erfolglos, so kann in Folge der Schadenersatzanspruch bei Gericht eingeklagt werden.

Das NÖ ADG sieht im Diskriminierungsfall auch Verwaltungsstrafverfahren vor.

## **2. NÖ Antidiskriminierungsstelle**

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle ist bei einer Landesdienststelle angesiedelt, ihre Aufgaben werden von der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrem Team wahrgenommen, die Ausübung dieser Tätigkeiten erfolgt weisungsfrei:

- Unterstützung von Diskriminierungsopfern – Vermittlung und Beratung
- Durchführung von Schlichtungsversuchen (Vergleich; Feststellung der Erfolglosigkeit eines Schlichtungsversuches)
- Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsverbot
- Erstattung unabhängiger Berichte und Vorlage von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit Diskriminierung im Zusammenhang stehen



BürgerInnen, die sich diskriminiert fühlen, können sich vertraulich und auch anonym an die Antidiskriminierungsstelle wenden; die Stelle unterliegt der Amtsverschwiegenheit.

Über Nachfrage haben Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie die durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper die notwendige Unterstützung zu gewähren und der Antidiskriminierungsstelle die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

### III. Überblick über Bundesregelungen

Das *Gleichbehandlungsgesetz*, BGBl. 66/2004 sieht Diskriminierungsverbote in einer Vielzahl von Lebensbereichen vor, soweit diese durch Bundesgesetze geregelt werden:

- Unselbstständige Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft
- Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, Berufsberatung, Berufsaus- und Berufsbildung, Umschulung, praktische Berufserfahrung
- Mitgliedschaft/Mitwirkung und Leistungsanspruchnahme in ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen-Organisationen
- Sozialschutz (inkl. soziale Sicherheit, Gesundheitsdienste), soziale Vergünstigungen
- Bildung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (inkl. Wohnraum)

(Beratung: u.a. Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Bundeskanzleramt-Frauen)

Das *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, BGBl. 100/1993 regelt Diskriminierungsverbote im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Dienstverhältnissen zum Bund.

(Beratung: u.a. Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen an den Dienststellen)



Zur Vermeidung von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen in obigen Lebensbereichen sehen das *Behinderten-Einstellungsgesetz*, BGBl. 22/1970 und das *Behinderten-Gleichstellungsgesetz*, BGBl. 82/2005 Schutzbestimmungen und Verfahren vor.

(Beratung: u.a. Sozialministeriumsservice, Behindertenanwaltschaft, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)



## C. Tätigkeiten

### I. Öffentlichkeitsarbeit

- Eine Internet-Seite stellt die Angebote der NÖ Antidiskriminierungsstelle dar: [www.noe.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noe.gv.at/gleichbehandlung)
- Ein Informations-Folder beschreibt, in welchen Bereichen die NÖ Antidiskriminierungsstelle BürgerInnen bei vermuteten Diskriminierungen helfen kann und dient als Erstinformation.

### II. Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle setzte von Beginn an einen Schwerpunkt auf Information und Sensibilisierung von DienstnehmerInnen, die berufsbedingt Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund haben. Nachdem Anfragen von Menschen mit psychischen Problemen immer mehr zunehmen, wurde zu diesem Thema im Jahr 2015 ebenfalls ein Seminar angeboten.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle gestaltete und finanzierte im Jahr 2015 das eintägige Seminar „Zusammenarbeit mit Menschen mit psychischen Problemen“ mit Dr. Erich Lehner. Das Seminar regte zum konstruktiven Umgang an und unterstützte damit die zwischenmenschlichen Beziehungen durch ein besseres Verständnis für das subjektive Erleben der KollegInnen und Mitmenschen.

Im Jahr 2016 wurde das Seminar „Gottes starke Töchter – Frauenbilder in den Weltreligionen“ mit Mag. Dr. Karl-Richard Essmann von der NÖ Antidiskriminierungsstelle gestaltet. Wie auch die Seminare in den vergangenen Jahren zum Themenkreis „Kulturen und Religionen im Dialog“ war auch dieses Seminar sehr gut besucht. Es wurden geschlechtsspezifische Rollenbilder in den Weltreligionen des Judentums, Christentums und Islams und deren Bedeutung für den Alltag sowie Ansätze für eine Weiterentwicklung und Veränderung beleuchtet. Zur Vermeidung von Diskriminierung in allen Lebensbereichen und für eine gelingende Integration ist es wichtig, einen Einblick in das Rollenverständnis von Frauen und Männern in diesen Religionen zu bekommen.



### III. Weitere Tätigkeiten der NÖ Antidiskriminierungsstelle / NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten

- **Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen** und Beantwortung diverser Fragebögen
- **Teilnahme** an fachspezifischen Seminaren, Konferenzen, Tagungen, Workshops und Vorträgen
- **Teilnahme an der 8. bundesweiten ExpertInnenkonferenz der ReferentInnen für das Antidiskriminierungsrecht in Innsbruck vom 14. - 15. April 2015**

Die Konferenz befasste sich unter anderem mit:

Fragestellungen bei Dienstverhältnissen und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen bei allen Diskriminierungsgründen, Upgrading aller Diskriminierungstatbestände in allen Landes- und Bundesgesetzen, der Umsetzungsstand der Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen und Einbeziehung der Antidiskriminierungsstellen, Klagen nach den Antidiskriminierungsgesetzen, Voraussetzungen, Schadenersatzansprüche und aktuelle Rechtsprechung, Barrierefreiheit für Länder und Gemeinden

- **Teilnahme an der 9. bundesweiten ExpertInnenkonferenz der ReferentInnen für das Antidiskriminierungsrecht in Vorarlberg vom 24. Mai 2016**

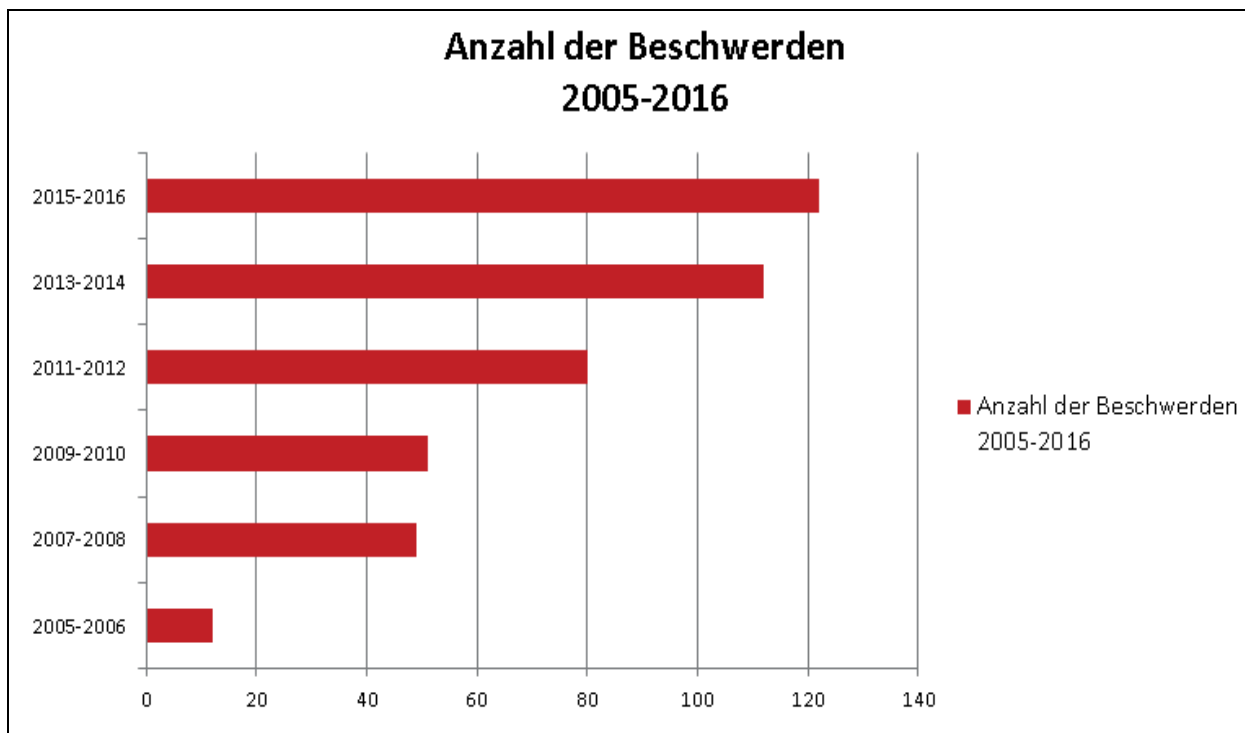
Themen waren unter anderem:

Diskriminierung von armutsreisenden Menschen aus Europa, Campingverbote für notreisende Menschen in Vorarlberg, sektorale Bettelverbote, Umgang mit Verhetzung im Internet, Zutrittsverbote zu Badeeinrichtungen aus ethnischen Gründen, Ergebnisse des Evaluierungsprozesses des Bundes „Evaluierung der Gleichbehandlungsinstrumente (GIBG)“



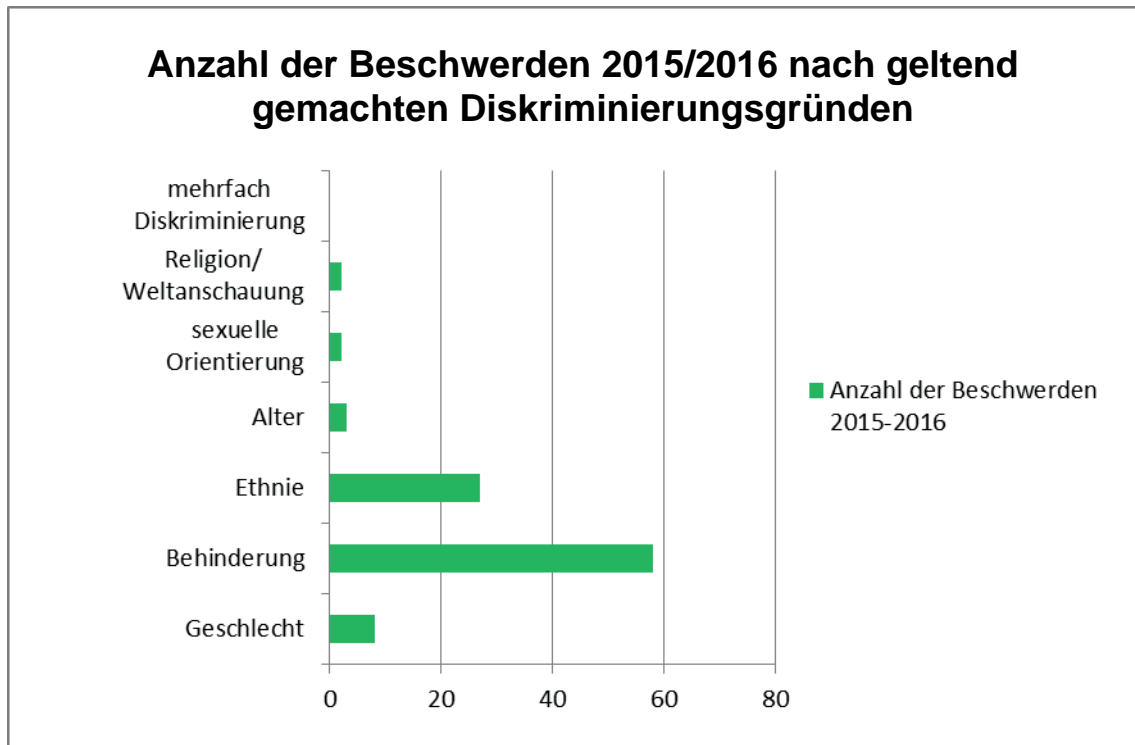
#### IV. Beratungstätigkeit im Berichtszeitraum 2015-2016

Seitdem die NÖ Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2005 ihre Tätigkeit aufnahm, stieg die Anzahl der Beschwerden stetig. Waren es anfangs 12 Beschwerdefälle, liegt die Anzahl mittlerweile bei 122 Beschwerden.



Im Berichtszeitraum 2015-2016 trafen insgesamt 122 Beschwerden von Personen ein, die sich in den verschiedensten Lebensbereichen von staatlichen und privaten Einrichtungen und Stellen ungerecht behandelt fühlten. Davon standen 101 Beschwerden im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund.

Im Berichtszeitraum wurde ein formeller Schlichtungsversuch im Zusammenhang mit Behinderung gem. § 14 Abs.3 NÖ ADG durchgeführt (siehe Seite 15). Aufgrund des ergebnislosen Verlaufs wurde eine Bestätigung darüber an den Beschwerdeführer übermittelt. Eine gerichtliche Geltendmachung eventueller Schadenersatzforderungen ist somit möglich.



- Zahlreiche an die NÖ Antidiskriminierungsstelle herangetragene Anliegen und Beschwerden fielen mangels gesetzlicher Regelung nicht in deren Zuständigkeit. Vor allem der Bereich Behinderung war sehr stark nachgefragt. Über die Hälfte aller Fälle betraf Menschen mit Behinderungen. Hier handelte es sich vor allem um Probleme von Eltern von Kindern mit Behinderungen (Kindergarten-, Schulbesuch, Bewilligung von Stützkräften, Rehabilitationsmöglichkeiten, ...).
- Das NÖ ADG 2005<sup>1</sup> schützte im Berichtszeitraum Menschen mit Behinderungen jedoch nur im Zusammenhang mit der Arbeitswelt. In diesem Bereich wurde ein Schlichtungsversuch durchgeführt. Die häufigsten Probleme treten jedoch im Bereich Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, auf. Diese Lücke wurde auch vom NÖ Monitoringausschuss bemängelt, da dies nicht der UN-Behindertenrechtskonvention entspricht.

<sup>1</sup> Ab 14. März 2017 gilt das NÖ ADG 2017, LGBl. Nr. 24/2017 (Harmonisierung des Anti-Diskriminierungsrechts durch Erweiterung der Diskriminierungsgründe).



Es gelang trotzdem in etlichen Fällen, mittels Beratung und Kontaktaufnahme mit den zuständigen Landes- und Gemeindeeinrichtungen eine zufriedenstellende Lösung zu finden, ohne dass es eines formellen Verfahrens einer externen Stelle bedurfte.

- In diesem Berichtszeitraum haben sich die Beschwerden betreffend ethnischer Herkunft im Vergleich mit dem vorigen Bericht der Jahre 2013-2014 fast verdoppelt.

### Beispiele aus der Beratungstätigkeit

#### 1. Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung:

##### Schlichtungsversuch

Die Tochter des Beschwerdeführers wurde mit Trisomie 21 geboren und besuchte eine berufsqualifizierende Maßnahme in Wien. Die Abteilung Soziales bewilligte die Ausbildung für 3 Jahre. Der Beschwerdeführer war der Meinung, dass die Kosten der Ausbildung, so wie für die TeilnehmerInnen aus Wien und Oberösterreich, vom Fonds Soziales Wien übernommen werden. Er war deshalb über den Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde erstaunt, in dem er aufgefordert wurde, einen Kostenbeitrag zu bezahlen bzw. das Pflegegeld seiner Tochter pro Monat gekürzt werden sollte. Der Beschwerdeführer berief gegen den Bescheid. Das Landesverwaltungsgericht NÖ wies mit Urteil die Beschwerde gegen den monatlichen Kostenbeitrag als unbegründet ab. Weiters erhielt er eine Zahlungsaufforderung der Bezirksverwaltungsbehörde, in der er zur Zurückzahlung des zuviel erhaltenen Pflegegeldes aufgefordert wurde.

Der Beschwerdeführer fühlte sich durch Kürzung des Pflegegeldes seiner Tochter aufgrund der Behinderung diskriminiert, da ihm für den Transport seiner Tochter zum Bus Kosten entstanden sind, die durch das Pflegegeld abgegolten werden. Auch der Kostenbeitrag war für ihn nicht nachvollziehbar.

Im Zuge des Schlichtungsversuches wurde die Abteilung für Soziales um eine Stellungnahme gebeten. Diese führte aus, dass jedes Bundesland in Österreich





eigene Regelungen für Maßnahmen im Sozialbereich festsetzen könne. Deswegen kann es zu unterschiedlichen Leistungen in den Bundesländern kommen. Das NÖ Sozialhilfegesetz sieht eine Verpflichtung zum Kostenbeitrag vor: Die Gewährung der Hilfen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen hat unter Berücksichtigung ihres Einkommens und verwertbaren Vermögens, bei teilstationären und stationären Diensten auch unter Berücksichtigung der pflegegeldbezogenen Geldleistungen zu erfolgen. Bei teilstationären Diensten erfolgt die Bemessung des Kostenbeitrages im Verhältnis zum zeitlichen Ausmaß der Maßnahme. Die gesetzlich zum Unterhalt des Hilfeempfängers verpflichteten Angehörigen haben im Rahmen ihrer Unterhaltspflicht einen Kostenbeitrag zu leisten.

Dem Beschwerdeführer wurde die Stellungnahme zur Kenntnis gebracht, jedoch sah er weiterhin eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung seiner Tochter als gegeben an. Daraufhin wurde ihm die Bestätigung des erfolglosen Schlichtungsversuches übermittelt, um den Beschwerdeführer die Möglichkeit zu geben, einen eventuellen Schadenersatzanspruch gerichtlich geltend zu machen.

Da nach § 11 NÖ ADG nur im Bereich der Arbeitswelt eine Zuständigkeit der NÖ Antidiskriminierungsstelle besteht, wird in den anderen Bereichen informelle Hilfestellung geleistet.

#### Probleme mit öffentlichem Verkehrsmittel

Eine Frau beschwerte sich über Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen durch ein städtisches Busunternehmen. Es wurden RollstuhlfahrerInnen an der Haltestelle nicht mitgenommen, hatten Probleme beim Aussteigen und mussten oft sehr lange warten, bis sie von einem Bus mitgenommen wurden. Auch hatten mobilitätseingeschränkte Menschen Probleme in den Bus zu gelangen, da die Busse oft nicht abgesenkt wurden und so der Niveauunterschied zwischen Gehsteig und Bus zu groß war. Die Frau wandte sich an den Club 81 (Club für Behinderte und Nichtbehinderte), der die Angelegenheit an den Bundesbehindertenanwalt weiterleitete. Ein Schlichtungsverfahren wurde beim Sozialministeriumservice durchgeführt, das jedoch erfolglos blieb.



Es fanden auch Gesprächsrunden mit der Gemeinde und den Verantwortlichen des Betreibers der Busse statt. Dieser versicherte, dass in Schulungen die BuslenkerInnen explizit darauf hingewiesen wurden, die Busse abzusenken.

Auch der NÖ Monitoringausschuss, der zur Förderung und Überwachung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingerichtet wurde, befasste sich mit dem Thema.

Momentan gibt es in diesem Bereich keine Beschwerden. Durch intensive Informations- und Sensibilisierungsarbeit mehrerer Stellen wurde das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Verkehr vergrößert.

## **2. Diskriminierungen aufgrund der Ethnie:**

### Burkiniverbot im Freibad

Eine Bürgerin einer NÖ Gemeinde wandte sich an die NÖ Antidiskriminierungsstelle, da die Gemeinde ein Badeverbot für Frauen im Burkini ausgesprochen hat. Sie wollte in ihrer Anfrage wissen, wie sich die rechtliche Situation zu diesem Thema darstellt. Seitens der NÖ Antidiskriminierungsstelle wurde ihr mitgeteilt, dass Diskriminierungen aus ethnischen Gründen im Bereich von Gütern und Dienstleistungen, die der Allgemeinheit zur Verfügung stehen, verboten sind. Durch ein generelles Badeverbot für Frauen im Burkini werden Frauen, die einer bestimmten Ethnie angehören, von der Möglichkeit ein Frei- oder Hallenbad zu benutzen, ausgeschlossen. Es ist daher zu prüfen, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, da es sich dem Anschein nach um eine neutrale Vorschrift handelt, die jedoch einen bestimmten Personenkreis wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise benachteiligen könnte. Diese Ungleichbehandlungen stellen nur dann keine verbotene mittelbare Diskriminierung dar, wenn die benachteiligende Maßnahme durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Ein generelles „Burkini-Verbot“ ist sicher als problematisch anzusehen. Es muss eine sachliche Begründung vorliegen, warum das Baden mit einem Burkini nicht erlaubt



ist. Das Argument, dass sich andere Badegäste durch den Anblick gestört fühlen, reicht als sachliche Rechtfertigung jedenfalls nicht aus.

### Lokalverbot für Schwarzafrikaner in einem Nachtclub

Eine junge Frau wollte mit ihrem afrikanischen Freund einen Nachtclub in NÖ besuchen. Der Türsteher verbot dem Freund den Eintritt, da er laut Weisung seines Chefs keine dunkelhäutigen Menschen in den Club hinein lassen darf. Sie wandte sich an die NÖ Antidiskriminierungsstelle.

Diese diskriminierende Handlung fällt jedoch nicht in den Anwendungsbereich des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes, da nur Handlungen von Organen, die der Regelungskompetenz des Landes unterliegen, umfasst sind. Es wurden die Kontaktdaten der Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundes übermittelt.

## **3. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

### Nur Service für männliche Bürger in einer Gemeinde?

Eine Bürgerin einer NÖ Gemeinde beschwert sich, da auf der Homepage der Gemeinde nur ein „Bürgerservice“ angeboten wird und sie sich als Bürgerin nicht angesprochen und dadurch diskriminiert fühlt. Die NÖ Antidiskriminierungsstelle nahm Kontakt mit dem Bürgermeister der Gemeinde auf und informierte ihn über die Problematik. Kurze Zeit später wurde die Homepage aktualisiert und das „Bürgerservice“ in „Servicestelle“ umbenannt.

Geschlechtergerechte Sprache ist wie man an diesem Beispiel sieht, noch immer in vielen Bereichen ein Thema. Zwar ist mehr als die Hälfte der niederösterreichischen Bevölkerung weiblich, aber in unserer Sprache kommt das nur wenig zum Ausdruck. Nur eine geschlechtergerechte Sprache stellt jedoch sicher, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen und von Lesenden und Zuhörenden gleichwertig mitgedacht werden.

Als Information kann der „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“ des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung unter folgendem Link heruntergeladen werden:

<http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/sprachleitfaden.pdf>



## D. Ziele 2017- 2018

- Verbreiten von Informationen über das neue NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017
- Erstellung eines Info-Folders der NÖ Antidiskriminierungsstelle
- Fortsetzung der Informationsarbeit und weitere Sensibilisierung für Diskriminierungen
- Schwerpunktartige Erfassung des Diskriminierungsfeldes Behinderung und Ethnie
- Weiterführung des bundesweiten Austausches der Antidiskriminierungsstellen

„Wer will, dass die Welt so bleibt, wie sie ist,  
der will nicht, dass sie bleibt.“

(Erich Fried)



**NÖ Antidiskriminierungsstelle**  
**Gleichbehandlungsbeauftragte**  
[noe.gv.at/gleichbehandlung](http://noe.gv.at/gleichbehandlung)

## IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: **Amt der NÖ Landesregierung**

Für den Inhalt verantwortlich: **Dr.<sup>in</sup> Christine Rosenbach**  
**NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**  
Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. B  
3109 St. Pölten

Telefon: 0 2742 / 9005 16212

Fax: 0 2742 / 9005 16279

E-Mail: [post.gbb@noel.gv.at](mailto:post.gbb@noel.gv.at)

Web: [www.noe.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noe.gv.at/gleichbehandlung)

Druck: **Amt der NÖ Landesregierung**  
Abt. Gebäudeverwaltung  
Amtdruckerei  
3109 St. Pölten