

T

IROLER

A

NTI

D

ISKRIMINIERUNG



Bericht der Antidiskriminierungsbeauftragten  
für den Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010



# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Wesentliches zuerst</b> .....	2
<b>Gesetzliche Grundlagen</b> .....	5
<b>Struktur</b> .....	9
<b>Schwerpunkte der Tätigkeit</b> .....	11
Öffentlichkeitsarbeit .....	11
Vernetzung .....	13
Unterstützung und Beratung .....	15
<i>Diskriminierung aufgrund einer Behinderung</i> .....	17
<i>Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung</i> .....	21
<i>Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft</i> .....	22
<i>Diskriminierung aufgrund des Alters</i> .....	23
<i>Diskriminierung aufgrund des Geschlechts</i> .....	24
<i>Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung</i> .....	25
Stellungnahmen – Begutachtungen – Berichte .....	25
<b>Wichtige Maßnahmen für die Zukunft</b> .....	26
Ressourcen und Struktur .....	26
Erhöhung der Chancengleichheit .....	26
Unterstützung und Information .....	28

Herausgeber: Land Tirol, Abt. JUFF – Fachbereich Frauen und Gleichstellung

Für den Inhalt verantwortlich: Mag<sup>a</sup> Isolde Kafka und Mag<sup>a</sup> Anna C. Strobl

Bilder: fotolia

Gestaltung: Kopp.Rofner | Text.Grafik | Innsbruck

Druck: Alpina, Innsbruck

# Wesentliches zuerst

---

Gemäß § 16 Abs. 3 Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005 haben die Antidiskriminierungsbeauftragten dem Landtag im Wege der Landesregierung alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Der hier vorliegende Bericht ist der zweite in der Funktionsperiode von Mag<sup>a</sup> Isolde Kafka und Mag<sup>a</sup> Anna C. Strobl.

Das im Jahre 2005 in Kraft getretene Tiroler Antidiskriminierungsgesetz verbietet eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von

*Geschlecht*

*Alter*

*Behinderung*

*Religion*

*Weltanschauung*

*ethnischer Herkunft oder*

*sexueller Orientierung*

Der Grundsatz der Gleichbehandlung umfasst sowohl Aufgaben der Hoheits- als auch der Privatwirtschaftsverwaltung durch Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände

und der durch Landesgesetze eingerichteten Selbstverwaltungskörper. Im Berichtszeitraum ist es trotz kaum vorhandener Ressourcen gelungen, die Einrichtung einem breiten Bevölkerungskreis näher zu bringen. Dies zeigt sich vor allem an der starken Steigerung der Anfragen. Ebenso konnten bereits einige Fälle erfolgreich abgeschlossen werden.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit lag neben dem Bereich Menschen mit Behinderung sehr stark auf dem Bereich ethnischer Diskriminierung. Insgesamt ist festzustellen, dass viele Anfragen den Gemeindebereich betreffen – vielleicht, weil es sein kann, dass es eine der wenigen Möglichkeiten ist, Entscheidungen im Rahmen der Gemeindeautonomie auf ihre sachliche Begründung zu hinterfragen.

Da es sich beim Antidiskriminierungsrecht um eine Querschnittmaterie handelt, ist eine umfangreiche Zusammenarbeit über alle Fachabteilungen, Gemeinden etc. erforderlich.

Deshalb ist – um die Anfragen überhaupt bewältigen zu können – eine eigene juristische Stelle und eine Bürostruktur für diesen Bereich dringend nötig.

Im Bericht werden neben einer allgemeinen Statistik zur besseren Anschaulichkeit beispielhafte Einzelfälle dargestellt. Dabei wurden die Daten weitgehend anonymisiert, da es um ein Aufzeigen der grundsätzlichen Problema-

tik geht und nicht um einen „Fingerzeig“ auf Einzelpersonen oder Institutionen.

Der Bereich Antidiskriminierung ist immer noch ein „junger Bereich“. Aus unseren Erfahrungen in diesen zwei Jahren können wir jedoch erste Maßnahmen und Notwendigkeiten für eine weitere sinnvolle Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes ableiten, die im Bericht zusammengefasst werden.



# Gesetzliche Grundlagen

Der Rat der EU hat 2000

- ▶ die Richtlinie RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Anti-Rassismus-RL) und
- ▶ die Richtlinie RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungs-Rahmen-RL) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung erlassen.

Die Anti-Rassismus-RL verbietet Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft für die Bereiche Beruf und Beschäftigung sowie Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Die Gleichbehandlungs-Rahmen-RL bekämpft Diskriminierungen im

Bereich Beruf und Beschäftigung aufgrund Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Darüber hinaus wurde auch die Beweislast-RL erlassen, die die Verteilung der Beweislast verbindlich regelt.

Die genannten Richtlinien erforderten eine Anpassung im Tiroler Landesrecht. So wurde mit 1. Februar 2005 das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (T-ADG 2005) beschlossen. Das T-ADG geht hinsichtlich des Geltungsbereiches über die gemeinschaftsrechtliche Umsetzungsverpflichtung hinaus. Die Diskriminierungstatbestände

- ▶ Geschlecht
  - ▶ ethnische Zugehörigkeit
  - ▶ Religion
  - ▶ Weltanschauung
  - ▶ Behinderung
  - ▶ Alter und
  - ▶ sexuelle Orientierung
- und Belästigungsverbote verpflichten die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der

durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung von Aufgaben im Rahmen der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung zur Gleichbehandlung. Es sind sowohl natürliche als auch juristische Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit erfasst.

Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere

- ▶ beim Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und des Gesundheitsdienstes
- ▶ bei sozialen Vergünstigungen
- ▶ bei der Bildung
- ▶ beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum und der Versorgung mit diesen Gütern und Dienstleistungen
- ▶ beim Zugang zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit
- ▶ beim Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung

- ▶ bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Diese Bestimmung enthält nur eine demonstrative Aufzählung.

Des Weiteren wurden im T-ADG

- ▶ die Schadenersatzansprüche von betroffenen Personen
- ▶ spezifische Beweislastregeln
- ▶ Verbot der Benachteiligung als Reaktion aufgrund einer Beschwerde
- ▶ die Möglichkeit im gerichtlichen Verfahren der Nebenintervention von anerkannten Verbänden, Organisationen oder andere juristische Personen
- ▶ die Verpflichtung der Organe notfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit einer Behinderung den Zugang zu Amtsgebäuden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zu ermöglichen, normiert.



Zur

- ▶ Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen
  - ▶ Unterstützung von Personen bei der Verfolgung ihrer Rechte
  - ▶ Durchführung von Vermittlungsversuchen auf Antrag einer Betroffenen/ eines Betroffenen
  - ▶ Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und Berichte
  - ▶ Förderung des Dialoges mit NGO's und
- ▶ Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen des Landes war eine persönlich und fachlich geeignete Person als Antidiskriminierungsbeauftragte/r zu bestellen. Dabei war auf die Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung Bedacht zu nehmen. In gleicher Weise war ein/e Stellvertreter/in zu bestellen. Die Funktionsdauer dauert fünf Jahre und die Antidiskriminierungsbeauftragten sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei.



Die Antidiskriminierungsbeauftragten wurden nicht als eigene Organisationseinheit wie z. B. die Umweltschutz- oder die Kinder- und Jugendanwaltschaft eingerichtet, sondern die Funktion ist eine zusätzliche Tätigkeit. Gemäß § 17 Abs. 4 T-ADG ist den Antidiskriminierungsbeauftragten ohne Kürzung der Bezüge, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen freien Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen. Die beabsichtigte Inanspruchnahme der freien Zeit ist der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen.

Mit Regierungsbeschluss vom 27. Juni 2006 wurde Mag<sup>a</sup> Isolde Kafka als Antidiskriminierungsbeauftragte mit Wirkung 1. Juli 2006 bestellt. Diese Funktion erfolgt zusätzlich zur Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte und zur ursprünglichen Tätigkeit als Naturschutzsachverständige der Bezirkshauptmannschaft Landeck. Für die Tätigkeit als Antidiskriminie-

rungsbeauftragte stehen seit 1.11.2009 acht (vorher sechs) Wochenstunden zur Verfügung.

Mag<sup>a</sup> Anna C. Strobl wurde mit 15. August 2006 als ihre Stellvertreterin ernannt. Sie arbeitet in der TILAK als Juristin und Gleichbehandlungsbeauftragte der Tiroler Landeskrankenanstalten. Das Büro für Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit ist seit Oktober 2009 dem Personalmanagement der TILAK Gmbh zugeordnet. Die Führungsspitze hat die Tätigkeit als stellvertretende Antidiskriminierungsbeauftragte innerhalb ihrer Dienstzeit genehmigt. Reisespesen oder Fortbildungskosten trägt die Allgemeine Verwaltung des Landes.

Beide Antidiskriminierungsbeauftragte arbeiten im Team, derzeit gibt es kein eigenes Büro für diese Tätigkeit, insbesondere für Beratungen und Sitzungen müssen immer wieder Räumlichkeiten gesucht werden.

Die Besorgung der Kanzleiarbeiten erfolgt Kraft Gesetzes durch die mit der Förderung der Anliegen der Jugend, Familien, Frauen und Senioren betraute Abteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung.

Politisch zuständig für den Bereich Antidiskriminierung ist Landeshauptmann Günther Platter. Für einzelne Thematiken ist das jeweilige Mitglied der Landesregierung verantwortlich.

Das Antidiskriminierungsgesetz umfasst die gesamte Gesetzgebung des Landes sowie die Privatwirtschaftsverwaltung. Daher sind immer wieder intensive rechtliche Prüfungen erforderlich – zunächst, ob eine Angelegenheit überhaupt in den Zuständigkeitsbereich des T-ADG fällt – dann, wie die konkrete Angelegenheit im Detail zu bewerten ist.

Dabei reicht die Spanne von der Landesverwaltung über die Gemeinden und Gemeindeverbände, den Schulbereich, den Krankenanstalten bis hin zu den durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörpern (z. B. Bergwacht, Agrargemeinschaften, etc.). Daher wäre für den Bereich der Antidiskriminierung eine zusätzliche Planstelle für juristische Beratungen, Expertisen, Stellungnahmen unbedingt erforderlich, sowie die Schaffung einer eigenen Bürostruktur; vielleicht ist dies im Rahmen des entstehenden „Haus der Anwaltschaften“ möglich.

Eine klare Strukturierung des Bereiches vergleichbar zu anderen „Anwaltschaften“ würde vor allem für Betroffene eine leichtere Erreichbarkeit und mehr Service bedeuten.

# Schwerpunkte der Tätigkeit

---

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Unter der Internetseite [www.tirol.gv.at/antidiskriminierung](http://www.tirol.gv.at/antidiskriminierung) wurden die gesetzlichen Grundlagen und Kontaktmöglichkeiten dargestellt. Zudem finden sich hier alle Serviceangebote wie z. B. ein Kurzcheck zur Barrierefreiheit von Homepages.

Die wesentlichen Grundlagen des Antidiskriminierungsgesetzes und die Ansprechpersonen sind in einem Folder zusammengefasst. Dieser kann unter 0512-508-3581 bestellt werden oder ist als Download unter [www.tirol.gv.at/antidiskriminierung](http://www.tirol.gv.at/antidiskriminierung) verfügbar. Der Folder wurde an alle Abteilungen und Dienststellen der Tiroler Landesverwaltung übermittelt.

Die Tiroler Gemeinden erhielten ebenso wie alle Abteilung der Landesverwaltung den ersten Tätigkeitsbericht. Dabei wurden ihnen auch Exemplare des Folders übermittelt.

Im Rahmen der Dienstprüfungskurse für den Landesdienst, die für alle Verwendungsgruppen abgehalten werden, wurde die Unterrichtseinheit zum Gleichbehandlungsgesetz um die Grundzüge des Antidiskriminierungsgesetzes erweitert.

Ebenso wird das Antidiskriminierungsgesetz im Rahmen des Moduls „Lieber gleich berechtigt als später – Gender Mainstreaming und Diskriminierungsfreiheit“ im Rahmen der Verwaltungsakademie thematisiert.

Bei einer Bürgermeisterkonferenz im Bezirk Landeck wurden auf Einladung des Bezirkshauptmanns die Bürgermeister von der Antidiskriminierungsbeauftragten über die rechtlichen Hintergründe und die praktische Umsetzung der „barrierefreien Gemeinde“ informiert. Diesbezüglich gab es auch Kontakte zu anderen Bezirkshauptleuten sowie zum Präsidenten des Gemeindeverbands, BM Mag. Ernst Schöpf.





### **Veranstaltung zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs**

Am 13.10.2008 fand in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Integration im Juff, der Gemeinde Telfs und dem Landespressediens ein Pressebrunch anlässlich des Europäischen Jahrs des interkulturellen Dialogs statt. Dabei wurden Erfahrungen, Standpunkte und Ausblicke von KompetenzträgerInnen aus der Praxis dargelegt. Unter der Moderation von Mag. Markus Sommer-sacher wurden Themen wie Kindergar-ten, Vereine und Wohnen diskutiert und nach Lösungsansätzen gesucht.

### **Teilnahme an der Landtagsenquete zu Integration im November 2009**

Bei der Landtagssitzung am 5.2.2009 wurde beschlossen, eine Enquete zum Thema „Integration MIT Zugewander-ten“ durchzuführen. Am Vormittag gaben die Expertin Prof<sup>in</sup> Dr<sup>in</sup> Gudrun Biffel und der Fachmann Prof. Dr. Paul Mecheril Impulse zum Thema. Die Antidiskriminierungsbeauftragten konnten neben vielen anderen Integra-tionseinrichtungen ihre Arbeit und den Aufgabenbereich vorstellen.

### ***Vernetzung***

Gemäß § 16 lit c sind die Antidiskrimi-nierungsbeauftragten zur Pflege und Förderung des Dialogs mit Nichtregie-rungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtig-tes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpf-ung von Diskriminierung haben, ver-pflichtet.

Aufgrund der großen Anzahl der Diskri-minierungstatbestände, der damit ver-bundenen hohen Anzahl an verschie-denen Interessensvertretungen und der geringen zeitlichen Ressourcen kann diese Tätigkeit nach wie vor nur bruch-stückhaft erfolgen. Verbunden mit dem Schwerpunkt der Tätigkeit im Bereich Menschen mit Behinderung wurden auch vor allem in diesem Bereich Kon-takte geknüpft. (z. B. Gehörlosenver-band, Initiative Selbstbestimmt Leben, Netzwerk Barrierefreiheit Tirol, Zivil-invalidenverband, Bundessozialamt, Zentrum für Beschäftigung und Bil-dung. etc.)

Darüber hinaus gab es Kontakte zu Organisationen, die im Bereich Integration bzw. Gender tätig sind. (z. B. Zemit, Integrationsplattform, Frauenreferat der Diözese Innsbruck, Fachbereich Frauen und Gleichstellung im Juff). Verstärkt wurde vor allem auch die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Integration im Juff. Zur Vernetzung und zur Erhöhung der Fachkompetenz im Bereich Integration trug das Absolvieren des Lehrgangs „Fit für Vielfalt“ von September 2008 bis Mai 2009 im Haus der Begegnung in Innsbruck bei.

Weiters haben die Antidiskriminierungsbeauftragten erforderlichenfalls mit dem Landesvolksanwalt sowie mit landesgesetzlich zur Beratung der Landesregierung oder zur Wahrung der Interessen bestimmter Personengruppen eingerichteten Organe zusammenarbeiten.

Die Zusammenarbeit mit den anderen „Landesanwaltschaften“ funktioniert sehr gut, es gibt ein jährliches Treffen, das jeweils von einer anderen Anwaltschaft organisiert wird und dem Austausch aktueller Fragestellungen dient.

Häufigere Kontakte und eine verstärkte Zusammenarbeit gab es mit der Landesvolksanwaltschaft bzw. mit einzelnen Anwaltschaften einzelfallbezogen.

Im September 2009 nahmen die Antidiskriminierungsbeauftragten an der vom Burgenland organisierten, zweiten Bundeskonferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten der Länder teil.

Auch während des Jahres gibt es immer wieder einen Austausch mit den Einrichtungen in den anderen Bundesländern zu aktuellen Fragen.

Bei der Fachtagung unter dem Titel „Migration – Integration“ im Oktober 2009 in Wörgl fand ein reger Austausch und Vorstellung von best-practice-Beispielen österreichweit statt. Dies war eine Veranstaltung zur länderübergreifenden Vernetzung von Early-Intervention-Integrationsprojekten und öffentlichen Stellen.

Der arbeitsintensive Praxisworkshop „Zugang zu kommunalem Wohnbau und andere Dienstleistungen für Drittstaatenangehörige“ im März in Wien hat wieder gezeigt, wie vernetzt inner-



staatliches Recht und EU-Normen einerseits sind und andererseits zu wenig mit aufenthaltsrechtlichen Normen verknüpft werden.

Am 22. März 2010 kam ein Fachmann aus dem Bundeskanzleramt nach Tirol, um über Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof zu referieren. Es wurden u. a. Fragen der Vorabentscheidungen und Vertragsverletzungsverfahren erörtert.

Seit März 2010 besteht ein reger Fachwissen-Austausch mit der Vorarlberger Volksanwältin Mag<sup>a</sup> Gabriele Strele, die die Funktion der Antidiskriminierungsbeauftragten ausübt.

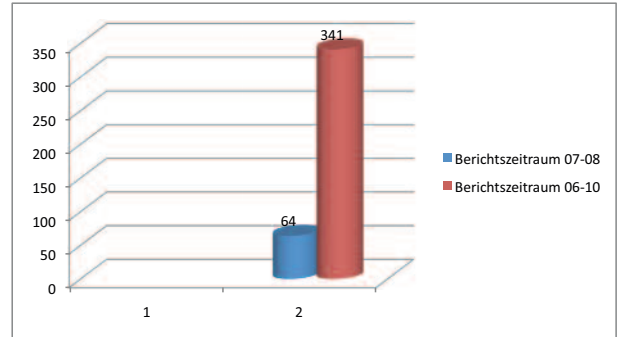
Ebenso erfolgte eine Verstärkung der Zusammenarbeit in rechtlichen Fragen mit dem Klagsverband.

## *Unterstützung und Beratung*

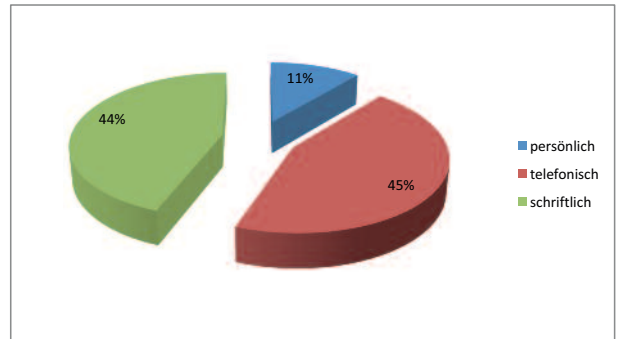
Im Berichtszeitraum wurden 341 Kontakte verzeichnet. Dies bedeutet gegenüber dem letzten Berichtszeitraum eine Steigerung von über 500 %. Eine Unterteilung der Anfragen nach Geschlecht stellte sich als nicht zielführend heraus, da sehr häufig die Kontakte zwar von einer Person geführt wurden, aber mehrere Personen davon betroffen waren z. B. Eltern und das Kindergartenkind oder Ehepaare.

Die „Fälle“ sind nicht miteinander vergleichbar. Sie reichen von einem Telefonat, einer Auskunft bis hin zu aufwändigen Recherchen über die Zuständigkeit bis hin zu mehrmaligen Interventionen. Die Komplexität der Materie und die daraus resultierenden Aufgabenstellungen mit den vorhandenen Ressourcen stellen die Antidiskriminierungsbeauftragten immer wieder vor spannende Herausforderungen.

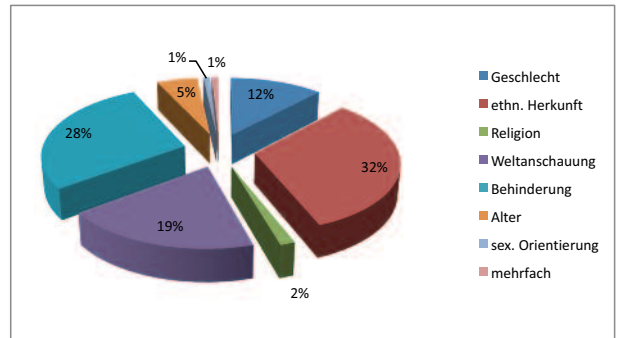
Berichtszeitraum	Kontakte
Juli 2006 bis Juni 2008	64
Juli 2008 bis Juni 2010	341



Kontakte	
persönlich	38
telefonisch	152
schriftlich	151



Diskriminierungstatbestand	
Geschlecht	41
ethn. Herkunft	109
Religion	5
Weltanschauung	66
Behinderung	96
Alter	18
sex. Orientierung	3
mehrfach	3



## ***Diskriminierung aufgrund einer Behinderung***

Bei den Anfragen von Menschen mit Behinderung ist speziell der Themenkreis Barrierefreiheit in unterschiedlichster Form sehr aktuell.

### **Barrierefreie Amtsgebäude**

Im April 2007 wurde vom Tiroler Landtag die Erstellung eines „Etappenplans für die behindertengerechte und barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Amtsgebäuden und öffentlichen Einrichtungen“ beschlossen. Tirol ist das erste Bundesland, das mit der Erstellung eines Etappenplans, vergleichbar mit dem Bund, begonnen hat und hat damit österreichweit eine Vorreiterrolle übernommen.

Mit der Erstellung des Etappenplans wurde von Landesamtsdirektor Dr. Josef Liener die Abteilung Hochbau unter Mitwirkung der Liegenschaftsverwaltung und der Antidiskriminierungsbeauftragten betraut.

Die Projektleitung obliegt der Abteilung Hochbau. Im Berichtszeitraum wurde sehr viel bezüglich des Etappenplans geleistet:

Alle Amtsgebäude im Bereich der Landesverwaltung wurden erhoben, hier laufen bereits die Kostenschätzungen für die Umsetzungsmaßnahmen.

Ebenfalls bereits umfassend erhoben wurden die Pflichtschulen mittels einer speziell entwickelten Checkliste.

Eine eigene Checkliste wurde zur Erhebung der Gemeindegebäude erstellt und wird im Lauf des Jahres 2010 den Gemeinden zur Verfügung gestellt.

Die Erstellung des Etappenplans hat bereits zu einer engeren Vernetzung der betroffenen Landeseinrichtungen geführt. Trotzdem braucht es, insbesondere im Gemeindebereich noch verstärkte Information und Aufklärung.

Daher wäre es wichtig, die Prüfung auf Barrierefreiheit stärker verbindlich zu verankern, ev. analog zu den Bestimmungen zur Beiziehung eines Brandschutzsachverständigen in der Bauordnung.

Als erster Schritt sollte verstärkt eine Kontrolle im Zuge von Planprüfungen durchgeführt werden und BürgermeisterInnen als zuständige Baubehörden auf die Bestimmungen hingewiesen werden.

Dies erfolgte z. B. im Bezirk Landeck im Rahmen einer Bürgermeisterkonferenz am 27.11.2008, bei der unter dem Tagesordnungspunkt „Barrierefreie Gemeinde“ die Eckpunkte der Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes und des Etappenplans vorgestellt wurden.

### ***Beispiel 1 – barrierefreies Schulgebäude – Lifteinbau erfolgt***

Dieses Beispiel wurde bereits im Tätigkeitsbericht 2006–2008 geschildert.

Zur Vorgeschichte:

Das Schulgebäude eines Gemeindeverbandes wurde saniert und umgebaut. Dabei wurden die einzelnen Stöcke auch behindertengerecht ausgestattet. Ein Liftprojekt lag aufgrund der bereits überschrittenen Kosten und der schwierigen baulichen Situation nicht vor.

Da ein Schüler im Rollstuhl die Schule besuchte und der Fall bereits in den Medien diskutiert wurde, wurde die Frage des erforderlichen Lifteinbaus von einer Behindertenorganisation an die Antidiskriminierungsbeauftragte herangetragen. Die Antidiskriminierungsbeauftragte nahm zunächst Kontakt mit dem zuständigen Gemeindeverband auf. Dabei stellte sich heraus, dass sich u. a. aufgrund der Medienpräsenz bereits ein massiver Konflikt entwickelt hatte. Durch zahlreiche Gespräche konnte das Vorhaben wieder „in Fluss“ gebracht werden.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte regte in weiterer Folge die Ausarbeitung eines konkreten Projekts und anschließende Abklärung der Zumutbarkeit der Kosten an.

Im Sommer 2008 wurde dann der Lift eingebaut, das Schulgebäude ist jetzt durchgängig barrierefrei.

Geplant ist nunmehr in dieser Gemeinde auch die barrierefreie Ausgestaltung des Gemeindeamtes.

## **Barrierefreies Internet**

Das Internet ist gerade für Menschen mit Einschränkungen ein wichtiges Informations- und Kontaktmedium zu Behörden. Deshalb ist ein möglichst barrierefreier Zugang eine wichtige Voraussetzung für die Nutzung durch diesen Personenkreis.

Spätestens seit 1. Jänner 2008 müssen alle behördlichen Internetauftritte in Österreich barrierefrei gestaltet sein. Geregelt wird dies im § 1 Abs. 3 E-Government-Gesetz (E-GovG) sowie im § 14 Abs 2 lit b Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (T-ADG).

Als Service für Gemeinden und sonstige öffentliche Einrichtungen wurde in einem Projekt von der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, DVT und Antidiskriminierungsbeauftragter eine Informationsseite zum Thema Barrierefreiheit im Internet gestaltet, die unter [www.tirol.gv.at/antidiskriminierung](http://www.tirol.gv.at/antidiskriminierung) abrufbar ist.

Weiters wird von Seiten der Abteilung Verwaltungsentwicklung an einer umfassenden Verbesserung der Barrierefreiheit von Formularen etc. gearbeitet.

## **Kostenübernahme für GebärdendolmetscherInnen – einheitliche Regelung wurde erstellt**

Auch diese Problematik wurde bereits im Bericht 2006–2008 geschildert.

Zur Vorgeschichte:

Von Seiten der Vereinigung der GebärdendolmetscherInnen wurde die Anfrage an die Antidiskriminierungsbeauftragten gestellt, unter welchen Voraussetzungen eine Kostenübernahme für GebärdendolmetscherInnen bei der Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung bei Land oder den Gemeinden erfolgt.

Bisher erfolgte die Kostenübernahme großteils durch das Bundessozialamt. Eine derartige Übernahme war jedoch nicht mehr vorgesehen.

Geregelt war die Kostenübernahme für Gebärdendolmetsch lediglich im Rahmen von AVG-Verfahren. Der § 76 Abs. 1 AVG sieht eine Kostenübernahme durch die Behörde vor. Keine einheitliche Regelung gab es derzeit jedoch für alle anderen Bereiche (Förderansuchen, Erziehungsberatung etc.).



Nach zahlreichen Gesprächen und einer Klärung durch den Verfassungsdienst wurde im August 2008 in einem Rundschreiben des Landesamtsdirektors eine einheitliche Linie vorgegeben. Seit dem gibt es diesbezüglich kaum mehr Anfragen an die Antidiskriminierungsbeauftragten.

### ***Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung***

#### ***Beispiel 2 – Nichtzuerkennung eines Gemeindeforschusses – eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung?***

Ein Bürger einer kleinen Tiroler Gemeinde wandte sich an die Antidiskriminierungsbeauftragte, da er sich durch die Nichtgewährung eines Zuschusses zur Kinderbetreuung durch die Gemeinde diskriminiert fühlte. Alle anderen Personen in der Gemeinde, die einen derartigen Zuschuss beantragt hätten, hätten diesen auch bekommen. Er vermutete, dass diese Entscheidung rein auf Grund seiner Weltanschauung, da er Kraftwerksgegner sei, erfolgt ist.

Alle Bemühungen der Antidiskriminierungsbeauftragten, eine sachliche Begründung für die unterschiedliche Behandlung durch den Bürgermeister zu erhalten, blieben ergebnislos, die Entscheidung des Gemeinderates blieb ohne Begründung.

Da auch ein neuerlicher Antrag des betroffenen Gemeindeforschusses ohne Erfolg blieb, bleibt dem Betroffenen nur mehr der Weg, seine Beschwerde gerichtlich einzuklagen.

Da es in diesem Bereich noch sehr wenig gerichtlich entschiedene Fälle gibt, ist auch die Frage, was genau unter den Begriff „Weltanschauung“ fällt, noch relativ unklar. Geklärt ist lediglich, dass die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei zu keinen Ungleichbehandlungen führen darf.

Zumindest für die Zukunft gibt es eine Gleichbehandlung aller GemeindeforschusserInnen, da die Gemeinde der Betreuungseinrichtung als Mitglied beigetreten ist und damit der Unterstützungsbetrag hinfällig geworden ist.



Das Beispiel zeigt jedoch deutlich, dass klare Richtlinien für Subventionsvergaben oder sonstige Förderungen für alle Gemeinden – unabhängig welcher Größe – wichtig sind, um Ungleichbehandlungen von GemeindebürgerInnen zu vermeiden.

### ***Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft***

Neben dem Thema Barriere(-freiheit) betrafen viele Anfragen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Insbesondere bei der Wohnungsvergabe durch die Gemeinden fühlten sich MitbürgerInnen anderer ethnischer Herkunft benachteiligt. Dieses Thema zieht sich durch ganz Österreich und ist von großem Interesse wie der Erfahrungsaustausch der letzten Bundeskonferenz zeigte. Aufgrund der Bedeutung der Thematik Wohnungsvergabe haben die Antidiskriminierungsbeauftragten eine Absichtserklärung zur Teilnahme am Progress-Projekt „Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt“ abgegeben. Falls eine Auswahl durch die zuständigen EU-Gremien erfolgt, soll das Projekt,

das u. a. eine Sensibilisierung der zuständigen EntscheidungsträgerInnen und die Sammlung von Best Practise Beispielen vorsieht, im Dezember 2010 starten.

### ***Beispiel 3 – Diskriminierende Äußerungen bei der Wohnungsvergabe***

Eine Familie beschwert sich, dass sie bei der Wohnungsvergabe aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminierenden Vorurteilen und Äußerungen ausgesetzt waren. Die Antidiskriminierungsbeauftragten können nicht ausschließen, dass im Zuge einer verbalen Auseinandersetzung diskriminierende Äußerungen gefallen sind. Ein Vermittlungsgespräch musste ergebnislos beendet werden.

### ***Beispiel 4 – Diskriminierende Richtlinien bei der Wohnungsvergabe***

Eine Stadt beschließt neue Vergaberichtlinien für Wohnungen. Darin wird eine maximale Quote (15%) für Nicht-EU-BürgerInnen pro Wohnanlage festgelegt und eine Sanktionierung mangelnder Deutschkenntnisse (50 Punkte Abzug). Die Abteilung Wohnbauförderung des Landes hat die Gemeinde auf-



gefordert, diese EU-widrigen und diskriminierenden Passagen nicht anzuwenden bzw. neue Richtlinien auszuarbeiten ansonsten die Wohnbauförderungsmittel gesperrt werden. Die Gemeinde kommt dieser Aufforderung nach und wird neue Richtlinien erarbeiten.

#### ***Beispiel 5 – Können Sprachförderungsgruppen verpflichtet sein?***

Eine Gemeinde fördert für das erste Kindergartenjahr für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache eine sogenannte Sprachstartgruppe. Darin werden alle Kinder mit nicht deutscher Muttersprache betreut. Bei der Aufnahme wurden weder die Sprachkenntnisse der Kinder geprüft, noch die Zustimmung der Eltern eingeholt. Nach Intervention der Antidiskriminierungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten der betreffenden Gemeinde wurde eine Überarbeitung der Aufnahme Richtlinien zugesagt.

Dieses Beispiel zeigt deutlich, wie schnell guter Wille verbunden mit mangelnder Kommunikation mit den

Betroffenen ins Gegenteil schlagen kann; ebenso wie schnell unabsichtlich im guten Willen Diskriminierungen passieren können.

#### ***Beispiel 6 – Diskriminierende Äußerungen eines Lehrers gegenüber einer Schülerin mit Migrationshintergrund***

Ein Lehrer einer öffentlichen höheren Schule bemerkte einer Kollegin gegenüber, dass es sinnlos sei, einer bestimmten Schülerin Nachhilfe zu geben, da sie sowieso zwangsverheiratet werde und den Befehlen der Männern in ihrer Familie zu gehorchen habe.

Dieser Fall wurde wegen Unzuständigkeit an die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien weitergeleitet.

#### ***Diskriminierung aufgrund des Alters***

Eine Reihe von Landesgesetzen und Verordnungen enthalten Altersgrenzen. Dies ist überall dort rechtmäßig, wo es dafür eine sachliche Begründung gibt. Eine Prüfung aller Landesgesetze und Verordnungen auf die sachliche Rechtfertigung enthaltener Altersgrenzen ist

nicht möglich, daher können immer nur punktuell festgestellte Altersgrenzen hinterfragt werden bzw. wird diesbezüglichen Beschwerden nachgegangen.

#### ***Beispiel 7 – Ausschreibung mit Höchstalter***

Der Landesfeuerwehrverband hat eine Sekretariatsstelle ausgeschrieben. Bei den Voraussetzungen wurde ein Höchstalter von 35 Jahren angegeben. Nach Intervention durch die Antidiskriminierungsbeauftragte wurde über die zuständige Aufsichtsbehörde eine neue Ausschreibung gefordert und auch umgesetzt.

#### **Kurzzeitpflege nicht mehr nur für ältere Menschen:**

Eine Forderung des letzten Berichtes, wonach ein finanzieller Zuschuss zur Kurzzeitpflege nur für ältere Personen möglich war, wurde inzwischen um den Bereich Menschen mit Behinderung ergänzt.

Es bestehen jedoch nach wie vor noch Altersgrenzen, bei denen eine sachliche Begründung nicht mehr festgestellt werden kann.

#### ***Diskriminierung aufgrund des Geschlechts***

#### ***Beispiel 8 – Stellt das unterschiedliche Alter zur Gewährung von SeniorInnen-tarifen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar?***

Ein Mann beschwerte sich, dass er gegenüber seiner Frau benachteiligt sei, da die Stadt Innsbruck für Frauen bereits mit 60 Jahren, für Männer aber erst mit 65 Jahren SeniorInnenausweise ausstellt, die für div. Vergünstigungen u. a. auch bei den Verkehrsbetrieben erforderlich sind.

Nach mehreren Gesprächen wurde vom Betroffenen beschlossen, eine Klage, u. a. auch gegen die ÖBB gerichtlich einzubringen. Diesbezüglich wurde auch ein Kontakt zur Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien hergestellt, da diese bereits mehrere ähnlich gelagerten Fälle zu bearbeiten haben. Über den Ausgang ist bis dato nichts bekannt.

## *Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung*

Die neue gesetzliche Regelung für gleichgeschlechtliche Partnerschaften bedingt eine Fülle von formalen Änderungen. So müssen alle Formulare angepasst werden und muss darauf geachtet werden, dass nicht wieder Diskriminierungen geschehen. Diesbezüglich gab es zum Teil bereits Gespräche und Sensibilisierungsarbeit mit den Beamtinnen und Beamten. Es hat sich hier wieder gezeigt, wie wichtig Präventivmaßnahmen sind, um eine Flut von Beschwerden zu vermeiden. Um wirklich auch effektiv präventiv wirken zu können, bedarf es aber der dafür notwendigen Ressourcen.

Anfragen gab es auch zur Kürzung der Subventionen für das autonome Frauenzentrum als etwaige Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, es kam jedoch bis dato zu keiner konkreten Beschwerde.

## *Stellungnahmen – Begutachtungen – Berichte*

Gemäß § 16 Abs 1 lit e ist es Aufgabe der Antidiskriminierungsbeauftragten, Gesetzes- und Verordnungsentwürfe des Landes, die Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung unmittelbar berühren zu prüfen.

Aufgrund der geringen personellen Ressourcen wurde in diesem Zusammenhang mit der Abteilung Verfassungsdienst vereinbart, dass er ohnehin grundsätzlich die Einhaltung u. a. des Antidiskriminierungsgesetzes prüft. Trotzdem stellen spezifische Gesetzesvorlagen immer wieder neue Herausforderungen dar.

Stark zugenommen haben darüber hinaus Stellungnahmen und Berichte an verschiedenste EU-Institutionen.

# Wichtige Maßnahmen

---

Da die Verwirklichung von Chancengleichheit ein nur sehr langfristig erreichbares Ziel ist, ist es uns wichtig, für die kommenden zwei Jahre möglichst konkrete und umsetzbare Maßnahmen zu formulieren.

## *Ressourcen und Struktur*

Wie bereits mehrfach im Bericht ausgeführt, können wir aufgrund der begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen unsere Funktion nur in geringem Ausmaß aktiv ausüben. Es können daher auch nicht alle im Gesetz vorgesehenen Aufgaben vollständig erfüllt werden. Durch die starke Zunahme der Anfragen (die parallel dazu auch in der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte festzustellen ist), ist eine Bearbeitung der Anfragen schon jetzt kaum mehr möglich.

Erforderlich wäre neben einer entsprechenden budgetären Ausstattung die Erhöhung der Personalressourcen. Der Bereich Antidiskriminierung würde

dringend eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit juristischer Ausbildung benötigen sowie eine eigene Bürostruktur.

Um u. a. den Aufwand für dauernde Abklärungen der Zuständigkeiten zu reduzieren, schlagen wir die Schaffung einer Servicestelle für den Bereich Antidiskriminierung vor, ev. kombiniert mit dem Aufgabenbereich Gleichbehandlung.

Dies würde auch zu einer Erhöhung der Transparenz für Betroffene führen, da die Zuständigkeiten für die Themenbereiche Antidiskriminierung und Gleichbehandlung für Außenstehende wie auch für „Insider“ derzeit fast undurchschaubar sind.

## *Erhöhung der Chancengleichheit*

### **Barrierefreie Amtsgebäude**

An der Erstellung des Etappenplans wird bereits sehr strukturiert gearbeitet. Nach der Erhebung der Situation aller Gebäude (auch aller Gemeindege-

bäude, Schulgebäude etc.) sind die Erhebung der Maßnahmen und die Kostenaufstellung vorgesehen. Wichtig für die Umsetzung ist dann eine entsprechende budgetäre Dotierung.

Wichtig wäre eine noch stärkere Vernetzung aller an Bauprojekten beteiligten Abteilungen und Personen.

Da die Kosten für die Umsetzung von Barrierefreiheit bei möglichst frühzeitiger Berücksichtigung bei der Planung am geringsten sind, wäre ev. die Verankerung der Beiziehung von Sachverständigen für Barrierefreiheit analog zur Beiziehung von brandschutztechnischen Sachverständigen in der Bauordnung eine Möglichkeit der direkten gesetzlichen Verankerung.

### **Barrierefreies Internet**

Mit dem Relaunch des Internetauftritts des Landes Tirol wurde der barrierefreie Zugang wesentlich verbessert. Die Erhöhung der Barrierefreiheit ist jedoch ein Dauerthema und bedarf einer ständigen Weiterentwicklung und Überprüfung.

Insbesondere im Bereich der Gemeinden besteht hier noch teilweise Handlungsbedarf.

Eine zukünftige Aufgabe liegt in der Entwicklung möglichst barrierefreier Internet-Formulare.

### **Regelung für die Inanspruchnahme von GebärdendolmetscherInnen**

Die Regelung für die Kostenübernahme sollte auch den Gemeinden, Gemeindeverbänden und den anderen vom Antidiskriminierungsgesetz umfassten Selbstverwaltungskörpern übermittelt werden.

### **Durchforstung der Gesetze, Verordnungen etc. auf diskriminierende Bestimmungen**

Überall dort, wo z. B. Altersgrenzen eine sachliche Begründung haben, sind sie legitim, wenn eine sachliche Begründung nicht vorhanden ist, sind sie ersatzlos zu streichen.

### **Verpartnerung für gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften**

Neufassung von gesetzlichen Bestimmungen etc. und Formularen unter

Berücksichtigung der Verpartnerung von gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften.

### **Positive Maßnahmen gegen ethnische Diskriminierung**

Dieser Bereich wird vor allem im Rahmen Integrationskonzept des Landes „MIT Zugewanderten“ entwickelt.

Spezielle Richtlinien für den Antidiskriminierungsbereich sollen für den Bereich der Wohnungsvergaben u. a. im Rahmen Projekt „Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt“ erarbeitet werden.

### ***Unterstützung und Information***

Auch in den kommenden zwei Jahren planen wir einen Schwerpunkt im Bereich Unterstützung und Information sowie in der Zusammenarbeit mit den in diesem Bereich tätigen Nicht-regierungsorganisationen.

Unterstützung und Information für Betroffene, aber auch für die für die Umsetzung des Gesetzes zuständigen Landesabteilungen und Dienststellen, Gemeinden, Gemeindeverbände, Schulen, Krankenhäuser etc.

Wichtig dabei sind für uns Dialog und Austausch sowie das wechselseitige Lernen.

In welchem Ausmaß wir Unterstützung anbieten können und in Dialog treten können, wird vor allem von den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen bestimmt werden.







*Unser Dank gilt all jenen, die uns in unserer Arbeit als Antidiskriminierungsbeauftragte unterstützt haben und weiterhin unterstützen!*

*Mag<sup>a</sup> Isolde Kafka und Mag<sup>a</sup> Anna C. Strobl*

***»Toleranz ist gut, aber nicht gegenüber den Intoleranten.«***  
*(Wilhelm Busch)*