

## Land

Tirol

## Langtitel

Gesetz vom 1. Februar 2005 über das Verbot von Diskriminierungen  
(Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005 - TADG 2005 )

LGBL. Nr. 25/2005

### 1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

#### § 1

#### Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

a) die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung der Aufgaben der Hoheitsverwaltung in Angelegenheiten, die in Gesetzgebung Landessache sind, und der Aufgaben der Privatwirtschaftsverwaltung;

b) natürliche und juristische Personen in Bezug auf Tätigkeiten, die der Gesetzgebung des Landes unterliegen.

(2) Durch dieses Gesetz wird die Zuständigkeit des Bundes nicht berührt. Dieses Gesetz gilt insbesondere nicht für die im § 3 Abs. 2 genannten Angelegenheiten, soweit diese in Gesetzgebung Bundessache sind, sowie für die Auftragsverwaltung des Bundes im Sinne des Art. 104 Abs. 2 B-VG.

(3) Durch dieses Gesetz werden die Vorschriften über die Gleichbehandlung im Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBL. Nr. 1, im Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBL. Nr. 2, und in der Landarbeitsordnung 2000, LGBL. Nr. 27, in ihren jeweils geltenden Fassungen, nicht berührt.

#### § 2

#### Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechtes, Personen, die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehören, Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Personen mit einer bestimmten Behinderung, Personen eines bestimmten Alters oder Personen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aufgrund der in den Abs. 1 und 2 genannten Diskriminierungsgründe vor.

(4) Menschen mit einer Behinderung sind Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter

typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

## 2. Abschnitt

### Verbot der Diskriminierung

#### § 3

#### Allgemeines Diskriminierungsverbot

(1) Bei der Besorgung von Aufgaben und bei Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 ist jede Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung verboten.

(2) Das Verbot der Diskriminierung gilt insbesondere in folgenden Angelegenheiten:

a) Sozialschutz einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

b) soziale Vergünstigungen;

c) Bildung;

d) Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, und Versorgung mit diesen Gütern und Dienstleistungen;

e) Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit;

f) Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

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

#### § 4

#### Ausnahmen

(1) § 3 gilt nicht für eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern sie sachlich gerechtfertigt ist und dem nicht Vorschriften des Gemeinschaftsrechts oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration über die Gleichstellung von Personen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit entgegenstehen, sowie für eine unterschiedliche Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenloser Personen ergibt.

(2) Das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verbietet es nicht, Menschen mit einer Behinderung vom Zugang zu einer selbstständigen Erwerbstätigkeit oder von der Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung oder der beruflichen Weiterbildung auszuschließen, wenn diese aufgrund ihrer Behinderung für die betreffende Erwerbstätigkeit oder für die Teilnahme an der betreffenden beruflichen Aus- oder Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht geeignet oder befähigt sind.

#### § 5

#### Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

(1) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals vor, das im Zusammenhang mit einem der

im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, wenn dieses Merkmal wegen der Art einer bestimmten Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Keine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung aufgrund des Alters vor, wenn

a) sie aufgrund objektiver Kriterien erfolgt und angemessen ist,

b) sie durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, sachlich gerechtfertigt ist und

c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(3) Keine Diskriminierung stellen Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung dar, die darauf abzielen, tatsächliche Benachteiligungen von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung zu verhindern oder auszugleichen. Dies gilt insbesondere:

a) für Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, und

b) für Maßnahmen, die einer besseren Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung in die Arbeitswelt oder in die Gesellschaft dienen oder diese fördern.

#### § 6

#### Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 durch eine für das jeweilige Organ oder den jeweiligen Rechtsträger handelnde Person durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten belästigt wird.

(2) Eine Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, ein geschlechtsbezogenes oder ein mit den sonstigen im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründen im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das

a) die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt,

b) für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

c) für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung einer anderen Person vor.

#### 3. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Verbotes der Diskriminierung, Geltendmachung von Ansprüchen

#### § 7

#### Anspruch auf Schadenersatz

(1) Wurde eine Person diskriminiert, so hat sie unbeschadet der Möglichkeit der Anfechtung von individuellen Verwaltungsakten im Verwaltungsweg oder der gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen aus einem zivilrechtlichen

Rechtsverhältnis gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Wurde eine Person im Sinne des § 6 belästigt, so hat sie gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und, soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, Anspruch auf eine Entschädigung zum Ausgleich der durch die Verletzung ihrer Würde erlittenen persönlichen Beeinträchtigung, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz in der Höhe von 720,- Euro. Diese Ansprüche bestehen auch gegenüber dem jeweiligen Rechtsträger, wenn dessen zuständiges Organ oder der oder die Vorgesetzte des Belästigers oder der Belästigerin es schuldhaft unterlassen hat, gegen die Belästigung Abhilfe zu schaffen.

#### § 8

##### Bemessung des Schadenersatzes

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach § 7 ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung oder Belästigung, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und allfällige Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

#### § 9

##### Fristen

(1) Ansprüche nach § 7 Abs. 1, die sich nicht auf eine Diskriminierung bei der Besorgung von Aufgaben der Hoheitsverwaltung stützen, sind binnen der dreijährigen Verjährungsfrist nach § 1486 ABGB gerichtlich geltend zu machen.

(2) Ansprüche nach § 7 Abs. 2 sind von der betroffenen Person binnen zwei Jahren gerichtlich geltend zu machen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Beendigung der Belästigung.

#### § 10

##### Beweislast

(1) Werden von einer Person Ansprüche nach § 7 Abs. 1 gerichtlich geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Diskriminierung lediglich glaubhaft zu machen. Dem beklagten Rechtsträger obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt, insbesondere dass

a) nicht auf einen der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe bezogene Gründe, sondern andere vom beklagten Rechtsträger glaubhaft gemachte Motive für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder

b) die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, insbesondere weil ein Merkmal, das im Zusammenhang mit einem der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt, oder

c) im Fall einer behaupteten mittelbaren Diskriminierung ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 2 Abs. 2 vorliegt.

(2) Werden von einer Person Ansprüche nach § 7 Abs. 2 gerichtlich geltend gemacht, so hat sie die diesen Ansprüchen zugrunde liegende Belästigung nach § 6 lediglich glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von

der Klägerin oder vom Kläger glaubhaft gemachten Tatsachen nicht der Wahrheit entsprechen. Im Fall einer Inanspruchnahme des jeweiligen Rechtsträgers nach § 7 Abs. 2 zweiter Satz obliegt es diesem als Beklagtem zudem zu beweisen, dass eine Abhilfe gegen die Belästigung durch das zuständige Organ oder durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte des Belästigers oder der Belästigerin nicht schuldhaft unterlassen wurde.

#### § 11

#### Benachteiligungsverbot

(1) Die betroffene Person darf als Reaktion auf eine Beschwerde, auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Verbotes der Diskriminierung oder eines Verfahrens zur Geltendmachung von Schadenersatz nach § 7 bei der Besorgung von Aufgaben oder bei Tätigkeiten nach § 1 Abs. 1 nicht benachteiligt werden.

(2) Hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach Abs. 1 gelten § 7 Abs. 1, hinsichtlich der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen § 9 und hinsichtlich der Beweislast § 10 Abs. 1 sinngemäß.

#### § 12

#### Nebenintervention

Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die von der Landesregierung als Einrichtungen anerkannt wurden, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung dieses Gesetzes haben, können auf Verlangen der betroffenen Person einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von daraus abgeleiteten Ansprüchen als Nebenintervenient (§§ 17, 18 und 19 ZPO) beitreten.

#### § 13

#### Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe, jede Belästigung im Sinne des § 6 sowie jede Benachteiligung im Sinne des § 11 Abs. 1 durch einen Bediensteten oder eine Bedienstete des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

#### 4. Abschnitt

#### Menschen mit einer Behinderung

#### § 14

#### Besondere Maßnahmen

(1) Die Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper haben erforderlichenfalls nach Maßgabe der Abs. 2, 3 und 4 durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Menschen mit einer Behinderung ohne besondere Erschwerung und grundsätzlich ohne fremde Hilfe

a) Zugang zu Amtsgebäuden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen der genannten Rechtsträger haben und

b) die von den genannten Rechtsträgern im Rahmen der Hoheits- und der Privatwirtschaftsverwaltung erbrachten Angebote und Leistungen nutzen und in Anspruch nehmen können, insbesondere, soweit diese für Menschen mit einer Behinderung

von besonderer Bedeutung sind.

(2) Maßnahmen nach Abs. 1 können insbesondere sein:

a) die behindertengerechte, insbesondere barrierefreie Gestaltung, Einrichtung, Ausstattung oder Adaptierung von Amtsgebäuden; dabei ist insbesondere auf die ÖNORM B 1600 Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen, Ausgabedatum 1. Dezember 2003, Bedacht zu nehmen;

b) die behindertengerechte Gestaltung, Ausstattung oder Adaptierung von sonstigen öffentlichen, insbesondere kommunikationstechnischen, Einrichtungen;

c) die behindertengerechte Gestaltung und Aufbereitung von Informationen;

d) die besondere Unterstützung von Menschen mit einer Behinderung bei der Wahrnehmung ihrer Amtsgeschäfte, soweit sie einer solchen bedürfen.

(3) Eine Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen nach Abs. 1 besteht nicht, wenn diese rechtlich unzulässig wären oder wegen des damit verbundenen Aufwandes zu einer unverhältnismäßigen Belastung des jeweiligen Rechtsträgers führen würden. Bei der Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung sind insbesondere

a) der mit der Maßnahme verbundene finanzielle oder sonstige Aufwand,

b) die Größe der betroffenen Organisationseinheit,

c) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des jeweiligen Rechtsträgers und

d) die Möglichkeit, finanzielle Förderungen aus öffentlichen Mitteln oder sonstige Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Behindertenförderung durch staatliche oder private Einrichtungen in Anspruch zu nehmen, zu berücksichtigen. Die Belastung ist jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungen oder Unterstützungsmaßnahmen im Sinne der lit. d ausgeglichen werden kann.

(4) Können bestimmte Maßnahmen für Menschen mit einer Behinderung aus den im Abs. 3 genannten Gründen nicht durchgeführt werden, so ist durch andere zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Erleichterung anzustreben. Hinsichtlich der Prüfung der Zumutbarkeit derartiger Maßnahmen gilt Abs. 3 zweiter und dritter Satz sinngemäß.

## 5. Abschnitt

### Antidiskriminierungsbeauftragte(r)

#### § 15

#### Bestellung

(1) Die Landesregierung hat eine persönlich und fachlich geeignete Person als Antidiskriminierungsbeauftragte(n) zu bestellen. Dabei ist auf die Kenntnisse und Erfahrungen der betreffenden Person in Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung Bedacht zu nehmen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der betreffenden Person.

(2) In gleicher Weise ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten zu bestellen. Für diese(n) gelten die Abs. 3 bis 6 sowie die §§ 16 und 17 Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß.

(3) Die Funktionsdauer der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten beträgt fünf Jahre.

Wiederbestellungen sind zulässig.

(4) Die Funktion als Antidiskriminierungsbeauftragte(r) endet:

- a) mit dem Ablauf der Funktionsdauer;
- b) durch Verzicht;
- c) mit dem Widerruf der Bestellung.

(5) Der Verzicht ist gegenüber der Landesregierung schriftlich zu erklären. Er wird mit dem Einlangen der Verzichtserklärung unwiderruflich und, sofern in der Verzichtserklärung nicht ein späterer Zeitpunkt für das Wirksamwerden angegeben ist, wirksam. Die Landesregierung hat die Bestellung zur (zum) Antidiskriminierungsbeauftragten zu widerrufen, wenn diese(r) nicht nur vorübergehend an der Ausübung ihrer (seiner) Funktion verhindert ist. In den Fällen des Abs. 4 lit. a und b bleibt die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte bis zur Bestellung einer (eines) neuen Antidiskriminierungsbeauftragten im Amt.

(6) Die Kanzleigeschäfte der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten sind von der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung der Anliegen der Jugend, Familien, Frauen und Senioren betrauten Abteilung zu besorgen.

#### § 16 Aufgaben

(1) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat zur Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die Unterstützung von Personen bei der Verfolgung ihrer Rechte wegen behaupteter Verletzungen dieses Gesetzes, insbesondere durch Information und Beratung über die nach diesem Gesetz bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten;
- b) die Durchführung von Vermittlungsversuchen auf Antrag einer oder eines Betroffenen, die bzw. der eine Verletzung dieses Gesetzes behauptet; der jeweilige Rechtsträger hat auf Ersuchen der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten eine Person für die Teilnahme am Vermittlungsversuch namhaft zu machen;
- c) die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und die Erstattung unabhängiger Berichte und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe;
- d) die Pflege und Förderung des Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe haben;
- e) die Begutachtung von Gesetz- und Verordnungsentwürfen des Landes, die Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aufgrund der im § 3 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgründe unmittelbar berühren.

(2) Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben hat die (der) Antidiskriminierungsbeauftragte erforderlichenfalls mit dem Landesvolksanwalt sowie mit landesgesetzlich zur Beratung der Landesregierung oder zur Wahrung der Interessen bestimmter Personengruppen eingerichteten Organen zusammenzuarbeiten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der im § 3 Abs. 2

genannten Angelegenheiten.

(3) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat dem Landtag im Wege der Landesregierung jedes zweite Jahr ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes einen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

#### § 17

##### Rechtsstellung

(1) (Landesverfassungsbestimmung) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte und die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter der (des) Antidiskriminierungsbeauftragten sind in Ausübung ihrer (seiner) Funktion, insbesondere bei der Wahrnehmung der im § 16 genannten Aufgaben, an keine Weisungen gebunden.

(2) Alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper haben die (den) Antidiskriminierungsbeauftragte(n) bei der Besorgung ihrer (seiner) Aufgaben zu unterstützen, und ihr (ihm) im erforderlichen Ausmaß Akteneinsicht zu gewähren und Auskünfte zu erteilen, soweit dem keine gesetzliche Verpflichtung zur Verschwiegenheit entgegensteht. Dies gilt auch für Rechtsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 lit. b.

(3) Die (Der) Antidiskriminierungsbeauftragte hat über alle ihr (ihm) in Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, insbesondere über personenbezogene Daten, Verschwiegenheit zu bewahren. Sie (Er) ist weiters zur Verschwiegenheit über alle Mitteilungen von Personen verpflichtet, deren vertrauliche Behandlung von diesen Personen gewünscht wird. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Antidiskriminierungsbeauftragte(r) fort.

(4) Wird eine Bedienstete oder ein Bediensteter des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes zur (zum) Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt,

a) so ist dieser (diesem) ohne Kürzung der Bezüge (Entgelte) die zur Erfüllung ihrer (seiner) Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten dem entgegenstehen; die beabsichtigte Inanspruchnahme freier Zeit ist dem oder der Vorgesetzten mitzuteilen;

b) so darf diese(r) in der Ausübung ihrer (seiner) Tätigkeit nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden; insbesondere darf ihr (ihm) aus dieser Tätigkeit bei der Leistungsfeststellung und in der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

#### 6. Abschnitt

##### Schlussbestimmungen

#### § 18

##### Eigener Wirkungsbereich

Soweit Organe der Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Besorgung von Aufgaben nach § 1 Abs. 1 lit. a im eigenen Wirkungsbereich tätig werden, sind auch die den Gemeinden und den Gemeindeverbänden nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben solche des eigenen Wirkungsbereiches.

#### § 19

##### Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. 1976 Nr. L 39, S. 40, in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG, ABl. 2002 Nr. L 269, S. 15;

2. Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. 1998 Nr. L 14, S. 6;

3. Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. 2000 Nr. L 180, S. 22;

4. Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. 2000 Nr. L 303, S. 16.

#### § 20

##### In-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 17 Abs. 1 mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

(2) (Landesverfassungsbestimmung) § 17 Abs. 1 tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.