

**Gesetz
über das Verbot der Diskriminierung
(Antidiskriminierungsgesetz – ADG)¹⁾
LGBl.Nr. [17/2005](#), [49/2008](#)²⁾**

**1. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1³⁾

Ziel, Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dem Ziel, folgende Diskriminierungen zu vermeiden:

- a) Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit;
- b) Diskriminierungen aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung; sowie
- c) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

(2) Dieses Gesetz gilt für folgende Angelegenheiten, soweit sie in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

- a) Dienstrecht der Bediensteten des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, einschließlich Personalvertretungsrecht;
- b) Land- und Forstarbeitsrecht;
- c) Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, der Berufsberatung, der Berufsaus- und -weiterbildung sowie der Umschulung;
- d) Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen Vertretungen, einschließlich der Inanspruchnahme von deren Leistungen.

(3) Dieses Gesetz gilt ferner für folgende Angelegenheiten, soweit sie in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

- a) Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- b) soziale Vergünstigungen;
- c) Bildung;

¹⁾ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 97/80/EG.

²⁾ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG und 2006/54/EG.

³⁾ Fassung LGBl.Nr. 49/2008

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

(4) Im Rahmen des Anwendungsbereiches der Abs. 2 und 3 gilt dieses Gesetz für:

- a) die Hoheits- und die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände;
- b) die Tätigkeit sonstiger natürlicher sowie juristischer Personen privaten oder öffentlichen Rechts, soweit sie der Regelungskompetenz des Landes unterliegt.

(5) Ein über die Abs. 2 und 3 hinausgehender Anwendungsbereich ergibt sich aus § 15.

(6) Dieses Gesetz ist so anzuwenden, dass es in die Zuständigkeit des Bundes nicht eingreift.

§ 2

Begriffe

(1) Diskriminierungen umfassen unmittelbare Diskriminierungen, mittelbare Diskriminierungen und Belästigungen.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus einem der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus einem der in § 3 Abs. 1 genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dass die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind.

(4) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 ein für die betroffene Person unerwünschtes Verhalten gesetzt wird, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Als Belästigung gilt auch die sexuelle Belästigung. Sie liegt vor, wenn ein für die betroffene Person unerwünschtes der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Voraussetzungen des Abs. 4 erfüllt.

(6) Als unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder Belästigung gilt auch, wenn zu einer entsprechenden Diskriminierung nach den Abs. 2 bis 5 angewiesen

wird oder wenn der Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, aufgrund vorhandener rechtlicher Möglichkeiten angemessene Abhilfe zu schaffen.

(7) Als Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten jene Personen, die nach dem Landes- oder Gemeindedienstrecht oder nach dem Land- und Forstarbeitsrecht beschäftigt sind. Dienstnehmern gleichgestellt sind Personen, die sich um eine Aufnahme als Dienstnehmer bewerben.

(8) Die in diesem Gesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen. Sie sind bei der Anwendung auf bestimmte Personen jeweils in der geschlechtsbezogenen Form zu verwenden.

2. Abschnitt Diskriminierungsverbot

§ 3¹⁾

Diskriminierungsverbot

(1) Im Anwendungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung (§ 2) von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts verboten. Dieses Verbot umfasst nicht Ungleichbehandlungen, die nach § 4 gerechtfertigt sind.

(2) Abs. 1 erfasst nicht eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sofern diese gesetzlich vorgegeben oder sonst sachlich gerechtfertigt ist und dem das Recht der Europäischen Union nicht entgegensteht.

(3) Die in Gesetzen, Verordnungen oder auf andere Weise getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen wegen einem der Gründe nach Abs. 1 verhindert oder ausgeglichen werden sollen, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 4¹⁾

Gerechtfertigte Ungleichbehandlungen

(1) Eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal wegen der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche, entscheidende und angemessene berufliche Anforderung darstellt, sofern damit ein rechtmäßiger Zweck verfolgt wird.

¹⁾ Fassung LGBl.Nr. 49/2008

(2) Eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung bei beruflichen Tätigkeiten innerhalb von Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn die Religion oder die Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie durch ein legitimes Ziel, insbesondere ein rechtmäßiges Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung gerechtfertigt ist, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles objektiv, erforderlich und angemessen sind.

(4) Eine Ungleichbehandlung nach Abs. 3 kann insbesondere einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Personen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt weiters nicht vor, wenn bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit bestimmte Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug einer Pension oder von Leistungen bei Invalidität festgesetzt werden; dasselbe gilt, wenn im Rahmen dieser Systeme unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten festgelegt und Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

(6) Eine Ungleichbehandlung außerhalb der Arbeitswelt (§ 1 Abs. 3) wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 3 Abs. 1 steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles objektiv, erforderlich und angemessen sind.

3. Abschnitt **Gleichbehandlung von Dienstnehmern**

§ 5

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibung

(1) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch intern in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Das Gebot nach Abs. 1 richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen des öffentlichen Rechts; dies gilt nur für die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes im Anwendungsbereich des Land- und Forstarbeitsgesetzes.

§ 6

Kriterien für die Bezüge und die Entlohnung

In Regelungen, die für die Bezüge und die Entlohnung bedeutsam sind, sowie bei ihrer Anwendung dürfen keine Kriterien vorgeschrieben oder verwendet werden, die zu einer Diskriminierung nach § 3 führen.

4. Abschnitt **Rechtsschutz**

§ 7¹⁾

Schadenersatz

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung (§ 3 in Verbindung mit § 2 Abs. 2, 3 und 6) hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Anspruch richtet sich gegen das Land, die Gemeinde oder den Gemeindeverband (§ 1 Abs. 4 lit. a) oder die sonstige Person des privaten oder öffentlichen Rechts (§ 1 Abs. 4 lit. b), der die Diskriminierung zuzurechnen ist.

¹⁾ Fassung LGBl.Nr. 49/2008

(2) Bei einer Verletzung des Verbots der Belästigung (§ 3 in Verbindung mit § 2 Abs. 4, 5 und 6) hat die betroffene Person gegenüber der belästigenden Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht oder nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 720 Euro.

(3) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(4) Für das Verfahren gilt, dass die Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung nach § 3 behauptet, diese glaubhaft zu machen hat. Der gegnerischen Partei obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass keiner der unzulässigen Diskriminierungsgründe nach § 3 Abs. 1 für die Behandlung maßgebend war bzw. dass die von ihr behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(5) Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche gemeinnützige Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, können, wenn es die benachteiligte Person verlangt, dem gerichtlichen Verfahren als Nebenintervenient beitreten.

(6) Ersatzansprüche nach den Abs. 1 und 2 sind spätestens binnen sechs Monaten ab Kenntnis von der Diskriminierung geltend zu machen. Solange die Antidiskriminierungsstelle aufgrund einer Beschwerde der betroffenen Person die Verletzung des Diskriminierungsverbotes prüft (§ 14), wird der Lauf der Frist für die Dauer von höchstens sechs Monaten gehemmt.

(7) Bestehende gesetzliche Möglichkeiten zur Anfechtung von diskriminierenden Verwaltungsakten im Verwaltungsweg bleiben unberührt.

§ 8

Benachteiligungsverbot

(1) Personen, die aufgrund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots ihre Rechte wahrnehmen oder sich beschweren, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden; dasselbe gilt für Personen, die in einem Verfahren wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes als Zeuge oder Auskunftsperson auftreten. Eine Benachteiligung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung nach § 3 gleichzuhalten.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung durch die betroffene Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

§ 9¹⁾

**Besondere Bestimmungen für den
Rechtsschutz von Dienstnehmern**

(1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots nicht begründet worden, beträgt der Ersatzanspruch nach § 7 Abs. 1

- a) mindestens zwei Monatsentgelte bzw. -bezüge, wenn die um die Stelle werbende Person bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte; oder
- b) höchstens 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der Schaden, der der um die Stelle werbenden Person entstanden ist, nur darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer Bewerbung verweigert wird.

(2) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots beruflich nicht aufgestiegen, beträgt der Ersatzanspruch nach § 7 Abs. 1

- a) die Entgelt- oder Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre; oder
- b) höchstens 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.

(3) Ein Dienstnehmer, der entgegen dem Diskriminierungsverbot bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde, kann anstelle seines Anspruchs auf Ersatz des Vermögensschadens nach § 7 Abs. 1 nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften einen Anspruch auf die ihm vorenthaltene Leistung geltend machen. § 7 Abs. 4, 5 und 6 gilt sinngemäß. Sein Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bleibt unberührt.

(4) Ist ein Dienstverhältnis vom Dienstgeber in Verletzung des Diskriminierungsverbotes gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist ein befristetes Dienstverhältnis, das auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, in Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht verlängert worden, kann der betroffene Dienstnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung oder vorzeitigen Beendigung oder die Verlängerung des Dienstverhältnisses geltend machen. Dieser Anspruch ist nach den für das betreffende Dienstverhältnis geltenden Verfah-

¹⁾ Fassung LGBl.Nr. 49/2008

rensvorschriften spätestens binnen einem Monat ab Kenntnis von der Kündigung, vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses geltend zu machen. § 7 Abs. 4 und 5 gilt sinngemäß. Sein Anspruch auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bleibt unberührt.

(5) Anstelle des Anspruchs nach Abs. 4 erster und zweiter Satz kann der Dienstnehmer den Ersatz des Vermögensschadens nach § 7 Abs. 1 geltend machen.

(6) Ansprüche von Beamten gegenüber ihrem Dienstgeber sind bei der Dienstbehörde geltend zu machen. Die im § 7 Abs. 5 genannten Einrichtungen können sich im Rahmen der für das Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften am Verfahren beteiligen.

**5. Abschnitt
Angemessene Vorkehrungen
für Dienstnehmer mit Behinderung**

§ 10

(1) Der Dienstgeber hat die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu Dienstverhältnissen, die Ausübung des Dienstes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten.

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

- a) der mit der Beseitigung der benachteiligenden Umstände verbundene Aufwand;
- b) die finanziellen Ressourcen der betroffenen Organisationseinheit;
- c) Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen.

**6. Abschnitt
Antidiskriminierungsstellen**

§ 11

Antidiskriminierungsstellen

Antidiskriminierungsstellen sind

- a) der Landesvolksanwalt, soweit es um Diskriminierungen in der Verwaltung des Landes sowie um Diskriminierungen in anderen Bereichen als jenen nach lit. b geht;

- b) die Patientenanwaltschaft, soweit es um Diskriminierungen von Patienten und Klienten geht, die dem Aufgabenbereich der Patientenanwaltschaft nach dem Patienten- und Klientenschutzgesetz unterliegen.

§ 12¹⁾

Aufgaben

(1) Die Antidiskriminierungsstelle hat die Aufgabe, im Anwendungsbereich dieses Gesetzes und ihrer sich aus § 11 ergebenden Zuständigkeit die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Diskriminierungen zu fördern.

(2) Im Rahmen der Aufgabe nach Abs. 1 ist die Antidiskriminierungsstelle zuständig,

- a) betroffene Personen, insbesondere durch Beratung, zu unterstützen; § 7 Abs. 5 bleibt unberührt;
- b) Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung, insbesondere auch Überprüfungen zu behaupteten Verletzungen des Diskriminierungsverbotes durchzuführen;
- c) Berichte zu erstatten sowie Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit Diskriminierungen im Zusammenhang stehen;
- d) Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen zu erstatten, die Angelegenheiten der Antidiskriminierung betreffen;
- e) Informationen mit anderen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstellen auszutauschen.

(3) Der Landesvolksanwalt als Antidiskriminierungsstelle hat im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ferner Informationen mit der Anlaufstelle für Chancengleichheit und den Frauenberaterinnen nach § 7 des Landes-Frauenförderungsgesetzes auszutauschen, sofern diese Informationen für diese Stellen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zweckdienlich sind.

§ 13

Verfahren, Allgemeines

(1) Die Antidiskriminierungsstelle ist bei der Besorgung ihrer Aufgaben unabhängig.

(2) Die Rechtsträger, denen allfällige unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen zuzurechnen wären, sind verpflichtet, der Antidiskriminierungsstelle Akteneinsicht zu gewähren und auf Verlangen Auskünfte zu erteilen, soweit dies zur

¹⁾ Fassung LGBl.Nr. 49/2008

Untersuchung allfälliger Diskriminierungen erforderlich ist.

(3) Eine Pflicht zur Amtsverschwiegenheit besteht gegenüber der Antidiskriminierungsstelle nicht. Diese unterliegt der Verschwiegenheit im gleichen Umfang, wie der Rechtsträger, an den sie herangetreten ist.

(4) Der Landesvolksanwalt und die Patientenanwaltschaft haben im Rahmen ihrer gesetzlichen Berichtspflichten an den Landtag und die Landesregierung auch über ihre Tätigkeit als Antidiskriminierungsstelle zu berichten.

§ 14¹⁾

Verfahren, Einzelfallprüfung

(1) Eine durch Diskriminierung benachteiligte Person hat das Recht, sich bei der Antidiskriminierungsstelle durch eine Person ihres Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Einrichtung nach § 7 Abs. 5, vertreten zu lassen. Auf Antrag ist von der Antidiskriminierungsstelle ein Vertreter einer von der benachteiligten Person namhaft gemachten Einrichtung nach § 7 Abs. 5 als Auskunftsperson beizuziehen; über dieses Antragsrecht ist die benachteiligte Person bei Einleitung der jeweiligen Untersuchung zu belehren.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle kann im Falle der Vermutung der Verletzung des Diskriminierungsverbotes den Rechtsträger, dem die behauptete unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung zuzurechnen wäre bzw. in dessen Zuständigkeitsbereich eine Belästigung stattgefunden haben soll, zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes notwendigen Angaben zu enthalten.

(3) Stellt die Antidiskriminierungsstelle fest, dass das Diskriminierungsverbot verletzt wurde, so hat sie den betroffenen Rechtsträger davon zu benachrichtigen und ihn aufzufordern, alles Nötige zur Beendigung der Diskriminierung zu unternehmen; sie kann auch auf eine einvernehmliche Wiedergutmachung hinwirken.

(4) Die Bestimmungen des 4. Abschnittes bleiben unberührt.

§ 15¹⁾

Landeslehrer

(1) Das Verbot von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen von Landeslehrern wird durch bundesrechtliche Vorschriften geregelt.

(2) Die aus den bundesrechtlichen Vorschriften nach Abs. 1 hervorgehenden Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle (Gleichbehandlungskommission), des

¹⁾ Fassung LGBl.Nr. 49/2008

Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nimmt der Landesvolksanwalt wahr. Der § 13 gilt sinngemäß.

7. Abschnitt Straf- und Schlussbestimmungen

§ 16

Eigener Wirkungsbereich

Die in diesem Gesetz geregelten Aufgaben der Gemeinde sind solche des eigenen Wirkungsbereichs.

§ 17

Strafen

(1) Eine Übertretung begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, wer

- a) Stellen entgegen § 5 Abs. 2 ausschreibt;
- b) gegen das Verbot des § 8 Abs. 2 verstößt.

(2) Übertretungen nach Abs. 1 sind von der Bezirkshauptmannschaft mit einer Geldstrafe bis zu 2.200 Euro zu bestrafen. Bei Vorliegen erschwerender Umstände können Geldstrafen bis zu 4.400 Euro verhängt werden. Übertretungen nach Abs. 1 lit. a sind nur zu verfolgen, wenn von der um die Stelle werbenden Person ein Strafantrag gestellt wird.

(3) Der Versuch ist strafbar.

§ 18

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Monatsersten in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten außer Kraft

- a) die §§ 15 bis 17, 252 bis 254 und 257 Abs. 4 des Land- und Forstarbeitsgesetzes (LFAG.), LGBl.Nr. 28/1997, Nr. 26/2000;
- b) folgende Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes 2000, LGBl.Nr. 50/2000: die §§ 6, 7 Abs. 1 und Abs. 2 erster Satz, 20, 55 und 56 sowie § 106, soweit auf § 20 verwiesen wird;
- c) folgende Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes 1988, LGBl.Nr. 1/1988, Nr. 28/1991, Nr. 29/1993, Nr. 27/1994, Nr. 49/1995, Nr. 2/1997, Nr. 25/1998,

Nr. 49/2000, Nr. 14/2001, Nr. 21/2002, Nr. 52/2002, Nr. 26/2003: § 3, soweit auf § 6 verwiesen wird; § 28, soweit auf § 20 verwiesen wird; § 41, soweit auf die §§ 55 und 56 verwiesen wird; § 120, soweit auf die §§ 20, 55 und 56 verwiesen wird.