

30.12.2014/1325

## **Gleichbehandlungsgesetz**

### **Abschnitt 1**

#### **Allgemeine Vorschriften**

##### **§ 1 Zweck des Gesetzes**

Der Zweck dieses Gesetzes besteht darin, Gleichbehandlung zu fördern und Diskriminierung vorzubeugen sowie den Rechtsschutz derjenigen zu verbessern, die einer Diskriminierung ausgesetzt sind.

##### **§ 2 Anwendungsbereich**

Dieses Gesetz wird auf öffentliche wie auch auf private Tätigkeiten angewandt.

Das Gesetz findet jedoch weder auf Tätigkeiten Anwendung, die der Privatsphäre oder dem Bereich des Familienlebens unterfallen noch auf Religionsausübung.

##### **§ 3 Verhältnis zu sonstigen Rechtsvorschriften**

Das Verbot einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist im Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (609/1986) geregelt.

Die Strafen für Diskriminierung, Diskriminierung am Arbeitsplatz und ausbeute Diskriminierung am Arbeitsplatz, Volksverhetzung sowie schwere Volksverhetzung sind im Strafgesetz (39/1889) geregelt.

Das Verbot von Marketing, das gegen die guten Sitten verstößt, ist im Verbraucherschutzgesetz (38/1978) geregelt.

##### **§ 4 Definitionen**

*Behörden* im Sinne dieses Gesetzes sind Behörden des Staates, Behörden der regionalen Sozialgebiete und Sozialverbände, kommunale Behörden, selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten und Einrichtungen des Parlaments sowie Behörden der Provinz Åland, soweit letztere Rechtsakte anwenden, die zu den staatlichen Rechtsvorschriften Finnlands gehören. Die Behörden betreffenden Vorschriften werden auch auf andere Stellen angewandt, die öffentliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. (29.6.2021/643)

*Bildungsträger* im Sinne dieses Gesetzes ist, wer auf gesetzlicher Grundlage beruhenden Unterricht oder Ausbildung organisiert.

*Arbeitgeber* im Sinne dieses Gesetzes ist derjenige, bei dem in einem Arbeitsverhältnis oder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Personen beschäftigt sind. Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Arbeitgeber finden auch auf einen Entleiher im Sinne von § 7 in Abschnitt 1 des Arbeitsvertragsgesetzes

(55/2001) und von § 8 in Abschnitt 1 des Seearbeitsvertragsgesetzes (756/2011) Anwendung, wenn dieser hinsichtlich der Leiharbeitnehmer ein Direktions- und Aufsichtsrecht ausübt sowie auf diejenigen, die Arbeitspraktika und andere vergleichbare Tätigkeiten organisieren, soweit sie dabei ein Direktions- und Aufsichtsrecht ausüben.

*Anbieter von Waren oder Dienstleistungen* im Sinne dieses Gesetzes ist, wer berufsmäßig Waren oder Dienstleistungen öffentlich anbietet.

## **Abschnitt 2**

### **Förderung von Gleichbehandlung**

#### **§ 5 Verpflichtung von Behörden zur Förderung von Gleichbehandlung**

Behörden haben die Verwirklichung von Gleichbehandlung bei ihrer Tätigkeit zu beurteilen und die Maßnahmen zu ergreifen, die zur Verwirklichung von Gleichbehandlung erforderlich sind. Die Förderungsmaßnahmen müssen in Ansehung von Tätigkeitsumfeld, Ressourcen und den sonstigen Verhältnissen der Behörden effektiv, zweckmäßig und angemessen sein.

Die Behörden müssen über einen Plan der erforderlichen Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung verfügen. Die Verpflichtung zur Erstellung eines Plans betrifft weder die Evangelisch-lutherische Kirche, die Orthodoxe Kirche noch einen öffentliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmenden privaten Akteur, bei dem regelmäßig weniger als 30 Personen beschäftigt sind.

#### **§ 6 Verpflichtung von Bildungsträgern zur Förderung von Gleichbehandlung**

Bildungsträger und die von ihnen unterhaltenen Ausbildungseinrichtungen haben die Verwirklichung von Gleichbehandlung bei ihrer Tätigkeit zu beurteilen und die Maßnahmen zu ergreifen, die zur Verwirklichung von Gleichbehandlung erforderlich sind. Die Förderungsmaßnahmen müssen in Ansehung von Tätigkeitsumfeld, Ressourcen und den sonstigen Verhältnissen der Ausbildungseinrichtungen effektiv, zweckmäßig und angemessen sein.

Der Bildungsträger muss dafür Sorge tragen, dass die Ausbildungseinrichtung über einen Plan der erforderlichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung verfügt.

Der Bildungsträger und die von ihm unterhaltene Ausbildungseinrichtung müssen den Studierenden und deren Erziehungsberechtigten hinsichtlich der Förderungsmaßnahmen Gehör einräumen.

#### **§ 7 Verpflichtung von Arbeitgebern zur Förderung von Gleichbehandlung**

Arbeitgeber haben die Verwirklichung von Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu beurteilen und unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Arbeitsplatzes das Arbeitsumfeld und die Verfahrensweisen zu entwickeln, die bei der Einstellung von Personal und bei Entscheidungen, die das Personal betreffen, angewandt werden. Die Förderungsmaßnahmen müssen in Ansehung von Tätigkeitsumfeld, Ressourcen und den sonstigen Verhältnissen effektiv, zweckmäßig und angemessen sein.

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens 30 Personen beschäftigen, müssen über einen Plan der erforderlichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung verfügen. Die Förderungsmaßnahmen und ihre Wirksamkeit sind mit dem Personal und dessen Vertretern zu behandeln.

Ein Arbeitnehmervertreter, der aufgrund eines Tarifvertrags oder eines Beamtenarbeitsvertrags gewählt worden ist oder, wenn ein solcher Arbeitnehmervertreter nicht gewählt wurde, ein Belegschaftsvertreter im Sinne des Arbeitsvertragsgesetzes beziehungsweise ein sonstiger Vertreter des Personals, der an der Planung von Gleichbehandlungsmaßnahmen beteiligt ist, haben auf Anfrage Anspruch auf Auskunft, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Förderung von Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ergriffen hat. Dasselbe Recht steht auch einem Arbeitsschutzbeauftragten zu.

### **Abschnitt 3**

## **Verbot von Diskriminierung und Gegenmaßnahmen**

### **§ 8 Verbot von Diskriminierung**

Niemand darf aufgrund von Alter, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Sprache, Religion, Weltanschauung, Meinung, politischer Tätigkeit, gewerkschaftlicher Tätigkeit, Familienverhältnissen, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder wegen eines sonstigen mit der Person in Verbindung stehenden Grundes diskriminiert werden. Eine Diskriminierung ist unabhängig davon verboten, ob sie auf einer die Person selbst oder auf einer eine andere Person betreffenden Tatsache oder Annahme beruht.

Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes sind neben unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung auch Belästigungen, Verweigerung angemessener Anpassungen sowie die Anleitung oder der Befehl jemanden zu diskriminieren.

### **§ 9 Positive Sonderbehandlung**

Eine angemessene besondere Behandlung, deren Zweck in der Förderung tatsächlicher Gleichbehandlung oder in der Verhinderung oder Beseitigung von Nachteilen besteht, die sich aus einer Diskriminierung ergeben, stellt keine Diskriminierung dar.

### **§ 10 Unmittelbare Diskriminierung**

Eine Diskriminierung ist unmittelbar, wenn jemand aufgrund von Umständen, die mit seiner Person in Verbindung stehen, unvorteilhafter behandelt wird, als ein anderer in vergleichbarer Situation behandelt wurde, behandelt wird oder behandelt würde.

### **§ 11 Rechtfertigungsgründe für unterschiedliche Behandlung**

Eine unterschiedliche Behandlung stellt keine Diskriminierung dar, falls die Behandlung auf einem Gesetz beruht und im Übrigen einen billigen Zweck verfolgt und die Mittel zur Erreichung dieses Zweckes angemessen sind.

Eine unterschiedliche Behandlung ist jedoch auch in dem Falle, dass es keine Bestimmungen über Rechtfertigungsgründe gibt, zulässig, wenn die Behandlung in Hinblick auf Grund- und Menschenrechte einen billigen Zweck verfolgt und die Mittel zur Erreichung dieses Zweckes angemessen sind. Diese Vorschrift findet jedoch keine Anwendung in Fragen der:

- 1) Ausübung öffentlicher Gewalt oder Wahrnehmung öffentlicher Verwaltungsaufgaben;
- 2) Voraussetzungen für die Ausübung eines selbständigen Berufs oder Gewerbes oder der Unterstützung einer Gewerbetätigkeit;
- 3) Erlangung einer Ausbildung einschließlich einer Fachausbildung oder Umschulung oder der Erteilung von Berufsberatung;
- 4) Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder in einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf haben, beziehungsweise in Fragen der Vorteile, die von derartigen Organisationen gewährt werden;
- 5) Sonderbehandlung aufgrund ethnischer Herkunft.

## **§ 12 Rechtfertigungsgründe für unterschiedliche Behandlung bei Berufstätigkeit und Einstellungen**

Unterschiedliche Behandlungen in einem Arbeitsverhältnis, einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und bei Berufspraktika und anderen vergleichbaren Tätigkeiten sowie bei Einstellungen in Arbeits- oder Dienstverhältnisse sind gerechtfertigt, wenn die Behandlung auf tatsächlichen und entscheidenden Anforderungen an die Art und Ausführung von Arbeitsaufgaben beruht und die Behandlung angemessen für die Erreichung eines gerechtfertigten Ziels ist.

Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters oder Wohnorts ist außerdem gerechtfertigt, wenn die Behandlung ein objektiv und sachgerecht begründetes Ziel hat, das sich auf die Beschäftigungspolitik oder den Arbeitsmarkt bezieht, oder wenn die unterschiedliche Behandlung auf Altersgrenzen beruht, die nach dem Gesetz eine Voraussetzung für die Erlangung von Renten- oder Arbeitsunfähigkeitsvorteilen darstellen.

## **§ 13 Mittelbare Diskriminierung**

Eine Diskriminierung ist mittelbar, wenn scheinbar gleichbehandelnde Regelungen, Kriterien oder Praktiken jemanden aufgrund eines mit seiner Person in Verbindung stehenden Grundes in eine unvorteilhaftere Position als andere bringt, es sei denn, die Regelungen, Kriterien oder Praktiken verfolgen einen billigen Zweck und die zur Erreichung dieses Zwecks eingesetzten Mittel sind sachgerecht und erforderlich.

## **§ 13 Belästigung**

Ein Verhalten, das die menschliche Würde eines anderen absichtlich oder tatsächlich verletzt, stellt eine Belästigung dar, wenn das verletzende Verhalten mit einem der in § 8 Absatz 1 genannten Gründe in Verbindung steht und durch das Verhalten aus dem genannten Grunde eine die Person herabsetzende oder demütigende beziehungsweise sie bedrohende, feindselige oder aggressive Stimmung erzeugt wird.

Das Verhalten eines Arbeitgebers ist als Diskriminierung anzusehen, wenn dieser, nachdem er Kenntnis davon erlangt hat, dass ein Arbeitnehmer bei seiner Arbeit einer Belästigung im Sinne von Absatz 1 ausgesetzt ist, es unterlässt, die ihm zu Gebote stehenden Maßnahmen zur Beseitigung der Belästigung zu ergreifen.

## **§ 15 Angemessene Anpassungen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung**

Behörden, Bildungsträger, Arbeitgeber sowie Anbieter von Waren oder Dienstleistungen müssen die sachgerechten und in der jeweiligen Situation erforderlichen angemessenen Maßnahmen treffen, um zu ermöglichen, dass Personen mit Behinderung in derselben Weise wie andere Personen ihre Angelegenheiten bei den Behörden regeln sowie Ausbildung, Arbeit und öffentlich angebotene Waren und Dienstleistungen erlangen, ihre Arbeitsaufgaben bewältigen und in ihrer Berufslaufbahn voranschreiten können.

Bei Beurteilung der Angemessenheit von Anpassungen werden zusätzlich zu den Bedürfnissen der Person mit Behinderung Größe, finanzielle Lage, Art und Umfang der Tätigkeit des in Absatz 1 genannten Akteurs sowie die geschätzten Kosten der Anpassungen und die für die Anpassungen erhältlichen Unterstützungsleistungen berücksichtigt.

Ein Arbeitgeber muss auf Antrag einer Person mit Behinderung, die der Auffassung ist, dass sie wegen Verweigerung angemessener Anpassungen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz oder ein Amt beziehungsweise in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis diskriminiert wurde, unverzüglich eine schriftliche Erklärung über die Gründe für sein Vorgehen erteilen.

## **§ 16 Verbot von Gegenmaßnahmen**

Niemand darf benachteiligt oder negativen Konsequenzen unterworfen werden, weil er die in diesem Gesetz geregelten Rechte oder Verpflichtungen geltend gemacht, sich an der Aufklärung eines eine Diskriminierung betreffenden Vorgangs beteiligt oder andere Maßnahmen ergriffen hat, um Gleichbehandlung sicherzustellen.

## **§ 17 Verbot diskriminierender Arbeitsplatzanzeigen**

Ein Arbeitgeber darf bei Anzeige offener Arbeitsstellen, Ämter oder Aufgaben nicht ungerechtfertigt von den Bewerbern in diesem Gesetz genannte, mit der Person in Verbindung stehende Eigenschaften oder Umstände voraussetzen.

## **Abschnitt 4**

### **Überwachung**

## **§ 18 Überwachende Behörden**

Die Einhaltung dieses Gesetzes wird vom Antidiskriminierungsbeauftragten, vom Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss sowie den Arbeitsschutzbehörden überwacht.

Auf das Parlament und die Organe des Parlaments finden die Vorschriften dieses Gesetzes zur Überwachung nur dann Anwendung, wenn es sich um eine Tätigkeit des Parlaments oder eines seiner Organe als Behörde oder Arbeitgeber handelt.

Die Vorschriften dieses Gesetzes zur Überwachung finden keine Anwendung auf die Tätigkeiten des Präsidenten der Republik, der Kabinettsitzungen, der Gerichte und anderer Rechtssprechungsorgane, des Justizkanzlers des Staatsrates und des Bürgerbeauftragten des Parlaments.

### **§ 19 Aufgaben und Zuständigkeit des Antidiskriminierungsbeauftragten**

Der Antidiskriminierungsbeauftragte kann im Anwendungsbereich dieses Gesetzes:

- 1) Personen, die Opfer einer Diskriminierung wurden, bei der Untersuchung ihrer Diskriminierungsbeschwerden unterstützen;
- 2) bei der Planung von Förderungsmaßnahmen im Sinne der §§ 5 bis 7 Unterstützung geben;
- 3) allgemeine Empfehlungen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichbehandlung aussprechen;
- 4) Maßnahmen für das Zustandebringen eines Vergleichs in Angelegenheiten, die die Einhaltung dieses Gesetzes betreffen, ergreifen.

Der Beauftragte kann im Einzelfall eine begründete Stellungnahme zur Vorbeugung gegen eine gegen dieses Gesetz verstoßende Verfahrensweise beziehungsweise zur Beseitigung der Fortsetzung oder Verhinderung einer Wiederholung einer derartigen Verfahrensweise abgeben, sofern es sich nicht um eine Angelegenheit handelt, die in die Überwachungszuständigkeit einer Arbeitsschutzbehörde fällt oder um die Auslegung eines Tarif- oder Beamtentarifvertrags.

Weitere Aufgaben des Beauftragten in Verbindung mit der Förderung von Gleichbehandlung und Vorbeugung gegen Diskriminierung sind im Gesetz über den Antidiskriminierungsbeauftragten (1326/2014) geregelt.

### **§ 20 Aufgaben und Zuständigkeit des Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschusses**

Der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss bekräftigt in Angelegenheiten, die eine Diskriminierung oder Gegenmaßnahmen betreffen, einen Vergleich zwischen den Parteien, sofern der Vergleich nicht gegen das Gesetz verstößt, offensichtlich unbillig ist oder die Rechte eines Unbeteiligten verletzt. Ein Vergleich, den der Ausschuss bekräftigt hat, wird wie ein rechtskräftiges Urteil vollstreckt.

Der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss kann auf Antrag eines Gerichts, des Antidiskriminierungsbeauftragten oder einer sonstigen Behörde beziehungsweise einer Gleichbehandlung fördernden Vereinigung eine Stellungnahme in einer Angelegenheit, die in Hinblick auf die Auslegung dieses Gesetzes von Bedeutung ist, abgeben, sofern die Angelegenheit nicht in die Zuständigkeit einer Arbeitsschutzbehörde fällt oder die Auslegung eines Tarif- oder Beamtentarifvertrags betrifft. Das Recht einer Arbeitsschutzbehörde, vom Ausschuss eine Stellungnahme einzuholen, ist in § 22 geregelt.

Der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss kann in Angelegenheiten, die nicht gemäß § 22 in die Zuständigkeit einer Arbeitsschutzbehörde fallen, einer Partei die Fortsetzung oder Wiederholung von Diskriminierungen oder Gegenmaßnahmen untersagen oder ihr aufgeben, binnen angemessener Frist

Maßnahmen zur Erfüllung der in diesem Gesetz geregelten Verpflichtungen zu ergreifen. Der Ausschuss kann die von ihm erlassenen Verbote und Anordnungen mit der Androhung einer Geldbuße verbinden.

## **§ 21 Befassung des Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschusses mit einem Vorgang**

Beim Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss können die Parteien eines Vergleichs gemeinsam oder der Antidiskriminierungsbeauftragte mit Zustimmung der Parteien die Bekräftigung eines Vergleichs in einer Angelegenheit beantragen, die ein Vorgehen betrifft, das gegen das Verbot von Diskriminierung oder Gegenmaßnahmen verstößt.

Wer der Auffassung ist, diskriminiert worden oder Gegenmaßnahmen ausgesetzt gewesen zu sein, kann den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss mit der die Diskriminierung oder die Gegenmaßnahmen betreffenden Angelegenheit zwecks der in § 20 Absatz 3 geregelten Maßnahmen befassen. Mit einer derartigen Angelegenheit kann mit Zustimmung der vorstehend genannten Partei der Ausschuss auch durch den Antidiskriminierungsbeauftragten oder durch eine Gleichbehandlung fördernde Vereinigung befasst werden.

Der Antidiskriminierungsbeauftragte kann den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss mit einer Angelegenheit, die eine Unterlassung der in §§ 5 und 6 geregelten Planungsverpflichtungen betrifft, zwecks der in § 20 Absatz 3 geregelten Maßnahmen befassen.

Die Behandlung einer Angelegenheit vor dem Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss ist im Gesetz über den Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss (1327/2014) geregelt.

## **§ 22 Aufgaben und Zuständigkeit der Arbeitsschutzbehörden**

Die Arbeitsschutzbehörden überwachen nach Maßgabe der Vorschriften dieses Gesetzes sowie des Gesetzes über die Überwachung des Arbeitsschutzes und die Arbeitsschutzzusammenarbeit am Arbeitsplatz (44/2006) die Einhaltung dieses Gesetzes in Arbeitsverhältnissen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen beziehungsweise bei Arbeitspraktika und sonstigen vergleichbaren Tätigkeiten am Arbeitsplatz sowie bei Einstellungen.

Die Arbeitsschutzbehörde ergreift diejenigen im Gesetz über die Überwachung des Arbeitsschutzes und die Arbeitsschutzzusammenarbeit am Arbeitsplatz geregelten Maßnahmen, zu denen ihr im Einzelfall die gestellte Diskriminierungsbeschwerde Anlass gibt und unterrichtet den Beschwerdeführer über die Aufgabe des Antidiskriminierungsbeauftragten, denen Unterstützung zu gewähren, die Opfer einer Diskriminierung geworden sind.

Die Arbeitsschutzbehörde kann vom Antidiskriminierungsbeauftragten oder vom Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsausschuss eine Stellungnahme zu Auslegung und Anwendung dieses Gesetzes einholen.

## **Abschnitt 5**

### **Rechtsschutz und Sanktionen**

#### **§ 23 Entschädigung**

Wer einer Diskriminierung oder Gegenmaßnahmen ausgesetzt war, hat gegenüber der Behörde, dem Arbeitgeber oder Bildungsträger beziehungsweise dem Anbieter von Waren oder Dienstleistungen, durch die er unter Verstoß gegen das Gesetz diskriminiert oder Gegenmaßnahmen ausgesetzt wurde, Anspruch auf eine Entschädigung.

Die Erlangung einer Entschädigung steht nicht der Gewährung einer Ersatzleistung nach dem Schadensersatzgesetz (412/1974) oder einem anderen Gesetz entgegen.

#### **§ 24 Betrag der Entschädigung**

Die Entschädigung muss in einem gerechten Verhältnis zur Schwere der Tat stehen. Die Schwere der Tat wird unter Berücksichtigung von Art, Ausmaß und Dauer der Zuwiderhandlung beurteilt.

Bei Bemessung der Entschädigung ist eine möglicherweise für dieselbe Tat aufgrund eines anderen Gesetzes wegen Verletzung der Person durch Urteil zuerkannte oder zur Zahlung angeordnete Ersatzleistung zu berücksichtigen.

Die Entschädigung kann ermäßigt werden oder ihre Anordnung kann unterbleiben, wenn sie insbesondere unter Berücksichtigung der Bemühungen desjenigen, der dem Verbot zuwidergehandelt hat, die Auswirkungen seines Vorgehens zu verhindern oder zu beseitigen beziehungsweise unter Berücksichtigung seiner finanziellen Verhältnisse unangemessen wäre.

#### **§ 25 Diskriminierende Klauseln**

Vertragsklauseln, die gegen das Verbot von Diskriminierung und Gegenmaßnahmen verstoßen sowie Bestimmungen in der Satzung eines Unternehmens, Vereins oder einer Stiftung, die gegen das Verbot von Diskriminierung und Gegenmaßnahmen verstoßen, sind nichtig.

Ein Gericht kann einen Vertrag abändern oder für hinfällig erklären, wenn eine Vertragsklausel im Sinne des Absatzes 1 so beschaffen ist, dass der im Übrigen unveränderte Fortbestand des Vertrages infolge der Nichtberücksichtigung der Klausel unbillig wäre.

#### **§ 26 Entschädigung oder diskriminierende Klauseln betreffende Forderung**

Eine Entschädigung oder die Feststellung der Nichtigkeit diskriminierender Klauseln kann vor dem Amtsgericht jedermann beantragen, der der Auffassung ist, diskriminiert worden oder Gegenmaßnahmen ausgesetzt gewesen zu sein.

Eine Entschädigung oder die Feststellung der Nichtigkeit diskriminierender Klauseln muss innerhalb von zwei Jahren ab dem Vorgehen verlangt werden, das gegen das Verbot von Diskriminierung und Gegenmaßnahmen verstößt. Im Falle von Einstellungen ist die Forderung jedoch innerhalb eines Jahres ab dem Zeitpunkt geltend zu machen, in dem der diskriminierte Bewerber Kenntnis von der Entscheidung über die Auswahl erlangt hat.



## Abschnitt 6

### Besondere Vorschriften

#### § 27 Anhörung des Antidiskriminierungsbeauftragten

Gerichte sollen bei einer Rechtssache, die sie behandeln und die die Anwendung dieses Gesetzes betrifft, dem Antidiskriminierungsbeauftragten insoweit die Möglichkeit rechtlichen Gehörs einräumen, als die Rechtssache in seine Zuständigkeit fällt. Staatsanwälte haben vor Erhebung der Anklage wegen einer Straftat im Sinne von § 11 des 11. Abschnitts des Strafgesetzes dem Beauftragten die Möglichkeit rechtlichen Gehörs einzuräumen.

#### § 28 Beweislast

Wenn eine Rechtssache, die eine Diskriminierung oder Gegenmaßnahme betrifft, vor Gericht oder von einer anderen Behörde behandelt wird, muss derjenige, der die Sache anhängig macht, die Umstände darlegen, auf denen seine Forderungen beruhen. Wenn bei Behandlung der Rechtssache aufgrund der erfolgten Darlegungen angenommen werden kann, dass das Verbot von Diskriminierung und Gegenmaßnahmen verletzt wurde, muss die Gegenseite zur Widerlegung dieser Vermutung nachweisen, dass das Verbot nicht verletzt worden ist. Die Regelung in diesem Paragrafen findet bei Verhandlungen von Strafsachen keine Anwendung.

#### § 29 Inkrafttreten

Vorschriften über das Inkrafttreten dieses Gesetzes ergehen gesondert durch Gesetz.

*\*Dieses Gesetz gilt gemäß dem Gesetz 1347/2014 ab 1.1.2015*

---

## Inkrafttreten und Anwendung von Änderungsgesetzen

### Änderungsgesetz 29.6.2021/643

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2021 in Kraft.

---

#### Huomautus

*Tekijänoikeudet näillä sivuilla esitettyyn käännökseen kuuluvat Joachim Reimersille. Kaikki oikeudet pidätetään. Pyrin varmistamaan tietojen paikkansapitävyyden niin hyvin kuin mahdollista mutta en takaa, että esitetty tieto on virheetöntä, täydellistä tai ajantasaista. Sivuilta löytyvät tiedot eivät ole oikeudellisia tai muitakaan neuvoja. En vastaa toimenpiteistä, joihin on ryhdytty tai jätetty ryhtymättä näiden sivujen tietojen nojalla.*

#### Hinweis

*Die Urheberrechte an der vorstehenden Übersetzung stehen Joachim Reimers zu. Alle Rechte vorbehalten. Trotz größtmöglicher Sorgfalt wird keine Haftung für Fehler, Unvollständigkeit oder mangelnde Aktualität übernommen. Die Angaben auf diesen Seiten stellen weder eine rechtliche Beratung noch eine Beratung sonstiger Art dar. Es wird keine Haftung für Handlungen oder Unterlassungen übernommen, die auf Grund des Inhalts dieser Seiten erfolgen.*