



An das

**Amt der Burgenländischen Landesregierung
Landesamtsdirektion - Verfassungsdienst
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt**

per Email: post.vd@bgld.gv.at

**Betrifft: Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Burgenländische
Antidiskriminierungsgesetz geändert wird**

Wien, am 25. September 2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Teilnahme an der Begutachtung des Entwurfs, mit dem das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz geändert wird.

Der *Klagsverband* erlaubt sich dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Angleichung an das B-GIBG

Der *Klagsverband* begrüßt die Bemühungen um eine möglichst weitgehende Harmonisierung der Bestimmungen des Burgenländischen Landesrechts mit dem Bundesrecht und dem Recht anderer Bundesländer. Gerade in einer so zersplitterten und schwer zugänglichen Rechtsmaterie wird damit zumindest ein Minimum an Einheitlichkeit hergestellt.

2. Einrichtungen einer Antidiskriminierungskommission

In vielen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen ist es üblich, für den Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts weitergehende Organe einzurichten als für die anderen Diskriminierungsgründe. Diskriminierung stellt immer eine starke persönliche Beeinträchtigung dar, die im Einzelfall zu beurteilen ist. Es ist aber keineswegs so, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts grundsätzlich stärkere Auswirkungen auf die betroffene Person haben. Deshalb ist es wohl sachlich nicht gerechtfertigt für Betroffene einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung weniger Organe einzurichten als für Betroffene einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.



Der *Klagsverband* begrüßt mit diesem Hintergrund die Einrichtung einer Antidiskriminierungskommission für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Es ist ein wichtiger Schritt, das bestehende Ungleichgewicht der Rechtsschutzmöglichkeiten zu beseitigen. Leider ist die Zuständigkeit der Antidiskriminierungskommission auf Diskriminierungen im Rahmen von Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband beschränkt.

Es wird daher angeregt zu prüfen, ob durch diese Regelung Gleiches ungleich behandelt wird und eine Verletzung des Art 7 B-VG vorliegt und die Zuständigkeit der Antidiskriminierungskommission auch auf das 3. Hauptstück (Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen) des Bgld. ADG zu erweitern.

Insbesondere wird angeregt, die für LandeslehrerInnen mit Behinderungen an öffentlichen Pflichtschulen vorgesehene **Schlichtungsmöglichkeit auf Menschen, die von Diskriminierung aufgrund der sonstigen Gründe betroffen sind, auszudehnen.**

3. Berücksichtigung neuester EuGH-Judikatur

Der EuGH hat in jüngster Zeit zwei Urteile veröffentlicht, die weit reichende Auswirkungen auf das österreichische Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht haben. Es handelt sich dabei um die Urteile in der Sache *Coleman*, Rs C-303/06, und *Feryn*, Rs C-54/07.

3.1. Coleman, Rs C-303/06

Im *Coleman*-Urteil stellte der EuGH klar, dass das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 2000/78/EG auch Angehörige umfasst. Aus diesem Urteil, in dem es konkret um die Mutter eines behinderten Kindes ging, ist aufgrund der gleich lautenden Bestimmungen in allen einschlägigen Richtlinien (RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2004/113/EG, RL 2006/54/EG) ein allgemeiner Angehörigenschutz abzuleiten.

Das bedeutet, dass Diskriminierungen auch dann verboten sind und die entsprechenden Rechtsfolgen auslösen, wenn jemand diskriminiert wird, weil bei einer Person, mit der er/sie in Verbindung steht oder gebracht wird, ein geschütztes Merkmal vorliegt. Im konkreten Fall handelt es sich um eine Mutter – das Urteil lässt offen, wie weit die Angehörigeneigenschaft ausgelegt werden soll.

Aus der Argumentation der Randziffern 33 bis 56 des Urteils lässt sich ablesen, dass die Richtlinien einen umfassenden Diskriminierungsschutz bieten sollen, der nicht auf Personen beschränkt ist, die ein bestimmtes Merkmal besitzen. Auch wenn das Urteil im Anlassfall stets von der Mutter spricht, gibt es keinen Grund zu zweifeln, dass Diskriminierungen wegen aller sieben Diskriminierungsgründe verpönt werden sollen.

Daher ist das Diskriminierungsverbot auf alle Menschen auszudehnen, die aufgrund der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion



oder Weltanschauung oder des Alters benachteiligt werden – egal ob sie das entsprechende Merkmal selbst besitzen oder nicht.

Es gibt viele Fälle, in denen auch Personen, die selbst ein bestimmtes Merkmal nicht besitzen, von Benachteiligung betroffen sein können:

- Mehrere Personen unterschiedlicher Herkunft werden aufgrund der Hautfarbe von einem Menschen dieser Gruppe belästigt.
- Ein schwuler Mitarbeiter wird belästigt. Diese Belästigung wird auf alle ausgedehnt, die sich während der Arbeitszeit mit ihm unterhalten.
- Eine Frau will mit einer Freundin, die im Rollstuhl sitzt, ein Amtszimmer betreten. Die Tür wird ihnen aber – unter offensichtlichen Hinweisen auf den Rollstuhl - nicht geöffnet.

Nur ein weiter Angehörigenschutz kann solche Stigmatisierung und Ausgrenzung beenden. Der deutsche Begriff „Angehörigenschutz“ ist somit nicht auf Angehörige im Sinne des Familienrechts zu beschränken. Der englische Ausdruck „protection from discrimination by association“ ist treffender.

Es sollte daher unmissverständlich zum Ausdruck gebracht werden, dass nicht nur TrägerInnen eines geschützten Merkmals, sondern **alle Menschen, die wegen einem der Diskriminierungsgründe benachteiligt werden, vor Diskriminierung geschützt sind.** Diskriminierungen sollten daher dieselben Sanktionen nach sich ziehen.

3.2. Feryn, Rs C-54/07

In der Rechtssache *Feryn* entschied der EuGH, dass auch öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers, keine Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen, eine Diskriminierung im Sinne der RL 2000/43/EG darstellen. Auch ohne ein identifizierbares Opfer müssen die Sanktionen, die an eine solche Diskriminierung geknüpft sind, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. **Daher regt der Klagsverband an zu prüfen, ob das Dienstrecht ausreichende Sanktionen bereitstellt und allenfalls ergänzende Sanktionen einzuführen.**

4. Klarstellung bei der Auflösung von Dienstverhältnissen

Die sprachliche Klarstellung im § 18 aus Anlass mehrerer Entscheidungen des OGH wird ausdrücklich begrüßt. Die Möglichkeit zur Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen und zur vorzeitigen Auflösung während der Probezeit darf nicht Diskriminierung aus verpönten Gründen legitimieren.

5. Terminologie „sexuelle Ausrichtung“

Obwohl Art 13 EG-Vertrag und die auf diesem fußende RL 2000/78/EG von „sexueller Ausrichtung“ sprechen, plädiert der *Klagsverband*, ihn durch den Begriff „sexuelle Orientierung“ zu ersetzen, die sich auch im österreichischen Recht weitgehend durchgesetzt hat. Diese ist auch die Bezeichnung, die in der Lesben- und Schwulenbewegung sowie im



wissenschaftlichen Diskurs gebräuchlich ist¹. „Sexuelle Orientierung“ wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. „Sexuelle Ausrichtung“ könnte dagegen – ähnlich wie „sexuelle Neigungen“ oder „sexuelle Präferenzen“ - als Bezeichnung für alle möglichen sexuellen Spielarten missverstanden werden.

Im Sinne der Einheitlichkeit der Gesetzesbegriffe und zur Verhinderung von Missverständnissen wird **angeregt, den Begriff „sexuelle Ausrichtung“ in § 2 durch „sexuelle Orientierung“ zu ersetzen.**

6. Definition des Begriffes „Behinderung“

Ausdrücklich begrüßt wird die Aufnahme einer Definition für den Begriff der „Behinderung“ in § 3 Abs. 4. Die wörtliche Übernahme der Begriffsbestimmung aus dem Bundesbehindertengleichstellungsgesetz trägt dabei zur Harmonisierung und Vereinheitlichung des Diskriminierungsrechts bei.

7. Sonderbestimmungen für den Diskriminierungsgrund der Behinderung

Für den Diskriminierungsgrund der Behinderung ist eine Bestimmung zum Abbau von Barrieren im Bauten-, Verkehrs- und Medienbereich nötig, da Diskriminierungen in diesem Bereich oft in Form von Barrieren bestehen.

In Anlehnung an § 6 und § 19 Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005, sollten konkrete Regeln zum Abbau von Barrieren, zur Unverhältnismäßigkeit der Belastungen, die daraus entstehen, und Übergangsfristen formuliert werden. Dabei sollten die Übergangsfristen aber im Interesse der betroffenen Menschen möglichst verkürzt werden!

Der Zugang zu Dienstleistungen betrifft häufig den Zugang zu Informationen, der für gehörlose Menschen immer noch mit Barrieren verbunden ist. In Einklang mit Artikel 9 (Barrierefreiheit) und 21 (Recht der freien Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen) der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist von öffentlicher Seite dafür zu sorgen, dass gehörlose Menschen bei Behördenwegen eine/n Gebärdensprachdolmetscher/in zur Verfügung gestellt bekommen und die Kosten dafür zur Gänze vom Land Burgenland getragen werden. Dies soll auch für Personen unter 15 Jahren und PensionistInnen gelten und ausdrücklich im Gesetz fixiert werden.

Der *Klagsverband* regt mit diesem Hintergrund an, den Rechtsanspruch und die Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetschung ausdrücklich im Burgenländischen ADG zu regeln und konkrete Bestimmungen anzufügen, die

- **Barrieren als mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung definieren,**

¹ Im einschlägigen Standardwerk Ernest Bornemann, Lexikon der Liebe – Materialien zur Sexualwissenschaft (Ullstein Verlag 1978) findet sich „sexuelle Orientierung“, nicht aber „sexuelle Ausrichtung“.



- **einen klaren Zeitplan für die Beseitigung von Barrieren vorsehen und die Zumutbarkeit der Beseitigung von Barrieren regeln und**
- **die Verwendung und barrierefreie Kommunikation mittels eines/einer Gebärdensprachdolmers/in beim Kontakt mit Ämtern regelt,**
- **die Kostenübernahme für den/die Gebärdensprachdolmetscher/in durch das Land Burgenland klarstellt.**

8. Klarstellung, dass bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist

Den Erläuternden Bemerkungen zu § 19a ist zu entnehmen, dass diese Bestimmung – ähnlich wie in § 7j BEinstG - sicherstellen soll, dass

- bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung in einer Gesamtbetrachtung Bedacht zu nehmen ist und
- bei getrennten Sachverhalten getrennte Ansprüche bestehen sollen.

Diesem Ansatz ist zuzustimmen, doch sollte der gesamte § 7j BEinstG übernommen werden, der bei der Bemessung des Schadenersatzes vorschreibt, **auch auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.**

9. Änderung der Definition der „sexuellen“ Belästigung

Die Änderung der Definition der „sexuellen“ Belästigung dahingehend, dass nunmehr auch Verhaltensweisen den Tatbestand der Diskriminierung erfüllen, die eine Belästigung lediglich bezwecken bzw. beabsichtigen, ist begrüßenswert. Wichtig ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass das persönliche Empfinden der betroffenen Person der primäre Maßstab für das Vorliegen sexueller Diskriminierung bleibt.

10. Öffentlichkeitsarbeit

Viele Anfragen belegen, dass das Wissen um das Diskriminierungsverbot wegen der „neuen“ Gründe (ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung) sehr gering ist. Um diese Rechte bekannt zu machen sollten die Rechte und die Beratungsstellen, insbesondere die/der *Antidiskriminierungsbeauftragte* sowie die *Antidiskriminierungskommission*, öffentlichkeitswirksam präsentiert werden. Nur so kann die angestrebte Unterstützung von betroffenen Personen auch gewährleistet werden.

Der *Klagsverband* hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zu Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit im Burgenland zu leisten!



KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOPIERN

Luftbadgasse 14-16, A- 1060 Wien

W: www.klagsverband.at

M: info@klagsverband.at

T: +43-1-961 05 85-24

Mit freundlichen Grüßen,

Mag.^a Andrea Ludwig

Dateiname: stel-bgl_adg_09
Verzeichnis: C:\Dokumente und Einstellungen\Andrea Ludwig\Eigene
Dateien\Eigene Unterlagen\Sonstige
Vorlage: C:\Dokumente und Einstellungen\Andrea
Ludwig\Anwendungsdaten\Microsoft\Vorlagen\Normal.dot
Titel:
Thema:
Autor: Klagsverband
Stichwörter:
Kommentar:
Erstelldatum: 16.11.2006 1:37
Änderung Nummer: 146
Letztes Speicherdatum: 25.09.2009 10:26
Zuletzt gespeichert von: Andrea Ludwig
Letztes Druckdatum: 25.09.2009 10:30
Nach letztem vollständigen Druck
Anzahl Seiten: 6
Anzahl Wörter: 1.667 (ca.)
Anzahl Zeichen: 10.509 (ca.)