



An das  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Abteilung Kollektives Arbeitsrecht  
Stubenring 1  
1010 Wien

per Email: VII8@bmask.gv.at und begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, am 20. September 2012

**Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden**

1. Allgemeine Anmerkungen .....	1
2. Anmerkungen zu Änderungen des GIBG .....	4
3. Anmerkungen zu Änderungen des GBK-/GAW-G .....	15
4. Anmerkungen zu Änderungen des BEinstG .....	16
5. Anmerkungen zu Änderungen des BGStG .....	18

Der Klagsverband dankt für die Möglichkeit zur Teilnahme am Begutachtungsverfahren zum oben genannten Entwurf und möchte wie folgt Stellung nehmen:

## **1. Allgemeine Anmerkungen**

### **1.1 Empfehlungen von internationalen Menschenrechtsinstitutionen und von ExpertInnen ernst nehmen**

In den letzten Jahren haben sich mehrere internationale Menschenrechtsinstitutionen und ExpertInnen mit dem österreichischen Gleichstellungsrecht beschäftigt und einen einheitlichen Diskriminierungsschutz, einen verbesserten Zugang zum Recht und eine Verbesserung der Stellung von Gleichbehandlungsstellen empfohlen.



Exemplarisch seien genannt

- der **Bericht des Menschenrechtskommissars des Europarats vom 11. September 2012**<sup>1</sup>, der auf Seite 2 feststellt: „The legal and institutional framework against discrimination is characterised by considerable fragmentation and the Commissioner calls on the Austrian authorities to keep it closely under review. Affording the same level of protection across the different grounds of discrimination should be a priority. An effort towards harmonisation and streamlining would also be highly desirable with respect to the many institutions involved in the implementation of anti-discrimination and equality legislation in Austria.“,
- die - von Österreich angenommenen - **Empfehlungen** des Menschenrechtsausschusses der UNO<sup>2</sup> im Rahmen des **UPR**, der „die Harmonisierung aller Antidiskriminierungsgesetze zur Sicherstellung des gleichen Schutzes gegen jegliche Form von Diskriminierung“ (93.35), das „Vorantreiben des Vorschlags zur Abänderung des Gleichbehandlungsgesetzes, um die bestehenden Rechtsvorschriften zu harmonisieren, insbesondere hinsichtlich des gleichen Schutzes gegen jegliche Form von Diskriminierung“ (93.38) und „die Gewährung gleichen Schutzes gegen alle Formen der Diskriminierung, einschließlich auf Grund von Alter, Religion, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität“ (93.44) fordert und
- die Empfehlungen im Rahmen der **Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts**, die auf eine Ausweitung der Verbandsklage, Erweiterung der Rechtsfolgen auf Beseitigung von Barrieren, die Einführung eines Erfüllungs- und Unterlassungsanspruchs sowie eine Verbesserung der Verfahren gerichtet sind.

## 1.2 Vollständiges Levelling Up

Das österreichische Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht ist durch eine massive Hierarchisierung geprägt. Diese ist gekennzeichnet durch

- die Aufteilung auf etwa 50 Bundes- und Landesgesetze,
- unterschiedliche Anwendungsbereiche des Diskriminierungsschutzes für unterschiedliche Gründe,
- öffentliche Gleichbehandlungsstellen, die jeweils nur für die Beratung im Rahmen eines oder weniger Gesetze zuständig sind,
- unterschiedliche Rechtsfolgen und
- viele Folgeprobleme z.B. bei der Abgrenzung.

Der Klagsverband macht in vielen Gesprächen mit von Diskriminierung betroffenen Personen, aber auch BeraterInnen und AnwältInnen die Erfahrung, dass das Gleichstellungs-

<sup>1</sup> <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2137336&SecMode=1&DocId=1919120&Usage=2> (19.09.2012)

<sup>2</sup> [http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user\\_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik\\_Zentrale/Menschenrechte/Stellungnahme\\_UPR\\_Empfehlungen.pdf](http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik_Zentrale/Menschenrechte/Stellungnahme_UPR_Empfehlungen.pdf) (19.09.2012)



und Antidiskriminierungsrecht als übermäßig komplex und damit schwer verständlich wahrgenommen wird. Dieser Umstand verhindert die in den EU-Richtlinien vorgesehene umfassende Chancengleichheit aller Menschen.

Ziel jeder Novelle muss daher sein, die Gesetze auf einem hohen Schutzniveau zu vereinheitlichen, für einen einfachen Zugang zum Recht und eine effektive Rechtsdurchsetzung zu sorgen. Einheitliche Diskriminierungsverbote und Sanktionen würden auch einen bedeutenden Beitrag zur leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit der Gesetze beitragen.

**Der vorliegende Entwurf macht mit dem teilweisen Levelling Up im GIBG einen Schritt in die richtige Richtung. Diese wird aber nicht vollständig durchgeführt: Es fehlen mutige Schritte zu einem vereinfachten Zugang zum Recht und effektive Rechtsdurchsetzungsinstrumente.**

### 1.3 Inklusion als Querschnittsmaterie

Art. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention besagt: „Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern....“

Als allgemeine Grundsätze nennt Art 3 unter anderem „... b) die Nichtdiskriminierung; c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;...e) die Chancengleichheit; f) die Zugänglichkeit<sup>3</sup>; g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau...“.

Als allgemeine Verpflichtung ist weiters in Art 4 c) festgehalten, dass sich die Vertragsstaaten verpflichten, „den Schutz und die Förderung von Menschenrechten von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;...“

Daraus ist abzuleiten, dass in allen rechtlichen Vorgaben und Politiken – damit auch etwa im Bereich der Gesetzgebung, Vollziehung und Förderung des GIBG – die Interessen von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen sind.

Das ist im vorliegenden Entwurf besonders für den **Dialog mit der Zivilgesellschaft** von Bedeutung. Dieser muss **gemeinsam** für alle Diskriminierungsgründe durchgeführt werden, ein Ausschluss von Menschen mit Behinderung in einem eigenen Dialog wäre somit ein Verstoß gegen die UN-Behindertenrechtskonvention, da alle Menschen – und somit auch solche mit Behinderung - ein bestimmtes Alter, eine ethnische Zugehörigkeit, ein Geschlecht, eine Religion oder Weltanschauung und eine sexuelle Orientierung besitzen. **Eine – sei sie auch gut gemeinte – Aussonderung in einen abgetrennten Dialog widerspricht der Inklusion!**

---

<sup>3</sup> Korrekt sollte „accessibility“ als „Barrierefreiheit“ übersetzt werden.



## 2. Anmerkungen zu Änderungen des GIBG

### 2.1 Ergänzungen und Klarstellungen werden begrüßt

Die folgenden Ergänzungen und Klarstellungen sind aus Sicht des Klagsverbands sinnvoll und werden daher begrüßt:

- die Klarstellung in den §§ 1 Abs. 1 Z 2, 4 Z 1, 16 Abs. 1 Z. 2 und 18 Z 1, dass in allen Phasen der Berufsberatung, Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung Diskriminierung verboten ist,
- die Erweiterung des Anwendungsbereichs der §§ 1 Abs. 1 Z 4, 4 Z 3, 16 Abs. 1 Z 4 und 18 Z 3 in dem Sinn, dass auch bei der Erweiterung selbstständiger Erwerbstätigkeit keine Diskriminierung erfolgen darf und
- die Ergänzung der §§ 3 und 4 durch den Begriff „Personenstand“.

### 2.2 Angabe des Mindestentgelts für alle Ausschreibungen

Die Angabe des Mindestentgelts in Ausschreibung ist eine sinnvolle Maßnahme, um zu fairen Bedingungen für BewerberInnen beizutragen.

ArbeitgeberInnen, die bei der Entgeltfestsetzung keinem Kollektivvertrag, keinem Gesetz und auch keinen anderen Normen kollektiver Rechtsgestaltung unterliegen, sollten daher ebenso das vorgesehene Mindestentgelt in Ausschreibungen angeben.

**Der Klagsverband unterstützt daher die vorgeschlagene Änderung der §§ 9 Abs. 2 und 23 Abs. 2.**

### 2.3 Ausdrücklichen Hinweis, dass Entschädigungen abschreckend und angemessen sein sollen, durch Bemessungskriterien und Mindestschadenersatz ergänzen!

Bisher haben sich die österreichischen Gerichte bei der Bemessung des immateriellen Schadenersatzes sehr schwer getan. In einem Fall (ZRS Wien 35R68/07w) orientierte sich das Gericht an der Haftentschädigung. In einem anderen Fall (HG Wien 60 R 101/10y), bei der ein Wiener Lokal zum zweiten Mal (!) wegen diskriminierender Einlassverweigerung verurteilt wurde, setzte die zweite und letzte Instanz den Schadenersatz von 1.500,- auf 250,- Euro herab. Im ersten Fall wurde somit ein unpassendes Kriterium herangezogen, im zweiten Fall wurde der immaterielle Schadenersatz so niedrig angesetzt, dass er weder als angemessen noch als abschreckend bezeichnet werden kann. **Daher sind Kriterien zur Bemessung des immateriellen Schadenersatzes und ein ziffernmäßig umschriebener Mindestschadenersatz bei allen Diskriminierungsformen dringend nötig.**



Die Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU sehen bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vor, dass Sanktionen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen. Aus diesem Grund ist im GIBG – ebenso wie im BEinstG und im BGStG – bei Belästigung ein nach oben offener Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro vorgesehen.

Der Entwurf sieht für vor, dass in den §§ 12 und 26 jeweils in Abs. 14 und in § 38 Abs. 7 ergänzt werden soll, dass die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen ist, „dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung abschreckend und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist.“

Die Intention dieser Bestimmungen ist zwar zu begrüßen, muss aber in zweifacher Sicht als unzureichend beurteilt werden:

- Den Gerichten fehlten bisher Hinweise im Gesetz und/oder den Erläuternden Bemerkungen, welche Höhe des immateriellen Schadenersatzes angemessen und abschreckend sein könnte. Das BGStG erwähnt als Bemessungskriterien etwa die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung. Darüber hinaus sollten der Schadenersatz auch bei wiederholter Diskriminierung angehoben werden, um die spezialpräventive Wirkung sicherzustellen. Im Sinn der Abschreckung und Angemessenheit sollte auch die finanzielle Leistungsfähigkeit der diskriminierenden Person berücksichtigt werden. Im Fall einer Einlassdiskriminierung in ein Lokal wäre aus Sicht des Klagsverbands mindestens der Umsatz des entsprechenden Tages angemessen.
- In den §§ 12, 26 und 38 fehlt für die Fälle unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und bei Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses ein Mindestschadenersatz, der bei Belästigung mit 1.000,- Euro festgeschrieben ist. Diese Summe stellt wohl das Minimum dar, bei dem eine Sanktion als abschreckend und angemessen bezeichnet werden kann.

**Der Klagsverband schlägt daher vor,**

- **als Bemessungskriterien für den immateriellen Schadenersatz die Dauer der Diskriminierung, die Schwere der Beeinträchtigung, allfällige wiederholte Diskriminierungen und die finanzielle Leistungsfähigkeit der diskriminierenden Person heranzuziehen und**
- **in den §§ 12, 26 und 38 auch für Fälle von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung einen Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro einzufügen.**

## **2.4 Komplettes Levelling Up statt unterschiedlicher Anwendungsbereiche!**

Das so genannte „Levelling Up“ – also die Angleichung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt – stellt eine langjährige Forderung des Klagsverbands dar.



Insofern wird die grundsätzliche Intention der Novelle begrüßt. Im Detail wird dieses Ziel aber nur teilweise erreicht. Der bisherige unterschiedliche Schutzbereich des § 31 – der aufgrund des Geschlechts (Abs. 1) einen geringeren Diskriminierungsschutz bietet als aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit (Abs. 2) – wird nicht angeglichen sondern fortgeführt.

Der neu einzuführende Diskriminierungsschutz aufgrund des Alters, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung wird im Abs. 1 eingefügt.

Aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung soll es also auch in Zukunft keinen Diskriminierungsschutz

- beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- bei sozialen Vergünstigungen und
- bei der Bildung geben.

Diese Ungleichbehandlung ist sachlich nicht gerechtfertigt. **Da die RL 2004/43/EG den weiteren Anwendungsbereich verpflichtend vorsieht, kann ein vollständiges Levelling Up nur auf diesem Niveau erfolgen.**

Der Entwurf sieht in § 31 Abs. 1 vor, dass Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft als unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts gelten. Leider enthalten die Erläuterungen keine Definition von „Mutterschaft“. Deshalb kann es praktisch bei der Abgrenzung zum Begriff „Familienstand“ zu Problemen kommen. Diese können nur durch eine umfassende Definition und Abgrenzung der beiden Begriffe gelöst werden. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass Männer, die klassisch weiblich konnotierte Aufgaben übernehmen, auch vor Diskriminierung geschützt sind.

**Der Klagsverband regt daher an,**

- **den sachlichen Anwendungsbereich des § 31 Abs. 2 an den von § 31 Abs. 1 anzupassen und**
- **in § 31 Abs. 1 die Begriffe „Familienstand“ und „Mutterschaft“ zu definieren und voneinander abzugrenzen.**

## **2.5 Ausnahmebestimmungen dürfen nicht zur Aushöhlung des Diskriminierungsschutzes führen!**

Die Ausnahmebestimmungen im völlig neu formulierten § 33 stellen einen der Kernpunkte der Novelle dar. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass Ausnahmen

- so eng wie möglich formuliert sein sollen und
- für einen Diskriminierungsgrund nicht zu Diskriminierungen aufgrund eines anderen Grundes führen dürfen.



Da die Auswirkungen der Ausnahmebestimmungen – insbesondere die Auslegung durch die Gerichte – derzeit nur schwer abgeschätzt werden können wäre es zweckdienlich, **nach Vorliegen erster Erfahrungen den § 33 zu evaluieren und allenfalls entsprechend anzupassen.**

**Weiters regt der Klagsverband an, in den Erläuterungen Beispiele für rechtmäßige Ausnahmen aufzunehmen.**

### ***2.5.1 Höchst- und Mindestalter für Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen***

Ein **Mindestalter** für die Inanspruchnahme bestimmter Güter und Dienstleistungen scheint insbesondere aus Gründen des **Jugendschutzes** gerechtfertigt und sogar geboten. Um einen Missbrauch dieser Ausnahme zu verhindern, sollte diese aber nur greifen, wenn entsprechende Jugendschutzbestimmungen **in Form von Gesetzen und Verordnungen** existieren.

Auch für die privatautonome Festsetzung von einem Höchstalter für bestimmte Güter und Dienstleistungen scheint keine Notwendigkeit zu bestehen. Höchstalter sollten daher ebenfalls nur auf Grundlage **von Gesetzen und Verordnungen** möglich sein.

### ***2.5.2 Preisfestsetzung, die auf Höchst- oder Mindestalter Bezug nimmt***

Der Klagsverband steht jeglicher Preisfestsetzung, die sich am Lebensalter orientiert, skeptisch gegenüber. Unterschiedliche Preise sollten eher an **sozialen Kriterien** (Einkommen, Vermögen,...) ansetzen.

Ermäßigte Preise für Jugendliche sollten bei Zugang zu Infrastruktur, öffentlichem Verkehr und öffentlichen Dienstleistungen (Museen, kulturelle Veranstaltungen) jedenfalls möglich sein.

### ***2.5.3 Bevorzugter Zugang für bestimmte Altersgruppen?***

Die bevorzugte Erbringung von Gütern und Dienstleistungen für bestimmte Altersgruppen sollte möglich sein.

So sollten Hotels spezielle auf ältere Menschen oder Familien mit Kindern ausgerichtet werden dürfen. Diese sollten bestimmte spezielle Verhaltensvorschriften vorschreiben dürfen, z.B. erweiterte Ruhezeiten. Auch sollten etwa im Fall eines Hotels, das sich auf Familien mit kleinen Kindern spezialisiert, Beschwerden wegen Lärm nur eingeschränkt möglich sein.



Ein genereller Ausschluss von Personen, die nicht der Zielgruppe entsprechen, scheint aber nicht gerechtfertigt!

#### **2.5.4 Ausnahmen für Religion und Weltanschauung?**

Kirchen, Religionsgemeinschaften und weltanschaulich geprägte Organisationen sollten bei der Erbringung ihrer Leistungen und Verfolgung ihrer Ziele bestimmte Leistungen Mitgliedern vorbehalten dürfen. Dabei ist aber sicherzustellen, dass Ausnahmen aufgrund der Religion und Weltanschauung nicht zu Diskriminierungen wegen anderer Merkmale – z.B. des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung – führen.

Somit sollten die Ausnahmen ermöglichen, dass

- religiös geprägte Schulen oder Kindergärten einen religiös geprägten Unterricht und Betreuung im Rahmen der staatlichen Gesetze durchführen und vorrangig Mitglieder einer bestimmten Religion aufnehmen,
- Kirchen und Religionsgemeinschaften sakrale Dienstleistungen nur Mitgliedern vorbehalten und
- weltanschauliche Organisationen (Parteien, Interessensvertretungen) den Zugang zu politisch-weltanschaulichen Angeboten (Aus- und Weiterbildung, politische Mandate, Beratung, Mitarbeit an der Erarbeitung politischer Positionen, Interessensvertretung) Mitgliedern vorbehalten.

Es sollte aber nicht möglich sein,

- dass Leistungen, die – wenn auch nur teilweise – durch öffentliche Mittel finanziert werden, nur oder vorrangig Mitgliedern zugänglich sind,
- solche Ausnahmen Diskriminierungen – etwa bei der Aufnahme – aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung bewirken.

#### **2.6 Strafbestimmungen wirksam gestalten!**

Die Strafbestimmungen bei diskriminierenden Ausschreibungen sind derzeit wenig wirksam.

Das liegt daran, dass

- nur betroffene Personen und die GAW Anzeige erstatten dürfen,
- außerhalb der Arbeitswelt nur Wohnungsinserate (und nicht auch Ausschreibungen für andere Güter und Dienstleistungen) umfasst sind,
- die Höhe der Strafbestimmungen mit maximal 360,- Euro nicht angemessen und abschreckend und somit **richtlinienwidrig** sind,
- bei der ersten Anzeige in den meisten Fällen nur eine Ermahnung vorgesehen ist und





- keine Behörde mit der Führung einer Verwaltungsstrafevidenz betraut ist und der wiederholte Verstoß gegen die Strafbestimmungen der §§ 10, 24 und 37 in vielen Fällen nicht nachweisbar ist.

**Der Klagsverband schlägt daher vor, die Verwaltungsstrafbestimmungen des GIBG insofern zu ändern, dass**

- alle Personen diskriminierende Ausschreibungen anzeigen können,
- die Höhe der Verwaltungsstrafe beim ersten Verstoß mit bis zu 1090,- Euro, im Wiederholungsfall mit bis zu 2180,- Euro zu bestrafen ist,
- § 37 auf die Ausschreibung aller Güter und Dienstleistungen ausgeweitet wird,
- die Ermahnung beim ersten Verstoß gestrichen wird,
- eine Behörde – etwa die GBK oder die GAW – mit der Führung einer Verwaltungsstrafevidenz beauftragt wird und
- anzeigenden qualifizierten Organisationen Parteistellung gegeben wird, um zu verhindern, dass Anzeigen ohne sachlichen Grund zurückgelegt werden.

## **2.7 GBK soll Urteile veröffentlichen, wenn sie nicht im RIS sind!**

Bisher gab es nur wenig Rechtsprechung zum GIBG. Zu vielen zentralen Fragen wie etwa der Bemessung und Höhe des Schadenersatzes konnte sich daher keine gefestigte Judikatur bilden. Nun enthält der Entwurf in § 61 die Verpflichtung, dass Gerichte in Verfahren, in denen es ein Gutachten oder Prüfungsergebnis eines Senats der GBK gegeben hat, das Urteil der GBK zu übermitteln haben. Diese Bestimmung kann nur ein erster Schritt sein. Wichtig ist, dass das Urteil auch anonymisiert veröffentlicht wird.

Daher sollte entweder im § 61 oder im **GBK-/GAW-G** folgende Bestimmung aufgenommen werden: „**Die Gleichbehandlungskommission hat Urteile, die sie von Gerichten übermittelt erhält, innerhalb einer Frist von einem Monat anonymisiert auf ihrer Website zu veröffentlichen.**“

## **2.8 Einheitlicher Dialog mit der Zivilgesellschaft!**

Im neuen § 62a soll ein mindestens jährlich durchzuführender Dialog mit Nichtregierungsorganisationen festgeschrieben werden. Eine analoge Bestimmung soll in § 8 Abs. 4 BGStG eingefügt werden.

Der Klagsverband begrüßt die Verpflichtung zum Dialog, **schlägt aber vor, diesen Dialog in Diskriminierungsfragen in einem durchzuführen.** Nur so kann sicher gestellt werden, dass Fragen der intersektionellen und Mehrfachdiskriminierung angemessen besprochen werden können. Außerdem wird so der Meinungsaustausch bezüglich der beiden Systeme der Rechtsdurchsetzung erleichtert. Der Klagsverband erinnert dabei an das **Inklusionsgebot der**



## UN-Behindertenrechtskonvention.

### 2.9 Über Entwurf hinausgehende Vorschläge

#### 2.9.1 Verbandsklage

Regelmäßig enthalten Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Klauseln, die Diskriminierungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) oder des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) darstellen. Es gibt immer wieder Fälle, in denen klare Diskriminierungen nicht bekämpft werden können, da das GIBG keine Verbandsklagemöglichkeit vorsieht. Beispiele für Diskriminierungen in AGB:

- Diskriminierende Bestimmungen in Versicherungsbedingungen: Eine Reiseversicherung verwendete eine Bestimmung, die es ihr erlaubte, Menschen mit Behinderung nur aufgrund dieses Merkmals nicht zu versichern. Im Laufe des Verfahrens, das durch Anerkenntnis endete, wurde die Klausel durch eine andere – ebenfalls diskriminierende – ersetzt. Diese kann wiederum nur durch ein Individualverfahren bekämpft werden.<sup>4</sup>
- Schild „Keine Zigeuner“ beim Eingang eines Campingplatzes: In diesem Verfahren wurde der Betreiber des Campingplatzes nach dem EGVG zu einer Verwaltungsstrafe verurteilt. Derzeit wäre – neben der EGVG-Anzeige – nur ein Individualverfahren nach dem GIBG möglich, wenn das Schild nicht beseitigt wird.<sup>5</sup>
- Rassistische Schilder und Aushänge in Lokalen: ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, ein Mitgliedsverein des Klagsverbands, berichtet immer wieder über rassistische Aushänge, die den Zugang zum Lokal, zu Mitgliedsausweisen etc. an diskriminierende Kriterien knüpfen. Die davon Betroffenen fühlen sich dadurch regelmäßig beleidigt und herabgesetzt, wollen aber ein langwieriges Verfahren nicht auf sich nehmen.

Das Konsumentenschutzgesetz (KSchG) bietet einigen im II. Hauptstück namentlich genannten Verbänden die Möglichkeit, Personen, die im geschäftlichen Verkehr gesetzes- oder sittenwidrige Allgemeine Geschäftsbedingungen verwenden, auf Unterlassung zu klagen. Bisher haben die im § 29 Abs. 1 KSchG genannten Verbände Diskriminierungen nicht aufgegriffen.

Seit der GIBG-Novelle 2004, BGBl. I 2004/66, ist Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs 1 GIBG insbesondere „beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum“ verboten. Seit 2008 wurde das Diskriminierungsverbot des GIBG außerhalb der Arbeitswelt auch auf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts ausgeweitet. Im BGStG existiert seit dem 1. Januar 2006 ebenfalls ein Diskriminierungsverbot aufgrund der Behinderung. Der vorliegende Entwurf einer Novelle zum GIBG soll den Diskriminierungs-

<sup>4</sup> <http://www.klagsverband.at/kommentare/reiseversicherung-weigert-sich-rollstuhlfahrer-zu-versichern>

<sup>5</sup> <http://www.bizeps.or.at/news.php?nr=7342>



schutz außerhalb der Arbeitswelt auf die Gründe des Alters, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung ausdehnen.

Unterlassungserklärungen und Verbandsklagen sind die bewährtesten Methoden, um rechtswidrige – in diesem Fall diskriminierende – Klauseln aus AGB zu entfernen. Das gilt insbesondere, da es Einzelpersonen nicht zumutbar ist, eine voraussehbare – z.B. angekündigte – Diskriminierung auf sich zu nehmen, nur um eine individuelle Klage einbringen zu können. Die Ermächtigung qualifizierter Einrichtungen wie des Klagsverbands zur Führung solcher Verfahren würde die Effektivität des GIBG merklich erhöhen. Außerdem wäre so eine einheitliche Vollziehung des Antidiskriminierungsrechts gewährleistet.

Insbesondere ermöglicht eine solche Regelung eine **effektive Marktkontrolle**. Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen werden oft mit KundInnenwünschen argumentiert. Bestimmte ethnische Gruppen, Menschen mit Behinderung oder zu junge/zu alte Menschen würden die eigentliche Zielgruppe abschrecken und so zu Umsatzeinbußen führen. Es kann hier offen bleiben, ob diese Argumentation auf Tatsachen beruht – allein der Vorsatz, sich durch Diskriminierung einen Wettbewerbsvorteil verschaffen zu wollen, darf nicht ohne Folgen bleiben.

Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, dass die Rechtsdurchsetzung durch Individualverfahren in vielen Fällen zu teuer und ineffizient ist. Eine effektive Klauselkontrolle braucht das Verbandsverfahren, da

- nur in diesem die Klauseln objektiv, also in ihrer kundenfeindlichsten Auslegung, zu überprüfen sind,<sup>6</sup>
- das Gericht im Verbandsprozess auch keine geltungserhaltende Reduktion vorzunehmen hat<sup>7</sup> und
- bereits das Angebot eines Vertragsabschlusses auf der Basis der gesetz- oder sittenwidrigen AGB ausreicht, die Klausel präventiv mit einer Verbandsklage zu bekämpfen.<sup>8</sup>

Nur so kann verhindert werden, dass die gerügte Klausel im Fall des Vertragsabschlusses – nach Beschwerden – individuell verändert oder nicht angewendet wird, generell aber weiter Teil der AGB bleibt. **Somit bietet nur ein Verbandsverfahren einen effektiven Schutz der Allgemeinheit vor diskriminierenden Klauseln.**

Antidiskriminierung und Gleichstellung sind keine Themen von „Randgruppen“, sondern stellen einen zentralen gesamtgesellschaftlichen Konsens dar, auf den sich alle Menschen berufen können. Es werden nicht einzelne Gruppen geschützt, sondern bestimmte Merkmale dürfen nicht zur unsachlichen Unterscheidung verwendet werden. Insofern sind potentiell alle Menschen aufgrund des Antidiskriminierungsrechts geschützt, da sie alle ein

<sup>6</sup> OGH 14.4.1994, 2 Ob 523/94; OGH 22.9. 1994, 6 Ob 551/94; OGH 27.1.1999, 170/98w; u.v.a.

<sup>7</sup> OGH 25.4.1995, 4 Ob 522/95; OGH 27.1.1999, 7 Ob 170/98w

<sup>8</sup> OGH 22.9.1994, 6 Ob 551/94



Geschlecht, eine bestimmte sexuelle Orientierung, (k)eine Religion oder Weltanschauung, eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit und ein bestimmtes Alter haben.

Österreich sammelt keine systematischen Daten zum Umfang von Diskriminierung. Schätzungen, Berichte und Zahlen einzelner Beratungsorganisationen finden sich etwa in

- den jährlichen **Rassismus Reports von ZARA**<sup>9</sup>,
- den großteils nicht öffentlich zugänglichen Berichten des österreichischen **RAXEN Focal Point**<sup>10</sup>, die dieser an die Europäische Grundrechteagentur (FRA) liefert,
- den **Berichten der FRA** (etwa EU-MIDIS<sup>11</sup>),
- der **Schlichtungsdatenbank von BIZEPS**<sup>12</sup>,
- den **Berichten der Gleichbehandlungsanwaltschaft**<sup>13</sup> oder
- den **Geschäftsberichten des Bundessozialamts**, in dem auch die Zahlen der Schlichtungen nach dem BGStG aufgeführt sind.<sup>14</sup>

Aus den oben genannten Publikationen lässt sich nicht ableiten, wie häufig und wie viele Menschen tatsächlich von Diskriminierung betroffen sind. Es kann aber mit Sicherheit gesagt werden, dass Diskriminierung auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistung – also bei alltäglichen Verbrauchergeschäften – eine ernst zu nehmende Realität darstellt.

In der Rechtssache Feryn (Rs C-54/07) entschied der Europäische Gerichtshof, 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 individualisierbares und namentlich identifizierbares Opfer kann ein diskriminierendes Verhalten vorliegen und müssen die Sanktionen, die an eine solche Diskriminierung geknüpft sind, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Diese Argumentation ist nicht nur auf die Arbeitswelt beschränkt, sondern kann und muss auch auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen angewendet werden.

### **Der Klagsverband regt daher an, im GIBG folgenden § 38a einzufügen:**

**„§ 38 (1)** Wer im geschäftlichen Verkehr in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die er von ihm geschlossenen Verträgen zugrunde legt, in hiebei verwendeten Formblättern für Verträge oder in mündlichen oder schriftlichen Ankündigungen Bedingungen vorsieht, die gegen ein gesetzliches Diskriminierungsverbot dieses Gesetzes oder gegen die guten Sitten verstoßen, oder wer solche Bedingungen für den geschäftlichen Verkehr empfiehlt, kann auf Unterlassung geklagt werden. Dieses Verbot schließt auch das Verbot ein, sich auf eine solche Bedingung zu berufen, soweit sie unzulässigerweise vereinbart worden ist.

<sup>9</sup> <http://www.zara.or.at/index.php/beratung/rassismus-report> (19.9.2012)

<sup>10</sup> <http://www.univie.ac.at/bim/focalpoint/index.php?V1=2> (26.7.2010)

<sup>11</sup> [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS\\_GLANCE\\_EN.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_GLANCE_EN.pdf) (19.9.2012)

<sup>12</sup> <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen> (19.9.2012)

<sup>13</sup> <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6447/default.aspx> (19.9.2012)

<sup>14</sup> [http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Neuigkeiten/Geschaeftsbericht\\_2011](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Neuigkeiten/Geschaeftsbericht_2011) (19.9.2012)



(2) Die Gefahr einer Verwendung und Empfehlung derartiger Bedingungen besteht nicht mehr, wenn der Unternehmer nach Abmahnung durch eine gemäß Abs. 4 klageberechtigte Einrichtung binnen angemessener Frist eine mit angemessener Konventionalstrafe (§ 1336 ABGB) besicherte Unterlassungserklärung abgibt.

(3) Wer Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Formblätter für Verträge verwendet oder empfiehlt, hat diese einer nach Abs. 4 klagebefugten Einrichtung auf deren Verlangen binnen vier Wochen auszufolgen, sofern die Einrichtung glaubhaft macht, dass die Kenntnis der Geschäftsbedingungen oder Formblätter zur Wahrnehmung der Interessen der Verbraucher erforderlich ist.

(4) Der Anspruch kann von der Wirtschaftskammer Österreich, der Bundesarbeitskammer, dem Österreichischen Landarbeiterkammertag, der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, dem Verein für Konsumenteninformation, dem Österreichischen Seniorenrat und dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern geltend gemacht werden.“

**Die Forderung nach einer Verbandsklage wurde übrigens auch von der Volksanwaltschaft in ihrer Stellungnahme zur GIBG-Novelle 2011 erhoben!**

### **2.9.2. Immaterieller Schadenersatz auch bei Anfechtung der Beendigung!**

§§ 12 Abs. 7 und 26 Abs. 7 sehen, wenn das Dienstverhältnis diskriminierend gekündigt oder vorzeitig beendet worden ist oder das Probearbeitsverhältnis diskriminierend aufgelöst worden ist, wahlweise die Anfechtung der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses vor oder aber bei Geltenlassen der Beendigung einen Anspruch auf Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung.

Es entspricht weder der Systematik der Rechtsfolgen noch ist es sachlich gerechtfertigt, dass bei erfolgreicher Anfechtung einer Beendigung keine Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung vorgesehen ist.

**Der Klagsverband regt daher an, auch bei Anfechtung der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Entschädigung für die persönliche Beeinträchtigung vorzusehen.**

### **2.9.3 Klage bei Diskriminierung im Teil III auch am Wohnsitz ermöglichen**

Gemäß § 65 JN sind Klagen vorbehaltlich eines besonderen Gerichtsstands bei dem Gericht einzubringen, bei dem der/die Beklagte den allgemeinen Gerichtsstand hat. Praktisch führt das immer wieder zum Problem, dass Menschen, die diskriminiert werden, in weit entfernten Städten, in denen etwa BetreiberInnen eines Lokals den Sitz haben, klagen



müssen oder dass sich im Laufe eines Verfahrens herausstellt, dass eine andere Person als ursprünglich angenommen Beklagte/r ist.

Insbesondere bei Diskotheken und Clubs wird im Laufe des Verfahrens mangelnde Passivlegitimation eingewendet. Diese wird mit dem in der Branche üblichen häufigen Wechsel der BetreiberInnen argumentiert. Das führt nicht nur dazu, dass der/die Beklagte wechselt, sondern oft auch zu einer örtlichen Unzuständigkeit des Gerichts und zu einer Verzögerung des Verfahrens. Als Folge davon sind auch die Prozesskosten oft schwer einzuschätzen. Das hält regelmäßig Menschen davon ab, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Daher schlägt der Klagsverband vor – analog zu § 10 Abs. 3 BGStG – in **§ 38 einen Abs. 7** einzufügen:

**„(7) Eine Klage nach den Abs. 1 und 2 kann auch bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt der betroffenen Person befindet.“**

#### **2.9.4 Ausdrücklich Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität verbieten!**

Der Begriff „Geschlecht“ im Sinn des I. und III. Teils des GIBG wird traditionell weit ausgelegt. So ist es weitgehend unbestritten, dass die Diskriminierung von transsexuellen Menschen als Diskriminierung im Sinne der RL 2006/54/EG und damit auch der nationalen Umsetzung zu verstehen ist. Dieses Verständnis findet sich schon lange in der Rechtsprechung<sup>15</sup> und Literatur<sup>16</sup>.

Nichtsdestotrotz ist die ausdrückliche Nennung der Geschlechtsidentität sinnvoll im Sinne einer leichteren Verständlichkeit des GIBG, das als aushangpflichtiges Gesetz auch ohne intensives Studium der Rechtsprechung und Literatur selbsterklärend sein sollte.

Es ist darauf hinzuweisen, dass auch in Landesgesetzen – etwa im aktuellen Entwurf einer Novelle der Wiener Vertragsbedienstetenordnung, der Wiener Dienstordnung und des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes – die Geschlechtsidentität ausdrücklich als Diskriminierungsgrund angefügt wird.

**Im Sinne der Klarheit des Gesetzes und der Einheitlichkeit der Rechtsordnung regt der Klagsverband an, in den §§ 3, 4, 5, 6, 30 und 31 jeweils Geschlechtsidentität als Diskriminierungsgrund einzufügen.**

<sup>15</sup> EuGH 30.4.1996, C-13/94; EuGH 27.4.2006, C-423/04

<sup>16</sup> *Bei*, Diskriminierung transsexueller Personen, DRdA 1997, 245



### **2.9.5 Redaktionsversehen in § 62 verbessern: „Klagsverband“ statt „Klageverband“!**

§ 62 spricht dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern – wenn es eine KlägerIn verlangt – das Recht zur Nebenintervention zu. Im Jahr 2004 wurde der Klagsverband versehentlich als Klageverband bezeichnet.

**Der Klagsverband regt daher an, das in § 62 versehentlich verwendete Wort „Klageverband“ durch „Klagsverband“ zu ersetzen.**

## **3. Anmerkungen zu Änderungen des GBK-/GAW-G**

### **3.1 Verkleinerung der Senate der GBK und Schlichtung als Alternative zum GBK-Verfahren!**

Die Verkleinerung der Senate wird vom Klagsverband grundsätzlich begrüßt. Ein kleinerer Senat löst aber nicht automatisch die strukturellen Probleme der GBK, insbesondere

- die nach wie vor zu lange Verfahrensdauer,
- das Problem, dass sie nur in Wien tagt und
- die mangelnde Eignung zur Schlichtung.

Sinnvoller wäre es aus unserer Sicht,

- Einzelfälle in einem Ausschuss von drei Personen (VorsitzenderR und zwei SozialpartnerInnen) zu entscheiden,
- als Alternative zum GBK-Verfahren eine Schlichtung nach Vorbild des BGStG anzubieten und
- nur grundsätzliche Gutachten vom gesamten Senat behandeln zu lassen.

### **3.2 Regionalbüros der GAW per Gesetz für gesamtes GBK zuständig machen!**

Die Beschränkung der RegionalanwältInnen auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt wurde vom Klagsverband bereits in vergangenen Stellungnahmen kritisiert. Durch die geplante Ausweitung des Anwendungsbereichs des GIBG wird diese Diskrepanz noch vergrößert.

**Der Klagsverband schlägt daher vor im GIBG festzuschreiben, dass auch die Regionalbüros der GAW für die Beratung im gesamten GIBG zuständig sind.**



## **4. Anmerkungen zu Änderungen des BEinstG**

### **4.1 Klarstellungen in § 7a, 7b und 7g werden begrüßt!**

Die Klarstellung in den §§ 7a, 7b und 7g, dass

- in allen Phasen der Berufsberatung, Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung Diskriminierung verboten ist und
- auch bei der Erweiterung selbstständiger Erwerbstätigkeit keine Diskriminierung erfolgen darf

wird vom Klagsverband begrüßt.

### **4.2 Der umfassende Schutz vor Belästigung in § 7d wird begrüßt!**

Die umfassende Neuformulierung des Belästigungsverbots in § 7d wird ausdrücklich begrüßt.

### **4.3 Klarstellung bei Bemessung des Schadenersatzes gut!**

Wie schon unter 2.2. zu den geplanten Änderungen des GIBG dargelegt, fehlen den Gerichten Kriterien zur Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes. Deshalb ist der ausdrückliche Hinweis, dass Sanktionen angemessen und abschreckend sein müssen, natürlich zu begrüßen. Darüber hinaus sollte aber der bei Belästigung geltende Mindestschadenersatz von 1000,- Euro auch bei den anderen Diskriminierungsformen herangezogen werden.

**Der Klagsverband schlägt daher vor**

- in § 7h – analog zur Belästigung in § 7j – einen Mindestschadenersatz von 1000,- Euro festzusetzen,
- in § 7j als Bemessungskriterien für den immateriellen Schadenersatz neben der Dauer und der Erheblichkeit der Beeinträchtigung und Mehrfachdiskriminierungen allfällige wiederholte Diskriminierungen, die finanzielle Leistungsfähigkeit der diskriminierenden Person und auch die Kosten der Beseitigung einer Barriere heranzuziehen.





#### 4.4 Über den Entwurf hinausgehende Vorschläge

In den vergangenen Jahren gab es einen intensiven Diskussions- und Evaluierungsprozess über die Auswirkungen des Behindertengleichstellungsrechts. Die Empfehlungen der Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts<sup>17</sup> umfassen

- die **Ausdehnung des bestehenden Verbandsklagerechts** auf **Beseitigung** diskriminierender Bestimmungen oder auf **Erfüllung** (226, 231, 246),
- die **Erleichterung des Zugangs zum Recht** durch Senkung des Prozessrisikos und Modifikation der Kostenersatzregelungen, Einführung spezifischer Vertretungsregelungen, Verlängerung der Verjährungsfristen (245-246) und
- ein **Verbandsklagerecht für den Klagsverband** (250).

**Damit wären einige langjährige Forderungen des Klagsverbands erfüllt.**

Leider wurden diese Empfehlungen im NAP 2012-2020 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nur teilweise und vor allem mit erheblicher Verspätung aufgenommen. Der Klagsverband bedauert außerordentlich, dass die Möglichkeit zur substantiellen Verbesserung der Rechte von Menschen mit Behinderung gegen Diskriminierung verpasst wurde und auf die nächste Legislaturperiode verschoben wurde.

##### 4.4.1 Nebenintervention auch für alle qualifizierten Organisationen öffnen

§ 7q sieht vor, dass die ÖAR auf Verlangen einer betroffenen Person als Nebenintervenientin beigezogen werden kann.

**Der Klagsverband regt an, auch anderen qualifizierten Organisationen wie dem Klagsverband die Möglichkeit zur Nebenintervention zu geben und § 7q entsprechend zu ändern!**

##### 4.4.2 Immaterieller Schadenersatz auch bei Anfechtung der Beendigung!

§ 7f sieht vor, dass bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnis wahlweise eine Anfechtung oder das Geltenlassen der Beendigung und eine Klage auf Schadenersatz möglich sind. Wie bereits unter 2.9.2 detailliert angesprochen gibt es keine sachliche Rechtfertigung, für die persönliche Beeinträchtigung keinen Schadenersatz vorzusehen, wenn sich eine diskriminierte Person für die Anfechtung entscheidet.

**Der Klagsverband regt daher dringend an, in § 7f auch bei Anfechtung den Ersatz der persönlichen Beeinträchtigung vorzusehen!**

---

<sup>17</sup> BMASK (2012): Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts (Sozialpolitische Studienreihe, Band 10)



#### **4.4.3 Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro für alle Diskriminierungsformen!**

Derzeit sieht das BEinstG in § 7i Abs. 1 bei Belästigung einen Mindestschadenersatz von 1000,- Euro vor. Bei den anderen Diskriminierungsformen fehlt ein solcher Mindestschadenersatz. Wie auch unter 2.3 detailliert dargestellt, sollte im Sinne einer angemessenen und abschreckenden Sanktion und der Einheitlichkeit der Rechtsordnung bei allen Diskriminierungsformen ein Mindestschadenersatz von 1000,- Euro eingefügt werden.

**Der Klagsverband regt daher dringend an, in den §§ 73 bis 7h den Mindestschadenersatz bei allen Diskriminierungsformen mit 1000,- Euro festzulegen!**

#### **4.4.4 Verwaltungsstrafe bei diskriminierenden Stellenausschreibungen!**

Das GIBG verbietet diskriminierende Stellenausschreibungen und sieht als Sanktionen eine Abmahnung und eine Verwaltungsstrafe bis zu 360,- Euro vor. Das BEinstG kennt diese Sanktion nicht.

**Der Klagsverband regt daher dringend an,**

- ein Verbot diskriminierender Stellenausschreibungen einzufügen
- für Stellenausschreibungen, die entgegen diesem Verbot ausgeschrieben werden, im Erstfall eine Verwaltungsstrafe bis zu 1090,- Euro, im Wiederholungsfall bis zu 2180,- Euro vorzusehen und
- zur praktischen Vollziehung eine Verwaltungsstrafevidenz einzuführen.

## **5. Anmerkungen zu Änderungen des BGStG**

### **5.1 Einheitlicher Dialog mit der Zivilgesellschaft**

Im § 8 Abs. 4 BGStG soll ein mindestens jährlich durchzuführender Dialog mit Nichtregierungsorganisationen festgeschrieben werden. Eine analoge Bestimmung soll im neuen § 62a GIBG eingefügt werden.

Der Klagsverband begrüßt die Verpflichtung zum Dialog, **schlägt vor, diesen Dialog in Diskriminierungsfragen in einem durchzuführen.** Nur so kann sicher gestellt werden, dass Fragen der intersektionellen und Mehrfachdiskriminierung angemessen besprochen werden können. Außerdem wird so der Meinungs austausch bezüglich der beiden Systeme der Rechtsdurchsetzung erleichtert. Der Klagsverband erinnert in diesem Zusammenhang an das Inklusionsgebot der UN-Behindertenrechtskonvention.



### 5.3 Über den Entwurf hinausgehende Vorschläge

In den vergangenen Jahren gab es einen intensiven Diskussions- und Evaluierungsprozess über die Auswirkungen des Behindertengleichstellungsrechts. Die Empfehlungen der Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts<sup>18</sup> umfassen die **Erleichterung des Zugangs zum Recht** durch Senkung des Prozessrisikos und Modifikation der Kostenersatzregelungen, Einführung spezifischer Vertretungsregelungen, Verlängerung der Verjährungsfristen (245-246).

**Damit wären einige langjährige Forderungen des Klagsverbands erfüllt.**

Leider wurden diese Empfehlungen im NAP 2012-2020 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nur teilweise und vor allem mit erheblicher Verspätung aufgenommen. Die Sicherstellung der Barrierefreiheit wird wieder nicht gewährleistet, obwohl dies gemäß Art. 19 UN-Behindertenrechtskonvention eine Verpflichtung darstellt. Der Klagsverband bedauert außerordentlich, dass die Möglichkeit zur substantiellen Verbesserung der Rechte von Menschen mit Behinderung gegen Diskriminierung verpasst wurde und auf die nächste Legislaturperiode verschoben wurde.

#### 5.3.1 Verbandsklage auch für Klagsverband und andere qualifizierte Organisationen öffnen

Die bestehende Möglichkeit einer Verbandsklage im BGStG wurde bisher noch kein einziges Mal angewendet. Es erfolgte nicht ein Mal ein Versuch im Bundesbehindertenbeirat darüber abzustimmen. Auch der Evaluierungsbericht zum Behindertengleichstellungsrecht empfiehlt eine Überarbeitung und Ausweitung.

Wie ausführlich unter 2.9.1 dargelegt schlägt der Klagsverband im Sinn der Einheitlichkeit der Rechtsordnung eine Verbandsklage analog zur Abmahnung und Verbandsklage nach Vorbild des KSchG im GIBG und im BGStG vor.

**Der Klagsverband regt daher an, § 13 folgendermaßen zu formulieren:**

„§ 13 (1) Wer

- in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die er von ihm geschlossenen Verträgen zugrunde legt, in hiebei verwendeten Formblättern für Verträge oder in mündlichen oder schriftlichen Ankündigungen Bedingungen vorsieht, die gegen ein gesetzliches Diskriminierungsverbot dieses Gesetzes oder gegen die guten Sitten verstoßen,
- solche Bedingungen für den geschäftlichen Verkehr empfiehlt, oder

<sup>18</sup> BMASK (2012): Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts (Sozialpolitische Studienreihe, Band 10)



- in gestalteten Lebensbereichen Menschen mit Behinderungen durch die Errichtung von Barrieren (§ 5 Abs. 2) oder deren rechtswidrige Nichtbeseitigung in besonderer Weise benachteiligt,

kann auf Unterlassung geklagt werden. Dieses Verbot schließt auch das Verbot ein, sich auf eine solche Bedingung zu berufen, soweit sie unzulässigerweise vereinbart worden ist.

(2) Die Gefahr einer Verwendung und Empfehlung derartiger Bedingungen besteht nicht mehr, wenn der Unternehmer nach Abmahnung durch eine gemäß Abs. 4 klageberechtigte Einrichtung binnen angemessener Frist eine mit angemessener Konventionalstrafe (§ 1336 ABGB) besicherte Unterlassungserklärung abgibt.

(3) Wer Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Formblätter für Verträge verwendet oder empfiehlt, hat diese einer nach Abs. 4 klagebefugten Einrichtung auf deren Verlangen binnen vier Wochen auszufolgen, sofern die Einrichtung glaubhaft macht, dass die Kenntnis der Geschäftsbedingungen oder Formblätter zur Wahrnehmung der Interessen der Verbraucher erforderlich ist.

(4) Der Anspruch kann von der Wirtschaftskammer Österreich, der Bundesarbeitskammer, dem Österreichischen Landarbeiterkammertag, der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, dem Verein für Konsumenteninformation, dem Österreichischen Seniorenrat, der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern geltend gemacht werden.“

### **5.3.2 Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro für alle Diskriminierungsformen!**

Wie schon oben unter 2.3 und 4.4.3 detailliert dargelegt schlägt der Klagsverband vor, den bei Belästigung geltenden Mindestschadenersatz von 1000,- Euro auf alle Diskriminierungsformen auszudehnen.

**Der Klagsverband schlägt daher dringend vor, im BGStG für alle Diskriminierungsformen einen Mindestschadenersatz von 1000,- Euro einzuführen.**

### **5.3.3 Beseitigungs-, Erfüllungs- und Unterlassungsanspruch**

Derzeit sieht das BGStG bei Diskriminierungen als Sanktion nur Schadenersatz, aber keine Beseitigung von Barrieren, Herstellung diskriminierungsfreier Zustände oder Angebote und Unterlassung diskriminierender Praktiken vor.

**Der Klagsverband schlägt daher dringend vor, im BGStG einen solchen Beseitigungs-, und Erfüllungs- und Unterlassungsanspruch aufzunehmen.**



KLGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOFPERN  
Schönbrunner Straße 119/13, 1050 Wien  
Eingang: Am Hundsturm 7  
W: [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)  
M: [info@klagsverband.at](mailto:info@klagsverband.at)  
T: +43-1-961 05 85

Der Klagsverband hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zu mehr Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit in Österreich zu leisten!

MMag. Volker Frey  
Generalsekretär