



An das  
Amt der Salzburger Landesregierung  
per Email [begutachtung@salzburg.gv.at](mailto:begutachtung@salzburg.gv.at)

Wien, am 6. August 2008

**Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf einer Novelle des Salzburger  
Gleichbehandlungsgesetzes**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Teilnahme an der Begutachtung des Entwurfs einer  
Novelle zum Salzburger Gleichbehandlungsgesetz.

Der *Klagsverband* nimmt dazu wie folgt Stellung:

**1. Klarstellung in § 18**

Die Einführung eines Wahlrechts zwischen Anfechtung einer diskriminierenden Beendigung  
und Forderung von Schadenersatz ist grundsätzlich gelungen. Es sollte aber ausdrücklich klar  
gestellt werden, dass dieses Wahlrecht der diskriminierten Person zukommt.

§ 18 könnte folgendermaßen formuliert werden: „Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots  
nach § 4 Z 7 ist **nach Wahl der betroffenen Person**

1. die Kündigung oder Entlassung...für rechtsunwirksam zu erklären oder
2. ein angemessener Schadenersatz zu leisten;....“

**2. Berücksichtigung neuester EuGH-Judikatur**

In den letzten Wochen hat der EuGH 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*.

**2.1 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, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, 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.

**In den §§ 4 und 28** sollte daher unmissverständlich zum Ausdruck gemacht werden, dass nicht nur TrägerInnen eines geschützten Merkmals, sondern **alle Menschen, die wegen einem der sieben Diskriminierungsgründe benachteiligt werden, vor Diskriminierung geschützt sind**. Diskriminierungen sollten daher dieselben Sanktionen nach sich ziehen.

## 2.2 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,



KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOPIERN

Luftbadgasse 14-16, A- 1060 Wien

W: [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)

M: [info@klagsverband.at](mailto:info@klagsverband.at)

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

verhältnismäßig und abschreckend sein. Daher regt der Klagsverband an zu prüfen, ob das Dienstrecht ausreichende Sanktionen bereitstellt und allenfalls ergänzende Sanktionen einzuführen.

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

Mit freundlichen Grüßen,

Mag. Volker Frey  
Generalsekretär