



An den  
Magistrat Wien  
MA 1

per Email [post@ma01.wien.gv.at](mailto:post@ma01.wien.gv.at)

**Betrifft: Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Landeslehrerinnen und Landeslehrer Gleichbehandlungsgesetz – W-LLGBG erlassen und das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (10. Novelle zum Wiener Gleichbehandlungsgesetz) und das Gesetz über das Schlichtungsverfahren in Angelegenheiten der Gleichstellung von Landeslehrerinnen und Landeslehrern mit Behinderungen an Wiener öffentlichen Pflichtschulen geändert werden**

Wien, am 21. April 2009

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

vielen Dank für die Möglichkeit zur Teilnahme an der Begutachtung des oben genannten Entwurfs.

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 Wiener 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. Unterschiedliche Einrichtungen für die Diskriminierungsgründe**

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 zu 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.

**Es wird daher angeregt zu prüfen, ob durch diese Regelung Gleiches ungleich behandelt wird und eine Verletzung des Art 7 B-VG vorliegt.**



Insbesondere wird angeregt, die für LandeslehrerInnen mit Behinderungen an öffentlichen Wiener 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 Angehorigenschutz kann solche Stigmatisierung und Ausgrenzung beenden. Der deutsche Begriff „Angehorigenschutz“ ist somit nicht auf Angehorige im Sinne des Familienrechts zu beschranken. Der englische Ausdruck „protection from discrimination by association“ ist treffender.

Es sollte daher unmissverstandlich zum Ausdruck gebracht werden, dass nicht nur TragerInnen eines geschutzten Merkmals, sondern **alle Menschen, die wegen einem der sieben Diskriminierungsgrunde benachteiligt werden, vor Diskriminierung geschutzt 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 offentliche AuBerungen eines Arbeitgebers, keine Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen, eine Diskriminierung im Sinne der RL 2000/43/EG darstellen. Auch ohne ein identifizierbares Opfer mussen die Sanktionen, die an eine solche Diskriminierung geknupft sind, wirksam, verhaltnismassig und abschreckend sein. **Daher regt der Klagsverband an zu prufen, ob das Dienstrecht ausreichende Sanktionen bereitstellt und allenfalls erganzende Sanktionen einzufuhren.**

## 4. Offentlichkeitsarbeit

Viele Anfragen belegen, dass das Wissen um das Diskriminierungsverbot wegen der „neuen“ Grunde (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 *Wiener Stelle zur Bekampfung von Diskriminierungen*, offentlichkeitswirksam prasentiert werden.

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

Mit freundlichen Gruben,

Mag. Volker Frey