



An das
Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 5 Personal - Legistik und Innerer Dienst

per Email: abt05-sts@stmk.gv.at

Wien, am 21. Mai 2013

Betrifft: Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht des Landes Steiermark geändert wird

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

Die Klarstellungen und Erweiterungen des Diskriminierungsschutzes in Artikel 1 des Entwurfs (Änderung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes) werden vom Klagsverband grundsätzlich begrüßt. In zwei Bereichen sollten allerdings Verbesserungen vorgenommen werden.

1. Terminologie: Ersetzen des Begriffs „Rasse“ durch „ethnische Zugehörigkeit“

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz verwendet – in Anlehnung an die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und die CERD – weiterhin den Begriff „Rasse“.

Es besteht heute weitgehend Konsens, dass keine menschlichen Rassen existieren, sondern alle Menschen unabhängig von Hautfarbe, Herkunft und Muttersprache derselben menschlichen Rasse angehören.

Darüber hinaus ist „Rasse“ im deutschen Sprachgebrauch durch die Verwendung im Nationalsozialismus nachhaltig geprägt und diskreditiert. Im Gegensatz zum englischen Sprachgebrauch – wo unter „race“ eine soziale Gruppe gemeint ist – bezieht sich der deutsche Begriff auf Blut und genetische Abkommenschaft. Durch diese ist jeder Mensch unwiderruflich festgelegt und kategorisiert.

Außerdem kann „Rasse“ nun immer als Gesetzeszitat verwendet werden. Um dem Konzept menschlicher Rassen – und ihrer unterschiedlichen Wertigkeit – aber ein Ende zu setzen, sollte dieser Begriff ausnahmslos und besonders im offiziellen Sprachgebrauch vermieden werden. Als inhaltsgleiche Alternativen bieten sich „ethnische Herkunft“ oder der im Bundesrecht und den meisten einschlägigen Landesgesetzen verwendete Begriff „**ethnische Zugehörigkeit**“ an.



Der Begriff „Rasse“ sollte unbedingt vermieden werden, um der Idee des Bestehens menschlicher Rassen und ihres unterschiedlichen Werts entschieden entgegenzutreten, wie es ja auch die Präambel des ADG tut. Die Begriffe „ethnische Herkunft“ oder „ethnische Zugehörigkeit“ können als gleichwertiger Ersatz verwendet werden.

Der Entwurf spricht im neu zu schaffenden § 3 Abs. 5 bereits von „ethnischer Zugehörigkeit“, sodass das Festhalten am Begriff der Rasse in § 3 Abs 1 Z 2 und Abs 2 Z 2 wohl ein Redaktionsversehen darstellt und behoben werden sollte.

2. Schutz vor Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses

Bisher enthielt § 3 Abs. 4 ein Diskriminierungsverbot von Personen, „die auf Grund der Behinderung eines Angehörigen diskriminiert werden.“ Diese Regelung setzte das EuGH-Urteil in der Rechtssache Coleman, C 303/06, um. Im Anlassfall ging es um die Mutter eines behinderten Kindes. Die Klarstellung dieses Urteils ist allerdings analogiefähig und auch für die übrigen Diskriminierungsgründe von Bedeutung. So zeigt sich in der Praxis, dass etwa Menschen von Diskriminierung betroffen sind, wenn sie wegen der Hautfarbe von FreundInnen oder PartnerInnen von einem Mietvertrag ausgeschlossen werden oder nicht (bzw. ohne ihre Begleitung) Einlass in Lokale finden.

Aus diesem Grund gibt es im Gleichbehandlungsgesetz, im Behinderteneinstellungsgesetz, dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und mehreren einschlägigen Landesgesetzen einen **einheitlichen Diskriminierungsschutz aufgrund eines Naheverhältnisses**.

Dieser einheitliche Schutz im Arbeits- und Dienstrecht wird auch damit begründet, dass die Bestimmungen der EU-Richtlinien 200/43/EG und 2000/78/EG, die auf die Arbeitswelt abzielen, einheitlich umgesetzt werden sollten, da die nicht ausreichende Umsetzung dieser Richtlinien ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Republik zur Folge haben könnte.

Dieser Diskriminierungsschutz aufgrund eines Naheverhältnisses ist weiter als der aufgrund einer Angehörigeneigenschaft. Der Entwurf sieht nun vor,

- den Diskriminierungsschutz aufgrund der Behinderung eines/einer Angehörigen im § 3 Abs. 4 beizubehalten und in § 3 Abs. 5 einen Diskriminierungsschutz aufgrund eines Naheverhältnisses bei allen anderen sechs Diskriminierungsgründen einzuführen.
- im § 10 Abs. 4 und § 11 Abs. 4 einen Diskriminierungsschutz aufgrund eines Naheverhältnisses einzufügen, der nur bei Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person wegen ihres Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung (nicht wegen einer Behinderung) wirksam ist.

In der vorgeschlagenen Form sieht der Entwurf daher eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung von Menschen mit Behinderung und aller, die in einem Naheverhältnis zu ihnen stehen. **Diese Ungleichbehandlung verstößt daher gegen das Sachlichkeitsgebot des**



Art 7 B-VG sowie gegen die Ziele des Aktionsplans des Landes Steiermark zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention¹.

Der Entwurf sollte daher einen einheitlichen Schutz vor Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses vorsehen.

3. Belästigungsschutz und Diskriminierungsschutz aufgrund eines Naheverhältnisses in Abschnitt 5 einfügen

§ 32 sieht derzeit nur ein Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung vor. So sind weder Belästigung noch Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses verboten. Diese beiden Diskriminierungsverbote sollten in § 32 eingefügt werden. Es stellt wohl jedenfalls eine Verletzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG und der Grundsätze, die durch die Rechtsprechung des EuGH aufgestellt wurden, dar, wenn nur unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verboten sind. Daher sollte ein umfassender Diskriminierungsschutz, der auch Belästigung, Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses und Anweisung einer Person zur Diskriminierung erfasst, eingefügt werden.

4. Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch schaffen

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die von der Republik Österreich verbindlich für alle Gebietskörperschaften ratifiziert wurde, sieht in Art. 4 Abs. 1 vor, dass die Mitgliedstaaten „volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern“ haben. Bestehende Diskriminierungen sind daher abzubauen – die Verurteilung zu Schadenersatz bei Weiterbestehen einer Diskriminierung steht dazu in krassem Widerspruch. Daher sollte als Sanktion bei festgestellten Diskriminierungen neben Schadenersatz auch ein Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung bestehen.

5. Mindestschadenersatz von 1.000 Euro einführen

Außerhalb der Arbeitswelt – also beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – sieht das St. Gleichbehandlungsgesetz keinen Mindestschadenersatz vor. Dieser sollte jedenfalls in Fällen von Belästigung bei 1.000,- Euro liegen. Die EU-Richtlinien schreiben unisono vor, dass Sanktionen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen. Diese Vorgabe kann nur durch einen Mindestschadenersatz erfüllt werden. **Die §§ 21 bis 28 (insbesondere § 28 Abs 3) und 33 sollten daher entsprechend geändert werden.**

¹ <http://www.soziales.steiermark.at/cms/ziel/94717223/DE> (13.05.2013)



Der Klagsverband regt daher an,

- **den Begriff „Rasse“ durch „ethnische Zugehörigkeit“ zu ersetzen (§§ 3 Abs 1 Z 2 und Abs 2 Z 2),**
- **für alle sieben Diskriminierungsgründe einen einheitlichen Diskriminierungsschutz auf Grund eines Naheverhältnisses einzuführen (§ 3 Abs. 4 und § 10 Abs. 5),**
- **im Abschnitt 5 (Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie Rechtsfolgen) einen Schutz vor Belästigung und vor Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses für alle Gründe einheitlich einzufügen. Ebenso sollte die Anweisung einer Person zur Diskriminierung als diskriminierend bezeichnet werden und die entsprechenden Rechtsfolgen nach sich ziehen,**
- **den Anspruch auf Schadenersatz durch einen Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung zu ergänzen und**
- **den Mindestschadenersatz von 1.000 Euro einzuführen.**

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

MMag. Volker Frey
Generalsekretär