



An die
MA 1
Per Email: post@ma01.wien.gv.at

Wien, am 23. September 2013

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf der Wiener Dienstrechts-Novelle 2013, mit der unter anderem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Klagsverband dankt für die Möglichkeit im Rahmen des derzeit laufenden Begutachtungsverfahrens zum Entwurf Stellung nehmen zu können und bittet ausdrücklich, diese im Internet bei den Stellungnahmen zu Entwürfen von Wiener Landesgesetzen und Verordnungen zu verlinken.

1. Anmerkungen zum Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG)

§ 17c soll die Bemessung der Entschädigung für erfolgte Diskriminierungen, was natürlich zu befürworten ist. Aufgrund der Anordnung ist § 17c wohl nur im Anwendungsbereich des § 17 (Schadenersatz wegen sexueller Belästigung und sonstiger Belästigung auf Grund des Geschlechts) anzuwenden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Richtlinie (RL) 2006/54/EG in Art 18 vorsieht, dass der einer Person durch die Diskriminierung entstandene Schaden „tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss.

Während die RL von „abschreckend“ spricht, spricht § 17c von „verhindert“. Eine gesetzliche Bestimmung kann per se nie eine Diskriminierung verhindern, sondern sie nur verbieten und in Fall des Zuwiderhandelns mit einer Sanktion bedrohen.

Auch bei den anderen Sanktionen des 2. Abschnitts fehlt der Hinweis, dass die Sanktionen abschreckend sein müssen.

Weiters ist zu bedenken, dass der Bundesgesetzgeber und mehrere Länder aufgrund von Anregungen durch die Europäische Kommission den Mindestschadenersatz bei Belästigung

mit 1.000,- Euro festgesetzt hat. Im Sinne der Einheitlichkeit des österreichischen Arbeits- und Dienstrechts sollte dieser Mindestschadenersatz auch im Wr GBG verankert werden.

Da die RL 2006/54/EG bei den Bestimmungen über Sanktionen nicht zwischen den einzelnen Diskriminierungsformen unterscheidet, sollte ein Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro eingeführt werden.

Daher empfiehlt der Klagsverband,

- **für alle Sanktionen des 2. Abschnitts festzulegen, dass die Sanktionen abschreckend sein müssen und**
- **für alle Sanktionen des 2. Abschnitts – soweit nicht ohnehin ein höherer Schadenersatz vorgesehen ist – einen Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro vorzusehen.**

2. Anmerkungen zu korrespondierenden Bestimmungen in der Wiener Dienstordnung, der Wiener Vertragsbedienstetenordnung und dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz

Der Klagsverband hat bereits in den Stellungnahmen zur 11. Novelle des Wiener Gleichbehandlungsgesetz und zur 32. Novelle zur Dienstordnung 1994 den **unterschiedlichen Zugang zum Recht und die unterschiedlich ausgebauten Beratungseinrichtungen kritisiert.**

Für den Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind mehr Organe eingerichtet sind 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 und schlechtere Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten einzurichten als für Betroffene einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die in unterschiedlichen Schutz- und Rechtsdurchsetzungsstandards für die verschiedenen Diskriminierungsgründe bestehende Hierarchisierung im österreichischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht wurde bereits öfters von internationalen Organisationen kritisiert:

- Der Bericht des Menschenrechtskommissars des Europarats vom 11. September 2012¹ stellt auf Seite 2 fest: „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-

¹ <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2137336&SecMode=1&DocId=1919120&Usage=2> (09.09.2013)

discrimination and equality legislation in Austria.”

- Die - von Österreich angenommenen - Empfehlungen des Menschenrechtsausschusses der UNO² fordern „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).

Aus Sicht des Klagsverbands wird durch diese unterschiedlichen Regelungen Gleiches ungleich behandelt und liegt eine Verletzung des Art 7 B-VG vor.

Daher fordert der Klagsverband

- **ein einheitliches Diskriminierungsverbot mit gleichwertigen Beratungseinrichtungen und Rechtsdurchsetzungsstandards für alle Diskriminierungsgründe angeregt und**
- **einheitliche unionskonforme Sanktionen im Fall einer Diskriminierung.**

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

MMag. Volker Frey
Generalsekretär

² http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik_Zentrale/Menschenrechte/Stellungnahme_UPR_Empfehlungen.pdf (09.09.2013)