



An die
MA 62
per Email: post@ma62.wien.gv.at

Wien, am 31. Mai 2010

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Antidiskriminierungsgesetz geändert wird

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

1. Beseitigung der Hierarchisierung zu begrüßen

Es ist zu begrüßen, dass nun ein Entwurf vorgelegt wird, der die Diskriminierung von Menschen aufgrund einer Behinderung ebenso ernst nimmt wie Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale. Im Detail bleiben aber noch einige Mängel bestehen.

2. Sprachliche Verbesserungen nötig

2.1 Endlich "ethnische Zugehörigkeit"

Die Verwendung des Begriffs „ethnische Zugehörigkeit“ wird sehr begrüßt!

2.2 „Mutterschaft“ durch „Elternschaft“ ersetzen

Auch wenn Männer soziale Frauenrollen übernehmen und sich um Erziehung und Pflege von Kindern kümmern, erleiden sie immer wieder Diskriminierung.

Deshalb wird angeregt, „Mutterschaft“ durch „Elternschaft“ zu ersetzen.

2.3 Menschen mit Behinderung oder behinderte Menschen statt Substantivierung

Es wird angeregt, durchgehend von behinderten Menschen oder Menschen mit Behinderung zu sprechen. Im *Vorblatt* und den *Erläuternden Bemerkungen* wird die substantivierte Form verwendet, die Menschen auf ihre Behinderung reduziert. Sprache schafft Bewusstsein – und



so sollte auch sprachlich klargestellt werden, dass Menschen gemeint sind, die – neben vielen anderen Eigenschaften - eine Behinderung haben.

3. Assoziierungsschutz in § 2 Abs. 3 weiterfassen

Der Europäische Gerichtshof hat im Urteil in der Rechtssache Coleman, C-303/06, festgestellt, 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.

Es gibt viele Fälle, in denen auch Personen, die selbst ein bestimmtes Merkmal nicht besitzen, von Benachteiligung betroffen sein können:

- Mehrere Personen einer Gruppe unterschiedlicher Herkunft werden aufgrund der Hautfarbe eines Gruppenmitglieds belästigt.
- 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.

Daher ist das Diskriminierungsverbot auf alle Menschen auszudehnen, die aufgrund der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft/Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung oder des Alters benachteiligt werden – egal ob sie das entsprechende Merkmal selbst besitzen oder nicht. Dieses Ergebnis ist auch systematisch stimmiger, da Diskriminierung auch vorliegt, wenn eine Person aufgrund vermeintlichen Merkmals (das sie gar nicht besitzt) diskriminiert wird.

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.



Es sollte daher unmissverständlich zum Ausdruck gebracht 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, egal ob die betroffene Person TrägerIn des entsprechenden Merkmals ist oder nicht.

4. Missverständliche Formulierung der Staatsbürgerschafts-Ausnahme des § 2 Abs 6 verbessern

Grammatikalisch korrekt bezieht sich „diesen“ im 2. Halbsatz auf „Abs 1. bis 5“ des ersten Halbsatzes. Sinngemäß soll es sich aber offensichtlich auf „unterschiedliche Behandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit“ beziehen. Es wird daher angeregt, § 2 Abs 6 neu zu formulieren und zur leichteren Lesbarkeit die doppelte Verneinung zu vermeiden.

5. Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung ernster nehmen

Das *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung* (Übereinkommen) verpflichtet alle staatlichen Organe im Bereich ihrer Zuständigkeiten. Die Stellung und Aufgaben der *Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen*, die mit der Förderung, dem Schutz und der Überwachung der Durchführung des *Übereinkommens* beauftragt werden sollen, sollten sich aber mindestens an der Ausgestaltung des Monitoringausschusses gemäß *Bundesbehindertengesetz* (BBG, BGBl. 283/1990 idF BGBl. I 109/2008) und den *Pariser Prinzipien* orientieren. Insbesondere ist zu beachten, dass Art 33 des *Übereinkommens* verpflichtend die Einbeziehung der Zivilgesellschaft, insbesondere von Menschen mit Behinderungen und der sie vertretenden Organisationen, vorsieht.

Jedenfalls muss die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung sichergestellt sein. Völkerrechtlich ist jedenfalls die Schaffung einer unabhängigen und weisungsfreien Stelle, die nicht von einer/einem Landes- oder Gemeindebediensteten geleitet wird, vorgeschrieben.

6. Verhältnismäßigkeitsprüfung von Belastungen bei Beseitigung mittelbarer Diskriminierungen (Barrieren) gemäß § 3a: Strenge Auslegung nötig

Der Entwurf übernimmt weitgehend die allgemeinen Regelungen des *Behindertengleichstellungsgesetzes* (BGStG, BGBl. I 82/2005 idF BGBl. I 67/2008). Diese Bestimmungen betreffen aber Personen des öffentlichen und des Privatrechts.

Das *Wr. ADG* betrifft dagegen nur Land und Gemeinde Wien und ihre ausgelagerten Unternehmen. Das Land und die Gemeinde Wien können dagegen alle von ihnen angebotenen Güter und Dienstleistungen barrierefrei anbieten, indem sie den Zugang in barrierefreien



Räumen ermöglichen. Insofern ist fragwürdig, ob es unverhältnismäßige Belastungen für das Land und die Gemeinde Wien überhaupt geben kann. Ausgegliederte Unternehmen unterliegen – da sie ihre Güter und Dienstleistungen wohl überwiegend auf Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags anbieten – sowieso dem *Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz*.

Der Klagsverband regt daher an, die Kriterien für die Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, strenger zu formulieren.

Weiters sollte in § 3a Abs 2 Z 6 von der „Wohnraum suchenden Person“ gesprochen werden, um auch sprachlicher eindeutiger klarzustellen, wessen Bedarf an der Benutzung der betreffenden Wohnung berücksichtigt werden muss.

7. Ausnahmen auf mittelbare Diskriminierung beschränken

Unmittelbare Diskriminierungen und auch Belästigungen können nicht gerechtfertigt sein. Daher sind die Ausnahmebestimmungen im § 2 Abs 7 ausschließlich auf mittelbare Diskriminierungen zu beschränken. Die vorgeschlagene Formulierung verstößt gegen die Bestimmungen der *Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG*.

8. Einführung von Schlichtungsverfahren zu begrüßen

Die Schlichtungsverfahren gemäß *BGSiG* bieten eine unbürokratische und billige Möglichkeit zur Beilegung von Konflikten, die von betroffenen Menschen als Diskriminierung aufgrund einer Behinderung aufgefasst werden. Die Einführung des Instituts der Schlichtung inklusive der Dreimonatsfrist zur Erzielung einer Einigung für alle Diskriminierungsgründe wird im Lichte der Erfahrungen auf Bundesebene begrüßt, da sie einen Schritt zum Abbau von Hierarchisierung und eine effektive Verbesserung des Zugangs zum Recht bedeutet. Zur praktischen Umsetzung ist darauf zu achten, dass

- Beratung von Einzelpersonen und Schlichtung von zwei unterschiedlichen Einrichtungen (hilfsweise von unterschiedlichen Bediensteten der *Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen*) durchgeführt werden sollte,
- geschulte MitarbeiterInnen Schlichtungen durchführen,
- den zuständigen Stellen das notwendige Personal und ausreichende Sachmittel zur Verfügung gestellt werden und
- analog zum *BGSiG* auch kostenfrei Mediation angeboten wird.

9. Konkretisierung des Förderungsverbots für diskriminierende Personen notwendig

Systematisch passt § 9 Abs. 1 nicht unter „Positive Maßnahmen“. Deshalb wird angeregt, Abs 1 als § 9 unter dem Titel „Vergabe von Förderungen“ zu verselbständigen und Abs. 2 unter „Positive Maßnahmen“ als eigenständigen § 10 zu fassen.



KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOPIERN
Luftbadgasse 14-16, A- 1060 Wien
W: www.klagsverband.at
M: info@klagsverband.at
T: +43-1-961 05 85-24

Es ist zu begrüßen, dass die Vergabe von Wiener Förderungen ausschließlich an natürliche und juristische Personen erfolgen soll, die das Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot beachten. Es sollte allerdings bereits im Gesetz klargestellt werden, in welcher Form – Urteil, Bescheid, freies Ermessen der Förderstelle – eine Diskriminierung festgestellt werden muss, um einen Ausschluss von Förderungen nach sich zu ziehen. **Diese Bestimmung könnte auch genutzt werden, um einen *Etappenplan für FördernehmerInnen* zu errichten, der zum Abbau von Barrieren in geförderten Einrichtungen dienen könnte.**

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

MMag. Volker Frey
Wien, am 31. Mai 2010