

**KLAGSVERBAND  
ZUR DURCHSETZUNG  
DER RECHTE VON  
DISKRIMINIERUNGSO  
PFERN**

JAHRESBERICHT 2011





## **INHALT**

Drei Fragen an Dieter Schindlauer .....	4
Vorwort .....	6
Der Klagsverband .....	7
Das Team .....	7
Die Mitglieder .....	7
Finanzierung .....	9
Rechtsdurchsetzung .....	9
Abgeschlossene Verfahren .....	11
Neue Klagen .....	14
Laufende Verfahren .....	15
Themen 2011 .....	16
Rassistische Einlassverweigerung .....	16
Novelle Gleichbehandlungsgesetz .....	17
Einkommenstransparenz bei Stellenanzeigen .....	18
Diskriminierung bei der Vergabe von Wohnraum .....	19
Novelle Strafgesetzbuch .....	21
Universal Periodic Review .....	21
Schulungen .....	22
Öffentlichkeitsarbeit .....	22
Vernetzung .....	24
Stellungnahmen .....	25
Projekte .....	25
Ausblick auf das Jahr 2012 .....	26

## **DREI FRAGEN AN DIETER SCHINDLAUER**



Mag. Dieter Schindlauer

### **1. Wie beurteilen Sie die aktuelle gesetzliche Lage in Österreich in Bezug auf Antidiskriminierung/Gleichstellung?**

Recht ist immer Ausdruck politischen Willens und der scheint mir beim Thema Nichtdiskriminierung oft recht zwiespältig zu sein. So ist es zum Beispiel ärgerlich, dass Österreich die Chance, in Europa ganz klar zu den Vorreitern zu gehören, ausgelassen hat, indem eine Regierungsvorlage noch einmal massiv verwässert wurde, in der schon das sogenannte „levelling up“, also die weitgehende Gleichbehandlung aller Diskriminierungsgründe, vorgesehen war. Da hatte ich ganz klar das Gefühl, dass den verantwortlichen PolitikerInnen die Angst vor der eigenen Courage einen Streich gespielt hat. Insgesamt habe ich den Eindruck, dass es mittlerweile auf BeamtInnenebene viele aktive und vorausschauende ExpertInnen zu den Gleichstellungsthemen gibt, dass aber auf politischer Ebene das Thema immer noch angstbesetzt ist und dort daher gebremst wird. Eigentlich hätte Österreich ja gute Ansätze, um bei der Bekämpfung von Diskriminierung ganz vorn dabei zu sein. Die gesetzlichen Bestimmungen lesen sich gut und sind etwa beim Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durchaus als vorbildlich anzusehen. Freilich gibt es auch in Österreich massive Probleme bei der Rechtsdurchsetzung und große Unsicherheiten bei den Gerichten und damit bei den Prozessparteien.

Ähnliche Probleme sehen wir in ganz Kontinentaleuropa. Diese Unsicherheiten hängen auch stark mit den europäischen Richtlinien zusammen, die wichtig und wegweisend waren, aber ohne viel Federlesens zahlreiche Elemente aufgenommen haben, die den anglo-amerikanischen Rechtstraditionen entnommen sind und vielfach im (wirklichen oder scheinbaren) Widerspruch zu etablierten Rechtsinstituten und -traditionen auf dem europäischen Festland stehen oder stehen können.

Es erscheint mir wichtig klarzustellen, dass die Intentionen und Strategien in den im Jahr 2000 beschlossenen Richtlinien eine intensive Aufbereitung und daraufhin eine sorgsame „Übersetzung“ in die österreichische Rechtswirklichkeit verlangt hätten und noch verlangen.

### **2. Welche Rolle spielt der Klagsverband in diesem Setting?**

Der Klagsverband ist nach wie vor einzigartig in Europa und spielt meines Erachtens eine sehr wichtige aber unaufgeregte Rolle bei der konsequenten Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts. Das stete Wachstum des Klagsverbands beweist, dass er für seine Mitgliedsvereine wertvolle Funktionen erfüllt. Eine ganz wesentliche Funktion ist jene, den Überblick zu bewahren. Die Rechtsgrundlagen bezüglich Antidiskriminierung sind in Österreich in ganz furchtbarer Weise zersplittert. Es gibt mehr als 50 wichtige Gesetze, die Antidiskriminierung regeln und damit auch eine Unmenge an potenziell damit befassten Stellen, Behörden und Gerichten.

Es ist auch gar nicht so einfach, auf dem Laufenden zu bleiben, was wichtige Entscheidungen von Gerichten und spezialisierten Stellen betrifft. Die Website des Klagsverbands ist da eine wichtige Ressource und natürlich das enorme Wissen der MitarbeiterInnen.

Die schon im Namen des Klagsverbandes vorhandene zweite wesentliche Rolle ist die des Unterstützens von richtungweisenden und strategisch wichtigen Klagen. Hier kann man fast behaupten, dass die Existenz des Klagsverbands die Rechtsmaterie „Antidiskriminierung“ ein Stück weit am Leben erhält. Ohne die einfache, zielstrebige und ganz konkrete Unterstützung durch den Klagsverband wäre die Zahl der vor Gericht verhandelten Causen noch viel dürftiger als sie ohnehin ist. Die gesetzlichen Grundlagen lesen sich zwar recht umfassend und muten beinahe naiv weltverbesserisch an, sie sind aber wenig attraktiv in der konkreten Anwendung, wenn nicht Unterstützung durch eine spezialisierte Institution angeboten wird. Auch hier wird der Klagsverband in der Zukunft weiterhin eine Rolle zu spielen haben und diese sogar ausbauen müssen. Längerfristig wird wohl nur die Möglichkeit einer Verbandsklage wirklich Effektivität in die Rechtsmaterie bringen – und wer wäre geeigneter, die Rolle des klagenden Verbandes zu übernehmen, als der Klagsverband?

### **3. Was braucht der Klagsverband, um diese wichtige Rolle weiterhin erfüllen zu können?**

Vieles von dem was er braucht, hat der Klagsverband schon. Die große Kontinuität bei den wenigen MitarbeiterInnen des Vereins unterstützt den konstanten Aufbau von Wissen, Fertigkeiten und Beziehungen. Ich denke, dass die Etablierung des Klagsverbands als wichtiger Partner für Mitgliedsvereine sowie für Politik und Verwaltung weitgehend gelungen ist – das ist ein Schatz, den wir eigentlich nur durch eigenes Verschulden wieder verspielen können und der daher weiter zur Verfügung stehen wird. Die Einbindung des Klagsverbands bei der Entwicklung neuer rechtlicher Grundlagen hat 2011 einen vorläufigen Höhepunkt erreicht, über den ich mich sehr freue. Die frühzeitige Kommunikation ist immer ein Weg, der mehr Raum für Synergie und weniger Reibungsverluste bedeutet. Für die Entwicklung von träger Selbstzufriedenheit sehe ich beim Klagsverband aber zum Glück keine Anhaltspunkte. Für die nächste Zeit gilt es an den Chancen dran zu bleiben, die die Möglichkeit der Verbandsklage bieten könnte – es wird eine wichtige Aufgabe des Verbandes bleiben, hier ein Bewusstsein für Notwendigkeiten zu schaffen und immer „am Ball zu bleiben“.

*Mag. Dieter Schindlauer*

ist seit 2004 Präsident des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern.

## **VORWORT**

Liebe Leserin, lieber Leser,

Menschen, die in Österreich diskriminiert werden, vor Gericht zu vertreten, die alltägliche Diskriminierung in Österreich zum Thema zu machen und die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetzgebung nicht zu totem Recht verkommen zu lassen – mit diesen ambitionierten Zielen ist der Klagsverband 2004 angetreten. In den vergangenen sieben Jahren konnte der Verein, der zuerst rein ehrenamtlich besetzt war und mittlerweile drei MitarbeiterInnen in Teilzeit beschäftigt, vieles bewegen um diesen Zielen näher zu kommen. 22 Gerichtsverfahren wurden vom Klagsverband von 2004 bis 2011 angestrengt. Das Besondere: Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern arbeitet als einzige Einrichtung – nicht nur in Österreich, sondern europaweit – mit allen sieben Diskriminierungsgründen, die im Gesetz festgeschrieben sind. Die Mehrheit dieser 22 Verfahren endete mit Urteilen, die dem Klagsverband Recht gaben und als klare Statements gegen Diskriminierung zu werten sind.

Anfragen von Personen, die sich diskriminiert fühlen, erhält der Klagsverband jedes Jahr jedoch ungleich mehr: Bei jedem Anruf und jeder email-Anfrage geht es darum abzuschätzen, ob der betreffende Fall in das Arbeitsspektrum des Klagsverbands passt. Bleibt noch darauf hinzuweisen, dass der Klagsverband keine Beratungsstelle im klassischen Sinn ist: Die Anfragen, von denen hier die Rede ist, kommen nicht von den betroffenen Personen, sondern von den Mitgliedsvereinen. Jeder Anfrage geht ein Beratungsprozess im jeweiligen Verein voraus und erst wenn die außergerichtlichen Möglichkeiten erschöpft sind, kommt eine Klage vor Gericht in Betracht.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsvereinen ist für den Klagsverband wie das berühmte Salz in der Suppe: Von den Mitgliedern kommen die Fallanfragen und möglichen Klagen, für die Mitglieder bietet der Klagsverband Schulungen zum Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht, rechtliche Beratung und Unterstützung bei Stellungnahmen zu Gesetzen. Auch 2011 konnte der Klagsverband neue Mitglieder gewinnen, die sich gegen Diskriminierung und für Gleichstellung aussprechen. Mit Stand 2011 hat der Verein nun 27 Mitglieder in sechs Bundesländern. Detaillierte Informationen dazu sowie zu den Arbeitsschwerpunkten und Themen 2011 erhalten Sie auf den nächsten Seiten. Bei Inhalten, die Sie auf der Internetseite des Klagsverbands weiterverfolgen können, haben wir die URL angegeben.

Zum Schluss noch ein Hinweis: Der Klagsverband ist Ende des Jahres 2011 umgezogen. Die neue Adresse finden Sie auf der Rückseite dieses Berichts.

Das Team des Klagsverbands wünscht Ihnen eine informative Lektüre und steht für Fragen gerne zur Verfügung.

## **DER KLAGSVERBAND**

ist ein überparteilicher und nicht-konfessioneller Verein, der Opfer von Diskriminierung bei der Rechtsdurchsetzung unterstützt und für seine Mitgliedsvereine ein umfangreiches Schulungs- und Beratungsangebot zu den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung anbietet. Als einzige Organisation in Österreich unterstützt der Klagsverband Opfer von Diskriminierung bei der Durchsetzung ihrer Rechte in sämtlichen Bereichen. Um bei allen Formen von Diskriminierung kompetente Hilfe anbieten zu können, ist nicht nur Know-how, sondern auch ein guter Überblick über die rund 50 Antidiskriminierungsgesetze in Österreich notwendig.

Der Klagsverband wurde 2004 von BIZEPS, HOSI Wien und ZARA gegründet. Er ist eine Servicestelle für seine Mitglieder, ein Wissenspool zum Thema Antidiskriminierung und Gleichstellung und die einzige Einrichtung in Österreich, die Opfern von Diskriminierung aufgrund aller Gesetze hilft, bei Gericht zu ihrem Recht zu kommen.

### **DAS TEAM**

Das Team des Klagsverbands besteht aus drei Personen, die alle in Teilzeit angestellt sind. Ein Jurist und eine Juristin werden verstärkt durch eine Öffentlichkeitsarbeiterin, die derzeit in Karenz ist. Der Vorstand ist ehrenamtlich tätig und übernimmt gemeinsam mit weiteren ehrenamtlichen MitarbeiterInnen einen Teil der Aufgaben. An dieser Stelle herzlichen Dank an alle Ehrenamtlichen für die Unterstützung!



Das Team

### **DIE MITGLIEDER**

#### **Neue Mitglieder 2011**

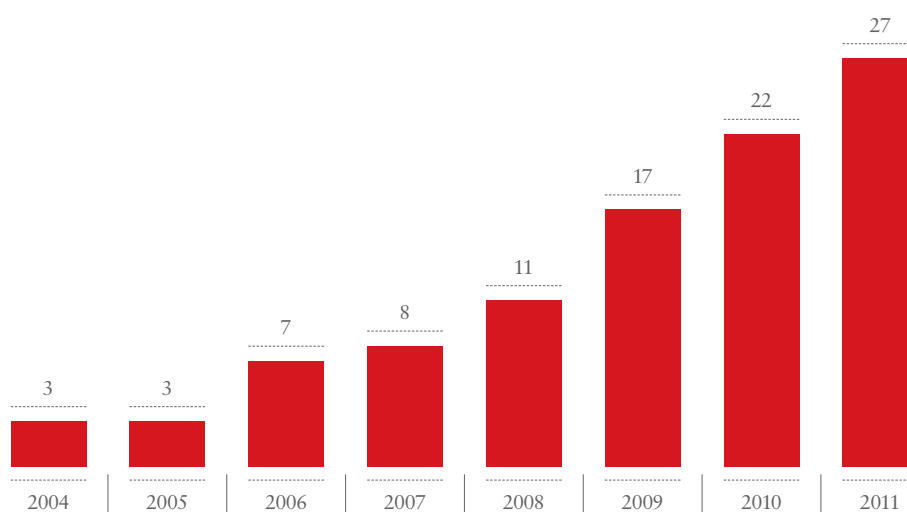
- ÖSB – Österreichischer Schwerhörigenbund Dachverband
- Selbstbestimmt Leben Initiative Österreich
- migrare – Zentrum für MigrantInnen
- SOS Menschenrechte Österreich
- Romano Centro

#### **Bestehende Mitglieder**

- BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben
- dabei – Dachverband Berufliche Integration Austria
- entschleunigung und orientierung – institut für alterskompetenzen
- Frauenservice Graz
- Helping Hands Graz
- Homosexuelle Initiative Wien (HOSI Wien)
- ISOP – Innovative Sozialprojekte

- LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen
- Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte – Forschungsverein (BIM-FV)
- maiz – Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen
- Österreichischer Gehörlosenbund (ÖGLB)
- Plattform Menschenrechte Salzburg
- Peregrina – Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen
- Rechtskomitee Lambda
- Reiz – Selbstbestimmt Leben
- Selbstbestimmt Leben Innsbruck
- Selbstbestimmt-Leben-Initiative Oberösterreich
- SOMM – Selbstorganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen
- SOPHIE – Bildungsraum für Prostituierte
- TransX – Verein für TransGender Personen
- Verein österreichischer Juristinnen
- ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

#### Mitglieder 2004 bis 2011



#### Klagsverbands-Mitglieder erhalten folgende Serviceleistungen:

- rechtliche Beratung
- Unterstützung bei Schlichtungsverfahren und Beschwerden vor Kommissionen
- rechtliche Vertretung und Nebenintervention bei Gerichtsverfahren im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten
- Schulung und Weiterbildung der BeraterInnen
- Vernetzung und rechtliche Expertise für Lobbying
- Stellungnahmen im Gesetzgebungsprozess



Jede Nichtregierungsorganisation, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung beschäftigt, kann ordentliches Mitglied des Klagsverbands werden.

Nähere Informationen zur Mitgliedschaft erhalten Sie unter [info@klagsverband.at](mailto:info@klagsverband.at) oder Tel. 01/961 05 85-24.

## **FINANZIERUNG**

Der Klagsverband finanziert sich über Mitgliedsbeiträge, Spenden und öffentliche Subventionen.

### **FördergeberInnen 2011**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Bundeskanzleramt Frauen
- Land Salzburg

## **RECHTSDURCHSETZUNG**

Der Klagsverband vertritt Personen, die diskriminiert wurden, vor Gericht. Bevor aus einer Anfrage aber ein „Fall für den Klagsverband“ wird, sind zahlreiche Schritte notwendig:

Durchschnittlich wenden sich zwei Personen pro Tag mit konkreten Anfragen zur Rechtsdurchsetzung an den Klagsverband. Telefonisch oder per e-mail erkundigen sie sich wegen verschiedenster Sachverhalte. Bei diesen Fragen geht es für das Team des Klagsverbands zuerst einmal darum abzuklären, ob das geschilderte Problem in den Bereich des Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrechts fällt. Ist dies nicht der Fall, wird – soweit das möglich ist – an andere Einrichtungen verwiesen, die hier helfen oder beraten können. Die Bandbreite der Themen, die an den Klagsverband herangetragen werden, ist beachtlich: Fragen zu Heizkostenzuschüssen für Menschen ohne Beschäftigung gehörten im vergangenen Jahr ebenso dazu wie Informationen zu Mobbing am Arbeitsplatz und Obsorgefragen.

### **Ein Fall für den Klagsverband**

Handelt es sich bei einem der geschilderten Sachverhalte um ein Antidiskriminierungsthema, muss zuerst geprüft werden, ob sich der Fall für eine Klage eignet. In einem persönlichen Beratungsgespräch wird geklärt, ob ein Gerichtsverfahren sinnvoll ist, damit die betroffene Person mit dem Erlebten abschließen kann. Vor einem Verfahren muss eine Reihe von Fragen beantwortet werden: Welches Recht kommt zur Anwendung? Wie hoch ist das Prozesskostenrisiko? Was erwartet sich die betroffene Person von einem Gerichtsverfahren? Eignet sich eine richterliche Entscheidung über den Einzelfall hinaus für die Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit des Klagsverbands und die Beratungspraxis seiner Mitgliedsorganisationen?

*Prozesskostenrisiko:* Der Klagsverband trägt das Prozesskostenrisiko und entlastet damit die Klägerinnen und Kläger, die mehrheitlich nicht in der Lage wären, ihre gerichtlichen Ansprüche ohne diese Unterstützung zu verfolgen.

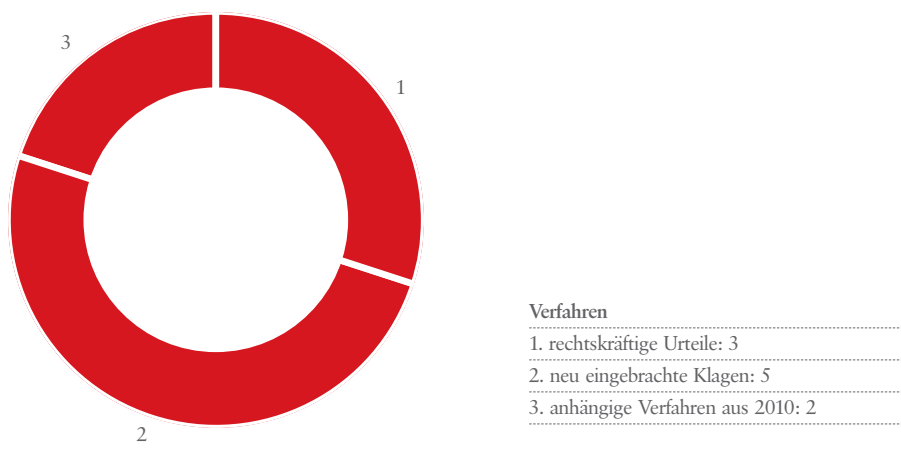
*Erwartungshaltung des Klägers/der Klägerin:* Menschen, die diskriminiert oder benachteiligt wurden, haben meistens eine lange Reihe von entmutigenden und belastenden Erlebnissen hinter sich. Wenn sie sich im Anschluss an eine Erstberatung durch einen Mitgliedsverein entschließen, ihren Fall mithilfe des Klagsverbands vor Gericht zu bringen, ist es deshalb notwendig, sie über alles, was sie erwarten könnte, detailliert zu informieren. Ein Gerichtsverfahren kann bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung zwei Jahre dauern, die Befragungen während des Prozesses gehen manchmal an die Grenzen der persönlichen Integrität und häufig wird der klagenden Partei unterstellt, sie wolle sich durch das Verfahren materiell bereichern. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass der Schadensersatz, der zumeist die einzige im Gesetz normierte Sanktion darstellt, in Österreich selten höher als 1.000 Euro ist. Die Erfahrungen des Klagsverbands zeigen, dass diskriminierte Personen, die ein Verfahren auf sich nehmen, vor allem eine ideelle Wiedergutmachung anstreben.

*Eignet sich der Fall für die Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit des Klagsverbands?* Damit ein Gesetz nicht tote Materie bleibt, muss es angewendet werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Bürgerinnen und Bürger über ihre Rechte informiert werden und wissen, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für sie Gültigkeit haben. In Österreich existiert eine umfangreiche Antidiskriminierungsgesetzgebung. Beinahe könnte man sagen „zu umfangreich“, denn auf Landes- und Bundesebene zusammen gibt es insgesamt rund 50 Gesetze, die Diskriminierungs- und Gleichstellungs-Sachverhalte regeln. Eine der Hauptaufgaben des Klagsverbands ist die Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit zu diesem Thema. Nicht nur Juristinnen und Juristen, sondern vor allem auch Beraterinnen und Berater in verschiedensten Einrichtungen benötigen für ihre Arbeit ein Grundwissen über die Antidiskriminierungsgesetzgebung.

Die Gerichtsverfahren des Klagsverbands und die daraus resultierenden Entscheidungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Aufklärungsarbeit. Mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit werden die Fälle nicht nur im internen Rahmen unter den Mitgliedsorganisationen, sondern auch an verschiedenste Bevölkerungsgruppen kommuniziert. Weiters soll Judikatur geschaffen werden, die von den Gerichten in Zukunft herangezogen werden kann. Deshalb ist auch dieser Gesichtspunkt zu berücksichtigen, wenn es darum geht zu entscheiden, ob der Klagsverband einen individuellen Diskriminierungsfall vor Gericht bringen kann oder nicht.

*Klagsausschuss:* Dieses interne Gremium des Klagsverbands entscheidet schließlich, ob und in welcher Form ein Verfahren unterstützt wird.

## Gerichtsverfahren 2011



Aus den mehr als 70 Anfragen, die 2011 an den Klagsverband herangetragen wurden, konnten nach eingehender Prüfung fünf Klagen bei Gericht eingebracht werden. Zwei Verfahren waren aus dem vorangegangenen Jahr noch anhängig, drei Verfahren wurden mit rechtskräftigen Urteilen und eines durch eine Vergleichsvereinbarung beendet.

### ABGESCHLOSSENE VERFAHREN

#### Einlassverweigerung verletzt die Würde des Menschen

Gleich in zweierlei Hinsicht beachtlich ist das Urteil im Fall eines Mannes mit schwarzer Hautfarbe, dem der Einlass in ein Wiener Lokal verweigert wurde: In seiner Urteilsbegründung stellt das Gericht einerseits eine Würdeverletzung fest und beurteilt andererseits den Schadenersatz in der Höhe von 1.000 Euro als angemessen, da es sich – so der Wortlaut im Urteil – „beim Schadenersatz auch um ein Instrument mit präventiver Wirkung“ handeln solle.

Herr O.\* war 2009 zu einer Geburtstagsparty in einem Wiener Lokal eingeladen. Als er mit einer Gruppe von acht weiteren Party-Gästen, alle österreichischer Herkunft, das Lokal betreten will, wird ihm vom Türsteher der Zutritt verweigert. Nach längeren Diskussionen und Erklärungsversuchen, die zu nichts führen, verlässt die Geburtstagsgesellschaft geschlossen das Lokal.

Trotz eines Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission, in dem die Diskriminierung bereits festgestellt wird und dem außergerichtlichen Klärungsversuch des Sachverhaltes sehen die Betreiber des Lokals die unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nicht ein. Herr O. bringt – vertreten durch den Klagsverband – Klage ein und fordert als Ersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung die Zahlung eines immateriellen Schadenersatzes.

**Diskriminierungsgrund**  
Ethnische Zugehörigkeit

\* Sämtliche Personendaten sind anonymisiert.

Das Gericht in erster Instanz stellt 2010 fest, dass Herr O. von der Betreiberfirma des Lokals aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit unmittelbar diskriminiert wurde. Die Lokalbetreiber werden zu einer Zahlung von 1.000 Euro verpflichtet, legen jedoch Berufung gegen dieses Urteil ein. Aber auch das Berufungsgericht teilt die Rechtsansicht der ersten Instanz.

Die Demütigung des Mannes vor seinen Freundinnen und Freunden erfüllt nach Ansicht des Gerichts ganz klar den Belästigungstatbestand: „Die Würde des Menschen bildet das eigentliche Fundament der Grundrechte. Mit der Würde ist der soziale Wert- und Achtungsanspruch verbunden, der einem Menschen allein schon wegen seines Menschseins zukommt. Als absolutes Minimum bringt die Würde mit sich, dass alle Menschen als gleichwertig anerkannt werden.“ [www.klagsverband.at/archives/4808](http://www.klagsverband.at/archives/4808)

Auch die Höhe des Schadenersatzes wird vom Gericht als angemessen erachtet, weil immaterieller Schadenersatz im Gleichbehandlungsrecht keinesfalls nach den Grundsätzen des Schmerzensgeldes bemessen werden darf. Weiters wird die präventive Wirkung des Schadenersatzes betont.

*Warum dauern manche Verfahren mehrere Jahre?* Die Geschichte von Herrn O. eignet sich sehr gut, um darzustellen, warum sich manche Verfahren über mehrere Jahre ziehen können: Herr O. hat verschiedene rechtliche Instrumente ausgeschöpft, um Wiedergutmachung für die erlittene Diskriminierung zu bekommen. Zuerst wandte er sich an die Gleichbehandlungskommission, die allerdings eine Diskriminierung nur feststellen und unverbindliche Empfehlungen aussprechen kann. Dann hat sich Herr O. entschieden, mit Unterstützung des Klagsverbands den Gerichtsweg zu beschreiten. Zwei Instanzen mussten durchlaufen werden, bis es zu einem rechtskräftigen Urteil gekommen ist. Da die Betreiberfirma des Lokals trotz der Entscheidung nicht zahlte, musste zudem ein Exekutionsverfahren zur Einbringung der Entschädigungssumme geführt werden.

Die Klage im Fall des Herrn O. wurde 2009 von der Klagsverbands-Juristin eingebracht, die Entscheidung in zweiter Instanz ist erst zwei Jahre später gefallen. In so einem Fall muss der Kläger/die Klägerin einen langen Atem haben und auch entsprechend belastbar sein. Bei Herrn O. ist noch dazu gekommen, dass er zuerst ein Prüfverfahren bei der Gleichbehandlungskommission angestrengt hat.

Für das Team des Klagsverbands bedeutet ein Fall wie jener von Herrn O. zwei Jahre kontinuierlicher Arbeitsaufwand. Eine Anstrengung, die sich für alle Beteiligten gelohnt hat.

#### **Mangelnde Barrierefreiheit bei Produkten des ORF ist diskriminierend**

Einem einflussreichen Gegner sah sich der Klagsverband im Fall von Herrn H.\* gegenüber: Der gehörlose Fußballfan hatte eine vom ORF produzierte DVD mit dem Titel „100 Jahre Sturm Graz“ gekauft. Kaum war die DVD im Player eingelegt, stellte sich heraus, dass die Untertitel fehlten und Herrn H. die Informationen nicht zugänglich waren. Zuerst hat Herr H. einen Schlichtungsversuch unternommen, wie es im Behindertengleichstellungsgesetz vorgesehen ist. Der ORF ist allerdings

**Diskriminierungsgrund**  
Behinderung

\* Sämtliche Personendaten sind anonymisiert.

zum Schlichtungstermin nicht erschienen. Deshalb hat Herr H. 2009 den ORF mit Unterstützung des Klagsverbands auf Schadenersatz wegen Diskriminierung geklagt.

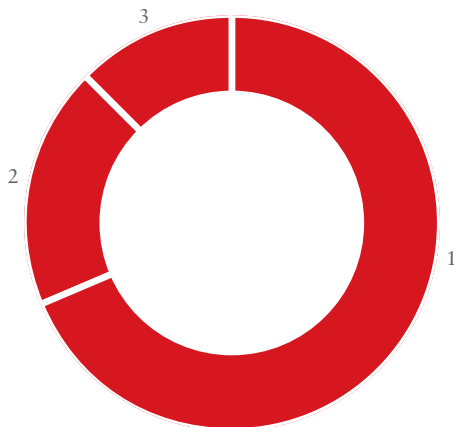
Die Gerichte – sowohl in erster als auch in zweiter Instanz – folgten in dieser Rechtssache der Ansicht der klagenden Partei: Von beiden Instanzen wurden dem Kläger 1.000 Euro Schadenersatz zugesprochen. Das Urteil ist richtungsweisend nicht nur für Menschen, deren Hörvermögen eingeschränkt ist. Untertitel sind auch in anderen Bereichen zB beim Spracherwerb wichtige Hilfsmittel.

Herr H. zeigt sich mit dem Ausgang des Verfahrens zufrieden: „Ich bin jedenfalls sehr erfreut über diesen Entscheid, handelt es sich doch um ein klares Signal in Richtung der österreichischen Medienbranche, dass eine Produktion von digitalen Medienträgern wie DVD ohne Berücksichtigung der Barrierefreiheit eine Rechtsverletzung darstellen kann.“

„Fremdes Erscheinungsbild“ als Begründung für rassistische Einlassverweigerung  
 Frau D.\* kommt das erste Mal im Dezember 2009 zur Besprechung in den Klagsverband: Sie wollte in Wien einen Club besuchen, wurde aber vom Türsteher aufgrund ihrer dunklen Hautfarbe nicht in das Lokal gelassen. Der Klagsverband unterstützt Frau D. und bringt eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ein. Die erste Instanz gibt dem Klagsverband 2010 Recht, die Klägerin erhält einen Schadenersatz zugesprochen. Die Lokalbetreiber gehen jedoch in Berufung und wieder ein Jahr später, 2011, fällt auch das Berufungsgericht sein Urteil: Das Ersturteil mit der festgestellten Diskriminierung wird bestätigt. Jedoch korrigiert die zweite Instanz den zunächst zugesprochenen Schadenersatz von 1.500 Euro auf nicht europarechtskonforme 250 Euro.

Diskriminierungsgrund  
 Ethnische Zugehörigkeit

Urteile\* 2004 bis 2011

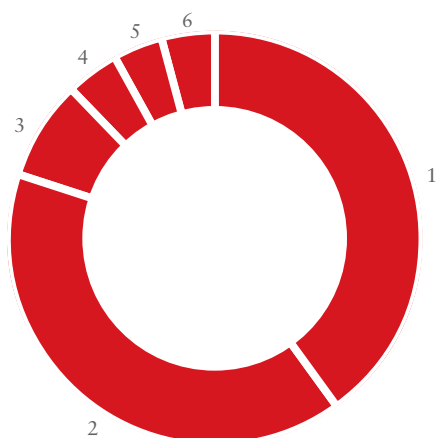


Urteile
1. gewonnen (stattgebendes Urteil): 11
2. Vergleich: 3
3. verloren (nicht stattgebendes Urteil): 2

\* von abgeschlossenen Verfahren

\* Sämtliche Personendaten sind anonymisiert.

## Fälle nach Diskriminierungsgründen



### Fälle nach Gründen

1. Ethnische Zugehörigkeit:	40%
2. Behinderung:	40%
3. Religion:	8%
4. Geschlecht:	4%
5. Sexuelle Orientierung:	4%
6. Alter:	4%

## NEUE KLAGEN

Die Erfahrungen des Klagsverbands in den letzten Jahren zeigen, dass die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungs-Verfahren immer komplexer werden. Mit anderen Wort: Während in den ersten Jahren reine Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz oder dem Behindertengleichstellungsrecht eingeklagt wurden, sind diese Gesetze nun im juristischen Mainstream angekommen. Überschneidungen mit dem Aufenthaltsrecht, Baurecht und anderen Rechtsgebieten werden immer häufiger.

### Kein Brot für Rollstuhlfahrer

**Diskriminierungsgrund**  
Behinderung

Herr S.\* ist Rollstuhlfahrer. In einer Bäckerei in der Nähe seiner Arbeit kann er nicht einkaufen, weil der Eingang nicht barrierefrei ist. Nach dem Umbau der zuvor barrierefreien Filiale befindet sich nun eine Stufe am Eingang und die Rampe beim LieferantInneneingang ist zu steil und mit dem Rollstuhl nicht befahrbar. Wie im Behindertengleichstellungsgesetz vorgesehen, strengt Herr S. eine Schlichtung an, die jedoch scheitert, weil sich der Inhaber der Bäckerei nicht bereit erklärt, die Stufe im Rahmen eines Umbaus durch eine Rampe zu ersetzen. Herr S. bringt mit Unterstützung des Klagsverbands eine Klage gegen die Bäckerei ein. Das Verfahren war zu Redaktionsschluss schon geschlossen, die Entscheidung steht jedoch noch aus.

### Mangelnde Inklusion eines Kindergartenkindes in Wien

**Diskriminierungsgrund**  
Behinderung

Eine Familie hat Probleme mit dem Kindergartenplatz für ihre Tochter: Das kindergartenpflichtige Mädchen bekommt aufgrund seiner Behinderung von der Stadt Wien ohne eine Wahlmöglichkeit einen Platz in einer heilpädagogischen Gruppe zugewiesen. Die Eltern wollen dem Mädchen jedoch ein kindgerechtes Aufwachsen unter sogenannten „Regelkindern“ ermöglichen und es halbtags in einer integrativen Gruppe betreuen lassen. Ein Schlichtungsversuch bei der Wiener Antidiskriminierungs-

\* Sämtliche Personendaten sind anonymisiert.

stelle scheitert, deshalb bringt der Klagsverband für das Mädchen, vertreten durch ihre Eltern eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ein. In dieser Sache hat zu Redaktionsschluss noch keine Entscheidung vorgelegen. Die erste mündliche Verhandlung wird im Februar 2012 stattfinden.

#### **Erholung nur ohne Kopftuch**

Mitte des Jahres besucht eine Mädchengruppe mit zwei Betreuerinnen einen der Öffentlichkeit zugänglichen privaten Erholungsgarten in Graz. Sie zahlen den Eintritt und entspannen sich nach einem Rundgang im Poolbereich. Plötzlich kommt die Besitzerin des Gartens mit Hunden auf die Gruppe zu, drängt diese zum Ausgang und beschimpft sie rassistisch. Die beiden Betreuerinnen bringen nach diesem Vorfall Anträge wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Gleichbehandlungskommission ein. Nach einem für die beiden betroffenen Frauen positiven Prüfungsergebnis kommt es zum Abschluss einer Vergleichsvereinbarung. Diese wurde von der Besitzerin des Erholungsgartens jedoch nicht zur Gänze erfüllt. Aus diesem Grund wurde der Klagsverband von einem Mitgliedsverein um Hilfe bei der Durchsetzung der Ansprüche von Frau M.\* und Frau S.\* gebeten. Zu Redaktionsschluss wird die Einbringung der Klagen vorbereitet.

**Diskriminierungsgrund**  
Ethnische Zugehörigkeit

#### **Servicecenter mit Barrieren**

Amtswege lassen sich heute oft bequem im Internet erledigen. Wer sich über die österreichischen Behörden informieren will, kann dies mit wenigen Mausclicks auf [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at) erledigen. Aber wie sieht es mit der Barrierefreiheit von [help.gv.at](http://help.gv.at) aus? Der Behördenhelfer existiert nämlich nicht nur virtuell, sondern auch in Form eines Servicecenters im ersten Wiener Gemeindebezirk. Der Rollstuhlnutzer Herr L.\* musste jedoch feststellen, dass das Servicecenter mit Rollstuhl nicht ohne Hilfe zugänglich ist. Ein Schlichtungsversuch mit dem Bundeskanzleramt Österreich wegen mangelnder Barrierefreiheit ist ebenso wie mehrere außergerichtliche Lösungsversuche gescheitert. Herr L. hat deshalb mit Unterstützung des Klagsverbands das Bundeskanzleramt geklagt. Das Verfahren ist geschlossen, eine Entscheidung steht jedoch noch aus.

**Diskriminierungsgrund**  
Behinderung

### **LAUFENDE VERFAHREN**

#### **Einlassverweigerung und Angehörigenschutz**

Bereits seit 2010 läuft ein Gerichtsverfahren wegen einer Einlassverweigerung in Graz: Dort wurde einem türkischen Staatsbürger der Eintritt in eine Disco verweigert. Seine österreichische Frau wäre vom Türsteher nur ohne ihren Mann eingelassen worden, sah dieses Verhalten jedoch als diskriminierend an. Mit Unterstützung des Klagsverbands klagten Herr und Frau B.,\* gestützt auf das Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und den damals gesetzlich noch nicht ausdrücklich fixierten Angehörigenschutz (seit 2011: Diskriminierungsverbot aufgrund eines Naheverhältnisses), die Betreiberfirma der Disco. Diese machten Herrn B. ein Vergleichsangebot, dass dieser berechtigterweise nicht annahm. Die Verfahren von Herrn und Frau B. sind noch anhängig.

**Diskriminierungsgrund**  
Ethnische Zugehörigkeit

\* Sämtliche Personendaten sind anonymisiert.

## **THEMEN 2011**

### **„DU SICHER NICHT!“ – RASSISTISCHE EINLASSVERWEIGERUNG**

Die meisten, die in Österreich geboren und aufgewachsen sind, haben es noch nie erlebt, für viele, die selbst oder deren Eltern hierher zugewandert sind, ist sie Alltag: diskriminierende Einlasspolitik in Lokalen. Allein im Jahr 2010 waren 16 Prozent der insgesamt 745 rassistischen Vorfälle, die ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismusarbeit gemeldet wurden, im Bereich „Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ angesiedelt. Dazu gehören neben Problemen bei der Wohnungssuche und Nachbarschaftskonflikten alle Benachteiligungen, die Menschen beim Zugang zu Lokalen, Geschäften und anderen Dienstleistungsunternehmen erleben.

„Du sicher nicht“, heißt es am Eingang von Discos, Bars und Clubs häufig, wenn MigrantInnen und vor allem Personen mit dunkler Hautfarbe am Türsteher vorbei wollen. Diese Art der Einlasspolitik ist rassistisch motiviert und verstößt gegen das Gleichbehandlungsgesetz. In den vergangenen Jahren hat der Klagsverband mehrere Klagen wegen rassistisch motivierter Einlassverweigerung bei Gericht angestrengt. Die BeraterInnen bei ZARA haben beinahe täglich mit dieser Art der Diskriminierung zu tun. Einige KlientInnen haben sich entschieden, mithilfe des Klagsverbands etwas gegen diese Form der Benachteiligung zu unternehmen. Die gute Zusammenarbeit zwischen dem Mitgliedsverein ZARA und dem Klagsverband war maßgeblich, um mehrere Exempel im Bereich der rassistisch motivierten Einlasspolitik zu statuieren und die österreichische Judikatur mit Urteilen zu erweitern, die in Zukunft für die Rechtsprechung herangezogen werden können.

Von 2004 bis 2011 wurden sechs Klagen wegen rassistischer Einlassverweigerung vor Gericht gebracht. In vier Fällen hat das Gericht zugunsten des Klägers/der Klägerin entschieden, zwei Verfahren sind noch nicht beendet. Im Fall von Herrn O. (siehe Abschnitt „Rechtsprechung“) wurde von der zweiten Instanz eine „Würdeverletzung“ festgestellt und der Schadenersatz in Höhe von 1.000 Euro als angemessen bewertet, da dieser auch eine präventiv abschreckende Wirkung haben sollte, wie das Gericht im Urteil befand. Für Herrn O. ist das Urteil eine Wiedergutmachung, wie er selber betont:

„Nachdem ich von der Berufungsentscheidung erfahren hatte, war ich gleichzeitig erleichtert, diese langwierige Prozedur endgültig zu beenden, wie auch froh, doch noch Recht bekommen zu haben. Denn diese demütigende Andersbehandlung aufgrund Äußerlichkeiten, die ich am eigenen Leibe erfahren musste, ist leider in Österreich keine Seltenheit. Die Gewissheit, dass dieses rassistische Verhalten mit Strafe geahndet wird, schenkt mir allerdings wieder etwas Vertrauen in das österreichische Rechtssystem. Großen Dank dafür schulde ich selbstverständlich auch meiner kompetenten Vertretung in diesem Fall!“



Die vier Urteile zu rassistischer Einlassverweigerung, die der Klagsverband in den vergangenen sieben Jahren herbeiführen konnte und das damit verbundene Know-how, stehen der Justiz ebenso wie BeraterInnen in Vereinen und Organisationen zur Verfügung um Personen, die beim Zugang zu Lokalen benachteiligt werden zu beraten, zu vertreten und um dem Antidiskriminierungsrecht bei der Rechtsprechung zu diesem Thema Genüge zu tragen.

Neben der Rechtsprechung hat sich der Klagsverband 2011 auch noch in Form von zwei weiteren Projekten mit dem Thema der rassistischen Einlassverweigerung beschäftigt:

#### **Empfehlungen für Lokale**

Gemeinsam mit ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismuarbeit und der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat der Klagsverband eine Reihe von Empfehlungen ausgearbeitet, mit denen Discos und Clubs ihre Einlasspolitik frei von Diskriminierung gestalten können. Zusammen mit einer Hausordnung, die ebenfalls im Rahmen des Projektes erarbeitet wurde, können Lokale ihre Einlasspolitik somit nicht nur diskriminierungsfrei gestalten, sondern auch ein ganz klares Statement gegen Rassismus setzen. [www.klagsverband.at/archives/5404](http://www.klagsverband.at/archives/5404)

#### **Stellungnahme zur Verordnung für das Sicherheitsgewerbe**

Wer ein Lokal betreten darf und wer nicht, entscheidet der Türsteher oder – weit seltener – die Türsteherin. Dabei kommt es nicht selten zu rassistischen Beschimpfungen, Handgreiflichkeiten oder anderen unfeinen und rechtlich bedenklichen Aktionen. Der Klagsverband verlangt deshalb im Rahmen seiner Stellungnahme zur Verordnung für Beschäftigte des Sicherheitsgewerbes, dass Türsteherinnen und Türsteher in Zukunft lernen sollen, wie sie LokalbesucherInnen menschenwürdig behandeln können. *Mehr dazu im Abschnitt „Stellungnahmen“*

#### **GLEICHES RECHT FÜR ALLE – NOVELLE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ**

Hoffnung und Enttäuschung liegen manchmal nahe beieinander: Als die Bundesregierung 2010 mitteilte, der Diskriminierungsschutz werde im Rahmen der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vereinheitlicht, war die Freude beim Klagsverband groß. Niemand hatte verstanden, warum ein Migrant das Recht hat zu klagen, wenn ihn der Türsteher nicht in die Disco lässt, derselbe Mann aber keine rechtliche Handhabe hätte, wenn er wegen seiner sexuellen Orientierung, seiner Religion oder seines Alters diskriminiert worden wäre. Während Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit laut Gleichbehandlungsgesetz verboten waren, hat dieser Schutz außerhalb der Arbeitswelt nicht für die anderen Diskriminierungsgründe gegolten. Politik geht jedoch manchmal seltsame Wege: Ende des Jahres 2010 war die Vereinheitlichung des Diskriminierungsschutzes plötzlich kein Thema mehr.

Der Klagsverband hat sich deshalb mit ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismusarbeit, der HOSI Wien und der Liga für Menschenrechte zusammengetan um über die Medien möglichst viel Druck auf die politisch Verantwortlichen auszuüben, damit sie bei ihrer ursprünglichen Ankündigung bleiben. Im Rahmen einer Medienkampagne Anfang des Jahres 2011 wurde das Thema – oder vielmehr das Problem der Ungleichbehandlung von verschiedenen schützenswerten Personengruppen – einer breiten Öffentlichkeit näher gebracht. Zahlreiche Medien berichteten und konfrontierten die zuständigen PolitikerInnen mit dem Problem. Leider haben sich die Mitglieder des Gleichbehandlungsausschusses vom öffentlichen Diskurs jedoch nicht beeinflussen lassen: Der Diskriminierungsschutz wurde zur großen Enttäuschung des Klagsverbands nicht ausgeweitet. Relevante Themen, die im Rahmen der Novelle beschlossen wurden und nun bereits in Kraft getreten sind: Einkommensberichte, Erhöhung des Mindestschadenersatzes bei Belästigung und Schutz vor Diskriminierung durch Assoziierung.

Das Thema bleibt dem Klagsverband in seiner Arbeit also erhalten, denn die nächste Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes kommt bestimmt.

### **GLEICHSTELLUNG LIGHT – EINKOMMENSTRANSparenZ BEI STELLENANZEIGEN**

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Das ist bis heute in der gesamten EU nicht selbstverständlich. Lohnunterschiede von bis zu 30 Prozent sind an der Tagesordnung. Österreich gehört dabei zu den negativen Spitzenreitern: Laut EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“ beträgt das Verdienstgefälle hierzulande 25,5 Prozent. Gemessen werden dabei die relativen Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttoverdienststunden von weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft. Werden Unterschiede in der Ausbildung oder Berufserfahrung berücksichtigt, verdienen Österreicherinnen trotzdem noch durchschnittlich 18,1 Prozent weniger als Österreicher. Noch größer als in Österreich sind die Unterschiede nur noch in der Tschechischen Republik und in Estland. Im EU-Durchschnitt liegt der Gender Pay Gap bei 17,5 Prozent.

Mit der Einführung von Einkommensberichten in größeren Unternehmen und der Verpflichtung, bei Stellenausschreibungen das Brutto-Entgelt anzugeben, hat die österreichische Regierung 2011 zwei Maßnahmen gesetzt, um zu mehr Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen beizutragen. Das Gesetz sieht seit 1. März 2011 vor, dass in allen Stellenanzeigen von privaten Unternehmen das Brutto-Entgelt angegeben werden muss. Der Klagsverband hat die Karriereteile der großen österreichischen Tageszeitungen deshalb genauer unter die Lupe genommen.

Das ernüchternde Ergebnis: In den ersten Monaten hat sich nur eine Minderheit der Betriebe an die neue gesetzliche Regelung gehalten. Kein Wunder, wo doch keine Sanktionen zu erwarten waren, wenn die Anzeigen so wie bisher ohne Gehaltsangaben formuliert waren. Erst mit 1. Jänner 2012 hat sich das geändert: Seit heuer werden Verwaltungsstrafen in der Höhe von 360 Euro verhängt, wenn das Brutto-Entgelt bei Stelleninseraten nicht angegeben ist. Kein wirklich abschreckender Betrag für ein großes Unternehmen. Ist das neue Gesetz also nur Kosmetik oder trägt es tatsächlich zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei? Diese Frage stellte sich der Klagsverband und versuchte mittels gezielter Öffentlichkeitsarbeit und einer Artikelserie in Fachmedien über das neue Gesetz zu informieren und die österreichische Privatwirtschaft zu motivieren, das Gesetz einzuhalten. Nur das Gesetz zu befolgen ist dem Klagsverband aber nicht genug, denn wer Gleichstellung wirklich ernst nimmt, macht noch eine Fleißaufgabe: Um Gleichstellung wirklich zu fördern, sollten laut Klagsverband auch der Kollektivvertrag und die Einstufung bzw. die Bandbreite des zu erwartenden Gehalts angegeben werden.

#### **EQUALITY IN HOUSING? – DISKRIMINIERUNG BEI DER VERGABE VON ÖFFENTLICHEM UND ÖFFENTLICH GEFÖRDERTEM WOHNRAUM**

Wohnen ist ein existentielles Bedürfnis jedes Menschen und jeder Mensch hat das Recht auf eine angemessene Unterkunft – diese Grundannahme teilen die Partner des PROGRESS-Projektes „Equality in Housing/Gleichbehandlung am Wohnungsmarkt“, zu dem neben dem Klagsverband die Volkshilfe und die BAWO (Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe) gehören. Bei der Vergabe von Wohnungen sind jedoch nicht alle Menschen gleich, vor allem MigrantInnen haben häufig einen erschwerten Zugang zu leistbarem Wohnraum und Gemeindewohnungen und Unterkünften, die mit Mitteln der Wohnbauförderung errichtet wurden. Das Projekt beschäftigte sich deshalb im Jahr 2011 mit der Frage, wie Gleichstellung und Antidiskriminierung bei der Vergabe von Wohnungen gefördert werden können. Das Projekt „Equality in Housing“ hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Bewusstsein für diesen Sachverhalt zu schaffen und politische EntscheidungsträgerInnen dafür zu sensibilisieren, öffentlichen Wohnraum transparent und den Gleichbehandlungsrichtlinien entsprechend zu vergeben.

Der Klagsverband erstellte im Rahmen des Projektes eine rechtswissenschaftliche Studie. Diese liefert einen Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Vergabe von Wohnungen in Österreich. Dazu gehören Gemeindewohnungen, Wohnbauförderung und gemeinnütziger Wohnbau. Im Zentrum steht die Frage nach der Benachteiligung von MigrantInnen bei der Vergabe von Wohnungen, also Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Außerdem wird in der Studie untersucht, wie der Zugang zu Gemeindewohnungen in verschiedenen österreichischen Gemeinden und wie die Wohnbauförderung auf Länderebene geregelt ist. Schlussendlich werden einerseits rechtliche Möglichkeiten für Betroffene aufgezeigt sowie Empfehlungen an Länder und Gemeinden formuliert.

Studienautor Volker Frey hat auf rund 56 Seiten nicht nur das derzeit geltende Völker- und Europarecht untersucht, sondern auch das österreichische Bundes- und Landesrecht sowie bestehende Regelungen beim Zugang zu Gemeindewohnungen, Wohnbauförderung und gemeinnützigem Wohnbau. „Zusammenfassend lässt sich sagen, dass EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen in den Zugangsregelungen zu Gemeindewohnungen weitgehend gleichgestellt sind. Mitunter sind die Regelungen allerdings missverständlich und die Abgrenzung zwischen diesen drei Gruppen wird oft nicht rechtlich korrekt getroffen. Langfristig Aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige und anerkannte Flüchtlinge werden meist als Antragsberechtigte erwähnt, nur in einzelnen Gemeinden werden sie ausgeschlossen. Diese Gruppen müssen denselben Zugang zu Wohnbauförderung und geförderten Wohnungen haben wie Österreicherinnen und Österreicher. In den untersuchten Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien gibt es unterschiedliche Leistungen und unterschiedliche Regelungen“, zu diesem Ergebnis kommt Autor Frey in der Studie, die als Download zur Verfügung steht.

Im Rahmen des Projekts wurde auch eine sozialwissenschaftliche Studie erstellt, in der die Wahrnehmung von Diskriminierung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Wohnungsämtern, Genossenschaften, Verwaltung und Beratungsstellen untersucht wurde. [www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2011/04/rechtswissenschaftliche-studie\\_equality-in-housing.pdf](http://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2011/04/rechtswissenschaftliche-studie_equality-in-housing.pdf)

#### **Workshops für Stakeholder**

Abgerundet wurde das Projekt „Equality in Housing“ mit drei zweitägigen Workshops für KommunalpolitikerInnen, Gemeindebedienstete und weitere EntscheidungsträgerInnen bei der Vergabe von gefördertem Wohnraum. Bei den Veranstaltungen in Tirol, Vorarlberg, Kärnten, Niederösterreich und Wien präsentierte Volker Frey die Ergebnisse der Studie und erarbeitete mit den TeilnehmerInnen Kriterien für diskriminierungsfreie Vergaberichtlinien.

### **VERHETZUNG STRAFBAR – NOVELLE STRAFGESETZBUCH (STGB)**

Seit mehreren Jahren wurde die Ausweitung des strafrechtlichen Verhetzungsverbots, das sich in der Vergangenheit nur auf ethnische und religiöse Gruppen bezogen hat, gefordert. In Zukunft ist Verhetzung „gegen eine Kirche oder Religionsgesellschaft oder eine andere nach den Kriterien der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierte Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer solchen Gruppe“ verboten. Das ist ein wichtiger erster Schritt zu einem sinnvollen Verhetzungsverbot. Einige Probleme wurden aber nicht beseitigt.

So spricht das Gesetz noch immer von „Rassen“, obwohl dieser Begriff in anderen Gesetzen wie dem Gleichbehandlungsgesetz aufgrund der Einsicht, dass es keine menschlichen Rassen gibt, vermieden wird.

Verhetzung ist in Zukunft nur verboten, wenn „für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar“ gegen eine Gruppe gehetzt wird. Verhetzung in einem kleineren Rahmen oder bei einer geschlossenen Veranstaltung ist straflos. Genauso ist der Tatbestand nicht erfüllt, wenn gegen einen einzelnen Menschen wegen eines geschützten Merkmals gehetzt wird – die ganze Gruppe muss angesprochen sein. Wird eine geschützte Gruppe so beschimpft, dass ihre Menschenwürde verletzt wird, ist dies nur strafbar, wenn der Vorsatz beweisbar ist, dass der Täter/die Täterin die Gruppe verächtlich machen will. Das wird wohl nur selten gelingen. Ein effektiver Verhetzungschutz bleibt also weiterhin auf der Forderungsliste des Klagsverbands.

### **MENSCHENRECHTE AUF DEM PRÜFSTAND – UNIVERSAL PERIODIC REVIEW**

Der Klagsverband war aktiv involviert in den Prozess der Universal Periodic Review (UPR), einem einzigartigen Verfahren, bei dem die Menschenrechtssituation jedes Landes von der UNO geprüft wird. Österreich war im Jänner 2011 an der Reihe. Bei der Prüfung wurde eine Reihe von Empfehlungen ausgesprochen, die Österreich annehmen, prüfen oder ablehnen konnte.

Auf der Agenda: Gleicher Diskriminierungsschutz für alle Menschen, mehr Maßnahmen gegen Rassismus und Verhetzung, völlige Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften und die Verbesserung der Gleichstellung aufgrund des Geschlechts und Behinderung.

## **SCHULUNGEN**

Mit einer Einführung in das Antidiskriminierungsrecht steigen die meisten Mitglieder des Klagsverbands in das Schulungsangebot des Vereins ein. Hier werden die Grundlagen des Antidiskriminierungsrechts vermittelt und anhand konkreter Fallbeispiele aus der Praxis dargestellt. Die Einführungs-Schulung ist eine gute Gelegenheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vereinen zu lernen, wie sie bei Beratungsgesprächen mit ihren KlientInnen Diskriminierungsthemen erkennen können und welche Möglichkeiten der Unterstützung es bei Problemen in diesem Bereich gibt. Nach einem Einführungsworkshop ist es meistens auch leichter zu beurteilen, welche Fragestellungen aus der eigenen Arbeit sich für Gerichtsverfahren eignen könnten.

Drei der neuen Klagsverbands-Mitglieder haben 2011 dieses kostenlose Service genützt und eine Einführung in das Antidiskriminierungsrecht gebucht. Es ist für Mitglieder aber auch möglich, kostenlose Schulungen zu weiterführenden Themen in Anspruch zu nehmen. So wurde 2011 zum Beispiel ein Workshop zum Antidiskriminierungsrecht im Leben muslimischer Frauen in Österreich für ein Netzwerk von Frauenorganisationen in Salzburg durchgeführt.

Mit der amnesty academy besteht seit 2008 eine Kooperation. 2011 wurden im Rahmen der amnesty Weiterbildungsreihe ein Workshop zum Thema „Islam – Leben mit Vorurteilen – Strategien dagegen“ sowie eine Veranstaltung zu den Rechten von Menschen mit Behinderung angeboten.

Die GleichstellungsexpertInnen des Klagsverbands werden auch gerne zu Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Workshops bei Fachtagungen eingeladen. So hat die Klagsverbands-Juristin 2011 zB an einer von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismusarbeit veranstalteten Podiumsdiskussion („ZARA Talk“) teilgenommen, weiters wurde die Arbeit des Vereins in Schweden präsentiert.

## **ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

Die Themen der Öffentlichkeitsarbeit orientierten sich 2011 an den Arbeitsschwerpunkten des Klagsverbands: Zur Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes wurde eine Pressekonferenz organisiert, klassische Pressearbeit gemacht und eine Kooperation mit verschiedenen Menschenrechtsorganisationen aufgebaut.

Für das Thema Einkommenstransparenz konnten mehrere Medien gewonnen werden, die sich in Form von Artikeln mit der Frage nach der Wirksamkeit der neuen gesetzlichen Regelung beschäftigt haben. Ein Text zu diesem Thema wurde vom Team des Klagsverbands für die AK-Zeitschrift „Arbeit und Wirtschaft“ verfasst. [www.klagsverband.at/archives/5527](http://www.klagsverband.at/archives/5527)

Die Stellungnahme zur „Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Sicherheitsgewerbetreibenden“ wurde ebenfalls von klassischer Pressearbeit begleitet. Weitere Informationen zu dieser Verordnung und der entsprechenden Stellungnahme finden sich im Abschnitt „Stellungnahmen“. [www.klagsverband.at/archives/4669](http://www.klagsverband.at/archives/4669)

#### **Klagsverbands-Alert**

Wer mehr wissen will über aktuelle Diskriminierungsfälle, Neuerungen auf gesetzlicher Ebene und weitere Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsthemen, kann seit Anfang 2011 einen neuen elektronischen Informationsdienst abonnieren: Mit dem Klagsverbands-Alert bekommen Interessierte News zu Gleichstellungsthemen schnell und unkompliziert in ihre Mailbox. [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)

#### **Relaunch [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)**

Die Internetseite des Klagsverbands ist das zentrale Kommunikationsmedium des Vereins. Informationen zu aktuellen Urteilen und zur Arbeit des Klagsverbands sind hier ebenso zu finden wie internationale News zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen. Weiters dient [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at) als virtuelles Archiv: Es können sämtliche österreichischen Antidiskriminierungsgesetze auf Bundes- und auf Länderebene abgerufen werden sowie eine Vielzahl relevanter Urteile aus diesem Bereich. 2011 wurde der Webauftritt des Klagsverbands einem Relaunch unterzogen: Mit Veränderungen in der Menüstruktur und einigen neuen Inhalten soll die Seite übersichtlicher und für UserInnen einfacher in der Benutzung sein.

#### **Anfragen**

Zur Öffentlichkeitsarbeit zählt auch die Beantwortung von vielen Anfragen rund um die Themen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Vielfalt. Dabei stellt der Klagsverband seine Erfahrung und Expertise für Studierende, ForscherInnen, MitarbeiterInnen von öffentlichen Einrichtungen oder politischen Parteien und interessierte Einzelpersonen zur Verfügung. Besonders die Weitergabe der Erfahrungen bei der Rechtsdurchsetzung für nationale und EU-weite Studien sind für die Nachhaltigkeit der Verfahrensergebnisse und die politische Debatte über die Verbesserung des Rechtsrahmens wichtig.

### **Klausur 2011**

Im Juni des vergangenen Jahres war der Klagsverband bei SLI Oberösterreich in Linz zu Gast, um seine jährliche Klausur abzuhalten. Am Vormittag hatten erstmals interessierte Nicht-Mitglieder die Möglichkeit, mehr über die Arbeit des Klagsverbands zu erfahren. Zahlreiche Interessierte sind der Einladung zum öffentlichen Teil nachgekommen. [www.klagsverband.at/archives/5448](http://www.klagsverband.at/archives/5448)

### **Dokumentation und Kommentierung**

Zu den Serviceleistungen des Klagsverbands gehören die Dokumentation und Kommentierung der nationalen und internationalen Rechtsprechung. Auf der Internetseite [www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at) stehen zahlreiche Dokumente zum Download zur Verfügung. Dazu gehören u.a. Gesetze auf nationaler und Länder-Ebene, Entscheidungen der Gerichte und der Gleichbehandlungskommissionen sowie Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs. Aber auch außergerichtliche Lösungen in Fällen von Diskriminierung sind für den Klagsverband wichtig. Deshalb werden auch Ergebnisse von Schlichtungen in kommentierter Form veröffentlicht.

## **VERNETZUNG**

Der Klagsverband lebt von der Stärke seiner Mitgliedsvereine und von den Kontakten zu anderen Vereinen und Nicht-Regierungsorganisationen, die sich mit der Beseitigung von Diskriminierung beschäftigen. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Behindertenanwaltschaft, den Antidiskriminierungsstellen der Länder, den Bundesministerien sowie den SozialpartnerInnen statt.

Auf europäischer Ebene ist besonders die Mitgliedschaft in der Fundamental Rights Platform der Europäischen Grundrechteagentur (FRA) von Bedeutung. Da diese eine zentrale Beratungsfunktion für die Europäische Kommission in Sachen Menschenrechte und Antidiskriminierung hat, können die Erfahrungen des Klagsverbands an maßgebliche Entscheidungsorgane weitergegeben werden. Ein besonders gelungenes Beispiel für Vernetzung ist die Initiative „menschenrechte.jetzt.“, bei der sich neben dem Klagsverband 270 Organisationen für die Umsetzung der Empfehlungen des Menschenrechtsrats der UNO im Jänner 2011 einsetzen. [www.menschenrechte-jetzt.at](http://www.menschenrechte-jetzt.at)



## **STELLUNGNAHMEN**

Im Jahr 2010 hat der Klagsverband zwei Stellungnahmen abgegeben:

- Verordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Sicherheitsgewerbetreibenden: Diese Verordnung richtet sich an Beschäftigte des Sicherheitsgewerbes, also jene Personen, die man als Türsteherinnen und Türsteher von Lokalen kennt. Die Verordnung sieht ein Curriculum für diese Personengruppe vor, in dem zB „Erste Hilfe“ oder „Verhalten in Notfällen“ gelernt werden soll. Für den Klagsverband ist das jedoch nicht genug: Der menschenwürdige Umgang an der Disco-Tür gehört ebenfalls zum Unterricht. Deshalb sollen auch Unterrichtseinheiten zu Themen wie „Menschenrechte“, „Antidiskriminierung“ und „Konfliktmanagement“ in das Curriculum aufgenommen werden. Nicht zuletzt, um Türsteherinnen und Türsteher zu schützen: Diese wissen oft nicht, dass es rechtswidrig ist, Gäste, die ein Lokal betreten wollen, aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit abzuweisen.
- Lobbygesetz: Das geplante Lobbygesetz wurde vom Klagsverband mit Wohlwollen aufgenommen. Die Klagsverbands-ExpertInnen erwarten sich von der gesetzlichen Regelung mehr Transparenz bei der Einflussnahme auf Entscheidungen der Gesetzgebung und Verwaltung. In seiner Stellungnahme regt der Klagsverband deshalb an, dass der Kostenersatz für Ehrenamtliche keine Registrierungspflicht auslösen soll. [www.klagsverband.at/politik/stellungnahmen-klav](http://www.klagsverband.at/politik/stellungnahmen-klav)

## **PROJEKTE**

### **EQUALITY IN HOUSING**

Dieses EU-Projekt wird im Abschnitt „Themen 2011“ detailliert beschrieben.

### **EU-PROJEKT ZUM THEMA CHANCENGLEICHHEIT**

Bei diesem PROGRESS-Projekt hatten österreichische Städte und Gemeinden die Möglichkeit, kostenlose Fortbildungen zum Thema Chancengleichheit zu buchen. Das Fortbildungs-Angebot reichte von Vorträgen zu Gleichstellung bis zu Workshops bei denen persönlich nachvollzogen werden konnte, wie sich Benachteiligung auswirken kann. Bei den sogenannten „Gemeindetagen“ waren vom Schulkind bis zur Pensionistin von VertreterInnen der Zivilgesellschaft bis zu politischen EntscheidungsträgerInnen alle eingeladen, sich mit Gleichstellungsthemen auseinander zu setzen.

Der Klagsverband beteiligte sich bei den Gemeindetagen in Pressbaum, St. Pölten, Salzburg, Wels, Graz, Feldbach und Vöcklabruck und gestaltete dort insgesamt neun Fortbildungs-Einheiten zu den rechtlichen Grundlagen für Nicht-Diskriminierung und Gleichstellung.

Das Projekt wurde von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismuarbeit koordiniert, ein weiterer Projektpartner war „freiraum – die ExpertInnen für Barrierefreiheit“.

## **AUSBLICK AUF DAS JAHR 2012**

2012 wird ein entscheidendes Jahr in Sachen Gleichstellungsrecht. Die Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts wird voraussichtlich veröffentlicht. Der Klagsverband hofft, in seiner Forderung nach einer Verbandsklage nach Vorbild des Konsumentenschutzgesetzes bestätigt zu werden. Daneben soll das Gleichbehandlungsgesetz novelliert werden. Die Erlassung eines Lobbygesetzes wird auch die Spielregeln für die Teilnahme der Zivilgesellschaft am politischen Leben neu festsetzen.

In der Rechtsberatung und -durchsetzung ist zu erwarten, dass der Diskriminierungsschutz außerhalb der bereits „klassischen“ Bereiche Arbeitswelt, Zugang zu Dienstleistungen und Barrierefreiheit weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Schlussendlich zeigt die hohe Zahl von Anfragen nach Prozessunterstützung, die persönliche empfundene, aber nicht rechtlich geregelte Diskriminierung betreffen, dass es auch weiterhin nötig ist, für Gleichstellung und gegen Diskriminierung öffentlich Stellung zu beziehen. Der Klagsverband sieht realistische Chancen, die doch etwas komplizierte gesetzliche Definition von Diskriminierung in die Mitte der Gesellschaft zu bringen. Ein breites Bekenntnis zu Gleichstellung und Inklusion wird vielleicht noch etwas länger dauern.



## **IMPRESSUM**

Klagsverband zur Durchsetzung  
der Rechte von Diskriminierungsopfern  
Schönbrunner Straße 119/13, A- 1050 Wien  
Eingang: Am Hundsturm 7  
Tel: +43/1/961 05 85  
Fax: +43/1/961 05 85-99  
info@klagsverband.at  
www.klagsverband.at

## **Bankverbindung**

Bank Austria  
Konto: 507 86 66 98 01  
BLZ: 12000  
IBAN: AT34 1200 0507 8666 9801  
BIC: BKAUATWW

## **Fotos**

Marvin Kemmler  
Thomas Trabitsch

Der Klagsverband wird gefördert von:



**bmask.gv.at**

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIN  
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST



*Für unser Land!*