

Magistrat der Stadt Wien  
Magistratsabteilung 62  
Per E-Mail an: post@ma62.wien.gv.at

Wien, am 26.05.2026

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Wiener Antidiskriminierungsgesetz geändert wird**

Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern setzt sich umfassend für Gleichstellung und Antidiskriminierung betreffend aller sieben gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale ein und bietet rechtliche Beratung und Unterstützung im Bereich sämtlicher österreichischer Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze an.

Der Klagsverband erachtet es als sehr problematisch, dass der Gesetzesentwurf offenbar ohne Durchführung eines Begutachtungsverfahrens beschlossen werden soll und dadurch die Erfahrungsexpertise von Stellen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, die direkt mit Diskriminierungsbetroffenen arbeiten, nicht miteinbezogen wird. Aufgrund der Wichtigkeit der Umsetzung der Standards-Richtlinie für die Rechtsdurchsetzung von Diskriminierungsbetroffenen möchte der Klagsverband daher dennoch insbesondere zu Aspekten der Rechtsdurchsetzung Stellung nehmen und ersucht, diese im Sinne einer effektiven Durchsetzung der in dem Gesetz normierten Diskriminierungsverbote zu berücksichtigen.

### **Umsetzung der Richtlinie über Standards für Gleichbehandlungsstellen („Standards-RL“) 2024/1499**

Mit dem vorliegenden Entwurf soll die Richtlinie 2024/1499 über Standards für Gleichbehandlungsstellen („Standards-RL“) umgesetzt werden. Mit der Standards-RL werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen, die ihre Wirksamkeit verbessern und ihre Unabhängigkeit gewährleisten sollen, festgelegt.

Bevor auf einzelne Aspekte näher eingegangen wird, ist vorzuschicken, dass die umfassende und effektive Umsetzung der Standards-RL nur mit einer **ausreichenden Ressourcenausstattung** der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung, deren **Unabhängigkeit in der Personalbesetzung** sowie deren umfassender **Weisungsfreiheit** gewährleistet werden kann.

## Einräumung von Klagerechten

Die in § 4 Abs. 2a des Entwurfs verankerte Möglichkeit für die\*den Leiter\*in der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung oder deren\*dessen Vertreter\*innen, zur Unterstützung der Betroffenen an Verfahren betreffend Diskriminierung teilzunehmen sowie Stellungnahmen an das Gericht zu übermitteln, ist zu unkonkret normiert und reicht aus Sicht des Klagsverbands für eine effektive Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsbetroffenen nicht aus. Die Erfahrung des Klagsverbands in der Durchsetzung von Rechten von Diskriminierungsbetroffenen zeigt, dass Diskriminierungsbeschaffene mit großen Hürden konfrontiert sind, gegen erlebte Diskriminierungen individuell vorzugehen. Dies insbesondere aufgrund des damit verbundenen hohen Prozesskostenrisikos, weil die Rechtslage noch nicht ausreichend geklärt ist oder die emotionale Belastung zu groß ist. Hinter vielen Diskriminierungserfahrungen stehen zudem strukturelle Fragen. Eine persönliche Unterstützung oder Begleitung durch Gleichbehandlungsstellen reicht für den Abbau dieser Hürden nicht aus; vielmehr bedarf es konkreter Klagerechte für diese bzw. für Organisationen, die sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung beschäftigen.

Art 14 der Standards-RL unterstreicht die Bedeutung der Zivilgesellschaft für eine effektive Umsetzung der Diskriminierungsverbote. Der Klagsverband regt daher an, Klagemöglichkeiten im eigenen Namen für die im Gesetz verankerten Diskriminierungsverbote sowohl für die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung als auch für Verbände, Organisationen und andere juristische Personen, die nach ihren gesetz- oder satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung dieses Gesetzes haben, einzuräumen. Aufgrund der genannten Hürden bei der individuellen Rechtsdurchsetzung empfiehlt der Klagsverband in erster Linie eine Verbandsklagemöglichkeit für die genannten Institutionen, beispielsweise angelehnt an jene im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (§ 13 BGStG).

Die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen von Diskriminierungsbeschaffenen für eine bereits erfolgte Diskriminierung führt regelmäßig nicht zu einer nachhaltigen Beseitigung der Diskriminierung bzw. einem Abbau von strukturellen Diskriminierungen. Dass sich Betroffene dadurch potentiell immer wieder einer persönlichen Beeinträchtigung aussetzen müssen, ist ihnen nicht zumutbar. Um die gesetzlich verankerten Diskriminierungsverbote effektiv durchsetzen zu können, bedarf es dringend einer zusätzlichen Klagemöglichkeit auf Feststellung, Unterlassung und Beseitigung der Diskriminierung sowie Abhilfe gegen eine Diskriminierung. Der Klagsverband regt daher an, diese weiteren Ansprüche im Rahmen der Gesetzgebungskompetenz gem. 15 Abs. 9 B-VG bei den Rechtsfolgen in § 4 Wiener Antidiskriminierungsgesetz zu ergänzen.

## Vereinheitlichung der Rechtsschutzmöglichkeiten

Im Sinne einer Vereinheitlichung und einer effektiven Umsetzung der Standards-RL wird zudem angeregt, für alle Diskriminierungsbeschaffenen iSd Wiener Antidiskriminierungsgesetzes den Zugang zu einer prüfenden Stelle wie der Gleichbehandlungskommission gem. § 19 Wiener Gleichbehandlungsgesetz inklusive einer entsprechenden Fristenhemmung analog zum § 18 Abs. 3 Wiener Gleichbehandlungsgesetz zu schaffen sowie das verpflichtende Schlichtungsverfahren als zwingende Voraussetzung vor einer gerichtlichen Schadenersatzklage in den §§ 4a Abs. 1 letzter Teilsatz, 7 Abs. 2 Z 2 und 7a Wiener Antidiskriminierungsgesetz zu streichen.

## **Wirksamer Mindestschadenersatz und vereinheitlichte Verjährungsfristen**

Im Sinne einer tatsächlichen und wirksamen Entschädigung von Diskriminierungen wird zudem angeregt, den in § 4 Abs. 1 Wiener Antidiskriminierungsgesetz verankerten Mindestschadenersatz von € 1.000 der Inflation anzupassen und diesen zumindest auf € 1.500 zu erhöhen. Nur so kann den unionsrechtlichen Vorgaben, wonach Diskriminierungen und Belästigungen mit einem wirksamen und auch abschreckenden Schadenersatz ausgeglichen werden müssen (vgl z.B. Richtlinien 2006/54/EG, 2000/78/EG etc.), entsprochen werden.

Angeregt wird zudem, dass die Verjährungsfrist hinsichtlich Belästigung in § 4a Abs. 3 der allgemeinen Verjährungsfrist von 3 Jahren angeglichen wird.

## **Richtlinienwidrige sachliche Rechtfertigung für unmittelbare Diskriminierung**

Die in § 2 Abs. 7 2. Satz Wiener Antidiskriminierungsgesetz normierte Rechtfertigungsmöglichkeit für unmittelbare Diskriminierungen widerspricht der in § 11 Z 1 genannten EU-Richtlinie, die eine sachliche Rechtfertigungsmöglichkeit nur für mittelbare Diskriminierungen vorsieht. Eine unmittelbare Diskriminierung kann nach Art. 4 der Richtlinie 2000/43/EG nur dann gerechtfertigt sein, wenn es sich dabei um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung handelt. Dies wurde mit § 2 Abs. 7 1. Satz Wiener Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt, es wird daher dringend angeregt, den 2. Satz dieser Bestimmung ersatzlos zu streichen.

Der Klagsverband hofft, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zur künftigen effektiveren Durchsetzung der Diskriminierungsverbote und der Geschlechtergleichstellung zu leisten und ersucht höflich um Berücksichtigung unserer Anregungen.

Mag.<sup>a</sup> Theresa Hammer

Fachliche Geschäftsführung

Klagsverband