

XXII. GP.-NR

146 /A

2003 -06- 0 4

ANTRAG

der Abgeordneten Mag. Terezija Stoisits, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Antidiskriminierungsgesetz

Der Nationalrat wolle beschließen:

Antidiskriminierungsgesetz

Der Nationalrat hat beschlossen:

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1.

- (1) In diesem Bundesgesetz gilt bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (z.B. Kollegin, Arbeitnehmerin, Bedienstete,...) die gewählte Form für beide Geschlechter.
- (2) Dieses Bundesgesetz lässt Bestimmungen unberührt, die einen weiter gehenden Schutz vor Diskriminierungen vorsehen. Insbesondere bleiben bestehende Gesetze über die Gleichbehandlung von Mann und Frau unberührt.

Begriffsbestimmungen

§ 2

Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist

- (1) Diskriminierung:

1. eine Schlechterstellung von Personen, die unmittelbar an tatsächlichen oder vermeintlichen Unterscheidungen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Sprache, der sexuellen Orientierung, der geschlechtlichen Identität, des Alters, der Behinderung oder der Abstammung, Herkunft, "Rasse", ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit, Nationalität, religiösen Überzeugung oder politischen Anschauung anknüpft (unmittelbare Diskriminierung); oder

2. wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person oder Personengruppe aufgrund eines der in Z 1 genannten Gründe benachteiligen können, (mittelbare Diskriminierung);

es sei denn, eine Ungleichbehandlung ist durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind geeignet und erforderlich.

- (2) Mobbing: Wenn im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund von in Abs. 1 genannten Gründen einer Kollegin oder Arbeitnehmerin gegenüber ein nachhaltiges Verhalten gesetzt wird, das sich in einer Weise auf diese persönlichen Merkmale bezieht, die für die betroffene Person unerwünscht oder unangebracht oder herabwürdigend ist und
1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft, oder
 2. der Umstand, dass die betroffene Person ein solches Verhalten seitens der Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kollegin oder einer Dritten zurückweist oder Ansprüche nach diesem Bundesgesetz stellt oder gestellt hat oder in sonstiger Weise an einem Verfahren nach diesem Bundesgesetz mitwirkt oder mitgewirkt hat, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.
- (3) Arbeitsverhältnis: Jedes Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder arbeitnehmerähnliche Verhältnis mit Ausnahme eines solchen zum Bund, einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

Besondere Maßnahmen

§ 3

Private oder hoheitliche Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen von Menschen, die von einem in § 2 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgrund betroffen sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes, sofern sie nicht aufrechterhalten werden, nachdem die Ziele, derentwegen sie getroffen wurden, erreicht worden sind.

2. Hauptstück

1. Abschnitt

Diskriminierungsverbot im rechtsgeschäftlichen Verkehr

§ 4

Eine Diskriminierung im rechtsgeschäftlichen Verkehr ist verboten bei:

1. der Gestaltung, dem Abschluss, der Aufrechterhaltung, der Fortsetzung oder der Beendigung eines Rechtsgeschäftes dessen der andere Teil zur Gestaltung seiner Lebensverhältnisse bedarf. Hierzu zählen insbesondere Miet- und Pachtverträge, Verträge über die Einräumung von Wohnungseigentum, Versicherungsverträge, Kreditvereinbarungen und Verträge über Konsumgüter oder Dienstleistungen des täglichen Lebens.
2. dem Abschluss, der Aufrechterhaltung, der Fortsetzung oder der Beendigung eines Rechtsgeschäftes, das öffentlich oder einem unbestimmten Personenkreis angeboten wird oder wurde.

§ 5

- (1) § 4 ist nicht anwendbar bei Rechtsgeschäften oder deren Anbahnung, die für die Anbieterin nicht zum Betrieb ihres Unternehmens im Sinne des § 1 Abs. 2 des Konsumentenschutzgesetzes BGBl. Nr. 140/1979 in der geltenden Fassung gehören.
- (2) Die Ausnahme des vorstehenden Abs. 1 gilt nicht in Fällen des § 7

§ 6

- (1) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 4 betroffen ist, kann von der Verursacherin die Unterlassung begehren.
- (2) Ist ein Vertragsverhältnis auf Grund einer Diskriminierung nicht oder zu schlechteren Bedingungen als ohne Diskriminierung zustande gekommen, so hat die Diskriminierte Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens und, bei bestehendem Vertragsverhältnis, auf Herstellung des Zustandes, in dem keine Diskriminierung besteht.
- (3) Kommt ein Miet- oder Pachtvertrag oder eine Einräumung von Wohnungseigentum oder ein Liegenschaftserwerb wegen einer Diskriminierung nicht zustande, so hat die Diskriminierte zum Ersatz des entstandenen Schadens mindestens Anspruch auf jenen Betrag, den das betreffende Objekt in einem Zeitraum von zwei Monaten an Mieteinnahmen auf dem freien Markt eingebracht hätte,.

§ 7

Geht die Diskriminierung mit einer Ehrverletzung einher, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen der in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 400 Euro.

Strafbestimmung

§ 8

- (1) Wer in einem öffentlich unterbreiteten Angebot oder der öffentlichen Aufforderung zur Stellung eines Angebotes zum Abschluss eines Vertrages, insbesondere in Schaufenstern, Druckwerken, sonstigen Medien oder Allgemeinen Geschäftsbedingungen den Eindruck erweckt, dass der Vertragsabschluss vom Vorliegen oder Nichtvorliegen von bestimmten in § 2 Abs.

1 genannten Gründen abhängt, oder dass Verträge oder Vertragsverhandlungen mit Personen aus den dort verpönten Gründen nicht gewünscht werden, ist von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde, im örtlichen Wirkungsbereich einer Bundespolizeibehörde von dieser, mit Geldstrafe von 150 bis 3700 Euro, im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren mit Geldstrafe von 400 bis 7300 Euro zu bestrafen.

- (2) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist ausgeschlossen, wenn die Ungleichbehandlung ein Merkmal betrifft, das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen ist, oder die betreffende unterschiedliche Behandlung im Rahmen einer besonderen Maßnahme im Sinne des § 3 gesetzt wird.

2. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot bei der Stellenbewerbung und am Arbeitsplatz

§ 9

Bei der Behandlung von Stellenbewerbungen und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist jede Diskriminierung verboten. Insbesondere trifft dies zu auf:

1. den Abschluss, die Aufrechterhaltung, die Fortsetzung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
2. Vergünstigungen oder freiwillige Leistungen, Beförderungen, Schulungen, Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung oder Disziplinarmaßnahmen.
3. die Stellenausschreibung, die Zulassung zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren.

§ 10

(1) § 9 ist nicht anwendbar bei:

1. der Begründung von Arbeitsverhältnissen, die eine besonders enge persönliche Beziehung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin erfordern. Dies trifft insbesondere auf Arbeiten zu, die innerhalb eines privaten Haushaltes durchgeführt werden.
2. der Begründung von Arbeitsverhältnissen in Parteien, Vereinen oder religiösen Gemeinschaften oder deren selbständigen Betrieben, wenn die Erfüllung der gestellten Aufgaben in enger Verbindung steht mit der von der Arbeitgeberin vertretenen politischen oder religiösen Überzeugung oder den Vereinszwecken.
3. der Begründung von sonstigen Arbeitsverhältnissen, wenn die Ungleichbehandlung ein Merkmal betrifft, das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen ist.

(2) Die Ausnahmen des vorstehenden Abs. 1 gelten nicht in den Fällen des § 11 Abs. 5 und 6.

§ 11

- (1) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 9 betroffen ist, kann von der Verursacherin die Unterlassung begehren.
- (2) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen einer von der Arbeitgeberin zu vertretenden Diskriminierung nicht begründet worden, so hat die Stellenwerberin gegenüber der Arbeitgeberin Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens in Höhe von mindestens zwei für den entsprechenden Arbeitsplatz vorgesehenen Monatsentgelten.
- (3) Ist eine Arbeitnehmerin wegen einer von der Arbeitgeberin zu vertretenden Diskriminierung nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin zum Schadenersatz verpflichtet.
- (4) Ist ein Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin wegen einer Diskriminierung oder wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung bei Gericht angefochten werden.
- (5) Ist die Diskriminierung gemäß § 9 mit einer Ehrverletzung verbunden, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und geht sie über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinaus, oder besteht die Diskriminierung in Mobbing, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 10 000 Schilling.
- (6) Unterlässt es in Fällen von Mobbing die Arbeitgeberin schuldhaft, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, so kann die Diskriminierte auch von der Arbeitgeberin Schadenersatz fordern.

3. Abschnitt**Gleichbehandlungsgebot für den öffentlichen Dienst****§ 12**

In Ausübung ihres Amtes darf eine Bedienstete des Bundes niemanden diskriminieren.

§ 13

Bedienstete des Bundes haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung empfunden zu werden.

§ 14 (Verfassungsbestimmung)

- (1) Ist durch eine dem Bund zurechenbare Diskriminierung der Betroffenen ein Schaden entstanden, so hat der Bund diesen mit der Maßgabe zu ersetzen, dass

auch Schäden, die nicht schuldhaft verursacht wurden oder immaterieller Natur sind, zu ersetzen sind.

- (2) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 12 betroffen ist, kann vom Bund die Unterlassung begehren.

§ 15

Die Durchsetzung der Ansprüche nach § 14 erfolgt nach den Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes, BGBl Nr. 20/1949 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 16

Jede unmittelbare oder vorsätzliche mittelbare Diskriminierung oder Verletzung des § 13 durch Bedienstete des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Eine solche Verfolgung ist ausgeschlossen, wenn es der betroffenen Bediensteten gelingt, im Rahmen des Schlichtungsversuches (§ 26 Abs. 2) die Beschwerdeführerin zufrieden zu stellen.

§ 17

Geht die Diskriminierung mit einer erheblichen Ehrverletzung, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, einher, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen gerichtlichen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 730 Euro.

4. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot im öffentlichen Dienst

§ 18

Bei der Stellenbewerbung und innerhalb eines Dienstverhältnisses zum Bund ist jede Diskriminierung verboten. Insbesondere trifft dies zu auf:

- (1) den Abschluss, die Aufrechterhaltung oder die Fortsetzung eines Dienstverhältnisses.
- (2) Vergünstigungen oder freiwillige Leistungen, Beförderungen, Schulungen, Weiterbildungsmaßnahmen, Versetzung oder Disziplinarmaßnahmen
- (3) die Stellenausschreibung, die Zulassung zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren.

§ 19

- (1) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht begründet worden, so hat die Stellenwerberin gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens in Höhe von mindestens zwei für den entsprechenden Arbeitsplatz vorgesehenen Monatsbezügen.

- (2) Ist eine Dienstnehmerin des Bundes wegen einer vom Bund zu vertretenden Diskriminierung nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund gegenüber der Dienstnehmerin zum Ersatz des entgangenen Entgelts verpflichtet.
- (3) Ist eine Dienstnehmerin in Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen worden, so ist sie auf Verlangen in diese Maßnahmen einzubeziehen.
- (4) Ist ein Dienstverhältnis vom Bund wegen einer Diskriminierung oder wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung angefochten werden.
- (5) Geht die Diskriminierung mit einer erheblichen Ehrverletzung einher, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, oder besteht sie in Mobbing, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen gerichtlichen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 730 Euro.
- (6) Wird Mobbing von Kolleginnen oder Vorgesetzten betrieben und unterlässt es die Vorgesetzte schuldhaft, eine auf Grund des Dienstrechtes, der Disziplinargewalt oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, so stellt dies auch eine Diskriminierung durch die Vorgesetzte im Sinne des § 16 dar.

3. Hauptstück

1. Abschnitt

Ombudsperson gegen Diskriminierung

§ 20 (Verfassungsbestimmung)

- (1) Der Nationalrat wählt aufgrund eines Vorschlages des Hauptausschusses eine Ombudsperson gegen Diskriminierung (Ombudsperson).
- (2) Die Ombudsperson wird für eine Funktionsperiode von sechs Jahren bestellt. Sie ist hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig und darf wegen der in Ausübung ihres Amtes gemachten mündlichen oder schriftlichen Äußerungen nur vom Nationalrat verantwortlich gemacht werden. Ihre Wiederwahl ist zulässig.
- (3) Die Ombudsperson muss rechtskundig sein und ihr Amt hauptberuflich ausüben. Sie darf für die Dauer ihres Amtes keine Tätigkeit ausüben, die Zweifel an der unabhängigen Ausübung ihres Amtes hervorrufen könnte.
- (4) Vor Ablauf der Bestelldauer darf die Ombudsperson vom Nationalrat nur ihres Amtes enthoben werden, wenn sie

1. schriftlich darum ansucht,
 2. infolge ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung ihre Aufgaben nicht erfüllen kann (Amtsunfähigkeit)
 3. der Bestimmung des Abs. 3 nicht entspricht; oder
 4. durch begründeten Beschluss des Nationalrates nach Vorlage des Tätigkeitsberichtes oder pflichtwidriger Nichtvorlage (§ 21 Abs. 2).
- (5) Der Nationalrat stellt die zur Bewältigung der Aufgaben der Ombudsperson notwendigen Mittel zur Verfügung.

Aufgaben der Ombudsperson

§21

- (1) Die Ombudsperson hat sich mit allen Fragen der Diskriminierung zu befassen. Insbesondere hat sie Beschwerden oder Mitteilungen von Personen entgegenzunehmen, die behaupten, von einer Diskriminierung betroffen zu sein oder von einer solchen Zeugnis geben zu können. Die Ombudsperson hat alle an sie herangetragenen Vorbringen zu dokumentieren und Beratung und Unterstützung anzubieten.
- (2) Die Ombudsperson hat dem Nationalrat mindestens einmal im Kalenderjahr Bericht über ihre Tätigkeit und die Lage der Bekämpfung von Diskriminierungen zu erstatten. Dabei ist die Ombudsperson nicht auf den Diskriminierungsbegriff dieses Bundesgesetzes festgelegt, sondern kann etwa auf Formen der Diskriminierung hinweisen, die nach der österreichischen Rechtsordnung noch nicht wirksam bekämpft werden können.
- (3) Die Ombudsperson hat nach Kräften darauf hinzuwirken, dass Diskriminierungen, von denen sie Kenntnis erlangt, in Zukunft unterbleiben und für bereits wirksam gewordene Nachteile Entschädigung geleistet wird. Hierbei hat sie eine gütliche Einigung zwischen den betroffenen Parteien stets besonders zu unterstützen. Sie kann hierzu
 1. Personen, die der Urheberschaft einer Diskriminierung beschuldigt werden, kontaktieren, von den Behauptungen in Kenntnis setzen, deren Darstellung anhören und Beratung zur Abstellung allfälliger Diskriminierungen anbieten;
 2. Ermittlungen zum Sachverhalt anstellen und dabei die Hilfestellung von Organen des Bundes, der Länder oder der Gemeinden im Sinne des Art. 22 B-VG in Anspruch nehmen oder andere Personen zu einer freiwilligen Mitwirkung an der Ermittlung einladen;
 3. Schlichtungsversuche gemäß § 26 beantragen;
 4. von Amts wegen Unterlassungsklagen gemäß § 33 einbringen;
 5. Vorfälle, die die Bestimmung des § 8 verletzen können, zur Anzeige bringen;
 6. Betroffenen Rechtsschutz gemäß § 24 gewähren.
- (4) Die Ombudsperson hat bei der Erfüllung ihrer Aufgaben darauf zu achten, dass die Person, die mit einem Anliegen an sie herantreten ist, immer Herrin des Verfahrens bleibt. Dazu hat sie diese stets über die bestehenden Möglichkeiten zu belehren und die einzelnen Schritte im Einverständnis mit dieser Person zu setzen.

- (5) Die Ombudsperson hat jeder Person, die sich mit einem Anliegen an sie wendet, bei Bedarf kostenlos begleitende psychologische Betreuung zu ermöglichen.
- (6) Die Ombudsperson hat mit den Mitteln der Forschung und der Öffentlichkeitsarbeit Strategien gegen Diskriminierungen zu entwickeln und eine Sensibilisierung der Bevölkerung für das Problem der Diskriminierung voranzutreiben.

Servicestelle

§ 22

Die Ombudsperson hat eine ständige Servicestelle einzurichten, in der sie mit qualifizierten Mitarbeiterinnen ihren Aufgaben nachkommt. Nach Bedarf kann die Ombudsperson Regionalstellen dieser Servicestelle einrichten.

Zugang zu den Leistungen der Ombudsperson

§ 23

- (1) Die Ombudsperson hat dafür Sorge zu tragen, dass ihre Leistungen kostenlos allen Menschen zugänglich sind. Dabei hat sie insbesondere darauf zu achten, dass:
 - 1. die Räumlichkeiten, in denen sich die Servicestelle der Ombudsperson befindet, so gestaltet sind, dass sie für mobilitätsbehinderte Personen barrierefrei zugänglich sind, und Aushänge und Anschläge auch in einer Höhe angebracht sind, in der sie für Rollstuhlfahrerinnen lesbar sind;
 - 2. für Personen, die der Amtssprache nicht hinreichend mächtig sind, oder die an einer schweren Hör- oder Sprachstörung leiden, rechtzeitig geeignete (Gebärdensprach-) Übersetzerinnen zur Verfügung stehen;
 - 3. für blinde oder schwer sehbehinderte Personen der Schriftverkehr und der Akteninhalt in einer Weise aufbereitet werden, dass deren Inhalt für diese Personen ohne Dazwischentreten einer Hilfsperson erfahrbar wird, wobei dazu auf Wunsch der betroffenen Person entweder Tonträger zu besprechen sind oder der Inhalt auf Datenträgern zu speichern ist oder Ausdrücke in Blindenschrift herzustellen sind.
- (2) Die Ombudsperson hat die Öffnungszeiten der Servicestelle so zu gestalten, dass diese an mindestens einem Tag in der Woche auch außerhalb der allgemein üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten für den Parteienverkehr geöffnet ist.
- (3) Das Bestehen und die Tätigkeitsbereiche der Ombudsperson sind einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Rechtsschutz

§ 24

- (1) Kommt eine Streitschlichtung gemäß § 26 nicht zustande, so hat die Ombudsperson der Person, die nach ihrer Ansicht von einer Diskriminierung betroffen ist, auf Antrag kostenlosen Rechtsschutz durch die Vertretung im Verfahren vor den Gerichten, Gerichtshöfen oder Verwaltungsbehörden zu gewähren.

- (2) Die Ombudsperson kann den Rechtsschutz gemäß Abs. 1 versagen, wenn:
1. Die Antragstellerin einen Streitschlichtungsversuch abgelehnt oder vereitelt hat, oder
 2. nach Ansicht der Ombudsperson eine Klageerhebung aussichtslos oder überschießend wäre.
- (3) Gegen eine Entscheidung der Ombudsperson über die Gewährung oder Nichtgewährung des Rechtsschutzes gemäß Abs. 1 ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

2. Abschnitt

Schlichtungsstellen

§ 25 (Verfassungsbestimmung)

Bei den Oberlandesgerichten werden Schlichtungsstellen eingerichtet. Diese Schlichtungsstellen bestehen aus der erforderlichen Anzahl von Mitgliedern, die rechtskundig sein und über eine abgeschlossene Ausbildung auf dem Gebiet der außergerichtlichen Streitschlichtung verfügen müssen. Diese Mitglieder der Schlichtungsstellen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Aufgaben der Schlichtungsstellen

§26

- (1) Die Schlichtungsstellen haben über Antrag der Ombudsperson oder auf Antrag aller Streitparteien Schlichtungsversuche in Fällen von behaupteten Verstößen gegen das 2. Hauptstück zu unternehmen. Zu diesem Zweck können von den Parteien vor der Schlichtungsstelle rechtsgültige Vergleiche geschlossen werden. Verstöße gegen § 8 sind hiervon ausgenommen.
- (2) Kommt eine verbindliche Einigung der Parteien nach Abs. 2 nicht binnen zwei Monaten nach dem ersten Gespräch vor der Schlichtungsstelle zustande, oder lehnt eine der Parteien die Aufnahme oder die Fortsetzung des Schlichtungsversuches ausdrücklich ab, so hat die Schlichtungsstelle den Schlichtungsversuch für beendet zu erklären. Dies gilt nicht, sofern beide Parteien vor Ablauf dieser Frist bei der zuständigen Schlichtungsstelle eine Fortsetzung des Schlichtungsversuches gemeinsam beantragen. In diesem Fall ist der Schlichtungsversuch für höchstens weitere zwei Monate zu bewilligen.
- (3) Über das Ergebnis des Schlichtungsversuches ist der Ombudsperson unverzüglich zu berichten.

3. Abschnitt

Gemeinsame Bestimmungen

Amtssprache

§ 27 (Verfassungsbestimmung)

- (1) Insoweit bei Behörden und Dienststellen Anbringen in einer anderen als der deutschen Sprache zulässig sind, können auch Anbringen bei der Ombudsperson in dieser Sprache eingebracht werden. Der Gebrauch einer Gebärdensprache ist zulässig.
- (2) Werden Anbringen in einer Sprache eingebracht, die gemäß Abs. 1 keine Amtssprache ist, so berechtigt dies die Ombudsperson nicht zu deren Zurückweisung. Das Anbringen ist diesfalls amtswegig zu übersetzen und gegebenenfalls unter Beiziehung der Antragstellerin zu konkretisieren.

Mitwirkungspflichten

§ 28 (Verfassungsbestimmung)

- (1) Alle Organe des Bundes, der Länder und der Gemeinden haben die Ombudsperson bei der Besorgung ihrer Aufgaben zu unterstützen, Akteneinsicht zu gewähren und auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Amtsverschwiegenheit besteht nicht gegenüber der Ombudsperson.
- (2) Die Ombudsperson unterliegt der Amtsverschwiegenheit im gleichen Umfang wie das Organ, an das sie in Erfüllung ihrer Aufgaben herangetreten ist.
- (3) Bei der Erstattung der Berichte an den Nationalrat ist die Ombudsperson zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit aber nur insoweit verpflichtet, als dies im Interesse der Parteien oder der nationalen Sicherheit geboten ist.
- (4) Alle Personen, die von der Ombudsperson im Rahmen ihrer Ermittlungen gemäß § 21 Abs. 3 Z 2 dazu aufgefordert werden, der Ombudsperson die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen und dieser Aufforderung Folge geleistet haben, haben auf Antrag Anspruch auf Ersatz der notwendigen Kosten, die durch die Reise an den Ort der Befragung, durch den Aufenthalt an diesem Ort und durch die Rückreise verursacht werden. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes 1975 in der jeweils geltenden Fassung. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

4. Hauptstück

1. Abschnitt

Verfahren vor den Gerichten und

Verwaltungsbehörden

Beweiserleichterung

§ 29

Sofern eine Person in einem Verfahren einen Diskriminierungstatbestand geltend macht und dem Gericht oder der zuständigen Verwaltungsbehörde Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, so obliegt es der Beklagten, zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Dies gilt nicht für Verfahren nach § 8.

Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen

§ 30

- (1) Ansprüche nach diesem Bundesgesetz sind binnen sechs Monaten nachdem die betroffene Person von der Diskriminierung Kenntnis erlangt hat, gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten.
- (2) Die Einbringung des Antrages auf Gewährung von Rechtsschutz an die Ombudsperson bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung vor den Gerichten bis zur Beendigung des Verfahrens vor der Ombudsperson.

Geschäftsordnungen der Gerichte

§ 31

Die Gerichte haben bei der Gestaltung ihrer Geschäftsverteilung darauf zu achten, dass Verfahren über Ansprüche nach diesem Bundesgesetz bei einigen Senaten oder Einzelrichterinnen konzentriert werden.

2. Abschnitt

V e r t r e t u n g s r e c h t e

§ 32

- (1) Bei Streitigkeiten nach diesem Bundesgesetz sind vor den Schlichtungsstellen sowie den Gerichten erster und zweiter Instanz als zur Vertretung qualifizierte Personen zugelassen:
 1. Rechtsanwältinnen;
 2. die Ombudsperson (§ 20) und deren Mitarbeiterinnen, die von dieser zur Vertretung ermächtigt sind;
 3. Funktionärinnen oder Arbeitnehmerinnen von inländischen Vereinen, deren satzungsgemäßes Ziel die Bekämpfung von Ungleichbehandlung aufgrund des Vorliegens oder Nichtvorliegens von in § 2 Abs. 1 genannten Merkmalen ist, soweit deren Satzung eine solche Tätigkeit vorsieht und der Verein gemäß Abs. 3 in das Register beim Bundesminister für Justiz aufgenommen ist;
 4. für Streitigkeiten nach dem 2. und 4. Abschnitt des 2. Hauptstückes die in § 40 ASGG genannten Personen.

- (2) Die Ombudsperson und deren ermächtigte Mitarbeiterinnen sind darüber hinaus bei Streitigkeiten nach diesem Bundesgesetz zur Vertretung vor Verwaltungsbehörden, den Unabhängigen Verwaltungssenaten, dem Verwaltungsgerichtshof, dem Verfassungsgerichtshof sowie dem Obersten Gerichtshof zugelassen.
- (3) Der Bundesminister für Justiz hat ein Register zu führen, in das auf Antrag alle Vereine einzutragen sind, deren satzungsgemäßes Ziel die Bekämpfung von Ungleichbehandlung aufgrund des Vorliegens oder Nichtvorliegens von einem oder mehreren der in § 2 Abs. 1 genannten Gründe ist, soweit deren Satzung auch die Vertretung vor den Gerichten gemäß Abs. 1 vorsieht und der Verein dafür Gewähr bietet, dass er in der Lage ist, eine solche Vertretung fachgerecht durchzuführen.

Verbandsklage

§ 33

Der Anspruch auf Unterlassung einer Diskriminierung kann, sofern die zugrundeliegende Handlung geeignet ist, einen unbestimmten Kreis von Personen in ihren durch dieses Bundesgesetz gewährten Rechten zu gefährden, neben der Ombudsperson (§ 21 Abs. 3 Z 4) und auch von rechtsfähigen inländischen Vereinen im eigenen Namen geltend gemacht werden, soweit diese Vereine Interessen vertreten, die durch die Handlung berührt werden.

Aufwandersatz

§ 34

- (1) Einem Verein gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 gebührt, in Rechtsstreitigkeiten nach diesem Bundesgesetz, gegenüber der Gegnerin der von ihrer Funktionärin oder Arbeitnehmerin vertretenen Partei der Zuspruch des pauschalierten Aufwandersatzes (Abs. 2 und 3) unter sinngemäßer Anwendung der §§ 41 Abs. 1 und 3, 43 Abs. 1 erster und zweiter Satz sowie Abs. 2, 44, 45 und 46 bis 51 Zivilprozeßordnung (ZPO), RGBl. Nr. 113/1895, in der jeweils geltenden Fassung, nach dem Obsiegen der vertretenen Partei. Der Zuspruch gebührt nur diesem Verein auch dann, wenn ihre Funktionärin oder Arbeitnehmerin die ihm von der Partei erteilte Vollmacht für einzelne Akte oder Abschnitte des Verfahrens an eine Funktionärin oder Arbeitnehmerin eines anderen Vereines gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 oder gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung übertragen hat.
- (2) Der zugrundeliegende Aufwand ist vom Bundesminister für Justiz durch Verordnung mit Pauschalbeträgen festzusetzen. Dabei ist auf die durchschnittliche Dauer der Verfahren und den mit den Verfahren verbundenen durchschnittlichen Personalaufwand Bedacht zu nehmen. Jeder der Pauschalbeträge steht für die Vertretung in jeder Instanz nur einmal zu. Für das erstinstanzliche Verfahren und das Berufungsverfahren sowie das Rekursverfahren gegen Endbeschlüsse sind gesonderte Pauschalbeträge zu bestimmen.
- (3) Der für das erstinstanzliche Verfahren gebührende Pauschalbetrag ist in zwei Teilbeträgen festzusetzen. Der erste Teilbetrag ist für den Vertretungsaufwand im Verfahren erster Instanz, der bis zur ersten Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung oder bis zur abgesonderten Abhaltung einer ersten

Tagsatzung bzw. bis zur Erlassung eines Zahlungsbefehls (§ 449 ZPO), Zahlungsauftrages (§ 550 ZPO) oder Versäumungsurteiles (§ 442 ZPO) entsteht, festzusetzen, der zweite Teilbetrag ist für den Vertretungsaufwand im weiteren Verfahren festzusetzen.

- (4) Die Pauschalbeträge gemäß Abs. 1 sind jährlich mit 1. Jänner unter Berücksichtigung der Entwicklung des vom Österreichischen Statistischen Zentralamt herausgegebenen Tariflohnindex festzusetzen. Maßgebend ist dabei die Indexentwicklung im Zeitraum von einem Jahr bis zu dem 1. November, der dem 1. Jänner, an dem die Neufestsetzung wirksam werden soll, vorangeht. Dabei ist eine Aufrundung auf den nächsten vollen 10-Euro-Betrag vorzunehmen.
- (5) Der Anspruch auf Aufwändersatz ist im Verfahren unter entsprechender Anwendung des § 58a ASGG, BGBl Nr. 104/1985 in der jeweils geltenden Fassung, geltend zu machen.
- (6) Diese Bestimmung ist auf Streitsachen anzuwenden, in denen die zugrundeliegenden Klagen nach dem XXXXXXXX bei Gericht eingelangt sind.

ERLÄUTERUNGEN

Einleitung

Die nachstehenden Erläuterungen sollen, in möglichst klaren und untechnischen Worten, einen kurzen Einblick in die Gedanken, die hinter den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs-Textes stehen, bieten. Keineswegs aber sind sie als "Erläuternde Bemerkungen" im technischen Sinne zu verstehen. Viele Fragen, die sich rund um eine Diskussion zur Nichtdiskriminierung ergeben, können auch im Rahmen dieser Bemerkungen nur kurz beleuchtet oder gar nicht angerissen werden. Eine umfassende Darstellung selbst nur der wichtigsten Diskussionen zur Thematik könnte ganze Bibliotheken füllen und würde damit den Rahmen dieses Projektes bei weitem sprengen. Viele der verwendeten Begriffe und Themenbereiche sind zudem stark ideologisch überlagert und historisch verbrämt, sodass eine strikt sachliche Auseinandersetzung damit extrem schwierig fällt. Der Entwurf will diese Diskussionen nicht zudecken oder beiseite schieben. Im Gegenteil, er soll Werkzeug sein für die weitere und noch tiefere Auseinandersetzung.

Antidiskriminierung versus Gleichstellung

Ziel des Entwurfes ist, ein modernes und effektiv durchsetzbares Verständnis von Gleichheit rechtlich fassbar zu machen. Der Entwurf versteht sich als horizontale Basis zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus verschiedensten Gründen. Um eine faktische Gleichstellung von bestimmten benachteiligten Bevölkerungsteilen zu erreichen, werden jedoch zusätzliche spezifische Maßnahmen notwendig bleiben.

Ein Antidiskriminierungsgesetz in diesem Sinn intendiert grundsätzlich nicht die Förderung bestimmter (Minderheiten-) Gruppen, sondern bloß deren **Nichtdiskriminierung**.

Dadurch, dass persönliche Merkmale erfasst werden, die **in jedem Menschen vorhanden** sind (siehe aber Definitionen von „Behinderung“ und der „Rasse“) und nicht spezielle Ausprägungen dieser Merkmale, beugt man einer Auslegung als „Minderheitenschutzgesetz“ vor. Geschützt ist ja nicht etwa nur das weibliche Geschlecht, die schwarze Hautfarbe oder die homosexuelle Orientierung, sondern das allgemeinere Merkmal, nämlich das Geschlecht, die Hautfarbe und die sexuelle Orientierung. Damit ist der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes nicht von vornherein eingrenzbare. Es gibt daher auch keine vorbestimmbaren Täter- und Opferrollen. Wer in einem bestimmten Zusammenhang diskriminiert hat, kann in einem anderen Kontext selbst Opfer von Diskriminierung werden.

Europäische Vorbilder

In den vorliegenden Entwurf eingeflossen sind auch Erkenntnisse, die bei einem **Vergleich** von bestehenden Diskriminierungsschutzgesetzen in anderen europäischen Staaten gewonnen wurden, und auch **europäische Rechtsentwicklungen**¹ in Hinblick auf die Umsetzung von Art. 13 EGV.

¹ Z.B. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl L 180/22 vom 19.7.2000

So haben etwa Ombudsperson und Schlichtungsstellen ihre Vorbilder in Irland, Großbritannien und den Niederlanden, aber auch in Schweden, Belgien, Ungarn und der Schweiz.

Die Definition von Diskriminierung und insbesondere der mittelbaren Diskriminierung wiederum entstammen ebenso den Vorarbeiten der Europäischen Kommission wie die Bestimmung über die Beweiserleichterung. Trotzdem wurde stets versucht, österreichische Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen.

Gleichheit und Diskriminierung

Eine zentrale Bestimmung des Entwurfes, nämlich die Verpflichtung von Privatpersonen, keine Diskriminierung aufgrund der geschützten Merkmale vorzunehmen, könnte als Ausfluss einer **mittelbaren Drittwirkung des Grundrechtes auf Gleichheit** verstanden werden. Gleichheit verlangt, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden muss.

Es kann daher nicht Ziel eines Antidiskriminierungsgesetzes sein, bestimmte Merkmale rechtlich "ausradieren" zu wollen, also vorzutäuschen, dass Personen anhand dieser Merkmale gar nicht unterscheidbar seien. Zweck muss es vielmehr sein, festzuhalten, dass diese Merkmale dann nicht als Grund für eine Ungleichbehandlung gelten können, wenn sie mit dem sachlichen Gegenstand eines Vertrages oder der Verhandlungen nichts zu tun haben. In Fällen, in denen das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines bestimmten Merkmales ein, **objektiv betrachtet, bestimmender oder relevanter Faktor** ist, kann daher die Berücksichtigung dieser Merkmale **nicht als Diskriminierung** gelten.

ERLÄUTERUNGEN

§ 1 Anwendungsbereich

- (7) In diesem Bundesgesetz gilt bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (z.B. Kollegin, Arbeitnehmerin, Bedienstete,...) die gewählte Form für beide Geschlechter.
- (8) Dieses Bundesgesetz lässt Bestimmungen unberührt, die einen weiter gehenden Schutz vor Diskriminierungen vorsehen. Insbesondere bleiben bestehende Gesetze über die Gleichbehandlung von Mann und Frau unberührt.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Entwurf sind, sofern dies erkennbar ist, in der weiblichen Form gewählt². Üblicherweise sind derartige Bezeichnungen in Gesetzen in der männlichen Form enthalten. Hier versucht der Entwurf bewusst einen Kontrapunkt zu setzen – auch weil in der weiblichen Form die männliche zumeist enthalten ist, während dies umgekehrt nicht der Fall ist.

Inhaltlich oder etwa die Reichweite der Bestimmungen betreffend ändert diese Formwahl nichts. Um dies auch klarzustellen, wird in § 1 eigens darauf verwiesen, dass das Gesetz für beide Geschlechter in gleichem Umfang gilt.

Zum Anwendungsbereich ist es noch wichtig, zu erwähnen, dass dieses Gesetz als einfaches Bundesgesetz (§ 1 Abs.2) entworfen ist, daher grundsätzlich nicht in den Geltungsbereich bestehender Gesetze eingreift. Insbesondere bleiben auch das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes- sowie bestehende Landes-Gleichbehandlungsgesetze (mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt) bestehen³ und können bezüglich ihrer Anwendbarkeit in echter Konkurrenz zu diesem Gesetz stehen.

Eine weitere Auswirkung der Ausgestaltung als Bundesgesetz ist die Einschränkung des Anwendungsbereiches auf jene Kompetenzbereiche, die verfassungsgesetzlich dem Bund zur Regelung vorbehalten sind. Dadurch kann etwa im Bereich des Beamtendienstrechtes für Länder und Gemeinden oder der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse im Rahmen dieses Entwurfes keine Regelung getroffen werden. Dem Geiste dieses Entwurfes entsprechende Grundsatzgesetzgebung (Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG) oder Landesgesetzgebung zu verfassen, ist rein legislative Arbeit⁴ und muss nicht schon in diesen Vorschlag, der vor allem zur Diskussion des Wesensgehaltes eines rechtlichen Nichtdiskriminierungssystems dienen soll, eingearbeitet werden.

² personenbezogene Bezeichnungen in diesen Erläuterungen sind dagegen in der männlichen Form gewählt

³ Die sog. „salvatorische Klausel“ in § 1 Abs. 2 dient vor allem der Verdeutlichung, dass bestehendes Recht nicht notwendigerweise durch ein ADG verdrängt wird.

⁴ Wobei nicht verschwiegen werden soll, dass auch bei einer Einpassung in die föderale Struktur noch viel Geschick nötig sein wird und großer Diskussionsbedarf besteht.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist

(9) Diskriminierung:

1. eine Schlechterstellung von Personen, die unmittelbar an tatsächlichen oder vermeintlichen Unterscheidungen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Sprache, der sexuellen Orientierung, der geschlechtlichen Identität, des Alters, der Behinderung oder der Abstammung, Herkunft, "Rasse", ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit, Nationalität, religiösen Überzeugung oder politischen Anschauung anknüpft (unmittelbare Diskriminierung); oder
2. wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person oder Personengruppe aufgrund eines der in Z 1 genannten Gründe benachteiligen können, (mittelbare Diskriminierung);

es sei denn, eine Ungleichbehandlung ist durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind geeignet und erforderlich.

(4) Mobbing: Wenn im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund von in Abs. 1 genannten Gründen einer Kollegin oder Arbeitnehmerin gegenüber ein nachhaltiges Verhalten gesetzt wird, das sich in einer Weise auf diese persönlichen Merkmale bezieht, die für die betroffene Person unerwünscht oder unangebracht oder herabwürdigend ist und

4. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft, oder
5. der Umstand, dass die betroffene Person ein solches Verhalten seitens der Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kollegin oder einer Dritten zurückweist oder Ansprüche nach diesem Bundesgesetz stellt oder gestellt hat oder in sonstiger Weise an einem Verfahren nach diesem Bundesgesetz mitwirkt oder mitgewirkt hat, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.

(6) Arbeitsverhältnis: Jedes Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis oder arbeitnehmerähnliche Verhältnis mit Ausnahme eines solchen zum Bund, einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

Abs. 1

In Ziffer 1 wird die **unmittelbare Diskriminierung** definiert. Sie enthält eine Aufzählung von verschiedensten persönlichen Merkmalen, oder vielfach als persönliche Merkmale missinterpretierten Konstrukten ("Rasse", Behinderung) die in der Praxis oft als Anknüpfungspunkte für Diskriminierungen herangezogen werden.

Der Begriff der **Diskriminierung** steht im Zentrum des gesamten Gesetzes. Sie kann grundlegend definiert werden als eine unsachliche Ungleichbehandlung aufgrund von Merkmalen oder zugeschriebenen persönlichen Attributen, die in der

Regel bei objektiver Betrachtungsweise nichts mit dem Gegenstand des eigentlichen Rechtsgeschäftes oder Rechtsverkehrs zu tun haben.

Die Formulierung „...**tatsächlichen oder vermeintlichen Unterscheidungen des Geschlechtes, der Hautfarbe, ...**“ musste gewählt werden, um den in der Praxis so vielfältigen Anwendungsbereich auch abzudecken. Es soll mit der Formulierung klargestellt sein, dass es nicht darauf ankommt, ob der Diskriminierte tatsächlich Träger einer bestimmten Ausprägung eines der genannten Merkmale ist oder nicht⁵. So soll beispielsweise auch eine Person irakischer Abstammung geschützt sein, wenn ein potentieller Arbeitgeber sie mit den Worten: „Wir nehmen keine Türken!“ ablehnt. Die in der Folge sehr kurz beschriebenen Begriffe überschneiden sich vielfach und sind insgesamt schwer fassbar. Die juristische Verwendung so unklar gegeneinander abgegrenzter Begriffe erscheint auf den ersten Blick beinahe unmöglich. Durch die zusammenfassende Aufzählung all dieser Bezeichnungen in einer einzigen zentralen Norm sollte der Gebrauch jedoch möglich werden. Es wird dadurch in der Praxis nicht in jedem Fall unbedingt notwendig sein, eine konkrete Diskriminierung einem einzigen unsachlichen Grund zuzuordnen, da sich die Rechtsfolgen grundsätzlich nicht unterscheiden. Ob sich etwa in dem oben genannten Beispiel die generelle Ablehnung von „Türken“ nun konkret auf tatsächliche oder vermeintliche Nationalität, auf Herkunft, Abstammung, die ethnische oder kulturelle Herkunft, religiöse Überzeugung oder gar auf das unbrauchbare Konstrukt „Rasse“ bezieht, mag im Einzelfall von edukativer Bedeutung sein, die Subsumierbarkeit des Sachverhaltes unter „Diskriminierung“ wird von einer nicht eindeutigen Zuordnung aber nicht gehemmt.

Während die Begriffe **Geschlecht, Hautfarbe, und Sprache** relativ wenig Verständnisprobleme aufwerfen, bedürfen die übrigen Merkmale einer Definition, wobei eine scharfe Trennung der Begriffe nicht immer möglich ist.

Viele homo- und bisexuelle Menschen sehen sich immer wieder mit massiven Anfeindungen und Diskriminierungen in verschiedensten Lebensbereichen konfrontiert. Ihre Erfahrungen haben gezeigt, wie wichtig und notwendig auch die Einbeziehung der „**sexuellen Orientierung**“ unter die verpönten Anknüpfungspunkte für Diskriminierungen ist.

Ähnliche, wenn nicht noch schlimmere Probleme haben transsexuelle Menschen (trans gender people) sodass auch die „**sexuelle Identität**“, also das eigentliche, „innere“ Geschlecht, das nicht mit dem biologischen übereinstimmen muss, schutzwürdig und -bedürftig ist.

Das **Alter** kann grundsätzlich in zwei Varianten von großer Bedeutung als Anknüpfungspunkt für Diskriminierungen fungieren: Nämlich indem Menschen entweder als zu jung oder zu alt eingestuft werden und sich daran negative oder gar ausschließende Folgen knüpfen.

Die von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 20.12.1993 verabschiedeten Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte definieren den Begriff der „**Behinderung**“ wie folgt:

*„Unter dem Ausdruck **„Behinderung“** im engeren Sinn (**„Funktionsbeeinträchtigung“**, engl. **disability**) wird eine Vielzahl von verschiedenen Funktionseinschränkungen zusammengefasst, die in allen Bevölkerungsgruppen in allen Ländern der Welt*

⁵ siehe dazu auch die Diskussion zu „Rasse“ weiter unten.

vorkommen können. Diese Funktionseinschränkungen können durch eine körperliche, geistige oder Sinnesschädigung, einen Krankheitszustand oder eine Geisteskrankheit bedingt sein. Dabei kann es sich um dauernde oder vorübergehende Schädigungen, Zustände oder Krankheiten handeln. Der Ausdruck "soziale Beeinträchtigung" (handicap) bezeichnet den Verlust oder die Einschränkung der Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe am Leben der Gemeinschaft. Er beschreibt das Verhältnis zwischen dem Behinderten und seiner Umwelt. Mit diesem Ausdruck soll nachdrücklich auf die Mängel in der Umwelt und bei zahlreichen organisierten Aktivitäten in der Gesellschaft hingewiesen werden, wie beispielsweise auf den Gebieten Information, Nachrichtenwesen und Bildung, die Behinderte an einer gleichberechtigten Teilhabe hindern.⁶

Ob es sinnvoll ist, in einem allgemeinen Antidiskriminierungsgesetz (ADG) auch "Behinderung" aufzunehmen, war und ist Gegenstand einer höchst kontroversiell geführten Debatte, insbesondere innerhalb der Behindertenbewegung selbst. Zum einen gibt es etliche Stimmen, die eine Einbeziehung von "Behinderung" in ein allgemeines ADG rigoros ablehnen. Die Gründe dafür liegen allerdings weniger im rechtlichen Bereich als vielmehr in der politischen Auswirkung einer solchen Nennung. Es wird befürchtet, dass einerseits ein allgemeines Diskriminierungsverbot, das Behinderung nur als einen von vielen verpönten Anknüpfungspunkten für Diskriminierungen nennt, aufgrund des bestehenden, vergleichsweise hohen Schutzniveaus etwa im Bereich der Arbeitswelt, nur wenige tatsächliche Verbesserungen für Menschen mit Behinderung bringe, aber andererseits ein solches Gesetzesvorhaben die Entwicklung eines spezifischen Gleichstellungsgesetzes für Menschen mit Behinderung verzögere. Es könne zu leicht der Eindruck in der Öffentlichkeit erweckt werden, dass durch die Berücksichtigung in einem allgemeinen ADG die Interessen von Menschen mit Behinderung ohnehin ausreichend gewährleistet seien und spezifische Forderungen überzogen seien. Zum anderen ist es unbestreitbar, dass Menschen mit Behinderung vielfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind und die bestehenden rechtlichen Maßnahmen bei weitem nicht ausreichen, um dem wirksam gegensteuern zu können.

Die **Abstammung** betrifft die Herkunft eines Menschen aus biologischer Sicht, also seine Vorfahren. Diskriminierungen aufgrund der Abstammung finden insbesondere aufgrund des Namens statt, durch den oft auf die Nationalität, die ethnische Herkunft oder auch die politische oder religiöse Überzeugung der Eltern geschlossen wird. Die Abgrenzung zwischen diesem Merkmal und denen der Hautfarbe, Muttersprache,

⁶ "Die Verwendung der (...) Ausdrücke "Funktionsbeeinträchtigung" und "soziale Beeinträchtigung" muss im Lichte der neueren Geschichte der Behinderungsproblematik gesehen werden. In den siebziger Jahren kam es seitens der Vertreter von Behindertenorganisationen und der Fachleute zu heftigem Widerspruch gegen die damals herrschende Terminologie. Die oft unklare und irreführende Verwendung der verschiedenen Ausdrücke für "Behinderung" erschwerte grundsätzliche Entscheidungen und politische Maßnahmen. In der verwendeten Terminologie kam ein medizinisch-diagnostischer Ansatz zum Ausdruck, der die Unzulänglichkeiten und Mängel des gesellschaftlichen Umfelds außer acht ließ. 1980 verabschiedete die Weltgesundheitsorganisation die Internationale Klassifikation der Schädigungen, Funktionsbeeinträchtigungen und sozialen Beeinträchtigungen, die einen eindeutigeren und gleichzeitig relativistischen Ansatz bot. (...)"- ebenfalls Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte, UNO GV 1993

Herkunft, der religiösen und politischen Überzeugung und der ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit kann in der Praxis oft verwischen.

Herkunft im Sinne des Entwurfes meint sowohl die nationale, ethnische und kulturelle als auch die soziale Herkunft eines Menschen. Dies ist so etwas wie eine Zusammenfassung des persönlichen Umfeldes eines Menschen.

Die **„Rasse“** ist vor allem deshalb in die Aufzählung aufgenommen, weil dieser Begriff in allen einschlägigen internationalen Verträgen und Dokumenten verwendet wird, die sich mit dem Kampf gegen Rassismus befassen und durch die Nennung des Begriffes darauf hingewiesen wird, dass die Regelungen sich auch um deren Umsetzung bemühen.

Der Begriff der **„Rasse“** ist insbesondere im deutschen Sprachraum jedoch wegen seiner missbräuchlichen Verwendung im Nationalsozialismus (Rassenlehren, Rassengesetze) derartig negativ konnotiert, dass der Begriff nur in Anführungszeichen stehen soll. Eine unkommentierte Verwendung des Begriffes verbietet sich aufgrund der Geschichte und der generellen Unbrauchbarkeit dieses Begriffes zur Erklärung tatsächlicher Unterschiede zwischen Menschen. Heute wird allgemein davon ausgegangen, dass der Begriff der **„Rasse“** inhaltsleer ist, da es keine menschlichen **„Rassen“** gibt.

Dennoch wird der Begriff tatsächlich noch verwendet, insbesondere in Verbindung mit rassistischen Überlegenheitstheorien. Die Nennung des Begriffes in einem Antidiskriminierungsgesetz soll demnach nicht dazu dienen, ein überwunden geglaubtes ideologisches Relikt am Leben zu erhalten, sondern Schutz davor bieten, von Menschen, die nicht davon abgehen, Menschen in **„Rassen“** einzuteilen, aufgrund einer solchen Einteilung diskriminiert zu werden. Der Begriff kann also auch nur in Verbindung mit dem Wort **„vermeintlich(en)“** in § 2 Abs. 1 Z 1 des Entwurfes verstanden werden.

Der Begriff des **Rassismus** jedoch ist weithin gebräuchlich und verständlich. Internationale Verträge (z.B. UN-Rassendiskriminierungskonvention) und auch viele Institutionen (z.B. Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit) nennen als Ziel die Bekämpfung des Rassismus.

Eine der treffendsten Definitionen des Rassismus hat wohl der französisch-tunesische Philosoph **Albert Memmi** geliefert: *„Der Rassismus ist die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver Unterschiede zum Nutzen des Anklägers und zum Schaden seines Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen.“*⁷

Auch die Begriffe **ethnische oder kulturelle Zugehörigkeit** sind sehr umstritten. Die ethnische Kategorisierung von Menschen besitzt ähnliche Gefahrenmomente wie die unter **„Rasse“** beschriebenen, da auch hier die latente Gefahr der wertenden Zuschreibung von Attributen zu biologischen oder kulturellen Unterschieden besteht. Es gilt daher das zu **„Rasse“** Gesagte auch hierfür.⁸ In der Diskussion über diese Begriffe wurde lange Zeit der Begriff der **kulturellen Zugehörigkeit** favorisiert, da

⁷ Memmi, Albert: Versuch einer kommentierten Definition des Rassismus, in: Wolf, Andrea (Hrsg.): Neue Grenzen, Wien, 1997

⁸ Für eine gelungene Übersicht über die intensive britische Diskussion und Judikatur zu dieser Thematik siehe: Dreyer, Eva: Race Relations Act 1976 und Rassendiskriminierung in Großbritannien, Baden-Baden, 2000

dieser mehr positive als negative Konnotationen zu enthalten schien⁹. Spätestens seit Samuel Paul Huntingtons „Kampf der Kulturen“, der von einer „natürlichen“ unüberwindbaren Barriere zwischen den von ihm definierten „Kulturkreisen“¹⁰ ausgeht, ist auch dieser Begriff nicht mehr unbelastet. Dass für den Grundgedanken eines Antidiskriminierungsgesetzes mit einem solchen exklusiven Ansatzpunkt nichts gewonnen ist, liegt auf der Hand. Die Verwendung des Kulturbegriffes im Entwurf soll demnach in keiner Weise Huntingtons in ihrer Gesamtheit unbrauchbare Thesen stützen.

Nationalität umfasst jedenfalls die Staatsbürgerschaft eines Menschen, aber auch über dieses Konzept hinausgehende nationale Zugehörigkeiten (etwa kurdische oder palästinensische Nationalität).

Religiöse Überzeugung oder politische Anschauung sind ebenfalls in der Praxis häufige Anknüpfungspunkte für Diskriminierungen. Insbesondere antiislamischen und antisemitischen Tendenzen gilt es rasch entgegenzusteuern.

Z. 2 Mittelbare Diskriminierung

Das Konzept der mittelbaren (engl.: indirect) Diskriminierung wurde insbesondere vom EuGH zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes entwickelt.

Zusammenfassend ergeben sich aus der Rechtsprechung des EuGH folgende Kriterien für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung.

a. Eine formal neutrale Maßnahme

Die Maßnahme knüpft nicht an das in Rede stehende persönliche Merkmal, sondern an formal davon unabhängigen Kriterien an.

Beispiele aus der Judikatur des EuGH (zum Geschlecht): Teilzeitarbeit, geringfügige Arbeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Körperkraft, Qualifikationen.

b. Nachteilige ungleiche Wirkung

Durch die Regelung werden erheblich mehr Träger eines bestimmten persönlichen Merkmales tatsächlich nachteilig betroffen.

Der EuGH hat als Beweis des ersten Anscheins (prima facie) für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung grundsätzlich die Vorlage statistischen Materials zugelassen, mit dessen Hilfe dargelegt werden konnte, dass ein „erheblich geringerer Prozentsatz“ Frauen als Männer bevorzugt wurde¹¹.

Beispiel: Ein Betrieb, der Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, beschäftigt 1000 Männer und 100 Frauen. 10% der Männer (=100 Männer) und 75% der Frauen (=75 Frauen) leisten Teilzeitarbeit. Absolut gesehen sind zwar weniger Frauen als Männer von der Benachteiligung betroffen, im

⁹ Man denke etwa an Wortschöpfungen wie „multikulturell“ oder „interkulturell“

¹⁰ Huntington teilt die Welt in sieben Kulturkreise ein und positioniert sie in unüberwindbaren Gegensätzen zueinander. Vgl. Huntington, Samuel Paul: Kampf der Kulturen. München, Wien, 1998. Vgl. aber auch den weitaus brauchbareren Ansatz von Beck: Beck, Ulrich: Was ist Globalisierung? Frankfurt/M.; 1997

¹¹ Junghanns in: Lenz, Kommentar zu dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften Art119

Verhältnis aber zu ihren Anteil an den Beschäftigten des Betriebes sind anteilmäßig mehr Frauen benachteiligt als Männer (3/4 der Frauen, nur 1/10 der Männer).

Welches Zahlenverhältnis als hinreichend für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung angesehen werden kann, hat der EuGH nicht präzisiert.

In den vom EuGH bisher zu entscheidenden Fällen war die nachteilige Betroffenheit evident. In den Fällen, bei denen der EuGH auf Zahlen abstellte, waren z.B. dreimal so viele Frauen wie Männer von den Auswirkungen einer Maßnahme betroffen¹².

Es wird auch die Auffassung vertreten, dass selbst bei einer relativ geringfügigen negativen Auswirkung eine mittelbare Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden kann. Dort käme es dann auf den Einzelfall an, etwa auf das Ausmaß der Ungleichbehandlung¹³.

Ein Missverhältnis von 51 zu 49 wird nicht ausreichen. Es ist unwahrscheinlich, dass viele Gerichte ein Missverhältnis von weniger als 60 zu 40 ohne weitere Anhaltspunkte als überzeugend ansehen würden¹⁴.

Bei einem nicht signifikanten statistischen Missverhältnis könnte eine mittelbare Diskriminierung etwa durch die Vorgeschichte des Falles bewiesen werden, oder es wird der Nachweis erbracht, dass ähnliche Fälle in anderen, von demselben Arbeitgeber geführten Betrieben existieren¹⁵.

c. Kausalität

Die nachteiligen Auswirkungen können nicht mit anderen Gründen als denen des betreffenden persönlichen Merkmales erklärt werden.

Diese zusätzliche Kausalitätsprüfung dient auch zum Ausschluss zufälliger statistischer Ergebnisse, die ansonsten die Vermutung für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung begründen würden.

d. Fehlen der objektiven Rechtfertigung

Eine Maßnahme, die eine unterschiedliche Behandlung bewirkt, ist dann gerechtfertigt, wenn sie für die Gewährleistung anderer Schutzgüter, die der Gleichbehandlung vorgehen, erforderlich ist ("rule of reason")¹⁶.

Es liegt nach der Judikatur des EuGH keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Maßnahme einem wirklichen Bedürfnis¹⁷ des Unternehmens bzw. einem notwendigen Ziel der Sozialpolitik dient, und sie zu der Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist.

¹² EuGH Rs. 170 / 84, Bilka, Slg. 1986, 1607.

¹³ Langenfeld / Jansen in: E. Grabitz / M. Hilf, Das Recht der Europäischen Union Teil I Bd.1 Art.119 Rn.17; Nomos-Kommentar / Bieback, Art.199 Rn.43.

¹⁴ Currall in: v. d. Groeben: Kommentar zum EWG – Vertrag Art.199 Rz.39.

¹⁵ ebendort Rz.40.

¹⁶ ebendort Rz.42.

¹⁷ aber: Art.5 I RL zur Beweislast, ABI1988 C 176 / 5: "Zwingende Gründe oder Umstände".

Die Ungleichbehandlung muss demnach erforderlich sein, um einen denkbaren legitimen Zweck zu erreichen, der nicht im Verdacht der Diskriminierung steht.

Eine Rechtfertigung der diskriminierenden Maßnahme wird nur für möglich gehalten, wenn sie für den Fortbestand des Unternehmens wesentlich ist¹⁸.

Auf die Absichten des für die Diskriminierung Verantwortlichen kommt es für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung nicht an¹⁹, es wird vielmehr allein auf die faktischen Auswirkungen einer bestimmten Maßnahme abgestellt.

Abs. 2 Mobbing

Mobbing am Arbeitsplatz kann als besonders ausgeprägte Form der Unterdrückung aufgrund von bestimmten persönlichen Merkmalen angesehen werden. Da die Eingliederung in den und das Bestehen auf dem Arbeitsmarkt als wichtigste Vehikel der Förderung der Integration angesehen werden, ist eine Handhabe gegen Mobbing unverzichtbarer Bestandteil aktiver Integrationsarbeit und -politik.

Mobbing kann auf sehr unterschiedliche Art und Weise ausgeübt werden. Die Merkmale, die Mobbing jedenfalls ausmachen, sind in der Bestimmung aufgeführt.

Wichtig ist vor allem das Merkmal der **Nachhaltigkeit**. Gerade das immer wiederkehrende Muster von Beleidigungen, Hänseleien, pauschalen Schuldzuweisungen und Demütigungen macht Mobbing für die Betroffenen so gefährlich.

Mobbing im Sinne dieses Entwurfes besteht immer aus subjektiven und objektiven Komponenten. Wenn normiert wird, dass das verpönte Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder herabwürdigend sein muss, so ist dabei auf das subjektive Erleben des Opfers abzustellen, während durch das Verhalten eine objektiv einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen werden muss.

Diese Definition ist der der "sexuellen Belästigung" des Gleichbehandlungsgesetzes nachgebildet.

Ebenfalls in der Definition von Mobbing enthalten ist das Konzept des Schutzes vor **Viktimisierung** (§ 2 Abs. 2 Z 2). Unter Viktimisierung sind negative Folgen der Geltendmachung des Rechtes auf Nichtdiskriminierung für Zeugen und Opfer zusammengefasst. Das Verbot der Viktimisierung ist daher unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren jedes Diskriminierungsschutzes. Ohne einen solchen Schutz ist die Schwelle zur Inanspruchnahme des garantierten Rechtes zu hoch.

Abs. 3 Arbeitsverhältnis

Legaldefinition des Begriffes "**Arbeitsverhältnis**". Der Begriff ist sehr weit gefasst und soll unselbständige Arbeitsverhältnisse unabhängig von ihrer Dauer oder ihrem

¹⁸ Junghanns in: Lenz, Kommentar zu dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften Art 119 Rz.23.

¹⁹ EuGH Rs. 170 / 84, Bilka, Slg. 1986, 1607, 1628 Rz.36 in Abweichung von Rs. 96 / 80, Jenkins, Slg. 1981, 911, 926 Rz.14.

Ausmaß umfassen. Die Weite dieses Begriffes deckt sich somit etwa mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses, den das Ausländerbeschäftigungsgesetz verwendet.

§ 3 Besondere Maßnahmen (positive action)

Private oder hoheitliche Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen von Menschen, die von einem in § 2 Abs. 1 genannten Diskriminierungsgrund betroffen sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes, sofern sie nicht aufrechterhalten werden, nachdem die Ziele, derentwegen sie getroffen wurden, erreicht worden sind.

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich Art. I Abs. 4 der UN-Rassendiskriminierungskonvention und stellt klar, in welchen Grenzen "positive Diskriminierung" von schutzbedürftigen (Minderheiten-)Gruppen erlaubt sein soll. Absolute Schranke für derartige Maßnahmen ist jedenfalls die bereits erreichte Gleichberechtigung bzw. Gleichbehandlung. Da dieses Gesetz vorrangig Abwehrrechte gegenüber Diskriminierungen und nicht gezielte Minderheitenförderung normieren soll, findet sich außer dieser Bestimmung kein weiterer Hinweis mehr auf "positive action" oder "affirmative action" im Entwurf.

§ 4 Diskriminierungsverbot zwischen Privaten

Eine Diskriminierung im rechtsgeschäftlichen Verkehr ist verboten bei:

3. der Gestaltung, dem Abschluss, der Aufrechterhaltung, der Fortsetzung oder der Beendigung eines Rechtsgeschäftes dessen der andere Teil zur Gestaltung seiner Lebensverhältnisse bedarf. Hierzu zählen insbesondere Miet- und Pachtverträge, Verträge über die Einräumung von Wohnungseigentum, Versicherungsverträge, Kreditvereinbarungen und Verträge über Konsumgüter oder Dienstleistungen des täglichen Lebens.
4. dem Abschluss, der Aufrechterhaltung, der Fortsetzung oder der Beendigung eines Rechtsgeschäftes, das öffentlich oder einem unbestimmten Personenkreis angeboten wird oder wurde.

Hier wird in Z 1 ein **Diskriminierungsverbot für den privaten Rechtsverkehr normiert**. Davon erfasst sind alle Verträge, die unter den in den einzelnen Bestimmungen dieses Gesetzes präzisierten Bedingungen zwischen Privaten verhandelt oder abgeschlossen werden. Ziel der Bestimmung ist die unterschiedslose Versorgung der gesamten Bevölkerung mit **Gütern** und **Dienstleistungen**, aber auch gleichberechtigter Zugang zu **Wohnungen** und **kulturellen Veranstaltungen**. Normadressaten sind Privatpersonen (sowohl natürliche als auch juristische Personen).

Rechtsverkehr ist aber auch der Umgang von Behörden(-vertretern) mit Privatpersonen und ein Dienstverhältnis zum Bund (siehe 3. und 4. Abschnitt des 2. Hauptstückes als *leges speciales*). Während man für den Bereich des öffentlichen Dienstes bereits vor Erlassung eines solchen Gesetzes davon ausgehen kann, dass ein Diskriminierungsverbot, unmittelbar auf der Verfassung gründend, besteht, gilt dies für das Verhältnis zwischen Privatpersonen nicht so ohne weiteres.

Die Bestimmung stellt zweifellos einen **Eingriff in die Privatautonomie** dar, indem der bisher nur bei lebensnotwendigen Gütern bestehende **Kontrahierungszwang** auch auf die Mehrzahl anderer Verträge zwischen Privaten insofern ausgeweitet wird, als die Verweigerung des Vertragsabschlusses unter Bezugnahme auf die in der Bestimmung genannten Merkmale grundsätzlich unzulässig ist.

Eine solche Regelung ist der österreichischen Rechtsordnung nicht unbekannt. Auch **Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG** sieht vor, dass eine Verwaltungsübertretung begeht, wer Personen aufgrund der dort genannten Merkmale ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind.

Angesichts des Diskriminierungsverbotes in Art. IX Abs. 1 Z 3 1. Fall EGVG kann argumentiert werden, dass diskriminierende Rechtsgeschäfte ohnehin bereits in Verbindung mit **§ 879 ABGB** nichtig bzw. vernichtbar sind, da sie regelmäßig gesetz- und sittenwidrig sind. Diese **Nichtigkeitsfolge** mag zwar in engen Grenzen Abhilfe gegen diskriminierende abgeschlossene Verträge²⁰ schaffen, bietet jedoch keine Möglichkeit, die Verweigerung des Vertragsabschlusses zu bekämpfen. Dazu kommt, dass die Nichtigkeit von Vertragsklauseln eben nur auf deren Vernichtung gerichtet ist und daher keine Handhabe beinhaltet, um einen diskriminierenden Vertrag **umfassend zu reparieren**.

§ 4 schützt alle Rechtsverhältnisse, die **“Alltagsgeschäfte”** sind. Die Formulierung “Rechtsgeschäft (...), dessen der andere Teil zur Gestaltung seiner Lebensverhältnisse bedarf” soll **keine Einschränkung auf “lebensnotwendige” Rechtsgeschäfte** bewirken, sondern klarstellen, dass der Schutz vor Diskriminierung im Bereich der Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse besonders ausgeprägt sein soll.

Durch Veröffentlichung oder breite Bekanntmachung eines Angebotes zum Vertragsabschluß soll das Diskriminierungsverbot jedenfalls zum Zug kommen (§ 4 Z 2). Private Geschäfte “unter Freunden” oder auch im weiteren Bekanntenkreis, die oftmals nicht den tatsächlichen Marktgegebenheiten entsprechen, sollen nicht unbedingt dem Diskriminierungsverbot unterliegen. Wer jedoch seine Waren, Dienstleistungen oder sonstigen Angebote **öffentlich** anpreist, soll den Vertragspartner nicht nach Kriterien auswählen dürfen, die dem Diskriminierungsverbot zuwiderlaufen.

§ 5 Einschränkung des Diskriminierungsverbotes

(3) § 4 ist nicht anwendbar bei Rechtsgeschäften oder deren Anbahnung, die für die Anbieterin nicht zum Betrieb ihres Unternehmens im Sinne des § 1 Abs. 2 des Konsumentenschutzgesetzes BGBl. Nr. 140/1979 in der geltenden Fassung gehören.

(4) Die Ausnahme des vorstehenden Abs. 1 gilt nicht in Fällen des § 7

Die hier vorgenommene Einschränkung auf “unternehmerisch getätigte Rechtsgeschäfte” hat weitreichende Folgen.

²⁰ Unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsfolgen der Teilnichtigkeit bei Verstoß gegen §879 ABGB, siehe

Koziol –Welser, Grundriß des bürgerlichen Rechts, Bd I, S 145ff, mwN

Es wird zwar **keine Einschränkung auf "Verbrauchergeschäfte"** im Sinne des KSchG, aber doch eine Ausnahme für Geschäfte vorgenommen, die nicht im Rahmen unternehmerischer Tätigkeit erfolgen. Damit sind – entgegen dem Modell des KSchG – auch Geschäfte vom Diskriminierungsverbot mitumfasst, die zwischen Unternehmern abgeschlossen oder verhandelt werden. Diese Einschränkung des Geltungsbereiches trägt der Tatsache Rechnung, dass auch das Recht, nicht diskriminiert zu werden, dort an seine Grenzen stößt, wo andere grundrechtlich geschützte Rechtssphären Eingriffe nicht zulassen. Durch diese generelle Einschränkung wird insbesondere dem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens²¹ entsprochen. Es wird davon ausgegangen, dass Rechtsgeschäfte, die einen solchen Grad an auf Dauer eingerichteter Organisation erfordern, dass sie als unternehmerisch zu qualifizieren sind, in aller Regel nicht mehr dem Privatleben zuzuordnen sind.

§ 6 Rechtsfolgen

- (5) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 4 betroffen ist, kann von der Verursacherin die Unterlassung begehren.
- (6) Ist ein Vertragsverhältnis auf Grund einer Diskriminierung nicht oder zu schlechteren Bedingungen als ohne Diskriminierung zustande gekommen, so hat die Diskriminierte Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens und, bei bestehendem Vertragsverhältnis, auf Herstellung des Zustandes, in dem keine Diskriminierung besteht.
- (7) Kommt ein Miet- oder Pachtvertrag oder eine Einräumung von Wohnungseigentum oder ein Liegenschaftserwerb wegen einer Diskriminierung nicht zustande, so hat die Diskriminierte zum Ersatz des entstandenen Schadens mindestens Anspruch auf jenen Betrag, den das betreffende Objekt in einem Zeitraum von zwei Monaten an Mieteinnahmen auf dem freien Markt eingebracht hätte.

Abs. 1

Hier wird ein Anspruch auf **Unterlassung** der Diskriminierung explizit normiert. Eine Unterlassungsklage bietet gegenüber anderen Rechtsinstrumenten vor allem den Vorteil der vergleichsweise rascheren Rechtsdurchsetzung.

Abs.2

Diese Bestimmung enthält eine sehr allgemein gehaltene Verpflichtung zum Ersatz des durch eine Diskriminierung entstandenen Schadens. Der Ersatz des Schadens kann im Falle des Nichtzustandekommens eines Vertrages **nur in Geldersatz** bestehen. Ein direkter Kontrahierungszwang besteht nicht.

Kontrahierungszwang besteht demnach weiterhin nur in den Fällen, in denen ein solcher auch schon vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestand (Stichwort "Notbedarf").

Es sollen unter Berufung auf diese Bestimmung bereits **bestehende Verträge**, die diskriminierende Klauseln enthalten, **umfassend saniert** werden können.

²¹ Art. 8 EMRK

Abs.3

Diese Bestimmung bezweckt die Bekämpfung von Diskriminierung bei der Wohnraumbeschaffung.

Hier wird ein Mindestbetrag normiert, dessen Höhe sich am hypothetischen Marktwert der Liegenschaft orientiert. Dieser Mindestbetrag soll vor allem der Abschreckung dienen und die Bemessung des Schadenersatzes erleichtern.

§ 7 Immaterielle Schäden

Geht die Diskriminierung mit einer Ehrverletzung einher, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen der in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 400 Euro.

Mit dieser Bestimmung wird ausdrücklich auch Ersatz für **immaterielle Schäden** einklagbar. Solche Schäden entstehen unweigerlich durch Ehrverletzungen, die sich auf ein geschütztes Merkmal beziehen. Zur Anwendbarkeit dieser Bestimmung müssen folgende Tatbestandsmerkmale vorliegen:

1. Die Äußerung oder Handlung muss **anlässlich einer Diskriminierung** gefallen sein. Eine bloße Ehrverletzung ohne Zusammenhang mit einer solchen Diskriminierung ist demnach vom Anwendungsbereich der Bestimmung nicht erfasst.

Zu **beachten** ist die **Regelung des § 5 Abs. 2**, der normiert, dass eine Diskriminierung, die eigentlich, wegen ihrer Subsumierbarkeit unter die Ausnahme des § 5 Abs. 1 (nichtunternehmerisches Rechtsgeschäft), nicht sanktioniert würde, durch das Hinzutreten einer Verletzung der Würde doch wieder verfolgbar wird. Diese Bestimmung trägt dem Umstand Rechnung, dass eine Ablehnung, die zwar gemäß der Ausnahmeregelung des § 5 nicht verboten ist, auch in einer verletzenden Weise erfolgen kann, und dies jedenfalls die Pflicht zum Ersatz des dadurch entstandenen **materiellen und ideellen Schadens** auslösen soll.

2. Die ehrverletzende Äußerung oder Handlung muss **von einer gewissen Schwere** sein und sich **auf einen der verpönten Diskriminierungsgründe beziehen**. Die Beurteilung, ob die in Rede stehende Verletzung der Würde schwerwiegend ist, hat immer **aus der Sicht des Opfers**, bzw. aus der Sicht einer Maßfigur, die der diskriminierten Gruppe angehört, zu erfolgen. In der Regel wird bei einer solchen Ehrverletzung das tatsächliche oder vermeintliche Vorliegen eines geschützten Merkmales zum Anlass genommen, den Träger des Merkmales stellvertretend für diese Gruppe als minderwertig, dumm oder verabscheuungswürdig darzustellen.

Liegen diese Tatbestandselemente vor, so hat das Gericht unter Berücksichtigung der pauschalen Mindestgrenze von 400 Euro einen angemessenen Betrag zum Ersatz des entstandenen ideellen Schadens festzusetzen.

Ein solcher Ersatzanspruch besteht parallel zu Ansprüchen aus Vermögensschäden.

Da die österreichische Rechtsordnung bisher sehr vorsichtig mit der Ersatzfähigkeit von immateriellen Schäden umgeht, empfiehlt sich an dieser Stelle eine etwas eingehendere Erörterung der Hintergründe für eine solche Regelung. Zunächst fällt bei der Betrachtung der Bestimmung eine gewisse Inkohärenz auf. Es wird nämlich sowohl von „Ehrverletzung“, als auch von der „Beeinträchtigung der Würde“ gesprochen. „Ehre“ und „Würde“ muten zum einen in der Alltagssprache eher antiquiert und exaltiert an und beruhen zum zweiten auf zwei unterschiedlichen rechtlichen Konzepten. Was in der Bestimmung versucht wird, ist eine Verbindung beider Konzepte zu einem dritten, bisher in der Rechtsordnung relativ neuen Konzept.

Die „Ehre“ begegnet uns bisher in der Rechtsordnung vor allem im vierten Abschnitt des besonderen Teiles des StGB, der die Überschrift „Strafbare Handlungen gegen die Ehre“ trägt. Der Schutz der dort auffindbaren Bestimmungen bezieht sich im wesentlichen auf die Meinung, die Dritte von einem haben oder bekommen könnten. Es bedarf zur Verletzung der Ehre der Zeugenschaft zumindest einer von Opfer und Täter verschiedenen Person, wenn nicht gar „mehrerer“ oder gar der „Öffentlichkeit“. Für die Gewährleistung dieses klassischen Ehrenschatzes reichen die vorhandenen Instrumentarien des Strafrechtes grundsätzlich aus.²²

Das Konzept der „Würde“ ist schon weniger leicht fassbar. Die „Würde“ findet sich zumeist in grundlegenden menschenrechtlichen Bestimmungen²³. „Würde“ beschreibt dort den grundsätzlichen Wert eines Menschen als Mensch, insbesondere auch das Selbstwertgefühl eines Menschen. Das Gefühl bzw. die Gewissheit also, selbst wertvoller Teil der Gesellschaft zu sein. Die bisherige Judikatur zu § 283 Abs. 2 StGB, der auch von der „Verletzung der Menschenwürde“ spricht, wird dieser Auslegung nur sehr beschränkt gerecht, da dort verlangt wird, einer Person das „Menschsein“ als solches abzusprechen, um eine Verletzung zu begehen.

Die Verletzung der Würde, gegen die der Entwurf eine Handhabe vorsieht, ist jedoch niedrighschwelliger. Der hier verwendete Begriff der Würde entspricht dem des Gleichbehandlungsgesetzes (etwa § 2a Abs. 7 GleichbG). Es geht um einen Ersatz für erlittene persönliche Demütigung und - auch umgangssprachlich gebräuchlich – Entwürdigung. Eine solche Entwürdigung findet jedenfalls durch eine Äußerung oder Handlung statt, die in Anwesenheit Dritter ehrverletzend wäre.

Explizit Erwähnung findet der Umstand, dass auch einer bloßen – eventuell sogar „freundlich“ begangenen Diskriminierung schon ein Element der Entwürdigung enthalten ist. Erst ein darüber hinausgehendes entwürdigende Verhalten soll jedoch die zusätzliche Verpflichtung zum Ersatz des immateriellen Schadens auslösen.

²² Insbesondere da auch die Regelung des § 117 Abs. 3 in vernünftiger Weise auf die Spezialität der Ehrverletzung von Angehörigen bestimmter besonders schutzbedürftiger Gruppen Rücksicht nimmt. Der Kreis der dort Berechtigten ist freilich zu eng gezogen.

²³ Ganz grundlegend: Art. 1 der Universellen Erklärung der Menschenrechte: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“.

§ 8 Strafbestimmung

- (8) Wer in einem öffentlich unterbreiteten Angebot oder der öffentlichen Aufforderung zur Stellung eines Angebotes zum Abschluss eines Vertrages, insbesondere in Schaufenstern, Druckwerken, sonstigen Medien oder Allgemeinen Geschäftsbedingungen den Eindruck erweckt, dass der Vertragsabschluss vom Vorliegen oder Nichtvorliegen von bestimmten in § 2 Abs. 1 genannten Gründen abhängt, oder dass Verträge oder Vertragsverhandlungen mit Personen aus den dort verpönten Gründen nicht gewünscht werden, ist von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde, im örtlichen Wirkungsbereich einer Bundespolizeibehörde von dieser, mit Geldstrafe von 150 bis 3700 Euro, im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren mit Geldstrafe von 400 bis 7300 Euro zu bestrafen.
- (9) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist ausgeschlossen, wenn die Ungleichbehandlung ein Merkmal betrifft, das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen ist, oder die betreffende unterschiedliche Behandlung im Rahmen einer besonderen Maßnahme im Sinne des § 3 gesetzt wird.

In Ergänzung zu § 4 werden hier nicht die Vertragsverhandlungen selbst diskriminierungsfrei gestaltet, sondern die **Vorbereitungshandlungen** dazu. Diese Bestimmung stellt klar, dass eine Diskriminierung bereits darin liegen kann, durch die Formulierung oder grafische Darstellung eines öffentlich unterbreiteten Angebotes (oder Aufforderung zur Stellung ein Angebotes) Personen aus den verpönten Gründen von der Nutzung dieses Angebotes auszuschließen oder auch nur den Eindruck zu erwecken, Reaktionen dieser Personen seien nicht erwünscht. Diese Regelung korrespondiert in etwa mit der im Gleichbehandlungsgesetz (§ 13a) normierten Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Nicht notwendig (und auch nicht sinnvoll) ist es jedoch, auch in jedem Fall explizit auf die Nichtdiskriminierung hinzuweisen.

Für den Fall der Veröffentlichung von diskriminierenden Angeboten gelten lediglich die Ausnahmen des § 8 Abs. 2. Diese lassen Veröffentlichungen unter Hinweis auf bestimmte Merkmale nur im Zusammenhang mit gemäß § 10 Abs. 1 Z 3 erlaubten Differenzierungen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen und bei der Umsetzung besonderer (z.B. fördernder) Maßnahmen im Rahmen des § 3 zu. Durch diese Regelung soll **verhindert** werden, dass in einer Vielzahl von veröffentlichten Angeboten, etwa von "Kleinanzeigen", Träger bestimmter Merkmale **öffentlich** ausgeschlossen werden und damit ein solcher Ausschluss als "normal" oder "korrekt" angesehen wird.

Zu diesem Zweck scheint die hier getroffene Ausgestaltung des Verbotes als Verwaltungsübertretung angemessen. Die **Strafhöhen** sind so gewählt, dass sie eine entsprechende **Abschreckungswirkung** erwarten lassen.

§ 9 Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt

Bei der Behandlung von Stellenbewerbungen und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist jede Diskriminierung verboten. Insbesondere trifft dies zu auf:

4. den Abschluss, die Aufrechterhaltung, die Fortsetzung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
5. Vergünstigungen oder freiwillige Leistungen, Beförderungen, Schulungen, Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung oder Disziplinarmaßnahmen.
6. die Stellenausschreibung, die Zulassung zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren.

Diese Bestimmung ist *lex specialis* im Verhältnis zu § 4. Das **Arbeitsverhältnis** und die Anbahnung eines solchen verlangen aufgrund ihrer besonderen Bedeutung auch besondere rechtliche Rahmenbedingungen. Das Arbeitsverhältnis soll umfassend diskriminierungsfrei gestaltet sein, die in den Ziffern 1 bis 3 erfolgte Aufzählung von speziellen Problembereichen ist daher bloß demonstrativ.

§ 10 Einschränkung des Diskriminierungsverbotes

(1) § 9 ist nicht anwendbar bei:

4. der Begründung von Arbeitsverhältnissen, die eine besonders enge persönliche Beziehung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin erfordern. Dies trifft insbesondere auf Arbeiten zu, die innerhalb eines privaten Haushaltes durchgeführt werden.
 5. der Begründung von Arbeitsverhältnissen in Parteien, Vereinen oder religiösen Gemeinschaften oder deren selbständigen Betrieben, wenn die Erfüllung der gestellten Aufgaben in enger Verbindung steht mit der von der Arbeitgeberin vertretenen politischen oder religiösen Überzeugung oder den Vereinszwecken.
 6. der Begründung von sonstigen Arbeitsverhältnissen, wenn die Ungleichbehandlung ein Merkmal betrifft, das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen ist.
- (4) Die Ausnahmen des vorstehenden Abs. 1 gelten nicht in den Fällen des § 11 Abs. 5 und 6.

Unter Abs. 1 Ziffer 1 wird die Begründung von Arbeitsverhältnissen, die sich in einem höchstpersönlichen Bereich abspielen, vom Diskriminierungsverbot ausgenommen. Diese Ausnahme ist überaus eng zu sehen. Die auf die Generalklausel des ersten Halbsatzes folgende demonstrative Aufzählung weist den Weg für die Interpretation. Die persönliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und –nehmer muss demnach in einer Weise besonders eng sein, wie es etwa die Vornahme von sehr intimen Verrichtungen in der Kranken- und Altenpflege erfordert, oder die Überlassung der eigenen Kinder in der Obhut einer Person. Für diese Fälle sollen auch irrationale Ängste und Sorgen in die Auswahlentscheidung einfließen dürfen. Eine solche Regelung scheint insbesondere in Hinblick auf den verfassungsgesetzlich gewährleisteten Schutz der Wohnung, des Privat- und Familienlebens geboten.

Die Bestimmung der Ziffer 2 erlaubt es, den aufgezählten "**Tendenzbetrieben**" von Mitarbeitern eine grundsätzliche Übereinstimmung mit den von ihnen vertretenen Überzeugungen zu verlangen. Es kann diesen Betrieben nicht zugemutet werden, an

Schlüsselpositionen Mitarbeiter zu akzeptieren, die die von ihnen vertretenen Grundhaltungen nicht teilen oder diesen gar ablehnend gegenüber stehen. Die Ausnahme gilt jedoch nur für Tätigkeiten, die auch mit der politischen oder religiösen Überzeugung des Betreibers **unmittelbar** zusammenhängen. So wird die Ausnahme wohl jedenfalls für eine Pressesprecherin gelten, nie jedoch für Reinigungspersonal. In der Praxis besonders relevant: Religionsgemeinschaften, die Krankenhäuser betreiben, können sich bei der Rekrutierung ihres medizinischen Personals in der Regel wohl nicht auf die Ausnahmeregelung berufen. Die medizinische Versorgung von Menschen als solche steht nicht in enger Verbindung mit einer religiösen Überzeugung.²⁴

Ziffer 3 unterstreicht nochmals die Definition von Diskriminierung als unsachliche Benachteiligung und stellt in diesem Zusammenhang klar, dass bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen auf die besondere Art der angestrebten Beschäftigung Rücksicht genommen werden darf.

§ 11 Rechtsfolgen

- (5) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 9 betroffen ist, kann von der Verursacherin die Unterlassung begehren.
- (6) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen einer von der Arbeitgeberin zu vertretenden Diskriminierung nicht begründet worden, so hat die Stellenwerberin gegenüber der Arbeitgeberin Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens in Höhe von mindestens zwei für den entsprechenden Arbeitsplatz vorgesehenen Monatsentgelten.
- (7) Ist eine Arbeitnehmerin wegen einer von der Arbeitgeberin zu vertretenden Diskriminierung nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin zum Schadenersatz verpflichtet.
- (8) Ist ein Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin wegen einer Diskriminierung oder wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung bei Gericht angefochten werden.
- (9) Ist die Diskriminierung gemäß § 9 mit einer Ehrverletzung verbunden, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und geht sie über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinaus, oder besteht die Diskriminierung in Mobbing, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 730 Euro.
- (10) Unterlässt es in Fällen von Mobbing die Arbeitgeberin schuldhaft, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung

²⁴ Anders aber etwa eine Entscheidung der niederländischen Gleichbehandlungskommission.

oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, so kann die Diskriminierte auch von der Arbeitgeberin Schadenersatz fordern.

Abs. 1

Bei der diskriminierenden Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses soll ein **pauschaler Mindestbetrag** in der Höhe von zwei für den nicht erhaltenen Arbeitsplatz vorgesehenen Monatsentgelten jedenfalls zustehen. Ein darüber hinausgehender Schaden kann ebenfalls geltend gemacht werden. Die Festsetzung eines pauschalierten Mindestbetrages soll zum einen eine starke **Abschreckungswirkung** haben und zum zweiten die oft sehr schwer ermittelbare Schadenssumme leichter fassbar machen. Diese Pauschalierung soll auch das **Prozesskostenrisiko** für den Kläger vermindern, da bei Geltendmachung des bloßen Pauschalbetrages die Wahrscheinlichkeit eines bloß teilweisen Obsiegens und die daraus resultierende anteilige Tragung dieser Kosten vermindert werden.

Abs. 2

Diese Bestimmung erfasst eine Sonderform der Diskriminierung, den nichterfolgten beruflichen Aufstieg. Der **Anspruch** auf Ersatz des dadurch entstandenen Schadens ist im Gegensatz zu § 2a Abs. 5 GleichbehandlungsG **nach oben hin nicht beschränkt**.

Abs.3

Diese Bestimmung eröffnet die Möglichkeit, **Kündigungen** oder **Entlassungen**, die aus diskriminierenden Gründen erfolgt sind, anzufechten. Weiters ist ein Schutz vor **Viktimisierung** normiert. Eine Kündigung oder Entlassung, die aufgrund der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz erfolgt, wird dadurch anfechtbar.

Abs. 4

Vgl. Erläuterungen zu § 7. Dazu kommt, dass auch im Falle von **Mobbing** immer ein Anspruch auf Ersatz der erlittenen "ideellen Schäden" durchsetzbar sein soll. Die Verdopplung des pauschalierten Mindestersatzes im Verhältnis zu § 7 erklärt sich aus der besonderen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für den Einzelnen.

Abs. 5

Aufgrund dieser Bestimmung **haftet** auch der **Arbeitgeber** für Schäden, die durch Mobbing entstanden sind, wenn er trotz Kenntnis von der Sachlage keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergriffen hat.

§ 12 Diskriminierungsverbot im öffentlichen Dienst

In Ausübung ihres Amtes darf eine Bedienstete des Bundes niemanden diskriminieren.

Diese Bestimmung enthält ein **allgemeines Diskriminierungsverbot für Bedienstete des Bundes**. Dieses Diskriminierungsverbot umfasst sowohl den Umgang mit anderen Bundesbediensteten, außer in dienstrechtlichen Belangen (4. Abschnitt), als auch den Umgang mit "Zivilpersonen". Ungleichbehandlungen sind nur bei Vorliegen eines sachlichen bzw. gesetzlichen Rechtfertigungsgrundes rechtmäßig.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es **keinerlei Ausnahmen** aus diesem Sachlichkeitsgebot. Einzige denkbare Ausnahme bildet die Anwendbarkeit des § 3, der eine positive Diskriminierung von besonders schutzwürdigen Gruppen unter bestimmten Umständen erlaubt.

§ 13 Verhaltenskodex

Bedienstete des Bundes haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung empfunden zu werden.

Diese Bestimmung entspricht § 31 Abs. 2 Z 5 Sicherheitspolizeigesetz bzw. dem § 5 der daraufhin erlassenen "Richtlinienverordnung" des BMI. Damit wird ein **sehr hoher Anspruch** an Bundesbedienstete gestellt, da sie dadurch nicht nur gehalten sind, darauf zu achten, dass ihre Taten nicht tatsächlich diskriminierend sind, sondern auch darauf, dass sie nicht den **Eindruck von Voreingenommenheit** erwecken. Ein solcher Eindruck kann etwa durch abfällige Bemerkungen oder auch durch provozierende Nichtbeachtung entstehen.

Daraus entsteht noch kein subjektives Recht auf "Freundlichkeit"²⁵ aber ein Schutz vor demütigendem Behördenkontakt. Der Grundgedanke hinter dieser Regelung ist es, den durchsetzbaren "Verhaltenskodex" der für den Bereich der Sicherheitspolizei bereits besteht, auf den gesamten Bundesdienst auszuweiten.

§§ 14 und 15 Rechtsfolgen

§ 14 (Verfassungsbestimmung)

- (11) Ist durch eine dem Bund zurechenbare Diskriminierung der Betroffenen ein Schaden entstanden, so hat der Bund diesen mit der Maßgabe zu ersetzen, dass auch Schäden, die nicht schuldhaft verursacht wurden oder immaterieller Natur sind, zu ersetzen sind.
- (12) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 12 betroffen ist, kann vom Bund die Unterlassung begehren.

§ 15

Die Durchsetzung der Ansprüche nach § 14 erfolgt nach den Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes, BGBl Nr. 20/1949 in der jeweils geltenden Fassung.

²⁵ vgl. dazu VwGH 98/01/0084 vom 24.6.1998

Abs. 1

Hier wird klargestellt, dass jeder Schaden, der durch eine vom Bund zu vertretende Diskriminierung entstanden ist, nach den Bestimmungen des **Amtshaftungsgesetzes** (AHG) zu ersetzen ist. § 1 Abs. 1 AHG lässt den Bund jedoch grundsätzlich nur haften, wenn das schadenauslösende Verhalten des betreffenden Organes schuldhaft war²⁶ und entspricht dabei den Vorgaben durch Art. 23 Abs. 1 B.VG. Um eine Haftung auch für schuldlos herbeigeführte Schäden zu erreichen, bedarf es demnach der verfassungsgesetzlichen Verankerung²⁷. Ein Anspruch gegen den Bund soll hier **verschuldensunabhängig** und auch für **ideelle Schäden** garantiert sein.

Im Amtshaftungsverfahren sind die Grundsätze des bürgerlichen Rechtes anzuwenden. Da gemäß § 1330 ABGB bei der Verletzung der Ehre nur der entstandene Vermögensschaden zu ersetzen ist, muss die Ersatzpflicht für ideelle Schäden hier nochmals explizit verankert werden. § 14 Abs. 1 ist demnach inhaltlich betrachtet im Verhältnis zu § 1330 ABGB als *lex specialis* anzusehen.

§ 16 Rechtsfolgen

Jede unmittelbare oder vorsätzliche mittelbare Diskriminierung oder Verletzung des § 13 durch Bedienstete des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Eine solche Verfolgung ist ausgeschlossen, wenn es der betroffenen Bediensteten gelingt, im Rahmen des Schlichtungsversuches (§ 26 Abs. 2) die Beschwerdeführerin zufrieden zu stellen.

Jede Verletzung des Diskriminierungsverbotes durch einen Bediensteten des Bundes soll für diesen **dienst- und disziplinarrechtliche Folgen** haben. Andererseits soll bei einer Verletzung der Beamte, gegen den sich eine Beschwerde richtet, die Möglichkeit haben, durch ein klärendes Gespräch mit dem Betroffenen oder eine Entschuldigung nachteilige Folgen für sich abzuwehren. Der Schlichtungsversuch soll auch einen Anreiz für Beamte bilden, ihre **persönliche Verantwortung** wahrzunehmen und geringgradige Verfehlungen selbst wiedergutzumachen.

Auch für die Seite des "Opfers" bringt diese Lösung Vorteile. Es steht zu erwarten, dass durch die Möglichkeit, dienst- und disziplinarrechtlicher Verfolgung zu entgehen, zumindest die Bereitschaft von Bediensteten steigt, den Vorfall einzugestehen, um dadurch die Verzeihung zu erwirken. Dadurch können Vorfälle, die als diskriminierend empfunden werden, wohl in vielen Fällen auf Missverständnisse zurückgeführt und in der Folge für die Beteiligten zufriedenstellend gelöst werden. Solche Streitschlichtungsgespräche können das **Verständnis für die jeweilige Situation des anderen** weitaus besser fördern als

²⁶ vgl. Schragel, AHG, 2. Aufl, 1985, S 137 ff

²⁷ Obwohl bereits nach bisheriger Rechtsprechung gemäß bei Ansprüchen aus Art. 5 Abs. 5 MRK und § 39 Abs. 1 MedienG kein Verschulden für die Haftung vorausgesetzt wird. Vgl. . Schragel, AHG, 2. Aufl, 1985, S 151,

ein aufwendiges Ermittlungsverfahren, in dem dem betroffenen Bediensteten, der aus Angst vor disziplinarrechtlicher Verfolgung die Vorwürfe schlicht leugnet, Verfehlungen nachgewiesen bzw. diese glaubhaft gemacht werden müssen.

§ 17 immaterielle Schäden

Geht die Diskriminierung mit einer erheblichen Ehrverletzung, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, einher, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen gerichtlichen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 730 Euro.

Vgl. §§ 7 und 11 Abs. 4

§§ 18 und 19 Diskriminierungsverbot im öffentlichen Dienst

§ 18

Bei der Stellenbewerbung und innerhalb eines Dienstverhältnisses zum Bund ist jede Diskriminierung verboten. Insbesondere trifft dies zu auf:

- (13) den Abschluss, die Aufrechterhaltung oder die Fortsetzung eines Dienstverhältnisses.
- (14) Vergünstigungen oder freiwillige Leistungen, Beförderungen, Schulungen, Weiterbildungsmaßnahmen, Versetzung oder Disziplinarmaßnahmen
- (15) die Stellenausschreibung, die Zulassung zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren.

§ 19

- (16) Ist ein Dienstverhältnis zum Bund wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht begründet worden, so hat die Stellenwerberin gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens in Höhe von mindestens zwei für den entsprechenden Arbeitsplatz vorgesehenen Monatsbezügen.
- (17) Ist eine Dienstnehmerin des Bundes wegen einer vom Bund zu vertretenden Diskriminierung nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Bund gegenüber der Dienstnehmerin zum Ersatz des entgangenen Entgelts verpflichtet.
- (18) Ist eine Dienstnehmerin in Verletzung des Diskriminierungsverbotes nicht in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen worden, so ist sie auf Verlangen in diese Maßnahmen einzubeziehen.
- (19) Ist ein Dienstverhältnis vom Bund wegen einer Diskriminierung oder wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung angefochten werden.

- (20) Geht die Diskriminierung mit einer erheblichen Ehrverletzung einher, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 2 Abs. 1 genannten Gründen anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, oder besteht sie in Mobbing, so gebührt der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen gerichtlichen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbuße besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 730 Euro.
- (21) Wird Mobbing von Kolleginnen oder Vorgesetzten betrieben und unterlässt es die Vorgesetzte schuldhaft, eine auf Grund des Dienstrechtes, der Disziplinargewalt oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, so stellt dies auch eine Diskriminierung durch die Vorgesetzte im Sinne des § 16 dar.

Vgl. auch Erläuterungen zu §§ 9 bis 11.

Hier wird parallel zu den Gleichbehandlungsgeboten für private Arbeitsverhältnisse auch für Dienstverhältnisse zum Bund ein allgemeines Diskriminierungsverbot normiert.

Diese Regelungen entsprechen weitgehend denen des Bundes-GleichbehandlungsG. Dort wird jedoch in § 14 Abs. 2 und 3 eine Beschränkung des Schadenersatzes auf die entgangene Entgelt Differenz für fünf Monate vorgenommen. Eine solche **Einschränkung** ist in diesem Entwurf **nicht vorgesehen**.

In § 19 Abs. 3 wird in Abweichung zum sonst geltenden Grundsatz, dass Ersatz in Form von Geldleistungen zu erfolgen hat, ein Recht auf nichtdiskriminierende Einbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen normiert.

§ 20 Ombudsperson (Verfassungsbestimmung)

- (22) Der Nationalrat wählt aufgrund eines Vorschlages des Hauptausschusses eine Ombudsperson gegen Diskriminierung (Ombudsperson).
- (23) Die Ombudsperson wird für eine Funktionsperiode von sechs Jahren bestellt. Sie ist hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig und darf wegen der in Ausübung ihres Amtes gemachten mündlichen oder schriftlichen Äußerungen nur vom Nationalrat verantwortlich gemacht werden. Ihre Wiederwahl ist zulässig.
- (24) Die Ombudsperson muss rechtskundig sein und ihr Amt hauptberuflich ausüben. Sie darf für die Dauer ihres Amtes keine Tätigkeit ausüben, die Zweifel an der unabhängigen Ausübung ihres Amtes hervorrufen könnte.
- (25) Vor Ablauf der Bestelldauer darf die Ombudsperson vom Nationalrat nur ihres Amtes enthoben werden, wenn sie
3. schriftlich darum ansucht,
 4. infolge ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung ihre Aufgaben nicht erfüllen kann (Amtsunfähigkeit)
 5. der Bestimmung des Abs. 3 nicht entspricht; oder

6. durch begründeten Beschluss des Nationalrates nach Vorlage des Tätigkeitsberichtes oder pflichtwidriger Nichtvorlage (§ 21 Abs. 2).
- (10) Der Nationalrat stellt die zur Bewältigung der Aufgaben der Ombudsperson notwendigen Mittel zur Verfügung.

Eine zentrale Funktion zur Überwachung und Fortentwicklung der Bekämpfung von Diskriminierungen soll einer neu einzurichtenden **Ombudsperson** zukommen. Diese Ombudsperson soll vom Nationalrat gewählt und nur diesem verantwortlich sein, um **maximale demokratische Legitimation** zu besitzen.

International ist es üblich, zur Überwachung der Diskriminierungsbekämpfung Kommissionen (vgl. Commission For Racial Equality (GB) oder Equal Treatment Commission (NL)) einzusetzen. Auch für den Bereich der Gleichbehandlung der Geschlechter wurde in Österreich eine "Gleichbehandlungskommission" eingesetzt. Die für das ADG vorgenommene Einsetzung einer einzelnen Ombudsperson als Leiter einer monokratischen Behörde garantiert jedoch mehr als die Variante einer Kommission ein **konsequentes Vorgehen** und eine nachvollziehbare **individuelle Verantwortung** hierfür.

Eine (auch mehrmalige) Wiederwahl der Ombudsperson ist zulässig. Es spricht nichts dagegen, Personen, die sich bewährt haben, eine Weiterführung ihrer Arbeit zu ermöglichen.

Um andererseits aber eine effektive Kontrolle über die Ombudsperson durch den Nationalrat zu gewährleisten, muss die Möglichkeit einer **Abberufung** geschaffen werden. Gerade durch die Konzentration der Zuständigkeit bei einer Person und einer doch recht langen Funktionsperiode muss eine Möglichkeit zum Eingreifen vorgesehen werden.

Als günstigster Zeitpunkt für eine solche Eingriffsmöglichkeit wurde die **Vorlage des Tätigkeitsberichtes an den Nationalrat** ausgewählt. Anhand der dort enthaltenen Informationen ist eine Beurteilung der Qualität der geleisteten Arbeit am ehesten möglich.

Die Einräumung von **funktioneller Immunität** für Äußerungen der Ombudsperson ist, insbesondere hinsichtlich der in Ausübung dieser Funktion unerlässlichen Äußerungen, notwendig. Viele der Äußerungen einer starken Ombudsperson werden auf erheblichen Widerstand durch dadurch Bloßgestellte stoßen. Die Immunität soll vor allem die Arbeitsfähigkeit und auch das konsequente Vorgehen der Ombudsperson schützen, damit nicht etwa eine Flut von Anzeigen oder Drohungen mit Anzeigen diese behindern oder zum Stillstand bringen können.

§ 21 Tätigkeitsbereich

- (11) Die Ombudsperson hat sich mit allen Fragen der Diskriminierung zu befassen. Insbesondere hat sie Beschwerden oder Mitteilungen von Personen entgegenzunehmen, die behaupten, von einer Diskriminierung betroffen zu sein oder von einer solchen Zeugnis geben zu können. Die Ombudsperson hat alle an sie herangetragenen Vorbringen zu dokumentieren und Beratung und Unterstützung anzubieten.

- (12) Die Ombudsperson hat dem Nationalrat mindestens einmal im Kalenderjahr Bericht über ihre Tätigkeit und die Lage der Bekämpfung von Diskriminierungen zu erstatten. Dabei ist die Ombudsperson nicht auf den Diskriminierungsbegriff dieses Bundesgesetzes festgelegt, sondern kann etwa auf Formen der Diskriminierung hinweisen, die nach der österreichischen Rechtsordnung noch nicht wirksam bekämpft werden können.
- (13) Die Ombudsperson hat nach Kräften darauf hinzuwirken, dass Diskriminierungen, von denen sie Kenntnis erlangt, in Zukunft unterbleiben und für bereits wirksam gewordene Nachteile Entschädigung geleistet wird. Hierbei hat sie eine gütliche Einigung zwischen den betroffenen Parteien stets besonders zu unterstützen. Sie kann hierzu
4. Personen, die der Urheberchaft einer Diskriminierung beschuldigt werden, kontaktieren, von den Behauptungen in Kenntnis setzen, deren Darstellung anhören und Beratung zur Abstellung allfälliger Diskriminierungen anbieten;
 5. Ermittlungen zum Sachverhalt anstellen und dabei die Hilfestellung von Organen des Bundes, der Länder oder der Gemeinden im Sinne des Art. 22 B-VG in Anspruch nehmen oder andere Personen zu einer freiwilligen Mitwirkung an der Ermittlung einladen;
 6. Schlichtungsversuche gemäß § 26 beantragen;
 7. von Amts wegen Unterlassungsklagen gemäß § 33 einbringen;
 8. Vorfälle, die die Bestimmung des § 8 verletzen können, zur Anzeige bringen;
 9. Betroffenen Rechtsschutz gemäß § 24 gewähren.
- (10) Die Ombudsperson hat bei der Erfüllung ihrer Aufgaben darauf zu achten, dass die Person, die mit einem Anliegen an sie herangetreten ist, immer Herrin des Verfahrens bleibt. Dazu hat sie diese stets über die bestehenden Möglichkeiten zu belehren und die einzelnen Schritte im Einverständnis mit dieser Person zu setzen.
- (11) Die Ombudsperson hat jeder Person, die sich mit einem Anliegen an sie wendet, bei Bedarf kostenlos begleitende psychologische Betreuung zu ermöglichen.
- (12) Die Ombudsperson hat mit den Mitteln der Forschung und der Öffentlichkeitsarbeit Strategien gegen Diskriminierungen zu entwickeln und eine Sensibilisierung der Bevölkerung für das Problem der Diskriminierung voranzutreiben.

Abs. 1

Der erste Satz dieser Bestimmung spannt den **Tätigkeitsbereich** der Ombudsperson **ausgesprochen weit**. Alles was in einem Zusammenhang mit Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes steht, gehört in den Aufgabenbereich der Ombudsperson. Diese Bestimmung ist als Generalklausel zu verstehen und gibt der Ombudsperson die Möglichkeit, ihre Tätigkeiten bei Bedarf auf andere als die im Gesetz explizit aufgezählten Aufgaben **auszudehnen**.

Eine zentrale Bestimmung für den Aufgabenbereich der Ombudsperson ist die Verpflichtung zur **Dokumentation** aller Vorbringen. Sie hat vor allem – im Sinne ihrer **Servicefunktion** – Vorbringen von Personen in Zusammenhang mit behaupteten Diskriminierungen entgegen zu nehmen und diese genau zu dokumentieren.

Abs. 2

Eine wichtige Funktion der Ombudsperson ist die **Information** der Bevölkerung und der Entscheidungsträger über ihre eigene Tätigkeit. Der **jährliche Bericht an den Nationalrat** soll zum einen die Verbreitung von Informationen über bearbeitete Diskriminierungsfälle und eine generelle Einschätzung der Lage und zum anderen eine **Evaluierung** der Tätigkeit der Ombudsperson ermöglichen.

Der zweite Satz stellt klar, dass die Ombudsperson sich auch **aktiv an der Rechtsfortbildung beteiligen** soll. Das Aufzeigen von Diskriminierungen, die noch nicht oder nicht wirksam bekämpft werden können, ist dafür ein sicherlich wichtiger Schritt.

Abs. 3

Diese Norm verdeutlicht nochmals die Aufgabe der Ombudsperson, **Diskriminierungen auch wirksam entgegenzutreten** und unterstreicht den **Vorrang des Schlichtungsversuches**.

Weiters hat die Ombudsperson den Vorbringen nachzugehen und so weit wie möglich den wahren **Sachverhalt zu ermitteln**. Dazu kann sie von öffentlichen Stellen jede Hilfe in Anspruch nehmen (Amtshilfe), oder Privatpersonen zu einer **freiwilligen** Mitwirkung einladen.

Am wichtigsten wird es aber sein, dass sie auch **Schlichtungsversuche** vor den Schlichtungsstellen **einleiten** kann. Hierbei wird es auch zu einer Vorabprüfung durch die Ombudsperson kommen, ob in einem konkreten Fall ein Schlichtungsversuch überhaupt Aussicht auf Erfolg hat.

Ziffer 4 erlaubt der Ombudsperson auch **von Amts wegen** tätig zu werden und Unterlassungsklagen anzustrengen.

Abs. 4

Dieser wichtige Grundsatz der „Herrschaft über das Verfahren“ soll Personen schützen, die sich an die Ombudsperson wenden, und helfen, ihnen die Scheu vor diesem Schritt zu nehmen. Dadurch, dass der „Klient“ immer alle Entscheidungsmöglichkeiten in der Hand hält, wird vermieden, dass durch das Anbringen einer Beschwerde eine Eigendynamik entsteht, die der einzelne Betroffene nicht mehr überschauen und kontrollieren kann.

Abs. 5

Kommt die Ombudsperson zu der Ansicht, dass ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot möglich ist, so hat sie im Fall von traumatisierenden Erlebnissen auf Wunsch dieser Person für eine das weitere Verfahren begleitende **psychologische Betreuung** zu sorgen.

In dieser Phase ist es die Aufgabe der Ombudsperson, ein **Vertrauensverhältnis** zum Opfer der Diskriminierung aufzubauen und mit diesem alle weiteren möglichen Vorgangsweisen durchzusprechen.

Da die Möglichkeit besteht, dass Opfer von Diskriminierungen besonders schlimme Erfahrungen machen mussten oder nach langer Dauer der Diskriminierung psychisch sehr geschwächt sind, soll eine **psychologische Betreuung** in diesen Fällen garantieren, dass sie dem **Druck**, der durch ein rechtliches Verfahren jedenfalls entsteht, auch **gewachsen sind**.

Abs. 6

Diese Bestimmung stellt klar, dass die Ombudsperson nicht nur rechtsförmliche Verfahren und Rechtsberatung durchzuführen hat, sondern auch **wissenschaftlich und medial in Erscheinung** treten soll. Sie soll Studien durchführen oder in Auftrag geben und Medienkampagnen starten oder unterstützen.

§ 22 Servicestelle

Die Ombudsperson hat eine ständige Servicestelle einzurichten, in der sie mit qualifizierten Mitarbeiterinnen ihren Aufgaben nachkommt. Nach Bedarf kann die Ombudsperson Regionalstellen dieser Servicestelle einrichten.

Hier wird die Einrichtung einer ständigen Institution vorgesehen, die im Stil einer monokratischen Behörde als Servicestelle von der Ombudsperson geführt wird.

Innerhalb dieser Servicestelle sollen ExpertInnen die Agenden der Ombudsperson bearbeiten.

Wichtiges Merkmal dieser Institution ist ihre klare Ausrichtung als **Servicestelle**. Sie soll in erster Linie Anlaufstelle für Betroffene oder Zeugen von Diskriminierungen sein und somit einen stark "klientenorientierten" Charakter haben. Neben dem Verkehr mit diesen Klienten hat sie jedoch auch alle anderen Belange im Auftrag der Ombudsperson wahrzunehmen.

Die Einrichtung von **Regionalstellen** soll sich am **konkreten Bedarf**, den die Ombudsperson selbst festzustellen hat, orientieren.

§ 23 Zugang zur Ombudsperson

(13) Die Ombudsperson hat dafür Sorge zu tragen, dass Ihre Leistungen kostenlos allen Menschen zugänglich sind. Dabei hat sie insbesondere darauf zu achten, dass:

6. die Räumlichkeiten, in denen sich die Servicestelle der Ombudsperson befindet, so gestaltet sind, dass sie für mobilitätsbehinderte Personen barrierefrei zugänglich sind, und Aushänge und Anschläge auch in einer Höhe angebracht sind, in der sie für Rollstuhlfahrerinnen lesbar sind;

7. für Personen, die der Amtssprache nicht hinreichend mächtig sind, oder die an einer schweren Hör- oder Sprachstörung leiden, rechtzeitig geeignete (Gebärdensprach-) Übersetzerinnen zur Verfügung stehen;

8. für blinde oder schwer sehbehinderte Personen der Schriftverkehr und der Akteninhalt in einer Weise aufbereitet werden, dass deren Inhalt für diese Personen ohne Dazwischentreten einer Hilfsperson erfahrbar wird, wobei dazu auf Wunsch der betroffenen Person entweder Tonträger zu besprechen sind oder der Inhalt auf Datenträgern zu speichern ist oder Ausdrücke in Blindenschrift herzustellen sind.

(5) Die Ombudsperson hat die Öffnungszeiten der Servicestelle so zu gestalten, dass diese an mindestens einem Tag in der Woche auch außerhalb der

allgemein üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten für den Parteienverkehr geöffnet ist.

- (6) Das Bestehen und die Tätigkeitsbereiche der Ombudsperson sind einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Diese Regelungen über den Zugang zu den Leistungen der Ombudsperson sollen gewährleisten, dass eine mögliche "Schwellenangst" für die Inanspruchnahme gering gehalten wird und Personen mit Behinderung nicht auch noch beim Zugang zu diesen Leistungen diskriminiert werden. Die hier vorgeschlagenen Maßnahmen stehen hier nur exemplarisch für mögliche Zugangserleichterungen.

§ 24 Rechtsschutz

- (4) Kommt eine Streitschlichtung gemäß § 26 nicht zustande, so hat die Ombudsperson der Person, die nach ihrer Ansicht von einer Diskriminierung betroffen ist, auf Antrag kostenlosen Rechtsschutz durch die Vertretung im Verfahren vor den Gerichten, Gerichtshöfen oder Verwaltungsbehörden zu gewähren.
- (5) Die Ombudsperson kann den Rechtsschutz gemäß Abs. 1 versagen, wenn:
3. Die Antragstellerin einen Streitschlichtungsversuch abgelehnt oder vereitelt hat, oder
 4. nach Ansicht der Ombudsperson eine Klageerhebung aussichtslos oder überschießend wäre.
- (6) Gegen eine Entscheidung der Ombudsperson über die Gewährung oder Nichtgewährung des Rechtsschutzes gemäß Abs. 1 ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Ombudsperson im Zusammenhang mit konkreten Einzelfällen besteht in der Gewährung von **Rechtsschutz**.

Die Ombudsperson kann ihre "Klienten" in allen Verfahren, die mit Diskriminierung gemäß der Definition dieses Entwurfes zusammenhängen **kostenlos rechtsfreundlich vertreten**.

Die Gewährung dieses Rechtsschutzes ist jedoch von einer gewissen Bereitschaft zur außergerichtlichen Einigung abhängig. Wenn die Ombudsperson der Ansicht ist, dass ein Schlichtungsversuch für einen konkreten Fall in Frage käme, und der Rechtsschutzsuchende diesen nicht unternehmen will, so **kann** der Rechtsschutz **verweigert werden**. Dasselbe gilt, wenn etwa im Rahmen des Schlichtungsversuches bereits eine angemessene Entschädigung erfolgte und eine darüber hinausgehende Klage aus der Sicht der Ombudsperson unangemessen oder nicht zielführend wäre.

§ 25 Schlichtungsstellen (Verfassungsbestimmung)

Bei den Oberlandesgerichten werden Schlichtungsstellen eingerichtet. Diese Schlichtungsstellen bestehen aus der erforderlichen Anzahl von Mitgliedern, die rechtskundig sein und über eine abgeschlossene Ausbildung auf dem Gebiet der außergerichtlichen Streitschlichtung verfügen müssen. Diese Mitglieder der Schlichtungsstellen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Hier werden **Schlichtungsstellen** eingerichtet, die speziell für den Bereich der Diskriminierungen eingesetzt werden sollen. Ihre Ansiedelung bei den Oberlandesgerichten garantiert zum einen eine bereits erprobte Versorgung des gesamten Bundesgebietes und symbolisiert zum anderen für die Betroffenen eine klare Nähe zum Gericht und damit die **Ernsthaftigkeit** dieser Institutionen. Das Personal der Schlichtungsstellen soll diesen hauptamtlich zur Verfügung stehen und nicht allein aus dem Kreis der Richterschaft rekrutiert werden, sondern vor allem erfahrene Mediatoren mitumfassen.

Eine genauere Regelung des Bestellungsmodus für diese Schlichtungsstellen wird noch vorzunehmen sein.

Da es sich um eine weisungsfreie Stelle handelt, muss deren Einrichtung im Verfassungsrang erfolgen.

§ 26 Schlichtungsversuch

- (4) Die Schlichtungsstellen haben über Antrag der Ombudsperson oder auf Antrag aller Streitparteien Schlichtungsversuche in Fällen von behaupteten Verstößen gegen das 2. Hauptstück zu unternehmen. Zu diesem Zweck können von den Parteien vor der Schlichtungsstelle rechtsgültige Vergleiche geschlossen werden. Verstöße gegen § 8 sind hiervon ausgenommen.
- (5) Kommt eine verbindliche Einigung der Parteien nach Abs. 2 nicht binnen zwei Monaten nach dem ersten Gespräch vor der Schlichtungsstelle zustande, oder lehnt eine der Parteien die Aufnahme oder die Fortsetzung des Schlichtungsversuches ausdrücklich ab, so hat die Schlichtungsstelle den Schlichtungsversuch für beendet zu erklären. Dies gilt nicht, sofern beide Parteien vor Ablauf dieser Frist bei der zuständigen Schlichtungsstelle eine Fortsetzung des Schlichtungsversuches gemeinsam beantragen. In diesem Fall ist der Schlichtungsversuch für höchstens weitere zwei Monate zu bewilligen.
- (6) Über das Ergebnis des Schlichtungsversuches ist der Ombudsperson unverzüglich zu berichten.

In Abs. 1 wird festgelegt, dass diese Schlichtungsstellen für die Vermittlung in Konflikten aus dem ADG zuständig sein sollen. In der Form, wie sie das bewerkstelligen, sind sie sehr frei.

Der zweite Satz ermöglicht den Abschluss **rechtlich bindender Vergleiche** vor der Schlichtungsstelle – ein solcher erlaubt ebenfalls **viele Gestaltungsmöglichkeiten**. Vergleiche können viel mehr als auf den Ausspruch der Verpflichtung zur Zahlung einer bestimmten Summe als Schadenersatz auf die individuelle Sachlage des

Einzelfalles Rücksicht nehmen. Vorstellbar sind etwa auch Entschuldigungen, öffentlicher Widerruf, karitative Spenden oder Sozialarbeit.

Strafdelikte gemäß § 8 sind **nicht vergleichsfähig**, da es sich um einen staatlichen Strafanspruch handelt.

Abs. 2 verbürgt, dass die Zwischenschaltung der Schlichtungsversuche **nicht** zu einer bedeutenden **Verzögerung** der Rechtsdurchsetzung führen kann. Durch die Zweimonatsfrist sind die Parteien angehalten, möglichst zügig zu verhandeln.

Abs. 3 stellt sicher, dass auch Ergebnisse von außergerichtlichen Einigungen der Ombudsperson und durch deren Bericht der Öffentlichkeit zur Kenntnis kommen.

§ 27 Sprache vor der Ombudsperson (Verfassungsbestimmung)

- (3) Insoweit bei Behörden und Dienststellen Anbringen in einer anderen als der deutschen Sprache zulässig sind, können auch Anbringen bei der Ombudsperson in dieser Sprache eingebracht werden. Der Gebrauch einer Gebärdensprache ist zulässig.
- (4) Werden Anbringen in einer Sprache eingebracht, die gemäß Abs. 1 keine Amtssprache ist, so berechtigt dies die Ombudsperson nicht zu deren Zurückweisung. Das Anbringen ist diesfalls amtswegig zu übersetzen und gegebenenfalls unter Beiziehung der Antragstellerin zu konkretisieren.

Hier wird eine Ausnahme vom Grundsatz der deutschen Sprache als Amtssprache gemacht. Sowohl die Sprachen der verfassungsgesetzlich anerkannten Sprachminderheiten, sowie jegliche **Fremdsprache** oder **Gebärdensprache** sollen vor der Ombudsperson verwendet werden dürfen.

Eine solche Regelung muss in Hinblick auf Art. 8 B-VG im **Verfassungsrang** stehen.

§ 28 Mitwirkungspflichten (Verfassungsbestimmung)

- (5) Alle Organe des Bundes, der Länder und der Gemeinden haben die Ombudsperson bei der Besorgung ihrer Aufgaben zu unterstützen, Akteneinsicht zu gewähren und auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Amtsverschwiegenheit besteht nicht gegenüber der Ombudsperson.
- (6) Die Ombudsperson unterliegt der Amtsverschwiegenheit im gleichen Umfang wie das Organ, an das sie in Erfüllung ihrer Aufgaben herangetreten ist.
- (7) Bei der Erstattung der Berichte an den Nationalrat ist die Ombudsperson zur Wahrung der Amtsverschwiegenheit **aber nur insoweit verpflichtet, als dies im Interesse der Parteien oder der nationalen Sicherheit geboten ist.**
- (8) Alle Personen, die von der Ombudsperson im Rahmen ihrer Ermittlungen gemäß § 21 Abs. 3 Z 2 dazu aufgefordert werden, der Ombudsperson die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen und dieser Aufforderung Folge geleistet haben, haben auf Antrag Anspruch auf Ersatz der notwendigen Kosten, die durch die Reise an den Ort der Befragung, durch den Aufenthalt an diesem Ort und durch die Rückreise verursacht werden. Die Höhe des Kostenersatzes bestimmt sich nach den für Zeuginnen geltenden Bestimmungen des Gebührenanspruchsgesetzes

1975 in der jeweils geltenden Fassung. Die Geltendmachung des Kostenersatzes ist von Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Abs. 1 normiert die **Pflicht** aller Bundes-, Landes-, und Gemeindeorgane, die Ombudsperson zu **unterstützen**. Insbesondere soll sie Zugang zu Akten und Informationen jeglicher Art bekommen (Amtshilfe).

Abs. 2 und 3 verpflichten auch die Ombudsperson zur **Amtsverschwiegenheit**, lassen ihr aber den nötigen Freiraum für die Abfassung ihrer Berichte an den Nationalrat.

Abs. 4 sichert all jenen Privatpersonen, die freiwillig an einer Ermittlung der Ombudsperson mitgewirkt haben, den Ersatz der dafür aufgewendeten Kosten zu.

§ 29 Beweiserleichterung

Sofern eine Person in einem Verfahren einen Diskriminierungsstatbestand geltend macht und dem Gericht oder der zuständigen Verwaltungsbehörde Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, so obliegt es der Beklagten, zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Dies gilt nicht für Verfahren nach § 8.

Die hier normierte **Beweiserleichterung** entspricht den positiven Entwicklungen, die korrespondierende Regelungen im Kampf gegen die **Ungleichbehandlung der Geschlechter** gezeigt haben. Auf europäischer Ebene sieht etwa Art. 4 der *RL 97/80/EG des Rates vom 15.12.1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes* eine solche Beweislastverteilung vor. Auch die bisher vorliegenden Richtlinien zur Umsetzung von Art. 13 EGV sehen eine solche Regelung vor.

Die hier getroffene Regelung bewirkt **keine völlige Umkehr** der Beweislast, aber eine deutlich bessere Ausgangsposition für den Kläger. Dieser hat die Diskriminierung **glaubhaft** zu machen, sodass das Gericht in der Lage ist, eine Klage zurückzuweisen, die eine Diskriminierung bloß behauptet aber nicht glaubhaft machen kann.

Eine Rechtfertigung für eine solche Beweisregelung findet sich darin, dass Diskriminierungen zumeist einer subjektiven Einstellung des Beklagten entspringen, die für den Kläger in der Regel nur sehr schwer beweisbar ist. Die Tatsache, dass eine Ablehnung oder Schlechterstellung gerade aufgrund eines geschützten Merkmales des Klägers durch den Beklagten erfolgt ist, ist vom Kläger kaum je beweisbar, - es steht daher der Beklagte für den Nachweis der Nichtdiskriminierung näher zum Beweis. Durch die hier vorgenommene Beweiserleichterung ist es dem Gericht möglich, beide Seiten zur Vorlage von Beweisen zu bewegen und damit das Urteil auf eine bessere Grundlage zu stützen.

§ 30 Fristen

(3) Ansprüche nach diesem Bundesgesetz sind binnen sechs Monaten nachdem die betroffene Person von der Diskriminierung Kenntnis erlangt hat, gerichtlich

geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang bei Gericht anzufechten.

- (4) Die Einbringung des Antrages auf Gewährung von Rechtsschutz an die Ombudsperson bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung vor den Gerichten bis zur Beendigung des Verfahrens vor der Ombudsperson.

Abs. 1 normiert eine allgemeine Frist von sechs Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen aus erlittener Diskriminierung. Für den Fall einer Kündigung oder Entlassung wurde die im Arbeitsrecht bereits gültige Frist beibehalten.

Abs. 2 bestimmt die notwendige **Fristhemmung** bei Einschaltung der Ombudsperson. Dies soll insbesondere verhindern, dass etwa Schlichtungsversuche aus Zeitnot nicht mehr durchgeführt werden können oder Interventionen der Ombudsperson nicht vor Klageeinbringung erfolgen können.

§ 31 Gerichtsorganisation

Die Gerichte haben bei der Gestaltung ihrer Geschäftsverteilung darauf zu achten, dass Verfahren über Ansprüche nach diesem Bundesgesetz bei einigen Senaten oder Einzelrichterinnen konzentriert werden.

Diese Bestimmung soll bewirken, dass die Gerichte bei ihrer Geschäftsverteilung "Diskriminierungssachen" gesondert zuteilen. Dadurch soll eine **Spezialisierung von Richtern** für diese Fragen vorangetrieben werden.

§ 32 Vertretungsrechte

- (4) Bei Streitigkeiten nach diesem Bundesgesetz sind vor den Schlichtungsstellen sowie den Gerichten erster und zweiter Instanz als zur Vertretung qualifizierte Personen zugelassen:

5. Rechtsanwältinnen;

6. die Ombudsperson (§ 20) und deren Mitarbeiterinnen, die von dieser zur Vertretung ermächtigt sind;

7. Funktionärinnen oder Arbeitnehmerinnen von inländischen Vereinen, deren satzungsgemäßes Ziel die Bekämpfung von Ungleichbehandlung aufgrund des Vorliegens oder Nichtvorliegens von in § 2 Abs. 1 genannten Merkmalen ist, soweit deren Satzung eine solche Tätigkeit vorsieht und der Verein gemäß Abs. 3 in das Register beim Bundesminister für Justiz aufgenommen ist;

8. für Streitigkeiten nach dem 2. und 4. Abschnitt des 2. Hauptstückes die in § 40 ASGG genannten Personen.

- (5) Die Ombudsperson und deren ermächtigte Mitarbeiterinnen sind darüber hinaus bei Streitigkeiten nach diesem Bundesgesetz zur Vertretung vor Verwaltungsbehörden, den Unabhängigen Verwaltungssenaten, dem Verwaltungsgerichtshof, dem Verfassungsgerichtshof sowie dem Obersten Gerichtshof zugelassen.

- (6) Der Bundesminister für Justiz hat ein Register zu führen, in das auf Antrag alle Vereine einzutragen sind, deren satzungsgemäßes Ziel die Bekämpfung von Ungleichbehandlung aufgrund des Vorliegens oder Nichtvorliegens von einem

oder mehreren der in § 2 Abs. 1 genannten Gründe ist, soweit deren Satzung auch die Vertretung vor den Gerichten gemäß Abs. 1 vorsieht und der Verein dafür Gewähr bietet, dass er in der Lage ist, eine solche Vertretung fachgerecht durchzuführen.

Zur **Vertretung in Verfahren** nach diesem Gesetz sind neben Rechtsanwälten und den zur Vertretung in Arbeits- und Sozialrechtssachen gemäß § 40 ASGG zugelassenen Körperschaften auch **inländische Vereine**, die statutengemäß die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der im Gesetz geschützten Gruppen oder einzelner davon zum Ziel haben und deren **Statuten** auch eine kostenlose Vertretung vor Gericht **vorsehen**. Zusätzlich zu diesen Voraussetzungen muss der Verein gemäß Abs. 2 die Gewähr dafür bieten, dass er in der Lage ist, eine solche Vertretung **fachgerecht** durchzuführen, also in der Regel juristisch vorgebildete Mitarbeiter oder Funktionäre vorzuweisen hat, die mit der Vertretung konkret beauftragt werden können.

Zum Zweck einer angemessenen **Publizität** und um eine Art "**Qualitätskontrolle**" zu erreichen, soll ein Verein nach Abs. 1 Z 3 auch in ein Register, das vom Bundesminister für Justiz zu führen ist, aufgenommen sein. Eine solche Eintragung bewirkt **konstitutiv** die Berechtigung zur Vertretung für den betroffenen Verein. Der BMJ hat zu diesem Zweck auf Antrag des Vereines ein förmliches Verfahren durchzuführen, in dem festgestellt wird, ob der Antragsteller alle Voraussetzungen erfüllt.

Abs. 2 gibt der Ombudsperson darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Klienten vor allen österreichischen Verwaltungsbehörden und den Höchstgerichten zu vertreten.

§ 33 Verbandsklage

Der Anspruch auf Unterlassung einer Diskriminierung kann, sofern die zugrundeliegende Handlung geeignet ist, einen unbestimmten Kreis von Personen in ihren durch dieses Bundesgesetz gewährten Rechten zu gefährden, neben der Ombudsperson (§ 21 Abs. 3 Z 4) und auch von rechtsfähigen inländischen Vereinen im eigenen Namen geltend gemacht werden, soweit diese Vereine Interessen vertreten, die durch die Handlung berührt werden.

Mit dieser Bestimmung wird eine sogenannte "**Verbandsklage**" ermöglicht. Neben der Ombudsperson können auch Vereine, die die normierten Anforderungen erfüllen, im eigenen Namen Ansprüche auf Unterlassung von Diskriminierung gerichtlich geltend machen. Erforderlich ist lediglich, dass die Statuten es als eine Aufgabe des Vereines vorsehen, die Interessen der betroffenen Gruppe in Bezug auf Diskriminierung zu schützen.

Sinnvoll ist das Instrument der Verbandsklage vor allem für die Bekämpfung von Diskriminierungen, die **im öffentlichen Raum** geschehen, da für die Aktivlegitimation kein einzelner konkret Betroffener notwendig ist. Daher soll sich auch die Klagslegitimation auf Diskriminierungen beschränken, die potentiell einen unbestimmten Kreis von Personen betrifft. Das Verbandsklagerecht ist auf die Durchsetzung der **Unterlassung beschränkt**.

Das hier normierte Klagerecht für Vereine darf nicht mit dem Vertretungsrecht gemäß § 32 Abs. 1 Z. 3 verwechselt werden. Im Gegensatz zur dort getroffenen

Regelung muss hier der Verein im eigenen Namen, also als Partei auftreten und ist **nicht berechtigt, konkrete Einzelpersonen zu vertreten.**

Da der Verein in diesem Fall selbst Partei ist, ist es auch nicht notwendig, an sein Klagerecht besondere Voraussetzungen zu knüpfen, insbesondere ist eine Sicherstellung der fachgerechten Durchführung von Klagen nicht notwendig, da im Falle des Prozessverlustes nur der Verein selbst, aber keine Dritten einen (unmittelbaren) Schaden erleiden.

§ 34 Aufwandsatz

- (7) Einem Verein gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 gebührt, in Rechtsstreitigkeiten nach diesem Bundesgesetz, gegenüber dem Gegner der von ihrer Funktionärin oder Arbeitnehmerin vertretenen Partei der Anspruch des pauschalierten Aufwandsatzes (Abs. 2 und 3) unter sinngemäßer Anwendung der §§ 41 Abs. 1 und 3, 43 Abs. 1 erster und zweiter Satz sowie Abs. 2, 44, 45 und 46 bis 51 Zivilprozeßordnung (ZPO), RGBI. Nr. 113/1895, in der jeweils geltenden Fassung, nach dem Obsiegen der vertretenen Partei. Der Anspruch gebührt nur diesem Verein auch dann, wenn ihre Funktionärin oder Arbeitnehmerin die ihm von der Partei erteilte Vollmacht für einzelne Akte oder Abschnitte des Verfahrens an eine Funktionärin oder Arbeitnehmerin eines anderen Vereines gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 oder gesetzlichen Interessenvertretung oder freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung übertragen hat.
- (8) Der zugrundeliegende Aufwand ist vom Bundesminister für Justiz durch Verordnung mit Pauschalbeträgen festzusetzen. Dabei ist auf die durchschnittliche Dauer der Verfahren und den mit den Verfahren verbundenen durchschnittlichen Personalaufwand Bedacht zu nehmen. Jeder der Pauschalbeträge steht für die Vertretung in jeder Instanz nur einmal zu. Für das erstinstanzliche Verfahren und das Berufungsverfahren sowie das Rekursverfahren gegen Endbeschlüsse sind gesonderte Pauschalbeträge zu bestimmen.
- (9) Der für das erstinstanzliche Verfahren gebührende Pauschalbetrag ist in zwei Teilbeträgen festzusetzen. Der erste Teilbetrag ist für den Vertretungsaufwand im Verfahren erster Instanz, der bis zur ersten Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung oder bis zur abgesonderten Abhaltung einer ersten Tagsatzung bzw. bis zur Erlassung eines Zahlungsbefehls (§ 449 ZPO), Zahlungsauftrages (§ 550 ZPO) oder Versäumungsurteiles (§ 442 ZPO) entsteht, festzusetzen, der zweite Teilbetrag ist für den Vertretungsaufwand im weiteren Verfahren festzusetzen.
- (10) Die Pauschalbeträge gemäß Abs. 1 sind jährlich mit 1. Jänner unter Berücksichtigung der Entwicklung des vom Österreichischen Statistischen Zentralamt herausgegebenen Tariflohnindex festzusetzen. Maßgebend ist dabei die Indexentwicklung im Zeitraum von einem Jahr bis zu dem 1. November, der dem 1. Jänner, an dem die Neufestsetzung wirksam werden soll, vorangeht. Dabei ist eine Aufrundung auf den nächsten vollen 10-Euro-Betrag vorzunehmen.

- (11) Der Anspruch auf Aufwändersatz ist im Verfahren unter entsprechender Anwendung des § 58a ASGG, BGBl Nr. 104/1985 in der jeweils geltenden Fassung, geltend zu machen.
- (12) Diese Bestimmung ist auf Streitsachen anzuwenden, in denen die zugrundeliegenden Klagen nach dem XXXXXXXX bei Gericht eingelangt sind.

Diese Bestimmung entspricht beinahe wortgleich dem Aufwändersatzgesetz, das den Aufwändersatz im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren regelt.

Der Sinn einer solchen Regelung liegt einerseits darin, für vertretungsbefugte Vereine die Möglichkeit zu schaffen, zumindest eine teilweise **Vergütung** für ihre erfolgreichen Bemühungen zu erhalten und andererseits darin, einheitliche Pauschalbeträge, die von der Höhe des Streitwertes unabhängig sind, festzulegen, um zu erreichen, dass alle Fälle mit gleicher Ambition behandelt werden und nicht einzelne aufgrund des zu erlangenden Ersatzes bevorzugt oder benachteiligt werden.

Begründung:

Wie alle anderen EU-Mitgliedsstaaten ist auch Österreich verpflichtet, die EU-Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft bis 19. Juli 2003 und die EU-Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bis 2. Dezember 2003 umzusetzen. Österreich hat allerdings bis heute kein Antidiskriminierungsgesetz und sehr schwache, in der Praxis kaum greifende gesetzliche Bestimmungen gegen rassistische, ethnische, religiöse oder sexuelle Diskriminierung, vor allem im privatrechtlichen Bereich. Aus diesen Gründen ist es unerlässlich, ohne Aufschub ein österreichisches Antidiskriminierungsgesetz zu beschliessen.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Menschenrechte vorgeschlagen sowie die Durchführung einer ersten Lesung innerhalb von drei Monaten verlangt.

