



Wien, am 20.9.2012

An das

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

**Abteilung Kollektives Arbeitsrecht**

Stubenring 1

1010 Wien

per Email: VII8@bmask.gv.at und begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

**Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden**

Der Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit dankt für die Möglichkeit zur Teilnahme am Begutachtungsverfahren zum oben genannten Entwurf und möchte wie folgt Stellung nehmen:

## **1. Allgemeine Anmerkung**

Der Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit schließt sich als Mitgliedsverein des Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern dessen umfangreicher Stellungnahme an und unterstützt die darin enthaltenen Anmerkungen und Änderungsvorschläge.

Einige Punkte, die für unsere Arbeit, insbesondere die erfolgreiche rechtliche Bekämpfung rassistischer Diskriminierung für die KlientInnen unserer Beratungsstelle wichtig sind, möchten wir hiermit aus der Stellungnahme des Klagsverbandes aufgreifen und weiterführend ergänzen.

## **2. Anmerkungen zu Änderungen des GIBG**

.

### **2.1. Struktur des Gesetzes**

Das Gleichbehandlungsgesetz normiert einen umfassenden Diskriminierungsschutz für ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen als BezieherInnen von Waren und Dienstleistungen. Dieser Diskriminierungsschutz kann nur dann effektiv sein, wenn die geschützten Personen das Gleich-



behandlungsgesetz, das zu den aushangpflichtigen Gesetzen zählt, kennen und dem Gesetzestext die sich daraus ergebenden Rechte entnehmen können. Das Gleichbehandlungsgesetz muss daher übersichtlich und verständlich sein. Das war bis jetzt nicht der Fall, da sich in jedem einzelnen Teil (mit kleineren Abweichungen) z.B. Begriffsbestimmungen wiederholt haben. Leider wurde im vorliegenden Entwurf abermals die Chance nicht genutzt, die Bestimmungen, die für alle Teile in gleicher Weise relevant sind (z.B. Definition Diskriminierung, Belästigung und Angehörigenschutz) übersichtlich in einem einleitenden Abschnitt zusammenzufügen und so die Lesbarkeit des Gesetzes zu erhöhen.

**ZARA regt daher an, das Gleichbehandlungsgesetz übersichtlicher zu gestalten, indem gleichlautende Bestimmungen, die alle Teile des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen, in einem Einleitungsabschnitt erfasst werden.**

## **2.2. Ausdrücklicher Hinweis, dass Entschädigungen abschreckend und angemessen sein sollen**

Die Verfahren, in denen für KlientInnen der ZARA-Beratungsstelle mit Hilfe des Klagsverbands Schadenersatzansprüche nach dem GIBG gerichtlich geltend gemacht wurden, haben bislang gezeigt, dass die befassen Gerichte die EU-rechtlichen Vorgaben hinsichtlich „wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender“ Sanktionen uneinheitlich oder gar nicht anwenden und der letztlich zugesprochene immaterielle Schadenersatz für ähnliche Fälle rassistischer Diskriminierung zwischen 250,- und 1.500,- Euro lag.

Der im Novellenentwurf enthaltene ausdrückliche Hinweis, dass die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen ist, „dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung abschreckend und der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist“, ist zu begrüßen, aus Sicht der ZARA-Beratungsstelle jedoch nicht ausreichend. Genauere Erläuterungen, welche Kriterien zur Bemessung des immateriellen Schadenersatzes heranzuziehen sind sowie ein gesetzlicher Mindestschadenersatz, wie er etwa bereits für Belästigungen im GIBG vorgesehen ist, scheinen aus unserer Sicht notwendig.

**ZARA schlägt daher vor,**

- **als Bemessungskriterien für den immateriellen Schadenersatz die Dauer der Diskriminierung, die Schwere der Beeinträchtigung, allfällige wiederholte**



**Diskriminierungen und die finanzielle Leistungsfähigkeit der diskriminierenden Person oder des für die Diskriminierung verantwortlichen Unternehmens heranzuziehen und**

- **in den §§ 12, 26 und 38 auch für Fälle von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung einen Mindestschadenersatz von 1.000,- Euro einzufügen.**

### **2.3. Unterschiedliches Schutzniveau trotz Levelling Up**

ZARA begrüßt das geplante Levelling Up hinsichtlich des für die ZARA-Beratungsstelle relevanten Diskriminierungsgrunds der Religion. ZARA muss jedoch kritisieren, dass dieser wie auch die anderen neu hinzukommenden Gründe unter § 31 Abs 1 GIBG (bisher nur Geschlecht) Aufnahme finden und daher Diskriminierungen aufgrund der Religion beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung nicht in den Anwendungsbereich des GIBG fallen.

ZARA erhielt in den letzten Jahren in ansteigendem Ausmaß Meldungen von MuslimInnen, die beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund Ihrer Religion diskriminiert wurden. Darunter waren auch Fälle aus dem Bildungsbereich oder beim Zugang zu sozialen Leistungen. Obwohl es zumeist möglich war nachzuweisen, dass in diesen Fällen die Diskriminierung nicht ausschließlich aufgrund der Religion, sondern auch aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der betroffenen Person stattgefunden hat, so bräuchte eine gesetzliche Regelung, dass Diskriminierung aufgrund der Religion auch in den oben angesprochenen Bereichen verboten ist, erhebliche Erleichterungen bei der Geltendmachung von Ansprüchen für unsere KlientInnen.

**ZARA regt daher an, den sachlichen Anwendungsbereich des § 31 GIBG und somit das Schutzniveau für alle Diskriminierungsgründe in Teil 3 zu vereinheitlichen.**

### **2.4. Effektivere Verwaltungsstrafbestimmungen**

ZARA muss wie in den Stellungnahmen zu vergangenen GIBG-Novellen abermals folgende Punkte kritisieren, die einer effektiven Anwendung und Wirkung der im GIBG vorgesehenen Verwaltungsstrafbestimmungen entgegenstehen:

#### **2.4.1. Höhe der Strafe, Möglichkeit der Verwarnung**

Die Strafdrohung von maximal 360,- Euro und die fallweise vorgesehene Möglichkeit der Verwarnung des Täters / der Täterin entfalten unserer Meinung nach weder spezial-



noch generalpräventiv ausreichende Wirkung. Die Strafdrohung kann weder als angemessen noch als abschreckend bezeichnet werden uns ist somit auch **EU-richtlinienwidrig**.

Wie schon in unserer letzten Stellungnahme angemerkt, stellt die Verwaltungsstrafbestimmung in Teil 3 für diskriminierende Wohnungsinserate eine wesentliche Verschlechterung der Sanktionsmöglichkeit dar, da der von uns bis zur entsprechenden GIBG-Novelle zur Anzeige herangezogene Art III Abs 1 Z 3 EGVG eine Verwaltungsstrafe bis zu 1.090,- Euro vorsah.

**ZARA regt daher an, die Strafhöhe der Verwaltungsstrafbestimmungen im GIBG, die diskriminierende Inserate betreffen, mindestens auf das Niveau des Art III Abs 1 Z 3 EGVG und somit 1.090,- Euro anzuheben und keinerlei Möglichkeit zur Verwarnung vorzusehen. Eine Verdoppelung der Strafdrohung bis zu 2.180,- Euro im Wiederholungsfall erscheint uns angemessen.**

#### **2.4.2. Ausgestaltung als Officialdelikt**

Wie bereits des Öfteren angemerkt, hält es ZARA für problematisch, dass die Verwaltungsstrafbestimmungen des GIBG nicht als Officialdelikte ausgestaltet sind, sondern diskriminierende Inserate nur auf Antrag eines/einer Stellen- oder Wohnungswerbers/-in oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft verfolgt werden können. Es hat sich gezeigt, dass es für ZARA selbst, aber auch für unsere KlientInnen, die unmittelbar von den diskriminierenden Stellenanzeigen betroffen sind, unmöglich ist, ein Verwaltungsstrafverfahren einzuleiten. Nur unter der Bedingung, dass sich unsere KlientInnen auf das diskriminierende Inserat beworben hätten und abgewiesen worden wären, bejahen die Verwaltungsstrafbehörden die Möglichkeit der Antragstellung.

Es kann wohl nicht von einer im Sinne der EU-rechtlichen Vorgaben effektiven rechtlichen Bekämpfung eines wesentlichen Diskriminierungstatbestandes gesprochen werden, wenn betroffene Personen sich bewusst einer mit Sicherheit diskriminierenden Situation (inklusive der Möglichkeit dabei belästigt zu werden) aussetzen müssen, damit das diskriminierende Inserat sanktioniert werden kann.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass der für Wohnungsinserate nicht mehr anwendbare Art III Abs 1 Z 3 EGVG als Officialdelikt ausgestaltet ist.



**ZARA regt daher an, alle Verwaltungsstrafbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz als Officialdelikte auszugestalten. Alternativ soll klargestellt werden, dass Stellen- oder WohnungswerberInnen zur Ausübung ihres Antragsrechtes sich nicht tatsächlich bewerben müssen und dass auch Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen (wie z.B ZARA oder der Klagsverband) ein Antragsrecht sowie Parteistellung zukommt, damit Anzeigen nicht ohne sachlichen Grund zurückgelegt werden.**

#### **2.4.3. Verantwortlichkeit von Medien**

Diskriminierende Inserate erscheinen fast ausschließlich in Online- oder Printmedien. Medien spielen daher in der Verhinderung dieser Diskriminierungsform eine sehr wichtige Rolle. Es ist somit unabdingbar, Medien ihre (Mit-)Verantwortung in diesem Bereich bewusst zu machen. Dies mit den Mitteln des Verwaltungsstrafrechts zu tun, halten wir für legitim, da (auch diskriminierende) Inserate eine wesentliche Einnahmequelle für Medien darstellen.

**ZARA regt daher an, Medien unter Androhung einer Verwaltungsstrafe in angemessener, abschreckender Höhe das Veröffentlichen von diskriminierenden Inseraten zu verbieten. Die Verwaltungsstrafbestimmung muss als Officialdelikt ausgestaltet sein.**

#### **2.4.4. Weitere Anregungen**

ZARA schließt sich den weitergehenden Forderungen des Klagsverbands hinsichtlich der Verwaltungsstrafbestimmungen im GIBG an und schlägt daher vor, nicht nur ausgeschriebene Wohnungen, sondern auch andere per Inserat angebotene Güter und Dienstleistungen im Verwaltungsstraftatbestand zu erfassen.

Um verhängte Verwaltungsstrafen nach dem GIBG ordnungsgemäß erfassen zu können, ist es unabdingbar, eine Verwaltungsstrafevidenz zu führen. ZARA regt daher ebenfalls an, diese bei einer Behörde, etwa der Gleichbehandlungskommission oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft, einzurichten, und für die nötige personelle und technische Ausstattung dieser Stelle und anderer Behörden, die einschlägige Strafen nach dem GIBG verhängen, zu sorgen.



## 2.5. Verbandsklage

Die ZARA-Beratungsstelle war in den letzten Jahren immer wieder mit Fällen konfrontiert, in denen diskriminierende AGBs oder ein öffentlicher Aushang eines Unternehmens gemeldet wurden, der Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von Gütern oder Dienstleistungen ausschloss, z.B. Schilder, auf denen „Zigeunern“ die Bedienung in Lokalen oder der Zugang zu einem Campingplatz verweigert wurde. Ohne betroffene Personen blieb nur eine Anzeige nach Art III Abs 1 Z3 EGVG, die jedoch insofern unbefriedigend war, da ZARA als anzeigende Organisation weder eine Information vom Ausgang des Strafverfahrens erhielt noch zukünftiges rechtskonformes Verhalten erzwingen konnte. Eine Verbandsklage, mit der der Klagsverband auf zivilrechtlichem Weg gegen Unternehmen vorgehen kann, die eine große Anzahl von KundInnen durch ihre AGBs oder Aushänge diskriminieren und damit nicht nur aktuelle sondern auch zukünftige Rechtsverstöße verhindern kann, erscheint uns unumgänglich.

**ZARA unterstützt daher die Forderung des Klagsverbands nach einer Verbandsklage und sieht diese als wesentlichen Rechtsbehelf zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung von KundInnen.** Es sei ebenso darauf hingewiesen, dass auch die Volksanwaltschaft die Einführung einer Verbandsklage bereits in ihrer Stellungnahme zur GIBG-Novelle 2011 forderte.

## 3. Anmerkungen zu Änderungen des GBK-/GAW-G

ZARA begrüßt die Verkleinerung der Senate der Gleichbehandlungskommission, die auf eine Verkürzung der Verfahrensdauer hoffen lässt. ZARA schließt sich den Anregungen des Klagsverbands an (→ Stellungnahme Klagsverband, S. 14, Punkt 3), möchte aber zusätzlich auf eine Änderung des Gesetzes hinweisen, die für die KlientInnen der Beratungsstelle eine Verschlechterung im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission mit sich bringt:

In einem Verfahren wegen (nicht sexueller) Belästigung ist es aufgrund der im Entwurf vorgesehenen Novellierung von § 14 Abs 4 GBK-/GAW-G nicht mehr möglich, eine abgesonderte Befragung zu verlangen.

In manchen Fällen von Belästigung von KlientInnen der Beratungsstelle, die ZARA der Gleichbehandlungskommission vorgelegt hat, manifestierte sich die Belästigung in verbalen und tätlichen Übergriffen, die ein einer sexuellen Belästigung gleichwertiges Trauma verursachten. Für diese KlientInnen hätte ein Zusammentreffen mit der belästigenden Person unter Umständen eine gravierende Retraumatisierung mit sich gebracht. ZARA sieht es daher als enorm wichtig an, auch



für Opfer einer (nicht sexuellen) Belästigung die Möglichkeit einer abgesonderten Befragung vorzusehen.

**ZARA regt daher an, dass auch Opfer einer (nicht sexuellen) Belästigung das Recht haben sollen, wenigstens eine abgesonderte Befragung zu beantragen. § 14 Abs 4 GBK-/GAW-G sollte daher entweder in seiner alten Form beibehalten werden; alternativ sollte dem novellierten § 14 Abs 4 ein entsprechendes Antragsrecht für Opfer einer Belästigung hinzugefügt werden.**

#### **4. Abschließende Bemerkungen**

Abschließend möchte ZARA nochmals auf die Stellungnahme des Klagsverbands hinweisen, die unsere volle Unterstützung genießt.

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme und hoffen, mit unseren Anregungen, die in die anstehende Novelle einfließen mögen, einen Beitrag zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes in Österreich geleistet zu haben.

Mit vorzüglicher Hochachtung,

**Claudia Schäfer, MAS;** Geschäftsführerin

**Mag. Wolfgang Zimmer;** Leiter der Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus