



An das

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Abteilung Kollektives Arbeitsrecht
Stubenring 1
1010 Wien

BearbeiterIn: Mag.^a Daniela Grabovac

Tel. 0316 / 714 137

grabovac@antidiskriminierungsstelle.steiermark.at

www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at

Antidiskriminierungsstelle Steiermark

Stigergasse 2 | 3. Stock

8020 Graz

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

Graz, 24.09.2012

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

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark begrüßt in vielen Punkten den Entwurf und die Überlegungen und möchte hiermit zu unserer Einschätzung nach sehr wichtigen Punkten Stellung nehmen:

Zu begrüßen ist:

§ 1 Abs. 1 Z 3 und 4: Zugang zu und Erweiterung der selbständigen Erwerbstätigkeit

§ 3 und § 4 unter Bezugnahme auf den Ehe-, Familien oder Personenstand

§ 9 Klarstellung der Entgeltausschreibung, wenn nicht kollektivvertraglich festgelegt

§ 12 (14) Die Höhe der Entschädigung der persönlich erlittenen Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass sie „tatsächlich wirksam und abschreckend ist“.

§ 15 dreijährige Verjährungsfrist bei sexueller Belästigung

§ 30 die Erweiterung der Diskriminierungsgründe im sonstigen Bereich, sodass die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen Anwendung findet

§ 33 Ausnahmebestimmung: Konkretisierung der Ausnahmebestimmung

§ 61 Urteile Übermittlung der Urteile an die Gleichbehandlungskommission

§ 7 d und 7 j Behinderteneinstellungsgesetz: Belästigung und Höhe der Entschädigung analog Gleichbehandlungsgesetz

Zu bedenken ist:

Levelling up

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark begrüßt insbesondere die Erweiterung der Diskriminierungsgründe im sonstigen Bereich, sodass die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und sexuellen Orientierung.

Scheint das Levelling up auf den ersten Blick gelungen, zeigt sich in § 31 Abs. 1 der bisherige unterschiedliche Diskriminierungsschutz für das Geschlecht und Abs. 2 für die ethnische Zugehörigkeit weiterhin aufrecht.

- somit kommt nur dem Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit eine umfassender Diskriminierungsschutz
- beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- bei sozialen Vergünstigungen und
- bei der Bildung

Dies widerspricht dem Anwendungsbereich der RL 2004/43/EG und führt wiederum zu einer Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe.

Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass schon der CERD Bericht¹ wie auch der ECRI Bericht 2010² ausführen, dass die Komplexität der Materie zudem durch die verschiedenen Anwendungsbereiche im Diskriminierungsfall (Landesgesetzgebung, Bundesgesetzgebung, etc.) gegeben ist und eine ***Vereinfachung des Systems den Rechtsschutz für Betroffene erhöhen würde.***

[1] CERD/C/AUT/CO/17, §§ 12 und 24;

[2] ECRI Bericht über Österreich (vierte Prüfrunde), veröffentlicht am 02.03.2010

Empfehlung 39:

„Für ECRI ist in diesem Zusammenhang besonders auffällig, dass in Sachen Anti-Diskriminierung eine große Fragmentierung herrscht (mehr als 20 Bundes- und Landesgesetzgebung) und dass es so viele verschiedene Institutionen und Verfahren gibt. Diese Tatsache führt zu einer Komplexität des von Österreich geschaffenen Systems, die mit der föderalistischen Struktur allein nicht gerechtfertigt werden kann und nicht nur möglicherweise die Öffentlichkeit auf Distanz hält, sondern auch seine Effizienz beeinträchtigen kann.“

Wir möchten den Gesetzgeber dazu anregen die im Gleichbehandlungsgesetz geltenden Diskriminierungsgründe Geschlecht, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung nicht taxativ zu verstehen, sondern gemäß Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Nichtdiskriminierungsgründe aufgrund der sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens und der Geburt zu erweitern.

Strafbestimmung §37

Die Strafbestimmungen nach § 37 können nur von betroffenen Personen, Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in sonstigen Bereichen /Regionalanwältin bei der Behörde angezeigt werden.

Nachdem gerade das EGVG Verfahren sehr selten in Anspruch genommen wird, obwohl seine Wichtigkeit unbestritten ist, wäre eine **Anzeige von allen Personen** wünschenswert, um die Effektivität der Reduzierung von diskriminierenden Inseraten zu gewährleisten.

Zudem ist **die Organparteistellung den Parteien gemäß ECRI Empfehlung³ einzuräumen und Verständigung über den Verfahrensausgang** mitzuteilen, um den Diskriminierungsschutz zu verbessern und den Zugang von Diskriminierungsopfern zum Recht sicherzustellen. Insbesondere wäre der Rechtsschutz durch ein **Verbandsklagerecht** optimiert.

Passivlegitimation Wohnsitz der betroffenen Person

Der Klageort richtet sich nach dem Gerichtsstand des Beklagten gemäß § 65 JN, wodurch für von Diskriminierung Betroffene ein höheres Prozessrisiko zu erwarten ist und somit abschreckend wirken kann. Insbesondere wurde dies in einigen Fällen von Diskriminierungen bei Diskotheken deutlich, da die BetreiberInnen häufig in anderen Städten ihren Sitz haben und oft wechseln.

[3] ECRI Bericht über Österreich (vierte Prüfrunde), veröffentlicht am 02.03.2010, S 21.

Daher ist zu empfehlen, dass die **Klage im Sprengel des Wohnortes** der betroffenen Person eingebracht werden kann.

Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität

Eine ausdrückliche Erwähnung des Diskriminierungsgrundes Geschlechtsidentität ähnlich dem des Gleichbehandlungsgesetzes des Landes Steiermark ist zu empfehlen, um die Diskriminierung von transsexuellen Menschen gesetzlich klarzustellen.

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark begrüßt die Festschreibung des Dialoges mit Nichtregierungsorganisationen gemäß § 62a.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark könnte die Zielsetzung jedoch auch die Ausarbeitung von Empfehlungen zur Vermeidung von Diskriminierungen sein wie dies im Austausch von Internationalen Organisationen mit Nichtregierungsorganisationen stattfindet.

Änderungen des GBK-/GAW-G

Senate

Die Verkleinerung der Senate wirkt sich insbesondere für die Betroffenen positiv aus, um einem nicht zu großen Gremium Frage und Antwort stehen müssen, was sich manchmal in Verfahren einschüchternd auswirken kann.

Das primäre Ziel sollte eine **kürzere Verfahrensdauer** vor den Gleichbehandlungskommissionen sein und die bestmögliche Unterstützung dieser, dies umsetzen zu können.

Regionalbüros

Eine Erweiterung der Aufgabenfelder der Regionalbüros, die per Verordnung gemäß § 4 durch den/die Bundeskanzler/Bundeskanzlerin ermöglicht wird, ist begrüßenswert und würde eine gleichwertige Einbindung und Beratung in den Bundesländern gewährleisten.

Zu bedenken ist dabei, dass eine ausreichende finanzielle und personelle Aufstockung einhergehen sollte.

Behinderteneinstellungsgesetz und Gleichbehandlungsgesetz

Gemäß § 7 i Abs. 1 BEinstG sieht einen **Mindestschadenersatz von € 1.000** vor, was sehr zu begrüßen ist und auch bei den anderen Diskriminierungsgründen nach dem Gleichbehandlungsgesetz wünschenswert wäre, um eine vereinheitlichte Mindestnorm zu schaffen.

Behindertengleichstellungsgesetz

Das Behindertengleichstellungsgesetz sieht zwar einen Schadenersatz als Strafsanktion vor, jedoch keine **Unterlassungs- oder Beseitigungsansprüche**, die besonders wichtig in Bezug auf Barrierefreiheiten und diskriminierungsfreien Umfeld wären.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark hofft durch diesen Beitrag einen weiteren, gemeinsamen Schritt für eine antidiskriminierungsfreie und gleichberechtigte Gesellschaft beigetragen zu haben.

Für die Steiermärkische Antidiskriminierungsstelle
Die Leiterin

(Mag.^a Daniela Grabovac)