



**Stellungnahme zum Entwurf
eines Gesetzes zur Bekämpfung von
Diskriminierung auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft
(Wiener Antidiskriminierungsgesetz)**

Mit großer Freude stellen wir fest, dass auch das Bundesland Wien demnächst die Richtlinie 2000/43/EG des Europäischen Rates vom 29. Juni 2000 rechtlich umsetzen wird. Leider ist noch immer nicht abzusehen, wann auf Bundesebene, das geplante Gleichbehandlungsgesetz beschlossen werden wird. Generell wäre festzuhalten, dass der Entwurf leider nicht über die Mindestanforderungen der genannten Richtlinie hinausgeht. Von der Möglichkeit bessere und weitergehende Regelungen einzuführen, die den Mitgliedstaaten im Artikel 6 der genannten Richtlinie eingeräumt wird, wird leider nicht Gebrauch gemacht.

Im Folgenden erlauben wir uns, zu einigen Punkten im Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen:

§ 2 Verbot der Diskriminierung

Abs. 1:

Neben den Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft hätte man in diesem, das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen betreffenden Bereich zumindest auch den Grund der Religion anführen können. Gleichzeitig verweisen wir in diesem Zusammenhang auf Forderungen anderer Organisationen, die auch andere Gründe – z. B. Alter, sexuelle Ausrichtung – im Wiener Antidiskriminierungsgesetz wieder finden wollen.

Abs. 3:

Vom Verbot der Diskriminierung bleiben leider unterschiedliche Behandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit aufrecht, d. h. Schlechterstellungen aufgrund der Staatsbürgerschaft sind leider auch künftig möglich, entsprechen jedoch leider nicht den Anforderungen einer Stadt Wien, einer Stadt der Vielfalt. Gerade im Bereich Soziales (z. B. Sozialhilfe, Pflegegeld) und Wohnen (Wohnbeihilfe, Gemeindewohnung) werden nichtösterreichische StaatsbürgerInnen von Leistungen ausgeschlossen bzw. müssen zusätzliche, besondere Voraussetzungen nachgewiesen werden.

Auch die Einschränkung, dass zumindest Unionsbürger von dieser Regelung nicht betroffen sind, reicht vermutlich europarechtlich nicht aus, da mehrere Staaten Assoziationsabkommen bzw. ähnliche Vereinbarungen mit der EU abgeschlossen haben und die auch ein Verbot der Ungleichbehandlung in verschiedenen Bereichen beinhalten.

§ 4 Rechtsschutz

Im Gegensatz zum oberösterreichischen Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes sieht der Wiener Entwurf keinen eigenen Verwaltungsstraftatbestand vor. Vielmehr wird auf den Art. IX Abs. 1 Z. 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen verwiesen. Beispiele aus jüngerer Vergangenheit (z. B. in Oberösterreich) bzw. eine fehlende Judikatur lassen erahnen, dass diese Bestimmung unzureichend ist. Aus diesem Grund regen wir an, nochmals zu prüfen, ob nicht tatsächlich ein eigener, effektiver Verwaltungstatbestand (unbeschadet der ansonsten zustehenden gesetzlichen Möglichkeiten der individuellen Anfechtung im Verwaltungswege bzw. in zivilrechtlichen Verfahren) geschaffen werden kann. Der oberösterreichische Entwurf sieht zumindest „einen angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch 360,-- Euro, zum Ausgleich des Durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils zu leisten“ (§ 7).

§ 5 Besondere Verfahrensbestimmungen

Die in der genannten Richtlinie ermöglichte Beweislastumkehr (der Betroffene muss die Diskriminierung nur glaubhaft machen, der Beklagte hingegen muss jedoch den Beweis antreten, dass er nicht diskriminiert hat) wird leider im Entwurf zum Wiener Antidiskriminierungsgesetz nicht umgesetzt. Vielmehr wird sich in den Erläuterungen auf den Standpunkt zurückgezogen, dass auch eine amtswegige Ermittlung den notwendigen Anforderungen der Richtlinie entspricht. Die Chance über die „Notwendigkeit“ hinauszugehen, wird leider nicht genutzt.

§ 6 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Zusätzlich zu den genannten Aufgaben, wäre es begrüßenswert, dass die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auch von Amts wegen befugt wäre, Verletzung der genannten Bestimmungen anzuzeigen bzw. Ansprüche geltend zu machen. Dies würde vermutlich Betroffene, die über keine Vertretung bzw. über finanzielle Ressourcen verfügen in ihren Rechten noch mehr stärken.

Internationale Beispiele zeigen, dass Schlichtungsstellen, die Mediation anbieten, in vielen Bereichen wichtige Akzente und Maßnahmen setzen können, um Diskriminierung künftig zu verhindern, eine Deeskalation ab zu wänden und entsprechende Wiedergutmachungsmöglichkeiten zu eröffnen. Diese Möglichkeit sollte auch im Wiener Antidiskriminierungsgesetz geschaffen werden.

In Bezug auf die „Pfleger und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen“ wäre verpflichtend festzuhalten, dass in periodisch regelmäßigen Abständen solche Foren mit NGOs und anderen entsprechenden Organisationen zur Auseinandersetzung geschaffen werden sollten. Diese Foren könnten der Stelle beratend zur Verfügung stehen.

Generell stellt sich die Frage, ob nur ein Bediensteter der Stadt Wien den genannten Aufgaben gerecht werden kann. Vielmehr müsste auch sichergestellt werden, dass entsprechendes mehrsprachiges und ausgebildetes Personal zur Verfügung gestellt wird, damit benachteiligte Personen tatsächlich unterstützt werden können.

Positive Maßnahmen

Artikel 5 der genannten Richtlinie ermöglicht den Mitgliedstaaten, spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, durchzuführen. Leider sieht der vorliegende Entwurf solche Fördermaßnahmen nicht vor.

30.04.2004

Stellungnahme zum Entwurf

eines Gesetzes zur Bekämpfung von

Diskriminierung auf Grund der Rasse oder ethnischen Herkunft

(Wiener Antidiskriminierungsgesetz)

Mit großer Freude stellen wir fest, dass auch das Bundesland Wien demnächst die Richtlinie 2000/43/EG des Europäischen Rates vom 29. Juni 2000 rechtlich umsetzen wird. Leider ist noch immer nicht abzusehen, wann auf Bundesebene, das geplante Gleichbehandlungsgesetz beschlossen werden wird. Generell wäre festzuhalten, dass der Entwurf leider nicht über die Mindestanforderungen der genannten Richtlinie hinausgeht. Von der Möglichkeit bessere und weitergehende Regelungen einzuführen, die den Mitgliedstaaten im Artikel 6 der genannten Richtlinie eingeräumt wird, wird leider nicht Gebrauch gemacht.

Im Folgenden erlauben wir uns, zu einigen Punkten im Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen:

§ 2 Verbot der Diskriminierung

Abs. 1:

Neben den Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft hätte man in diesem, das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen betreffenden Bereich zumindest auch den Grund der Religion anführen können. Gleichzeitig verweisen wir in diesem Zusammenhang auf Forderungen anderer Organisationen, die auch andere Gründe – z. B. Alter, sexuelle Ausrichtung – im Wiener Antidiskriminierungsgesetz wieder finden wollen.

Abs. 3:

Vom Verbot der Diskriminierung bleiben leider unterschiedliche Behandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit aufrecht, d. h. Schlechterstellungen aufgrund der Staatsbürgerschaft sind leider auch künftig möglich, entsprechen jedoch leider nicht den Anforderungen einer Stadt Wien, einer Stadt der Vielfalt. Gerade im Bereich Soziales (z. B. Sozialhilfe, Pflegegeld) und Wohnen (Wohnbeihilfe, Gemeindewohnung) werden nichtösterreichische StaatsbürgerInnen von Leistungen ausgeschlossen bzw. müssen zusätzliche, besondere Voraussetzungen nachgewiesen werden.

Auch die Einschränkung, dass zumindest Unionsbürger von dieser Regelung nicht betroffen sind, reicht vermutlich europarechtlich nicht aus, da mehrere Staaten Assoziationsabkommen bzw. ähnliche Vereinbarungen mit der EU abgeschlossen haben und die auch ein Verbot der Ungleichbehandlung in verschiedenen Bereichen beinhalten.

§ 4 Rechtsschutz

Im Gegensatz zum oberösterreichischen Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes sieht der Wiener Entwurf keinen eigenen Verwaltungsstraftatbestand vor. Vielmehr wird auf den Art. IX Abs. 1 Z. 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen verwiesen. Beispiele aus jüngerer Vergangenheit (z. B. in Oberösterreich) bzw. eine fehlende Judikatur lassen erahnen, dass diese Bestimmung unzureichend ist. Aus diesem Grund regen wir an, nochmals zu prüfen, ob nicht tatsächlich ein eigener, effektiver Verwaltungstatbestand (unbeschadet der ansonsten zustehenden gesetzlichen Möglichkeiten der individuellen Anfechtung im Verwaltungswege bzw. in zivilrechtlichen Verfahren) geschaffen werden kann. Der oberösterreichische Entwurf sieht zumindest „einen angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch 360,-- Euro, zum Ausgleich des Durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils zu leisten“ (§ 7).

§ 5 Besondere Verfahrensbestimmungen

Die in der genannten Richtlinie ermöglichte Beweislastumkehr (der Betroffene muss die Diskriminierung nur glaubhaft machen, der Beklagte hingegen muss jedoch den Beweis antreten, dass er nicht diskriminiert hat) wird leider im Entwurf zum Wiener Antidiskriminierungsgesetz nicht umgesetzt. Vielmehr wird sich in den Erläuterungen auf den Standpunkt zurückgezogen, dass auch eine amtswegige Ermittlung den notwendigen Anforderungen der Richtlinie entspricht. Die Chance über die „Notwendigkeit“ hinauszugehen, wird leider nicht genutzt.

§ 6 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Zusätzlich zu den genannten Aufgaben, wäre es begrüßenswert, dass die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auch von Amts wegen befugt wäre, Verletzung der genannten Bestimmungen anzuzeigen bzw. Ansprüche geltend zu machen. Dies würde vermutlich Betroffene, die über keine Vertretung bzw. über finanzielle Ressourcen verfügen in ihren Rechten noch mehr stärken.

Internationale Beispiele zeigen, dass Schlichtungsstellen, die Mediation anbieten, in vielen Bereichen wichtige Akzente und Maßnahmen setzen können, um Diskriminierung künftig zu verhindern, eine Deeskalation ab zu wänden und entsprechende Wiedergutmachungsmöglichkeiten zu eröffnen. Diese Möglichkeit sollte auch im Wiener Antidiskriminierungsgesetz geschaffen werden.

In Bezug auf die „Pflege und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen“ wäre verpflichtend festzuhalten, dass in periodisch regelmäßigen Abständen solche Foren mit NGOs und anderen entsprechenden Organisationen zur Auseinandersetzung geschaffen werden sollten. Diese Foren könnten der Stelle beratend zur Verfügung stehen.

Generell stellt sich die Frage, ob nur ein Bediensteter der Stadt Wien den genannten Aufgaben gerecht werden kann. Vielmehr müsste auch sichergestellt werden, dass entsprechendes mehrsprachiges und ausgebildetes Personal zur Verfügung gestellt wird, damit benachteiligte Personen tatsächlich unterstützt werden können.

Positive Maßnahmen

Artikel 5 der genannten Richtlinie ermöglicht den Mitgliedstaaten, spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen verhindert oder ausgeglichen werden, durchzuführen. Leider sieht der vorliegende Entwurf solche Fördermaßnahmen nicht vor.

30.04.2004