

Das neue österreichische Gleichbehandlungsrecht

von Dieter Schindlauer

Am 25. November 1999 hat die EU-Kommission verschiedene Maßnahmen gegen Diskriminierung beschlossen und der Rat der Europäischen Union hat im Jahr 2000 zwei wichtige Anti-Diskriminierungsrichtlinien verabschiedet:

- Die Richtlinie 2000/43 vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (**Rassismusrichtlinie**).

- Die Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung im Beschäftigung und Beruf (**Rahmenrichtlinie**).

Diese Richtlinien hätte Österreich bis spätestens Mitte Dezember 2003 in nationales Recht umsetzen müssen, aber erst am 1. Juli 2004 sind mit dem **Gleichbehandlungsgesetz** (GlBG), dem **Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft** (GBK-GAW-G) und dem **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (B-GlBG) entsprechende rechtliche Bestimmungen in Kraft getreten.

Für die Situation von Personen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, ist im Regelfall das Gleichbehandlungsgesetz von besonderer Bedeutung, daher werde ich mich in der Folge insbesondere mit diesem beschäftigen.

Das Gleichbehandlungsgesetz

Schon seit 1979 gibt es in Österreich ein Gleichbehandlungsgesetz, dessen Rahmen war aber bis Juli 2004 ausschließlich die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Das nunmehr erlassene GlBG allerdings enthält das Gebot der Gleichbehandlung in einem deutlich weiteren Feld, da auch Diskriminierungen aufgrund von **ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung** erfasst sind. Diskriminierungen aufgrund von Behinderung werden in diesem Gesetz nicht behandelt, sie sollen in einem, noch immer nicht erlassenen, Behindertengleichstellungsgesetz verboten werden. Obwohl das Gesetz Gleichbehandlungsgesetz heißt, werden die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe darin nicht gleich behandelt. Aufgrund der historischen Entwicklung des Gleichbehandlungsrechtes ist auf europäischer Ebene der Schutz vor rassistischer Diskriminierung durch die „Rassismusrichtlinie“ am stärksten ausgebaut. Auch in Österreich ist der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Zugehörigkeit“ um einiges besser definiert als der Schutz im Falle aller anderen Kriterien, der nur im Bereich der Arbeitswelt gegeben ist.

In der Folge sollen die neuen Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit zu wehren, näher beleuchtet werden:

Das GlBG verbietet grundsätzlich mehrere Formen der Diskriminierung, diese sind: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung, Belästigung und Benachteiligung (Viktimisierung).

Die **unmittelbare Diskriminierung** ist von diesen Formen mit Sicherheit die bekannteste. Sie liegt vor, wenn eine Person aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit schlechter behandelt wird, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation behandelt würde. Wichtig ist, dass es nicht darauf ankommt, ob der Täter/die Täterin die tatsächliche Zugehörigkeit des Diskriminierungsopfers kennt. Es liegt also auch eine verbotene Diskriminierung vor, wenn jemand das Stellengesuch eines Irakers mit den Worten „Wir nehmen keine Türken“ ablehnt.

Die Definition der **mittelbaren Diskriminierung** beruht auf einem recht komplizierten Konzept, das vor allem vom Europäischen Gerichtshof entwickelt worden ist. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können. Ein Beispiel hierfür können etwa an sich neutrale Bekleidungs Vorschriften sein wie die Verpflichtung zum Tragen einer Uniformkappe. Eine solche Bestimmung kann zum Beispiel für männliche Sikhs zu einem unüberwindbaren Hindernis werden. Ob eine solche Bestimmung als Diskriminierung verboten ist, hängt davon ab, aus welchen Gründen sie erlassen wurde. Im Gegensatz zur unmittelbaren Diskriminierung, die absolut verboten ist, ist nämlich bei der Prüfung der mittelbaren noch zu schauen, ob nicht ein Rechtfertigungsgrund vorhanden ist, der so schwer wiegt, dass die ungleiche Behandlung nicht als Diskriminierung gilt.

Die **Anweisung**, also die Aufforderung oder Anstiftung **zur Diskriminierung**, ist in jedem Fall auch selbst als Diskriminierung zu werten und verboten.

Die **Belästigung** war bisher nur als sexuelle Belästigung im österreichischen Recht verankert, nun ist (unter anderem) auch die Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verboten. Belästigung liegt vor, wenn eine Verhaltensweise gesetzt wird, die mit der ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang steht und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und die Würde dieser Person verletzt und letztlich ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für diese Person schafft. Das ist eine recht kompliziert anmutende Bestimmung. Jedenfalls sollen unter dem Begriff der Belästigung auch alle Fälle von rassistischem Mobbing erfasst sein. Die Belästigung ist von der bloßen Beleidigung abzugrenzen. Eine einmalige rassistische Beleidigung wird im Regelfall noch keine Belästigung darstellen, dennoch kann auch ein einmalig gesetztes Verhalten so schwer wiegend sein, dass es den Tatbestand der Belästigung erfüllt. Insbesondere aber geht es bei der Belästigung um nachhaltige und wiederholte Verhaltensweisen, die das Umfeld für die betroffene Person regelrecht „vergiften“.

Wichtig ist auch die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Belästigung abzustellen. Geschieht dies nicht, so wird der/die ArbeitgeberIn schadenersatzpflichtig. Dies gilt nicht nur bei Belästigung durch andere ArbeitnehmerInnen, sondern auch durch Dritte, also etwa KundInnen und LieferantInnen.

Schließlich ist auch die **Viktimisierung** unter dem Titel der Benachteiligung verboten. Viktimisierung bedeutet, dass Personen, weil sie sich wegen Diskriminierung beschwert haben oder eine solche Beschwerde, etwa als ZeugInnen, unterstützt haben, nachteilig behandelt werden. Diese Bestimmung soll vor allem dazu beitragen, dass Opfer von Diskriminierung sich auch trauen können, dagegen vorzugehen.

Der Schutzbereich

Zunächst scheint es sinnvoll, zu untersuchen, was denn mit „**ethnischer Zugehörigkeit**“ eigentlich gemeint, also vom Schutzzumfang erfasst ist. Dazu ist zu bemerken, dass weder das Europarecht noch das österreichische Recht dafür eine Definition anbieten. Lediglich in den österreichischen Gesetzesmaterialien wird der Versuch gemacht, sich dem Begriff anzunähern. Die europarechtliche Richtlinie spricht von „Rasse und ethnischer Herkunft“, diese Begriffe werden in Österreich sinnvollerweise zu „ethnischer Zugehörigkeit“ zusammengezogen.

Zum Begriff sagen die Erläuternden Bemerkungen: „Adressaten der Diskriminierung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um ‚imaginierte Gemeinschaften‘, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können. Sie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich auf Grund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt.“

Nicht umfasst vom Konzept der ethnischen Zugehörigkeit ist grundsätzlich das Kriterium der **Staatsbürgerschaft**. Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsbürgerschaft sind weiterhin zulässig, sofern sie nicht eine eigentlich rassistische Vorgangsweise verschleiern sollen. Ganz allgemeine Ausschließungen wie etwa ein Schild „Keine Ausländer“ sind aber jedenfalls verboten, wenn ein solches Kriterium nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Aufenthaltsrecht, Ausländerbeschäftigungsrecht und ähnliche Bestimmungen sind nicht vom Schutz des GlBG erfasst.

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit ist verboten in folgenden Lebensbereichen:

- in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis
- in der „sonstigen Arbeitswelt“
- beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste
- bei sozialen Vergünstigungen
- beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum

In Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bedeutet das gesamte Arbeitsverhältnis vom Einstieg über die Entlohnung, freiwillige Sozialleistungen, Weiterbildung, Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die „**sonstige Arbeitswelt**“ betrifft die Bereiche Berufsberatung, Praktika, berufliche Weiterbildung, die Mitgliedschaft in und die Inanspruchnahme einer ArbeitgeberInnen-/ArbeitnehmerInnenorganisation oder einer Berufsvereinigung sowie den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Der **Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste**, ist ein weites Feld, in dem sich das Diskriminierungsverbot vorwiegend an den Staat selbst richtet.

Soziale Vergünstigungen sind Vorteile wirtschaftlicher oder kultureller Art, die entweder von öffentlichen Stellen oder von privaten Einrichtungen gewährt werden. Zu den sozialen Vergünstigungen zählen beispielsweise kostenlose oder verbilligte Fahrten in öffentlichen Verkehrsmitteln, Preisnachlässe auf Eintrittskarten für kulturelle oder andere Veranstaltungen oder verbilligte Mahlzeiten in der Schule für Kinder aus einkommensschwachen Familien.

Ein besonders interessantes Feld stellt das Diskriminierungsverbot beim **Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum**, dar. Sinn der Bestimmung ist, dass Güter und Dienstleistungen nicht aufgrund eines rassistischen Selektionsprozesses ungleich verteilt werden. Etliche Studien belegen ja etwa, dass MigrantInnen im Durchschnitt für schlechteren Wohnraum mehr bezahlen müssen als MehrheitsösterreicherInnen. Der Zusatz „die der

Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“ soll nicht bedeuten, dass nur etwa öffentliche Verkehrsmittel oder Ähnliches diskriminierungsfrei zugänglich sein müssen. Alles, was öffentlich angeboten wird, hat unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbotes verkauft zu werden. Ausnahmen sind nur nicht-öffentliche Geschäfte „unter Freunden“. Alle Angebote in Geschäften, Bars, Restaurants und von sonstigen DienstleisterInnen stehen grundsätzlich unter einem Gleichbehandlungsgebot. Das bedeutet nicht, dass man sich nicht mehr aussuchen kann, mit wem man Geschäfte machen will – man darf aber nicht einfach bestimmte Gruppen pauschal aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit ausschließen.

Was passiert, wenn es doch passiert – Rechtsfolgen

Das GIBG sieht als vorrangige Sanktion bei Diskriminierung vor, dass der oder die Betroffene **Schadenersatz** fordern kann und zwar sowohl für Vermögensschäden als auch für „die erlittene Beeinträchtigung der Würde“. Dieses Konzept eines so genannten „immateriellen“ Schadens ist in Österreich noch nicht sehr ausgebaut und muss erst noch von den Gerichten erprobt werden. In einigen Fällen setzt das Gesetz Unter- und Obergrenzen für diesen Schadenersatz fest.

Wird das Diskriminierungsoffer bei der Einstellung diskriminiert, so beträgt der Schadenersatz mindestens ein Monatsgehalt, wenn der Beweis gelingt, dass das Opfer den Posten ohne Diskriminierung bekommen hätte. Hätte das Opfer auch ohne Diskriminierung den Job letztlich nicht bekommen, so beträgt der Schadenersatz maximal 500 Euro.

Eine **Belästigung** auf Grund ethnischer Zugehörigkeit verpflichtet zur Zahlung von mindestens 400 Euro.

Eine diskriminierende Stellenausschreibung wird grundsätzlich mit einer **Verwaltungsstrafe** von bis zu 360 Euro bestraft. Beim ersten Mal ist aber zwingend bloß eine Verwarnung vorgesehen.

Schon aus dieser kurzen Darstellung ist ableitbar, dass die Rechtsfolgen in einigen Fällen nicht wirklich abschreckend sind, hier sind sicherlich die Gerichte aufgefordert, entsprechend entgegenzusteuern.

Hilfe bei der Rechtsdurchsetzung

Dass das Gesetz vorwiegend mit zivilrechtlichen Methoden arbeitet, bedeutet, dass Opfer von Diskriminierung zumeist selbst gegen die erlittene Diskriminierung vor Gericht klagen müssen. Damit das möglich ist, brauchen sie aber Unterstützung. Diese Unterstützung zu leisten, ist Aufgabe etlicher Organisationen. Betrifft die Diskriminierung die Arbeitswelt, so kann man weiterhin von der **Arbeiterkammer** oder, wenn man Mitglied ist, vom **ÖGB** Rechtsschutz bekommen. Gesetzlich vorgesehen ist auch eine spezialisierte **Gleichbehandlungsanwaltschaft**, die Opfern von Diskriminierung dabei helfen soll, ihre Rechte durchzusetzen. Insbesondere kann sie diese vor der **Gleichbehandlungskommission**¹ vertreten. Zugleich kann der so genannte **„Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsoffern“** betroffene Personen vor Gericht im Wege der **„Nebenintervention“** unterstützen. Dieser Verband ist eine Gründung von spezialisierten Nichtregierungsorganisationen, die dem Recht auf Gleichheit zum Durchbruch verhelfen wollen.

Generell kann gesagt werden, dass es nun auch in Österreich möglich geworden ist, gegen viele Formen rassistischer Diskriminierung rechtlich vorzugehen. Es zählt sich aus, Diskriminierungen und Belästigungen nicht einfach hinzunehmen,

¹ Zum Termin der Abgabe dieses Aufsatzes (17.1. 2005) sind weder Gleichbehandlungsanwaltschaft noch Gleichbehandlungskommission neu eingerichtet und damit funktionstüchtig. Beide Institutionen wurden noch nicht befähigt, mit den neuen Gründen umzugehen. Trotz dieses gesetzwidrigen Zustandes können bereits Anträge an die Gleichbehandlungskommission gestellt werden. Das ist etwa sinnvoll um Fristen zu wahren.

sondern dagegen anzukämpfen. Es zahlt sich auch aus, dabei Hilfe in Anspruch zu nehmen, am besten von darauf spezialisierten Institutionen.

Adressen:

Gleichbehandlungskommission

Im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Radetzkystr. 2
A-1030 Wien

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

(derzeit nur: Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt)
Judenplatz 6
1014 Wien
Tel.: (aus ganz Ö. zum Ortstarif) 0800 206119

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Luftbadgasse 14-16
1060 Wien
Tel.: 01 961 05 85 20

Anwältinnen für Gleichbehandlung:

Birgit Gutschlhofer (Arbeitswelt)
Tel.: 71100-4249
E-Mail: birgit.gutschlhofer@bmgf.gv.at

Ulrike Salinger (Rassismus/Sonstiges)
Tel.: 71100-4247
E-Mail: ulrike.salinger@bmgf.gv.at

Dieter Schindlauer ist Jurist, Obmann des Vereins ZARA und Präsident des Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern; freier Mitarbeiter des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte; österreichisches Mitglied der unabhängigen ExpertInnengruppe der Europäischen Kommission zur Überwachung der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien; Konsulent für internationale Organisationen und europäische Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen; Diversity-Trainer.