

Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Präambel

Die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in diesem Gesetz bedeutet nicht, dass die Existenz von menschlichen Rassen akzeptiert wird, insbesondere nicht, dass tatsächlich bestehende biologische oder behauptete andere (z.B. kulturelle) Unterscheidungen zwischen Menschen als Grund und Legitimation für Diskriminierung herangezogen werden dürfen.

§ 1.

Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für folgende Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

1. Soziales;
2. Gesundheit;
3. Bildung;
4. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum;
5. Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

(2) In den Angelegenheiten des Abs. 1 unterliegen folgende Kompetenzbereiche dem Geltungsbereich dieses Gesetzes:

1. die Hoheitsverwaltung des Landes und der Gemeinde;
2. die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes und der Gemeinde;
3. die Besorgung öffentlicher Aufgaben durch ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land oder der Gemeinde beauftragt werden.

(3) Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind auch Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts erfasst, die der Regelungskompetenz des Landes in den Sachbereichen des Abs. 1 unterliegen.

§ 2.

Verbot der Diskriminierung

(1) Im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes ist jede

1. unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1),
2. mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) und
3. Belästigung (§ 3 Abs. 3)

von natürlichen Personen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung sowie die Anstiftung einer Person zu einer solchen Diskriminierung oder Belästigung verboten.

(2) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales erfolgen.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit, sofern diesen nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen

entgegenstehen.

(4) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales ist dann keine Diskriminierung, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung bildet und es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck oder eine angemessene Anforderung handelt. Eine Ungleichbehandlung auf Grund des Merkmals Alter ist dann keine Diskriminierung, sofern sie objektiv und angemessen ist und durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere aus den Bereichen Sozialpolitik, Bildungspolitik, Wohnungspolitik und Wirtschaftspolitik, sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

§ 3.

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmales in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Personen mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die betreffende Regelung, das betreffende Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt

oder ein Umfeld geschaffen wird, das

1. als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehen ist und
2. die Würde dieser Person verletzt und
3. von dieser Person als unerwünscht angesehen wird.

§ 4.

Rechtsschutz

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person gegen folgende Personen einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der auch einen Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils umfasst:

1. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 1 und Z 2 gegen den jeweils zuständigen Rechtsträger;
2. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweilige natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die benachteiligte Person auch - unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte - von jeder rechtmäßigen Organisation im Umfang deren jeweiligen Zweckes vertreten lassen, sofern deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), ist.

(3) Benachteiligungen wegen der Geltendmachung oder Einleitung eines Verfahrens- oder wegen einer Zeugenaussage oder sonstigen Mitwirkung in einem Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz wegen Verletzung des Verbotes der Diskriminierung sind verboten. Dieses Benachteiligungsverbot gilt sinngemäß auch für das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 6.

§ 5.

Beweislastverteilung

Wird von einer benachteiligten Person in einem Verfahren vor Gericht gemäß § 4 eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) glaubhaft gemacht, so hat die beklagte Partei zu beweisen, dass keine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) vorgelegen hat.

§ 6.

Strafbestimmungen

Personen, die den Bestimmungen der §§ 2 oder 4 Abs. 3 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. IX Abs. 1 Z. 3 EGVG, BGBl Nr. 50/1991, in der Fassung BGBl I Nr. 97/2002, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.“

§ 7.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

(1) Beim Amt der Wiener Landesregierung ist eine Stelle mit der Aufgabe der Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale einzurichten. Die Wahrnehmung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser Stelle hat durch die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu erfolgen. Das Amt der Wiener Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu sorgen.

(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat diese Stelle folgende unabhängig wahrzunehmenden Zuständigkeiten:

1. Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz.
2. Formfreie Vermittlung betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3 bei Auseinandersetzungen betroffener Personen, sofern diese mit dieser Vorgangsweise einverstanden sind.
3. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz.
4. Pflege und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben.
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.

§ 8.

Förderungsmaßnahmen

Die Vergabe von Förderungen des Landes und der Gemeinde Wien darf ausschließlich an natürliche oder juristische Personen erfolgen, die das Verbot der Diskriminierung (§ 2) und Benachteiligung (§ 4 Abs. 3) beachten.

§ 9.

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S 22, umgesetzt.

§ 10.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

Voraussexemplar

Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz)

Vorblatt

Problemstellung:

Die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft („Antirassismusrichtlinie“) erfordert auch für den Kompetenzbereich des Landes und der Gemeinde Wien Gesetzgebungsmaßnahmen. Neben den dienstrechtlichen Kompetenzen, die im Rahmen einer eigenen Novelle des Dienstrechtes umgesetzt werden, ist es nach Artikel 3 der genannten Richtlinie erforderlich, ein Wiener Antidiskriminierungsgesetz zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft in den Kompetenzbereichen Soziales und soziale Vergünstigungen, Gesundheit, Bildung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, in Kraft zu setzen.

Lösung:

Schaffung eines Wiener Antidiskriminierungsgesetzes in Umsetzung der genannten Richtlinie. **Darüber hinaus werden über den zwingenden Umsetzungsbedarf hinaus auch die Diskriminierungsmerkmale Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung miterfasst.**

Alternativen:

Auf Grund des zwingenden normativen Umsetzungsbedarfes durch eine EU-Richtlinie besteht **bezüglich der Diskriminierungsmerkmale „Rasse“ und ethnische Herkunft** keine Alternative.

EU-Konformität:

Die „Antirassismusrichtlinie“ erfordert eine Umsetzung in Form eines Landesgesetzes zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft. Alle Erfordernisse der Richtlinie wurden im gegenständlichen Gesetz berücksichtigt. **Die Ausdehnung des Anwendungsbereiches auf die Diskriminierungsmerkmale Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung entspricht Artikel 6 der „Antirassismusrichtlinie“ (Günstigkeitsprinzip).**

Besonderheiten des Normsetzungsverfahrens:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und den Wirtschaftsstandort Wien:

Durch die gegenständliche Novelle sind aus derzeitiger Sicht keine nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigungslage und den Wirtschaftsstandort Wien zu erwarten.

Kosten:

Durch die Einräumung eines Schadenersatzanspruches für Diskriminierungen auf Grund der „Rasse“, ethnischen Herkunft, **Religion, Weltanschauung, Alter und sexuellen Ausrichtung** ist mit zusätzlichen Kosten für die Gemeinde Wien zu rechnen. Bei dem doch großen Geltungsbereich des Gesetzes ist es möglich, dass die Rechtspraxis der über diese Schadenersatzansprüche entscheidenden Zivilgerichte in Einzelfällen die Gemeinde Wien zu Schadenersatzleistungen verurteilen wird. Allenfalls sind in der Folge auch rechtsetzende Anpassungen bzw. mit Kosten verbundene Änderungen der Vollzugspraxis erforderlich.

Weiters wird auch die Schaffung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, **die der oder die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte und dessen oder deren zugewiesenes Personal wahrnehmen wird**, zu neuen Kosten für die Stadt Wien führen. Mangels Berechnungs- und Schätzungsgrundlagen sind diese Kosten jedoch aus heutiger Sicht weder abschätzbar, noch genau kalkulierbar.

Für den Bund ist mit Kosten betreffend die Abwicklung von Schadenersatzverfahren vor den Zivilgerichten zu rechnen. Diese Kosten können jedoch nicht beziffert werden, da aus derzeitiger Sicht weder die durchschnittlichen Kosten eines zivilen Schadenersatzverfahrens auf Grund des gegenständlichen Entwurfes, noch die voraussichtliche Anzahl solcher Verfahren abgeschätzt werden kann. Jedenfalls handelt es sich bei der Normierung dieses Schadenersatzanspruches **in wesentlichen Teilen** um eine zwingende Umsetzung der „Antirassismusrichtlinie“.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Zweck der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft („Antirassismusrichtlinie) ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung auf Grund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedsstaaten. In der Präambel zur Richtlinie wird dazu auszugsweise Folgendes festgehalten:

„Nach Artikel 6 des Vertrages über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit. Nach Artikel 6 EU-Vertrag sollte die Union ferner die Grundrechte, wie sie in der EMRK gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben, achten....

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht.....Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien...

Diskriminierungen aus Gründen der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität...

Es sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch

hinsichtlich der Drittstaatsangehörigen angewendet werden, betrifft jedoch keine Ungleichbehandlung auf Grund der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt....

Opfer von Diskriminierungen auf Grund der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiven Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnungen bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedsstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.....

Eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist....

In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; den Mitgliedsstaaten steht es somit frei, günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen.....“

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung obliegt die Umsetzung dieser Richtlinie im Wesentlichen dem Bund. Den Ländern bleiben diesbezüglich Restkompetenzen auf den Gebieten des Dienstrechtes, dem Gesundheitswesen, im Sozialbereich, der Bildung und betreffend den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Die dienstrechtlichen Regelungen werden zusammen mit den Erfordernissen der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf durch eine Novelle zum Dienstrecht der Wiener Gemeindebediensteten umgesetzt werden.

Der Begriff „Rasse“ hat in den Sprachen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union eine sehr unterschiedliche Bedeutung. Während „race“ im Englischen im Sinne sozialer Differenzierung verstanden wird, ist er im deutschen Sprachraum auf Grund der Verwendung im rein biologischen Sinn im Nationalsozialismus festgelegt und einschlägig belastet.

Auf Grund des Vorherrschens der englischen Sprache im Völkerrecht sprechen aber auch internationale Abkommen von „Rassen“. Der Erwägungsgrund 6 der „Antirassismusrichtlinie“ weist „Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz menschlicher „Rassen“ zu belegen, zurück. **Das Verwenden des Begriffes „Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“**

Trotzdem werden Diskriminierungen, Belästigungen und Pauschalurteile über bestimmte Menschengruppen oft – implizit oder explizit – mit der Existenz von „Rassen“ begründet. Da die (Nicht-) Zugehörigkeit zu einer gewissen „Rasse“ häufig als Vorwand für Diskriminierung verwendet wird, ist der Schutz vor rassistischer Diskriminierung essenziell. Der Begriff der „Rasse“ ist deshalb nicht ohne weiteres verzichtbar und wird auch im vorliegenden Gesetz verwendet.

Seine Verwendung bedeutet aber nicht, dass die Existenz von menschlichen „Rassen“ akzeptiert wird, insbesondere nicht, dass tatsächlich bestehende biologische oder behauptete andere (z.B. kulturelle) Unterscheidungen zwischen Menschen als Grund und Legitimation für Diskriminierung herangezogen werden dürfen.

Diese Nichtakzeptanz kommt auch durch eine Präambel vor § 1 des Gesetzes verstärkt zum Ausdruck. Die Präambel hat zwar keine normative Wirkung, soll aber den Standpunkt der Stadt Wien zu diesem auf Grund der dunklen Geschichte der NS-Zeit äußerst belasteten Begriff klarstellen. Es ist zwar im österreichischen Recht im Gegensatz z. B. der EU Rechtsvorschriften unüblich, eine Präambel zu verwenden, die Bedeutung dieser Angelegenheit rechtfertigt jedoch diese Vorgangsweise.

Über folgende Inhalte wird das neue Gesetz verfügen:

1. Festlegung des Geltungsbereiches des Gesetzes unter gleichzeitiger Abgrenzung zu den Kompetenzen des Bundes mit einer allgemeinen Klausel. Die betroffenen Rechtsbereiche sind durch die genannte Richtlinie zwingend vorgegeben. Eine detaillierte Festlegung des Geltungsbereiches ist auf Grund des voraussichtlich hohen Novellierungsbedarfes dieses Gesetzes bei jeder Änderung der einzelnen Sachmaterien nicht möglich und muss im Einzelfall von den Zivilgerichten im Rahmen eines anhängigen Schadenersatzprozesses geklärt werden. Für die benachteiligte Person hat dies keine negativen Auswirkungen.
2. Verbotsbestimmung betreffend unmittelbare-, mittelbare Diskriminierungen und Belästigungen aus Gründen der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, **Religion, Weltanschauung, Alter und sexuellen Ausrichtung** und betreffend Anstiftungen zu solchem Verhalten. Der Schutzbereich betrifft auch juristische Personen unter den im Gesetz normierten Voraussetzungen. **Weiters wurden erforderliche und der „Antirassismusrichtlinie“ entsprechende Ausnahmebestimmungen festgelegt.**
3. Begriffsbestimmungen für die Begriffe unmittelbare-, mittelbare Diskriminierung und Belästigung. Von einer Bestimmung der Begriffe „Rasse“ oder ethnische Herkunft wurde abgesehen, da es sich dabei um Begriffe der bundesverfassungsrechtlichen Grundrechtskompetenz Rassismusbekämpfung handelt und der Bund die beiden Begriffe einheitlich für das gesamte Bundesgebiet festlegen sollte. An eine solche Begriffsbestimmung des Bundes könnten auch alle Landesgesetzgeber anknüpfen.
4. Einräumung eines Schadenersatzanspruches der benachteiligten Person gegen den zuständigen Rechtsträger bzw. im Falle der Besorgung öffentlicher Aufgaben durch beauftragte ausgegliederte oder private Rechtsträger gegen den ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweilige natürliche oder juristische Person, dessen handelnde und zurechenbare Personen die Diskriminierung verursacht haben.
5. Festlegung einer Regelung über die Beweislastverteilung im Schadenersatzverfahren gemäß Artikel 8 der „Antirassismusrichtlinie“. Vertretungsermächtigung für anerkannte, gemeinnützige, einschlägige Organisationen mit Zustimmung der benachteiligten

Person. Festsetzung eines Verbotes der Benachteiligung auf Grund einer Beschwerde bzw. Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz bzw. bei Mitwirkung oder Zeugenaussage in einem Schadenersatzverfahren oder Verwaltungsstrafverfahren (Verbot der Viktimisierung gemäß Art. 9 der „Antirassismusrichtlinie“).

- 6. Schaffung eines Verwaltungsstraftatbestandes, der für die Bereiche Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung wirksam ist, da diese Merkmale nicht vom primär anzuwendenden Straftatbestand des Art IX Abs. 1 Z 3 EGVG erfasst sind. Das Höchststrafmaß von 1090 Euro wurde an das Höchststrafmaß des Art IX Abs. 1 Z 3 EGVG angepasst, um Ungleichbehandlungen im Rechtsschutz zu verhindern.**
7. Grundlage für die Einrichtung einer Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen durch das Amt der Wiener Landesregierung **und Festlegung, dass die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte die Aufgaben und Zuständigkeiten dieser Stelle wahrnimmt. Weiters wurde ein unabhängig ausübender Aufgabenbereich normiert.**
8. Selbstbindungsbestimmung betreffend der Vergabe von Förderungen durch das Land oder die Gemeinde Wien.

Erläuterungen

Besonderer Teil

Zu § 1 Geltungsbereich:

Die in dieser Bestimmung genannten Rechtsbereiche entsprechen den Vorgaben der diesem Gesetz zugrundeliegenden Richtlinie. Eine genauere Abgrenzung des Geltungsbereiches erscheint nicht möglich, da jede zukünftige Änderung einer Rechtsnorm der genannten Rechtsbereiche ansonsten einen Anpassungsbedarf auch dieses Gesetzes nach sich ziehen würde.

Darüber hinaus besteht bei den genannten Rechtsbereichen eine derart hohe Verflechtung der Landes- und Bundeskompetenzen, dass eine abschließende Aufzählung aller Teilbereiche im Gesetz sehr schwierig wäre. Im Einzelfall muss der Geltungsbereich von den Zivilgerichten im Rahmen eines anhängigen Schadenersatzprozesses geklärt werden. Für die benachteiligte Person hat dies jedoch keine negativen Auswirkungen.

Damit wurde dem Bund gefolgt, der in seinem Gleichbehandlungsgesetz in Umsetzung der „Antirassismusrichtlinie“ ebenfalls eine Generalklausel verwendet.

Zu § 2 Verbot der Diskriminierung:

Beim Verbot der Diskriminierung handelt es sich um die Kernbestimmung des Gesetzes. Bei der Formulierung der einzelnen Begriffsbestimmungen wurde auf die Begrifflichkeit der zu Grunde liegenden EU-Richtlinie geachtet.

Der Ausdehnung des von der „Antirassismusrichtlinie“ zwingend vorgesehenen Anwendungsbereiches betreffend die Diskriminierungsmerkmale „Rasse“ und ethnische Herkunft auf die Merkmale Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung kommt eher symbolische Bedeutung zu, da man davon ausgehen kann, dass die Stadt Wien in wesentlichen Bereichen bereits auf freiwilliger Basis die Gleichbehandlung dieser Gruppen beachtet und fördert.

Der Bereich Behinderung bzw. Beeinträchtigung wurde deshalb nicht einbezogen, da die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) Dachorganisation der österreichischen Behindertenverbände in einem offiziellen Brief an die Frau amtsführende Stadträtin für Integration, Frauenfragen, Konsumentenschutz und Personal ausdrücklich bemerkte, dass die Rechtsmaterie der Behindertengleichstellung eine bundeseinheitliche, länderübergreifende Regelung erfordere. Eine diesbezügliche Landeskompetenz sei strikt abzulehnen. Wie anhand der Sozialhilfe bzw. der Behindertengesetze ersichtlich sei, entstünden bei unterschiedlicher Zuständigkeit unterschiedliche Regelungen, die der Intention eines Behindertengleichstellungsgesetzes zuwiderlaufen würden.

In der Präambel Punkt 16 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 wird festgehalten, dass die Mitgliedsstaaten auch den Schutz juristischer Personen vorsehen sollten, wenn diese auf Grund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft ihrer Mitglieder Diskriminierungen erleiden, soweit es angemessen ist und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten und Verfahren steht. Die Einschränkung auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen wird damit begründet, dass Belästigungen bereits auf Grund Ihrer Definition ausschließlich auf natürliche Personen bezogen werden können.

Selbstverständlich gilt diese Regelung auch für die anderen Diskriminierungsbereiche des § 2 Abs. 1.

Gemäß Artikel 2 Abs. 4 der „Antirassismusrichtlinie“ gilt auch die Anstiftung zu einem diskriminierenden Verhalten als Diskriminierung. Damit können zusätzlich auch gegenüber Anstifterinnen oder Anstiftern Schadenersatzansprüche nach diesem Gesetz geltend gemacht werden.

Die Anstifterin oder der Anstifter und die unmittelbare Täterin oder der unmittelbare Täter haften solidarisch. Diese Regelung entspricht dem Zivilrecht, da gemäß § 1301 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) für einen widerrechtlich zugefügten Schaden mehrere Personen verantwortlich gemacht werden können, indem sie gemeinschaftlich, unmittelbarer oder in mittelbarer Weise, durch Verleiten, Drohen, Befehlen, Helfen, Verhehlen und dergleichen oder auch nur durch Unterlassen der

besonderen Verbindlichkeit das Übel zu verhindern, zu einer Tathandlung oder einem Unterlassen beigetragen haben. Damit wird im Schadenersatzrecht allgemein eine Solidarhaftung von Mittäterinnen oder Mittätern, Anstifterinnen oder Anstiftern und Beihelferinnen oder Beihelfern normiert.

Die beiden Ausnahmebestimmungen vom Verbot der Diskriminierung im Abs. 3 und 4 beruhen auf den gleich lautenden Ausnahmebestimmungen der zu Grunde liegenden Richtlinie in Artikel 3 Abs. 2 und Artikel 4. Die Ausnahmebestimmungen dürfen selbstverständlich nur unter Berücksichtigung des Sachlichkeitsgebotes angewendet werden. Unsachliche bzw. missbräuchliche Berufungen auf diese Ausnahmetatbestände sind unzulässig und bei Vorbringen im Rechtsstreit unbeachtlich. **Die Ausnahmebestimmung betreffend das Diskriminierungsmerkmal Alter wurde in Anlehnung an Art 6 der „Gleichstellungsrahmenrichtlinie“ geschaffen, da in diesem Bereich eine Interessensabwägung überwiegender öffentlicher Interessen erforderlich sein könnte.**

Zu § 3 Begriffsbestimmungen:

Die Erforderlichkeit und der Inhalt der Unterscheidung zwischen unmittelbarer-, mittelbarer Diskriminierung und Belästigung ergibt sich aus Art. 2 Abs. 2 und 3 der „Antirassismusrichtlinie“.

Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung setzt eine Vergleichsperson voraus, die unter den selben Voraussetzungen und Umständen anders behandelt wurde oder wird.

Bei der Beurteilung, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt oder eine unterschiedliche Behandlung objektiv gerechtfertigt ist, müssen einerseits die Intentionen der betreffenden Regelung, des Beurteilungskriteriums oder der Maßnahme schutzwürdig und genügend gewichtig sein, um den Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu rechtfertigen; andererseits müssen auch die angewandten Mittel zur Erreichung der Intentionen geeignet, angemessen und erforderlich sein.

In früheren Definitionen der mittelbaren Diskriminierung wurde vorausgesetzt, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil der diskriminierten Gruppe wirkt (statistische Diskriminierung). Da die dafür erforderlichen statistischen Daten aber oft nicht vorliegen, können auch andere geeignete Mittel glaubhaft gemacht werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde oder wird.

Zu § 4 Rechtsschutz:

Der EuGH in seinem Urteil vom 8.11.1990 in der Rechtssache C-177/88 – Dekker, Slg. 1990, I-3941, Randnr. 22 = EuGRZ 119, 508 und in seinem Urteil vom 22.4.1997 – Rs. C-180/95 – Nils Draehmpaehl gegen Urania Immobilienservice oHG - zur Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Abl. L 39, S40, judiziert, dass die Richtlinie die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung **keineswegs vom Nachweis des Verschuldens** oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes abhängig macht. Es ist auf Grund der sachlich abstrakt gleich gelagerten Problematik sehr wahrscheinlich, dass diese Judikatur des EuGH auch betreffend die beiden gegenständlichen Richtlinien vertreten wird. Es ist daher im Sinne einer EU-rechtskonformen Auslegung von einem verschuldensunabhängigen Schadenersatzanspruch nach dieser Bestimmung auszugehen.

Bei einer Diskriminierung durch einen vom Land oder der Gemeinde beauftragten ausgegliederten oder privaten Rechtsträger ist ausschließlich dieser Rechtsträger beklagte Partei in einem allenfalls anhängigen Schadenersatzprozess nach dieser Bestimmung.

Zu Abs. 3 wird angemerkt, dass durch diese Bestimmung auch ausdrücklich die Anwaltpflicht gemäß den Bestimmungen der Zivilprozessordnung (ZPO) und Jurisdiktionsnorm (JN) nicht berührt werden soll.

Bei einer Vertretung der benachteiligten Person vor Gericht wird der Richter an Hand der Statuten oder anderen Gründungsurkunde der einschlägig tätigen Organisation zu prüfen haben, ob die Voraussetzung der Gemeinnützigkeit betreffend die Wahrung und Einhaltung der „Antirassismusrichtlinie“ und der „Gleichstellungsrahmenrichtlinie“ vorliegt.

Auch bei Benachteiligungen wegen der Geltendmachung oder Einleitung eines Verfahrens bzw. auf Grund einer Zeugenaussage oder sonstiger Beteiligung am Schadenersatz- oder Verwaltungsverfahren ist ein Anspruch auf Schadenersatz gemäß Abs. 1 vorgesehen.

Zu § 5 Beweislastverteilung:

Im Problembereich der Diskriminierung muss die besondere Rolle der Opfer berücksichtigt werden. Sie gehören im Allgemeinen einer Gruppe an, die insgesamt eine im Vergleich zur Gesamtbevölkerung schwächere gesellschaftliche Position innehaben. Dies führt in der Praxis häufig dazu, dass sie aus Angst vor Behörden, Unsicherheit bezüglich Gerichtsverfahren, Scham, Unsicherheit über ihren Rechtsstatus vor einer Anzeige und vor einem gerichtlichen Verfahren zurückschrecken. Darüber hinaus liegt es in der Natur der Sache, dass Diskriminierungsabsichten besonders schwer nachzuweisen sind.

Art. 8 der „Antirassismusrichtlinie“ sieht zu Gunsten des/der Diskriminierten eine Beweislastverteilung dergestalt vor, als es dem/der im Gleichbehandlungsgrundsatz (vermeintlich) Verletzten nur obliegt, die Tatsache der Verletzung dieses Grundsatzes glaubhaft zu machen, hingegen der/die Beklagte den Beweis anzutreten hat, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt. § 5 dient der Umsetzung dieser Richtlinienbestimmungen.

Zu § 6 Strafbestimmungen:

Artikel 7 Abs. 1 der „Antirassismusrichtlinie“ sieht vor, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedsstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können.

Mit Art IX Abs. 1 Z 3 EGVG, in der geltenden Fassung, besteht auf Bundesebene im Bereich der Antidiskriminierung bereits eine Verwaltungsstrafbestimmung, die Folgendermaßen lautet:

WerPersonen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, begeht,....., eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde,....., im Fall der Z 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro und mit dem Verfall der Gegenstände, mit denen die strafbare Handlung begangen wurde, zu bestrafen.....

In den Materialien zu dieser Verwaltungsstrafbestimmung wird ausdrücklich festgehalten, dass der Straftatbestand der Diskriminierung allein auf Grund der „Rasse“, Hautfarbe, nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung als Regelung zur Durchsetzung von Grundrechten geschaffen wurde (in Umsetzung des internationalen Übereinkommens zur Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierungen).

Die Bekämpfung des Rassismus liegt daher eindeutig im überörtlichen Interesse und stellt jedenfalls keine Angelegenheit der örtlichen Sicherheitspolizei dar.

Eine parallele Verwaltungsstrafbestimmung zu Art IX Abs. 1 Z 3 EGVG betreffend die von dieser Verwaltungsstraftatbestimmung erfassten Diskriminierungsbereiche unter dem Titel der örtlichen Sicherheitspolizei darf daher vom Wiener Landesgesetzgeber nicht geschaffen werden.

Es besteht in diesem Zusammenhang aber eine der jeweiligen Materienkompetenz zugeordnete (akzessorische) Verwaltungsstrafkompetenz. Der Landesgesetzgeber darf daher für den Fall, dass über die „Rassismusrichtlinie“ hinaus zusätzliche Gruppen mit diskriminierungsgefährdeten Merkmalen in einem Landesgesetz verankert werden, eine Landesverwaltungsstraftatbestimmung schaffen.

Neben der Religion werden in diesem Gesetz die Diskriminierungsmerkmale Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung aufgenommen, sodass ohne eigene Strafbestimmung diese Bereiche im Rechtsschutz schlechter gestellt wären, als die Bereiche Rasse, ethnische Herkunft oder Religion. Daher wurde (für diese Merkmale) eine Straftatbestimmung unter der Voraussetzung geschaffen, dass Art IX Abs. 1 Z 3 EGVG nicht anwendbar ist. Das Höchststrafmaß von 1090 Euro wurde an das Höchststrafmaß des Art IX Abs. 1 Z 3 EGVG angepasst, um Ungleichbehandlungen im Rechtsschutz zu verhindern.

Zu § 7 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen:

Gemäß Art 13 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG hat jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung auf Grund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft zu fördern... Die Mitgliedsstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört

- ...die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Mit der gegenständlichen Regelung sollen diese Richtlinienbestimmungen umgesetzt werden.

Aus Gründen der besonderen Fachkenntnis im Bereich des Dienstrechtes wird die Aufgaben bzw. Kompetenzen der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte wahrnehmen. Um nicht zwei Organe im selben Diskriminierungsbereich zu schaffen, wird diesem Organ auch der kleinere Aufgabenbereich auf Grund dieses Gesetzes, der nicht das Dienstrecht betrifft, übertragen. Die Bereitstellung der angemessenen Personal- und Sachressourcen erfolgt durch das Amt der Wiener Landesregierung.

Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen soll erste Anlauf- und Informationsstelle für benachteiligte Personen sein. Die Stelle wird selbst keine Schadenersatzprozesse führen und auch nicht in solchen vertreten, jedoch Empfehlungen über die Kontaktaufnahme mit Nichtregierungsorganisationen (NGO's), die satzungsgemäß Prozessbegleitung anbieten (z.B. Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern), geben.

Die Veröffentlichung anonymisierter Berichte über die Aspekte der Gleichbehandlung aus den Gesichtspunkten „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung wird insbesondere über das Internet erfolgen. Dadurch soll die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Bevölkerung für dieses wichtige Thema gefördert werden.

In der Praxis sind Diskriminierungsopfer insbesondere bei immateriellem Schaden oft mit einer gütlichen Einigung außerhalb des Gerichtsweges verbunden mit einer Entschuldigung und Einsicht der diskriminierenden Person zufrieden. Ziel dieses Gesetz ist neben den Sanktionen der Verwaltungsstrafe und des Schadenersatzes v.a. auch die Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung. Es soll die Sensibilität der Bürgerinnen und Bürger auf diesem Gebiet wesentlich erhöht werden. Daher soll für die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf niederschwelliger Ebene

und freiwilliger Basis der Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt werden, solche Schlichtungen im Vorfeld von Sanktionen zu ermöglichen und zu fördern.

Die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen wird bei ihrer Aufgabenerfüllung mit bereits bestehenden Einrichtungen der Stadt Wien, die zum Teil verwandte Ziele verfolgen, zusammenarbeiten. Dies sind insbesondere die Antirassismusbeauftragten, die Patientenanwaltschaft, die Kinder- und Jugendanwaltschaft, die MA 20, MA 57, MA 61, MA 62, die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und die derzeit in Errichtung befindliche neue Magistratsabteilung für Diversitäts- und Integrationsangelegenheiten.

Zusätzlich obliegt es auch dieser Stelle, gemäß Artikel 12 der zu Grunde liegenden Richtlinie, den Dialog mit geeigneten NGO's zu pflegen und zu fördern und deren Anliegen, Verbesserungsvorschläge, Kritik nach Möglichkeit im Rahmen von Grundlagenuntersuchungen, Empfehlungen und Berichten über die Aspekte der Gleichbehandlung aus dem Gesichtspunkten „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung einzubringen.

Zu § 8 Förderungsmaßnahmen:

Bei der Vergabe von Förderungen wird in Zukunft genauer darauf Bedacht zu nehmen sein, ob geförderte natürliche oder juristische Personen sich an das Verbot der Diskriminierung und Benachteiligung halten.

Zur Überprüfung der Förderwerberinnen und –werber wird das von der MA 63 geführte Verwaltungsstrafregister zu beachten sein, während eine Österreichweite Übermittlung von einschlägigen gerichtlichen Verurteilungen z.B. an die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen nur durch den Bundesgesetzgeber vorgesehen werden kann.