

Dokumentation

Die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Österreich

Zusammenfassung einer Konferenz des Ludwig Boltzmann Institutes

Stand: 15.06.2003

Autor: Ernst Strohmeyer

Vorbemerkung

Österreich hat die folgenden Richtlinien des Rates umzusetzen:

- >> Richtlinie 43 vom Juni 2000 (Rassendiskriminierungsrichtlinie) >> bis 19. Juli 2003
- >> Richtlinie 78 vom November 2000 (allg. Diskriminierungsrichtlinie) >> bis 2. Dezember 2003

Bisher hat die Bundesregierung keinen Gesetzesentwurf dazu vorgelegt

Ein Beamtenentwurf, der in einer interministeriellen Arbeitsgruppe unter der Federführung des BMWA erarbeitet worden ist, soll jedoch noch vor dem Sommer in die reguläre (keine verkürzte) Begutachtung gehen. NGOs sind aufgefordert sich an der Begutachtung zu beteiligen

Die Bundesregierung nimmt es offensichtlich achselzuckend in Kauf, zumindest bei der Umsetzung der Richtlinie 43/2000, säumig zu sein

Um die Säumigkeit der Bundesregierung zu unterstreichen haben die Grünen' am 4. Juni 2003 den „Entwurf für ein österreichisches Antidiskriminierungsgesetz“ des Ludwig Boltzmann Institutes für Menschenrechte – der ausgehend von einer Projektarbeit im Menschenrechtsjahr 1998 unter Mitwirkung zahlreicher NGOs erarbeitet worden ist – als Initiativantrag im Parlament eingebracht

Antidiskriminierung im österreichischen Recht

Im österreichischen Recht gibt es Bestimmungen über das Verbot von Diskriminierungen in unterschiedlicher Ausprägung. Am ausgeprägtesten sind die Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Mann und Frau, deren Grundlagen schon aus dem Jahre 1979 stammen. Auch zu Rasse, Hautfarbe, religiösem Bekenntnis und natürlich Behinderungen gibt es einige Schutzbestimmungen. Am wenigsten geschützt ist aber, wie wir aus leidvoller Erfahrung seit dem Prozess gegen den „13.“ wissen und wie an der jüngsten Rechtsgeschichte der homosexuellen Sonderparagrafen auch leicht darstellbar, die sexuelle Ausrichtung.

Antidiskriminierung im internationalen Recht

Von den in internationalen Verträgen – im wesentlichen die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ und die „Europäische Menschenrechtskonvention“ – enthaltenen und teilweise in den österreichischen

Rechtsbestand übernommenen Antidiskriminierungsbestimmungen lassen sich eine Anwendung auf die Benachteiligung auf Grund der sexuellen Ausrichtung nur in Form von Ableitungen darstellen.

Als Mitglied der EU sind für Österreich nun vor allem die von der Gemeinschaft beschlossenen Rechtsakte maßgebend und damit hier der am 1. Mai 1999 in Kraft getretene Amsterdamer Vertrag der in seinem Artikel 13 erstmals explizit ein Diskriminierungsverbot auf Grund der *sexuellen Ausrichtung* festschreibt. Diese Bestimmung über Nichtdiskriminierung ist auch wortgleich in den Artikel 21 der Charta der Grundrechte der EU übernommen worden.

Bedauerlicherweise stellt diese Bestimmung noch kein einklagbares Recht dar. Erst die auf dieser Grundlage erlassenen Richtlinien und deren Umsetzung in nationales Recht geben den betroffenen Personen eine Klagslegitimierung bis zum Europäischen Gerichtshof.

Die allgemeine Diskriminierungsrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und **die Rassendiskriminierungsrichtlinie** (Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft)

- umfassen als Tatbestände die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und die Belästigung
- gelten für alle Personen im öffentlichen und privaten Bereich für den gesamten Aspekt der Arbeitswelt; die Richtlinie 43/2000 auch für die Bereiche Gesundheitsdienste, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum
- gestatten ausdrücklich Ausnahmen für Drittstaatsangehörige
- erlauben ausdrücklich spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen wegen eines anerkannten Diskriminierungsgrundes verhindert oder ausgeglichen werden
- verpflichten zum Schutz der Opfer vor Benachteiligungen als Reaktion auf eine Beschwerde
- fordert die Einrichtung einer Gleichbehandlungsstelle (nur in Richtlinie 43/2000)
- halten die Mitgliedsstaaten an, sicherzustellen dass sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden
- fordern die Festlegung von wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen
- erlauben die Beweislastumkehr
- stärken die Rolle der NGOs, die ein rechtmäßiges Interesse haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung zu beteiligen

Informationsquellen:

Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung und Soziales:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/

Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC):

Studie zur Gesetzgebung in den Mitgliedsstaaten betreffend Diskriminierung: www.eumc.eu.int/eumc/

Die (geplante) Umsetzung der Richtlinien in Österreich

Da es noch keinen veröffentlichten Begutachtungsentwurf des BMWA gibt beruhen die folgenden Bemerkungen auf dem auf Beamtenebene erarbeiteten Konzept (sh. Vorbemerkung) und stellen daher keine offizielle Meinung des BMWA dar!

Die Umsetzung der Artikel 13-Richtlinien soll im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) erfolgen und von der Grundstruktur her den bestehenden materiell- und formalrechtlichen Regelungen nachgebildet werden. Dies läuft auf eine Neuerlassung des GIBG hinaus, wobei auf Grund unterschiedlicher Kompetenztatbestände zwei Ministerien zuständig sind und Angelegenheiten der Länder, der Bundesbediensteten (Bundesbedienstetengleichstellungsgesetz) und die Behinderten (Behindertengleichstellungsgesetz) nicht erfasst werden.

Im materiellrechtlichen Teil hält sich der Entwurf eng an die Richtlinie. Fragen ergeben sich unter anderem bei der Einschränkung des Diskriminierungsschutzes z.B. beim Dienst in kirchlichen Organisationen; oder bei den Sanktionen wo noch geprüft wird ob und in welcher Form immaterieller Schadensersatz geleistet werden soll und ob es bei Belästigung eine Untergrenze der Geldbussen geben soll.

Für die Umsetzung des verfahrensrechtlichen Teils sind geplant:

- Gleichbehandlungsbeauftragte: nach dem Vorbild der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit den zusätzlichen Aufgabenbereichen der Diskriminierung inner- und außerhalb der Arbeitswelt; dazu wird eine Stärkung der Unabhängigkeit erwogen und Aufstockung des Personals notwendig werden
- Erweiterung der Kompetenzen der Gleichbehandlungskommission, die danach in drei Senaten agieren soll: Genderdiskriminierung (wie bisher), Diskriminierung in der Arbeitswelt und Rassendiskriminierung
- Völlig offen ist noch die vorgesehene Mitwirkung von „Verbänden“: im Augenblick ist nur die Mitwirkung der Sozialpartner vorgesehen; über die Einbindung anderer Organisationen wird noch diskutiert, da es offensichtlich schwierig ist festzustellen ob diese „ein rechtmäßiges Interesse haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung zu beteiligen“; im Gespräch ist die Einführung eines Anerkennungsverfahrens

In der anschließenden Diskussion wurde zu diesem Punkt festgestellt, dass Ombudsstellen – in welcher Form auch immer sie eingerichtet werden – ohne das Netzwerk der NGOs, die über das Basiswissen der jeweiligen Diskriminierung verfügen, hilflos sein werden. Die Vertreterin des BMWA sicherte auch zu, in der kommenden Diskussionsphase mehr Nähe zu den NGOs zu suchen.

Abschlussbemerkung

Anstatt die Gelegenheit zu nützen, um über die Umsetzung der Richtlinien gleich ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz für Österreich zu schaffen, bleibt die Regierung bei den Minimalvorgaben der Kommission stehen. Es wird weiterhin bei einem Flickwerk von Gesetzen und der Kompetenzaufsplitterung zwischen Ministerien bleiben. Auch werden unterschiedliche Standards für verschiedene Gruppen von Diskriminierten festgeschrieben.

**Wird der Gesetzesvorschlag in der vorliegenden Form umgesetzt,
gehören die Homosexuellen zu der Gruppe mit dem geringsten Schutz!**

HOSI Linz: 20 Jahre engagiert für Gleichstellung und Menschenrechte!