

FACHTAGUNG
KEINE ATEMPAUSE.
GESCHICHTE WIRD GEMACHT.

TAGUNGSDOKUMENTATION



FACHTAGUNG
KEINE ATEMPAUSE.
GESCHICHTE WIRD GEMACHT.
10 JAHRE NEUES GLEICH-
BEHANDLUNGSGESETZ UND
10 JAHRE KLAGSVERBAND

9. MAI 2014



FUJITSU



INHALT

Vorwort	4
Grußworte Bundesminister Hundstorfer	6
10 Jahre Gleichbehandlung von Martin Ladstätter und Dieter Schindlauer	8
Das Antidiskriminierungsrecht in Österreich	10
Teil 1: Menschenrechtlicher Rahmen von Volker Frey	10
Teil 2: Rechtsdurchsetzung und Mängel in der Praxis von Andrea Ludwig	16
10 Jahre Klagsverband – ausgewählte Höhepunkte	24
Ergebnisse der Workshops	29
Podiumsdiskussion	30
ReferentInnen	37
Mitgliedsvereine des Klagsverbands	39

VORWORT



Andrea Ludwig, Volker Frey,
Daniela Almer

„Keine Atempause. Geschichte wird gemacht.“ – unter diesem Motto hat der Klagsverband im Mai 2014 eine Fachtagung in Wien veranstaltet. Anlass für diese Veranstaltung war ein zweifaches Jubiläum: Im Jahr 2004 wurde nicht nur der Klagsverband gegründet, auch das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) hat vor zehn Jahren eine maßgebliche Erweiterung erfahren.

Während bis dahin ausschließlich Frauen und Männer vor Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt geschützt waren, wurde der Diskriminierungsschutz mit dem neuen Gesetz auf mehrere Gründe ausgedehnt: Seither kann sich auch rechtlich zur Wehr setzen, wer aufgrund der Herkunft, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters anders behandelt wird als Personen in einer vergleichbaren Situation. Aber auch der Anwendungsbereich des Gesetzes wurde ausgedehnt: Neben der Arbeitswelt schützt das Gesetz seit 2004 auch Personen, die aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts diskriminiert werden, wenn sie Güter oder Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Zwei Jahre später, 2006, ist schließlich das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) in Kraft getreten, das gemeinsam mit dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) das österreichische Gleichstellungsrecht vervollständigt hat.

Durch diese gesetzlichen Maßnahmen ist in Österreich in nur zehn Jahren ein völlig neues Rechtsgebiet entstanden. Die Fachtagung sollte deshalb die Möglichkeit bieten, einen Blick zurückzuwerfen und die Entwicklung des Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrechts in Österreich kritisch zu beleuchten.

Das Inkrafttreten des erweiterten Gleichbehandlungsgesetzes war ein Meilenstein in der österreichischen Gleichstellungspolitik. Aber Papier ist bekanntlich geduldig und engagierten Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft war bewusst, dass Einzelpersonen, die sich gegen erlebte Diskriminierung wehren wollen, praktische Unterstützung brauchen, um die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Deshalb haben sich vor zehn Jahren VertreterInnen von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Training, BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmt Leben und von der Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien zusammengesetzt mit dem Vorsatz eine NGO zu gründen, die das Gleichbehandlungsgesetz mit Leben erfüllt.

Ohne Atempause hat der Klagsverband seither die Geschichte des Gleichbehandlungsgesetzes mitgeschrieben: Bei mehr als 40 Gerichtsverfahren konnten Personen unterstützt werden, die aus den verschiedensten Gründen diskriminiert wurden.

Mit diesen Musterprozessen ist es dem Klagsverband gelungen, Judikatur zu schaffen und das Gesetz im Sinne der diskriminierten Personen auszulegen. Mit Stellungnahmen und Schattenberichten beteiligt sich der Verein am rechtspolitischen Prozess der Gesetzwerdung und in Schulungen und Workshops geben die GleichstellungsexpertInnen ihr Wissen an verschiedenste Zielgruppen weiter.

Die Fachtagung „Keine Atempause. Geschichte wird gemacht.“ war somit auch ein idealer Rahmen um die Arbeit des Klagsverbands zu präsentieren. Wesentlich war dabei die Frage, in welchen Bereichen noch Verbesserungsbedarf besteht und wie die NGO in Zukunft dazu beitragen kann, das Gleichstellungsrecht zum Schutz aller Menschen, die in Österreich leben, weiterzuentwickeln.

Vorliegende Tagungsdokumentation haben wir nicht nur für all jene gestaltet, die nicht die Gelegenheit hatten, persönlich an der Veranstaltung teilzunehmen. Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen mit diesem Band die Möglichkeit haben, die Inhalte noch einmal nachzulesen. Neben den Vorträgen, Workshop-Ergebnissen und Statements der Podiumsdiskussion haben wir die Dokumentation mit Wissenswertem zu zehn Jahren Klagsverband ergänzt, und hoffen somit eine Publikation geschaffen zu haben, die einen Überblick über den aktuellen rechtlichen Stand der Gleichstellungsgesetzgebung in Österreich und über die Arbeit des Klagsverbands liefert.

Der Klagsverband beschäftigt derzeit neben dem ehrenamtlichen Vorstand ein Büroteam, das aus drei teilzeitbeschäftigten Personen besteht. Eine Veranstaltung wie jene im Mai 2014 ist nur möglich mit der Hilfe vieler einzelner Personen. Wir möchten uns deshalb bei allen Vortragenden, bei den Workshop-Leiterinnen und Leitern und bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Podiumsdiskussion sehr herzlich bedanken.

Ein Dankeschön geht auch an alle Helferinnen und Helfer, an unsere Mitgliedsvereine und ganz besonders an unseren Vorstand (Lukas Huber, Kurt Krickler, Martin Ladstätter, Dina Malandi, Daniela Rechling, Dieter Schindlauer, Katrin Wladasch), der uns neben tatkräftiger Hilfe vor allem auch mit seinem Vertrauen in unsere Arbeit den Rücken stärkt.

das Büroteam

Volker Frey, Generalsekretär

Andrea Ludwig, Leiterin der Rechtsdurchsetzung

Daniela Almer, Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit

GRUSSWORTE



Rudolf Hundstorfer

Sehr geehrte Anwesende, lieber Klagsverband!

Der Klagsverband ist zehn Jahre alt und deshalb möchte ich heute Danke sagen. Danke allen, die für diesen wichtigen Verein arbeiten und auch all jenen, die sich in den vergangenen zehn Jahren beim Klagsverband für Gleichstellung und gegen Diskriminierung engagiert haben. Dazu gehören natürlich auch die Mitgliedsvereine, inzwischen sind es stolze 36.

Vieles ist in diesen Jahren geschehen, aber Vieles haben wir auch noch vor uns. Wir müssen uns täglich fragen, wie wir als Gesellschaft Chancengleichheit für alle fördern und Diskriminierung verhindern können.

Es gibt viele Antworten darauf und viele Ansätze, die zum Teil schon erfolgreich umgesetzt wurden. Was ich auf jeden Fall auch aus eigener Erfahrung sagen kann: Chancengleichheit zu fördern und umzusetzen ist ein permanenter Prozess. Wichtig ist an diesem Prozess gemeinsam weiter zu arbeiten, auch wenn wir immer wieder mit Rückschlägen konfrontiert werden.

So mussten wir in der Vergangenheit leider zur Kenntnis nehmen, dass ein umfassender Diskriminierungsschutz für alle Personengruppen außerhalb der Arbeitswelt nicht allein ein Anliegen ist. Ich habe aber beschlossen, nicht zu resignieren und mich weiterhin dafür einzusetzen, dass ein möglichst hohes und effektives Schutzniveau in Österreich erreicht wird.

Ein weiteres Thema schwebt wie ein Damoklesschwert über uns, wenn es um die Gleichstellung von Frauen und Männern geht: Das ist gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Auch hier sind wir noch weit von befriedigenden Lösungen entfernt. Im öffentlichen Dienst hat sich zwar schon viel verbessert, aber in allen anderen Bereichen des Arbeitslebens haben wir noch einiges vor uns.

Wir haben uns im Regierungsprogramm vorgenommen, das Gleichbehandlungsrecht weiter zu verbessern und bessere Gleichbehandlungsinstrumente zu entwickeln. An prominenter Stelle auf unserer Agenda steht auch ein eigener Kompetenztatbestand in der österreichischen Bundesverfassung, um Gleichbehandlung und Antidiskriminierung auf Ebene des Bundes zu verankern. Mit diesem Vorhaben sind wir leider nicht in das Regierungsprogramm gekommen, aber an dieser Initiative werden wir weiterarbeiten. Und damit wir das gemeinsam machen können, werde ich auch dafür sorgen, dass die jährlichen Subventionen des Klagsverbands keinen Kürzungen unterliegen.

Dem Klagsverband und allen hier Anwesenden möchte ich einen Vorschlag machen: Gestalten wir gemeinsam die nächsten zehn Jahre. Was bis jetzt geschehen ist, hört ja mit dem zehnjährigen Jubiläum nicht einfach auf. Im Gegenteil, wir müssen gemeinsam weitermachen und weiter gestalten.

Auf den Klagsverband können wir uns ohnehin verlassen. Mit seinen Musterverfahren hat er in der Vergangenheit immer wieder aufgezeigt, was mit den bestehenden Gesetzen möglich ist, aber auch, wo die Grenzen sind. Und all das mit einer sehr hohen Expertise. Ich möchte mich beim Klagsverband aber auch ganz besonders für seine Stellungnahmen bedanken. Ich bitte Sie, das jetzt nicht misszuverstehen, aber Stellungnahmen sind nicht immer alle so, wie wir meinen, dass sie sein müssten. Im Gegenteil, sie sind divergent, was logisch, notwendig und richtig ist in einer Demokratie. Aber beim Klagsverband möchte ich mich für die Qualität seiner Stellungnahmen bedanken. Ich muss zugeben, dass in den Stellungnahmen nicht immer das steht, was wir gerne lesen würden. Aber wichtig ist, in welcher Form man seine Meinung abgibt. Und da kann ich nur wiederholen: Die Stellungnahmen des Klagsverbands sind immer von höchster Qualität.

In diesem Sinn noch einmal Danke dem Klagsverband und seinen Mitgliedsvereinen und alles Gute für die nächsten Jahre!

Rudolf Hundstorfer, Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

10 JAHRE GLEICHBEHANDLUNG

Eine Doppel-Conference
von Martin Ladstätter und Dieter Schindlauer



- „Als die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt wurden, haben wir uns zusammengesetzt und einen Verein gegründet.“
- „Die Gründungsvereine hatten ein ähnliches Verständnis von Diskriminierungsmechanismen.“
- „Unser Ziel war es, strategische Klagen zu führen, aber auch die rechtspolitische Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts, die Dokumentation und die Weitergabe des Wissens in diesem Bereich waren von Anfang an unsere Arbeitsgebiete.“
- „Das Budget des Klagsverbands ist nicht für alle Klagen ausreichend, besonders im Bereich Arbeitsrecht.“
- „Verlorene Klagen sind auch wichtig. Manche Dinge sind mit geltendem Recht nicht durchsetzbar.“
- „Es gab auch gewonnene Verfahren, die Bauchweh hinterlassen haben. Obwohl wir gewonnen haben, mussten wir uns fragen, ob wir auf diese Weise Diskriminierung abstellen können.“
- „Ein zentrales Problem ist, dass der Beseitigungsanspruch fehlt!“
- „Wir klagen eigentlich fast immer nur den Mindestschaden. Trotzdem sind die Kosten meist höher als die erstrittenen Summen.“
- „Es gibt keinen Grund selbstzufrieden zu sein.“
- „Die Gerichte sollten eine Richtlinie zur Hand haben, was ein angemessener, abschreckender und wirksamer Schadenersatz ist.“
- „Das Gleichbehandlungsgesetz ist noch nicht fertig!“
- „Wir sind mit der Gesamtsituation nicht zufrieden. Es gibt viele Verbesserungsmöglichkeiten, die nicht nur in den UN-Handlungsempfehlungen stehen und in der Evaluierung des Behindertengleichstellungsgesetzes.“
- „Das Versagen des Levelling-up, ist ein Skandal!“
- „Der Klagsverband ist eine Erfolgsgeschichte. Die Mitgliedsvereine können zusammen viel erreichen. Das haben die vergangenen zehn Jahre bewiesen.“



Dieter Schindlauer, Martin Ladstätter

TEIL 1
**ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT
IN ÖSTERREICH**

Menschenrechtlicher Rahmen
Vortrag von Volker Frey



WAS IST DAS ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT?

Das österreichische Antidiskriminierungsrecht besteht aufgrund der bundesstaatlichen Struktur und gesetzgeberischer Entscheidungen aus über 50 Gesetzen auf Bundes- und Landesebene. Daneben gibt es übergeordnete verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote, Umsetzungs- und Monitoringstrukturen.

Verfassungsbestimmungen und organisatorische Vorkehrungen

Art. 7 Abs. 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes¹ (B-VG) enthält den Gleichheitssatz, der für StaatsbürgerInnen gilt. Dieser wurde im Lauf der Zeit durch Diskriminierungsverbote für Menschen mit Behinderungen² und Gleichstellungsgebote für Mann und Frau³ erweitert.

Auch in den Verfassungen einzelner Bundesländer gibt es ähnliche Bestimmungen. Daneben gibt es eine Reihe zumindest formal unabhängiger Einrichtungen, deren Aufgabe die praktische Durchsetzung dieser Diskriminierungsverbote ist.

Dazu zählen auf Bundesebene

- die Volksanwaltschaft
- die Gleichbehandlungsanwaltschaft
- die Gleichbehandlungskommission und die Bundes-Gleichbehandlungskommission
- die Behindertenanwaltschaft
- der unabhängige Bundes-Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Auf Landesebene gibt es

- die Landesvolksanwaltschaften von Tirol und Vorarlberg
- unterschiedlich bezeichnete Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen in den einzelnen Bundesländern
- Gleichbehandlungskommissionen
- Monitoringausschüsse und -stellen (teilweise erst in Entstehung), die bei den oben genannten Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen angesiedelt sind.

¹ BGBl. 1931/103 idF
BGBl. I 2013/164

² BGBl. I 1997/87

³ BGBl. I 1998/68

„Bisher haben wir das österreichische Antidiskriminierungsrecht vor allem an die EU-Richtlinien gemessen. Nun ist es an der Zeit, auch die Menschenrechte als Maßstab heranzuziehen. Daraus ergeben sich besonders für einen einheitlichen Diskriminierungsschutz – Stichwort: Levelling-up – und für einen Ausbau der Rechtsdurchsetzung neue Perspektiven.“

Volker Frey, Klagsverband

Das Antidiskriminierungsrecht auf Bundes- und Landesebene

Bundesebene

Auf Bundesebene umfasst das Antidiskriminierungsrecht

- das Gleichbehandlungsgesetz⁴ (GIBG) und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft⁵ (GBK/GAW-G)
- das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz⁶ (B-GIBG)
- das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz⁷ (BGStG)
- die §§ 7a-7r Behinderteneinstellungsgesetz⁸ (BEinstG).

VORGABEN DES EU-RECHTS

Bisher wurde das österreichische Antidiskriminierungsrecht meist an den Vorgaben der EU-Richtlinien gemessen, deren Umsetzung es dient. Diese Vorgaben sind auch weitgehend erfüllt – das gilt zumindest bei einer formalen Betrachtung.

Es handelt sich dabei um die

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Entschließung des EP vom 27.9.2007 zur Anwendung der RL)
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

VÖLKERRECHTLICHE VORGABEN

Im Rahmen der Vereinten Nationen (UN) hat sich Österreich zur Einhaltung einer Reihe von Konventionen verpflichtet, die unter anderem Diskriminierungsverbote enthalten. Manche haben über Jahrzehnte sehr wenig Aufmerksamkeit erhalten.

⁴ BGBl. I 2004/66 idF
BGBl. I 2013/107

⁵ BGBl. 1979/108 idF
BGBl. I 2013/107

⁶ BGBl. 1994/116 idF
BGBl. I 2013/210

⁷ BGBl. I 2005/82 idF
BGBl. I 2013/138

⁸ BGBl. 1970/22 idF
BGBl. I 2013/138

Besonders die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen⁹ (CRPD) und die Universelle Menschenrechtsprüfung¹⁰ (UPR) haben diese Bestimmungen in den Blickpunkt der juristischen und politisch interessierten Öffentlichkeit gerückt.

Neben der CRPD enthalten auch die folgenden Konventionen für Österreich bedeutende Diskriminierungsverbote:

- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte¹¹ (ICESCR)
- das Internationale Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung¹² (CERD)
- die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau¹³ (CEDAW)
- das Übereinkommen über die Rechte des Kindes¹⁴ (CRC)

Die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeiter und ihrer Familienangehörigen wurde von Österreich – wie von den meisten EU-Staaten – bisher nicht ratifiziert. Zunehmend gewinnt auch das Benachteiligungsverbot des Artikel 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten¹⁵ (EMRK) an Bedeutung, das in Verfassungsrang steht und ein subjektives, also vor Gerichten direkt durchsetzbares Recht, ist. Zu erwähnen sind schließlich noch die sogenannten Pariser Prinzipien¹⁶, die Standards für nationale Menschenrechtsinstitutionen festlegen.

ZENTRALE VERPFLICHTUNGEN

Menschenrechte sind universell, unveräußerlich und unteilbar. Der Genuss der Menschenrechte umfasst daher die Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Menschen. Die Konventionen für einzelne Gruppen sind in diesem Sinn nicht als Sonder- oder Vorrechte dieser Gruppen anzusehen, sondern sie formulieren die allgemeinen Menschenrechte besonders im Hinblick auf die Lebensbereiche, in denen diesen Gruppen der volle Genuss der Menschenrechte noch mehr als anderen Menschen verwehrt ist. Deshalb verstärken sich die Konventionen gegenseitig und die Rechtsfortbildung ist dort, wo es sich um gleiche Rechtsfragen handelt, auch auf die übrigen Konventionen übertragbar. Allgemeine Bemerkungen, die von den zuständigen UN-Ausschüssen erlassen werden, um Bestimmungen einzelner Konventionen



Volker Frey

⁹ BGBl. III 2008/155

¹⁰ www.obchbr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRMain.aspx (07.07.2014)

¹¹ BGBl. 1978/590

¹² BGBl. 1972/377 idF BGBl. III 2008/2

¹³ BGBl. 1982/443

¹⁴ BGBl. 1993/7

¹⁵ BGBl. 1958/210 idF BGBl. III 2010/47

¹⁶ www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar48134.pdf (07.07.2014)



Volker Frey

zu klären, wirken auch auf die anderen Konventionen und können dort ebenfalls zur Auslegung verwendet werden. Das lässt sich auch daran ablesen, dass sie explizit aufeinander Bezug nehmen. Die zentralen Verpflichtungen sollen nun vor allem anhand der CRPD dargestellt werden.

Das Völkerrecht stellt den Mitgliedstaaten weitgehend frei, wie sie diese Verpflichtungen erfüllen.

Das Diskriminierungsverbot

Menschenrechte sind immer auch Gleichheitsrechte, da Menschen „frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind.“ Das Diskriminierungsverbot ist in allen Konventionen enthalten (Art. 2 CERD, Art. 2 CRC, Art. 2 CEDAW, Art. 5 CRPD).

Das verbietet jedenfalls die sogenannte Hierarchisierung, also den unterschiedlichen Rechtsschutz für die verschiedenen Diskriminierungsgründe.

Als Diskriminierung im Sinne der CRPD gilt gemäß Art. 2 „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen;“

Zwei Punkte sind für das österreichische Recht besonders bedeutend: Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine solche intendiert ist („zum Ziel hat“) oder auch ohne Vorsatz („zur Folge hat“) eintritt. Weiters gilt die Versagung angemessener Vorkehrungen zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen als Diskriminierung, wenn sie zumutbar wäre.

Sanktionen

Art. 5 CRPD ist sehr klar:

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.
- (2) Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen ...“

Wirksamer rechtlicher Schutz vor Diskriminierung umfasst zwei Elemente: das Verbot von Diskriminierung und wirksame Sanktionen, wenn eine Diskriminierung vorliegt.

Wirksam sind Sanktionen, wenn sie – wo möglich – bestehende Diskriminierungen abstellen, individuell und generell abschreckend wirken und einen angemessenen Schadenersatz für die Diskriminierung vorsehen.

Rechtsdurchsetzung

Der UN-Behindertenrechtsausschuss hat mehrfach – unter anderem bei der Prüfung Österreichs¹⁷ – klargestellt, wie die Rechtsdurchsetzung ausgestaltet sein muss, um den völkerrechtlichen Standards zu entsprechen.

Individuelle Klagsmöglichkeiten sollten mit alternativer Streitbeilegung und kollektiver Rechtsdurchsetzung kombiniert werden, um Verhaltensänderungen im Falle von Diskriminierungen zu bewirken.

Unabhängige Stellen

Art. 33 Abs. 1 CRPD verpflichtet die Mitgliedstaaten, „...nach Maßgabe ihrer staatlichen Organisation eine oder mehrere staatliche Anlaufstellen für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Durchführung dieses Übereinkommens...“ festzulegen.

Diese Einrichtungen sollten gemäß Art. 33 Abs. 2 CRPD unabhängig im Sinne der Pariser Prinzipien sein und gemäß Art. 33 Abs. 3 die Zivilgesellschaft in vollem Umfang einbeziehen. Die Pariser Prinzipien stellen an nationale Menschenrechtseinrichtungen folgende Voraussetzungen:

- Sie sind zuständig für die Förderung und den Schutz der Menschenrechte.
- Sie haben ein breites, (verfassungs)gesetzlich umschriebenes Mandat.
- Sie sind unabhängig von der Verwaltung und sollen VertreterInnen von Nicht-regierungsorganisationen, von philosophischen und religiösen Denkrichtungen, Universitäten, des Parlaments und – mit beratender Stimme – von Ministerien umfassen. Art. 33 Abs. 3 CRPD ergänzt, dass Menschen mit Behinderungen (SelbstvertreterInnen) ebenfalls eingebunden werden müssen.
- Sie müssen über die nötige Infrastruktur verfügen, um eigenständig und unabhängig agieren zu können. Dazu gehört eine angemessene Finanzierung und das Recht, Personen zu befragen, Einblick in Schriftstücke zu erhalten und sich unmittelbar an die Öffentlichkeit zu wenden.

„In stark korporatistisch geprägten Staaten wie Österreich haben die staatlichen Stellen lange überwiegend SozialpartnerInnen als Zivilgesellschaft angesehen. Dieses eingeschränkte Verständnis ist zu überdenken. Die Pariser Prinzipien sind ein Fingerzeig in diese Richtung.“

Volker Frey, Klagsverband

¹⁷ www.obchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Session10Old.aspx (07.07.2014)

TEIL 2
**ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT
IN ÖSTERREICH**

Rechtsdurchsetzung und Mängel in der Praxis

Vortrag von Andrea Ludwig



DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Eine langjährige Forderung des Klagsverbands ist die Ausweitung und Angleichung des Diskriminierungsschutzes. Auf bundesgesetzlicher Ebene besteht nur für die Diskriminierungsgründe Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Behinderung ein Schutz sowohl in der Arbeitswelt als auch außerhalb. Ein Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für die Gründe Alter, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung gibt es nicht. Im Vergleich dazu sehen die Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze der Länder ein Diskriminierungsverbot für alle bestehenden Gründe in beiden Bereichen vor. Nur Niederösterreich hat hier eine Schlussposition und setzt die europarechtlichen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrichtlinien lediglich im notwendigen Ausmaß um. Besteht ein gesetzlicher Schutz, so können von Diskriminierung betroffene Personen ihre Ansprüche vor den ordentlichen Gerichten geltend machen.

Folgende Verfahren konnte der Klagsverband unterstützen, weil es ein gesetzliches Diskriminierungsverbot gibt:

- Ein Mann wird aufgrund seiner sexuellen Orientierung über einen langen Zeitraum von seinen Arbeitskollegen belästigt.
- Eine Frau bekommt einen Job nicht, weil sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt. Einer anderen Frau wurde der Job mangels Religionsbekenntnis verwehrt, obwohl sie die Bestqualifizierte im Bewerbungsverfahren war.
- Wir haben mehrere Personen vertreten, die aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht in Lokale und Diskotheken eingelassen wurden.
- Und auch einen Rollstuhlfahrer konnten wir bei der Durchsetzung seiner Rechte unterstützen. Er wurde von einem Busfahrer einfach an der Haltestelle stehen gelassen, weil das Herunterlassen der Rampe die Pausenzeit des Fahrers verkürzt hätte.

Was aber, wenn Menschen benachteiligt werden und der Schutz in den Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetzen fehlt? Was, wenn jemand eine Wohnung wegen ihrer/seiner sexuellen Orientierung nicht bekommt oder sich Benachteiligungen und Belästigungen auf den sozialen Status einer Person gründen? Was, wenn Normen die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen nicht bedenken und zum Beispiel Elektrobusse für blinde Menschen zur Gefahr werden, weil sie zu



Andrea Ludwig

leise sind? Es gibt nur eine Antwort auf all diese Fragen: Solche Benachteiligungen bleiben sanktionslos, die betroffenen Personen habe derzeit keine rechtlichen Möglichkeiten.

Dienstleistungen sollten etwa alle auf demselben Niveau angeboten werden. Die Realität sieht jedoch anders aus. Vergleichen wir nur einmal die Wartezeiten bei der Magistratsabteilung 35 „Einwanderung und Staatsbürgerschaft“ mit Wartezeiten in anderen Magistratsabteilungen. Eine individuelle Benachteiligung liegt in dieser unsachlichen Differenzierung aus rechtlicher Sicht nicht vor. Die Schule hingegen, sollte wiederum differenzieren, um zum Beispiel unterschiedliche Startbedingungen bei Kindern auszugleichen und Chancengleichheit herzustellen. In all diesen Fällen helfen die Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze bislang nicht. Das bedeutet aber nicht nur, dass Personen, die von solchen Formen von Diskriminierung betroffen sind, keine gerichtlich durchsetzbaren Ansprüche haben, es ist in diesen Fällen überhaupt schwer, eine Anlauf- oder Beratungsstelle zu finden.

Hinsichtlich der angemessenen Vorkehrungen und Fördermaßnahmen bzw. positiven Maßnahmen gibt es gute Ansätze in den Gesetzen.

So findet sich in § 1 a BGStG (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) die folgende Formulierung: *„Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, ... zu ermöglichen, ...“* § 8 GlBG normiert: *„Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes...“* Diese und ähnliche Bestimmungen sind auch in den anderen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetzen zu finden. Damit sie jedoch nicht zu „totem Recht“ werden, müssen Sie in der Praxis Anwendung finden.

SANKTIONEN

Wenn die Benachteiligung, die eine Person erlebt hat, auch eine Diskriminierung im rechtlichen Sinn darstellt – mit welchen Forderungen müssen potenzielle DiskriminiererInnen im Gerichtsverfahren rechnen? In der Regel gibt es einen auf Schadenersatz gerichteten Anspruch. Dieser umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und

einen Ausgleich für die erlittene Würdeverletzung, den sogenannten immateriellen Schadenersatz. In der Arbeitswelt gibt es darüber hinaus ein paar wenige anders ausgerichtete Ansprüche, wie den Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechende Weiterbildungsmaßnahme oder den Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen. Ein Anspruch, der auf die Beseitigung oder Unterlassung einer Diskriminierung gerichtet ist, existiert nicht.

Sanktionen dürfen richtlinienkonform nicht an schuldhaftes Handeln geknüpft werden. Im BGStG wird jedoch ein Verschulden für die Haftung verlangt. Die Argumentation, dass es auf europäischer Ebene an einer entsprechend umzusetzenden Richtlinie fehlt, kann keine Begründung für den unterschiedlichen Schutz der Diskriminierungsgründe auf nationaler Ebene sein. Zumal in diesem konkreten Fall die UN-Behindertenrechtskonvention heranzuziehen ist, die klarstellt, dass es allein auf die subjektive Wirkung der Handlungsweise ankommt. Die UN-Konvention sieht *„jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund einer Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“ gemäß Art. 2 CRPD als Diskriminierung an und verlangt effektive Rechtsmittel.*

In der Praxis steht der Person, die diskriminiert wurde, nur ein Anspruch auf Schadenersatz zur Verfügung. Dabei ist es in den seltensten Fällen zu einem Vermögensschaden gekommen – es bleibt also nur, einen Ersatz für die erlittene Würdeverletzung zu verlangen. Bei den vom Klagsverband geführten und unterstützten Verfahren lagen die Beträge, die als immaterieller Schadenersatz gezahlt wurden zwischen 250 und 4.500 Euro. Mit einem Blick auf die jeweils beklagten Parteien – Verkehrsunternehmen, Fernsehsender, Diskotheken, Kuranstalten, Bauträger, Bäckereien und Krankenanstalten – wird deutlich, dass ein Betrag in dieser Höhe nicht abschreckend ist. Die mangelnde Wirksamkeit und die nicht im Entferntesten vorhandene abschreckende Wirkung zeigen sich insbesondere bei Verfahren wegen rassistischer Einlassverweigerung. Die Einlasspolitik der Lokale änderte sich auch durch ein Urteil, dass die Diskriminierung von Einzelpersonen bestätigte, nicht.

Es ist immer wieder eine Herausforderung die Höhe der Schadenersatzforderung festzulegen. Obwohl das erweiterte Gleichbehandlungsgesetz nun seit zehn Jahren in Kraft ist, fehlt es noch immer an Judikatur, auf die zurückgegriffen werden könnte.

„Viele Benachteiligungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen bleiben sanktionslos. Die betroffenen Personen haben derzeit keine rechtlichen Möglichkeiten.“

Andrea Ludwig, Klagsverband

„Die Höhe des immateriellen Schadenersatzes ist für die beklagten Parteien nicht im Geringsten abschreckend.“

Andrea Ludwig, Klagsverband

Aber etwas wurde bereits klargestellt: Immaterieller Schadenersatz für den Ausgleich der erlittenen Würdeverletzung ist kein Schmerzensgeld und keine Haftentschädigung! Dennoch werden derartige Argumente immer herangezogen, um gegen die Höhe der eingeklagten Forderung zu argumentieren.

RECHTSDURCHSETZUNG

Hinsichtlich der Rechtsdurchsetzung sind Schlichtungen, zB im BGStG, Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), Wiener und NÖ Antidiskriminierungsgesetz als außergerichtliche Möglichkeiten vorgesehen. Kommt das GIBG zur Anwendung, so ist die Möglichkeit eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission vorgesehen. Eine Ausnahme besteht für den Fall, dass sich einer der Gründe im Zusammenhang mit einer Mehrfachdiskriminierung auf eine Behinderung bezieht. Hier ist nicht die Gleichbehandlungskommission, sondern das Bundessozialamt (jetzt: Sozialministeriums Service) im Rahmen einer Schlichtung zuständig. Das BGStG normiert die bislang theoretisch gebliebene Möglichkeit einer Verbandsklage für die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Bei Verstößen gegen § 1 d VersVG im Bereich der privaten Versicherungen hat unter anderen der Klagsverband ein Verbandsklagerecht, welches auch im BGStG geregelt ist. Darüber hinaus ist das Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrecht jedoch so konzipiert, dass Personen ihre Ansprüche selbst vor Gericht durchsetzen müssen.

Zahlreiche Beispiele für erfolgreiche und gescheiterte Schlichtungen im Bereich des BGStG und BEinstG werden auf der Website des Vereins BIZEPS (www.bizeps.or.at/gleichstellung/schlichtungen/) veröffentlicht. Schlichtungen ermöglichen individuelle Ergebnisse, die nicht an die gesetzlich normierten Ansprüche gebunden sind. Beim niederschweligen und kostenlosen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission muss mit einer längeren Verfahrensdauer gerechnet werden. Das Verfahren endet mit einem sogenannten Prüfungsergebnis, das jedoch nicht rechtsverbindlich oder durchsetzbar ist. Diese und die Prüfungsergebnisse der Bundes-Gleichbehandlungskommission sind seit dem 1. Jänner 2014 im Rechtsinformationssystem (RIS) des Bundeskanzleramtes abrufbar.

Im Gerichtsverfahren, das eine Einzelperson als klagende Partei führt, muss die Diskriminierung glaubhaft gemacht werden. Erfahrungswerte aus der Praxis zeigen jedoch, dass es hier eine starke Tendenz zum Beweisen gibt. Nah am Beweis ist im Großteil der Fälle aber die beklagte Partei, was dazu führt, dass ein Verfahren immer wieder mit einem großen Risiko verbunden ist – insbesondere wenn keine

ZeugInnen für die Diskriminierung benannt werden können. Die Praxis zeigt, dass nur wenige Personen bereit sind, das – meistens verbunden mit einem hohen Prozesskostenrisiko – zu riskieren. Das rechtskräftige Urteil ist aber, anders als im Verfahren der Gleichbehandlungskommission, exekutierbar. Leider ist eine Exekution auch immer häufiger notwendig, weil die beklagten Parteien den Betrag, zu dem sie rechtskräftig verpflichtet wurden, nicht zahlen. Eine Verbandsklage würde hier den Verfahrensdruck und das Kostenrisiko von der Einzelperson nehmen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

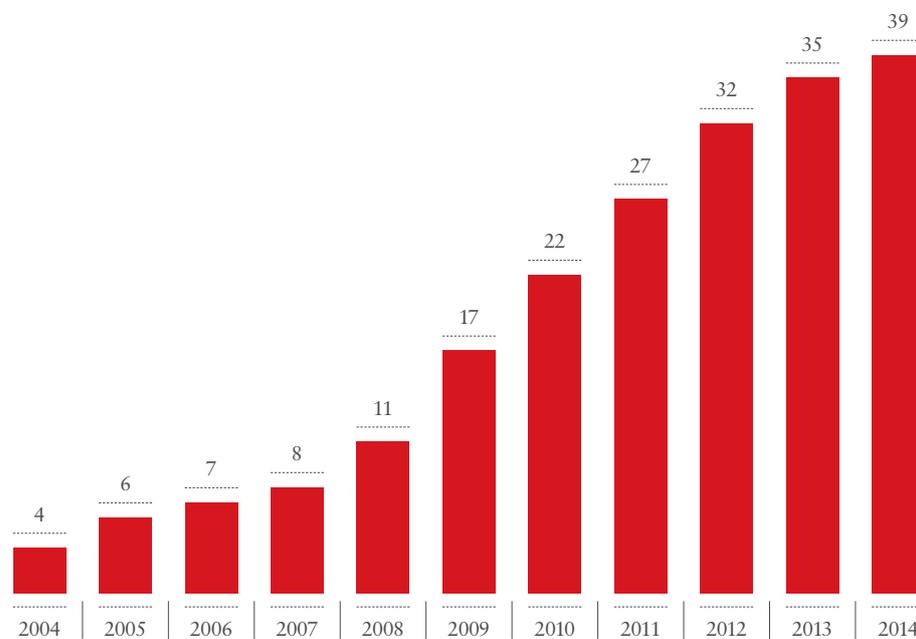
- In Österreich gibt es keinen einheitlichen Schutz für alle Diskriminierungsgründe.
- Die normierten Sanktionen – in der Regel Schadenersatz – sind oft wirkungslos. Ein genereller Anspruch auf Beseitigung oder Unterlassung der Diskriminierung ist nicht normiert.
- Das individuell ausgerichtete Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrecht kann strukturelle Diskriminierungen nicht erfassen.





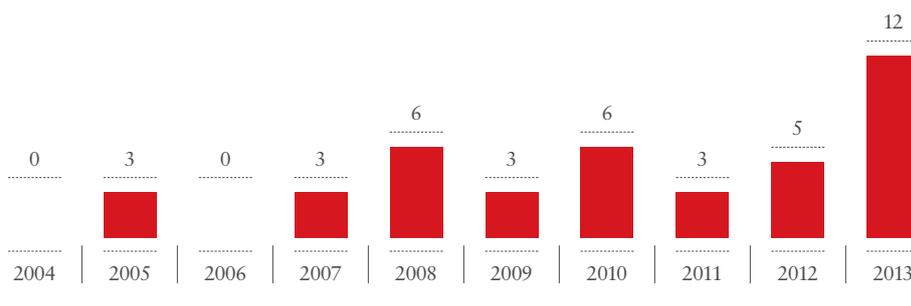
10 JAHRE KLAGSVERBAND – AUSGEWÄHLTE HÖHEPUNKTE

- **März 2004** Der Klagsverband wird von den Vereinen ZARA, BIZEPS und HOSI Wien gegründet. Der Österreichische Gehörlosenbund (ÖGLB) wird kurz darauf als vierter Mitgliedsverein aufgenommen. Im September 2014 hatte der Klagsverband 39 Mitgliedsvereine. Der aktuelle Stand ist im Internet abrufbar: www.klagsverband.at/ueber-uns/mitglieder



- **Juli 2004** Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (kurz: Gleichbehandlungsgesetz GIBG) tritt in seiner erweiterten Fassung in Kraft. In Paragraph 62 wird der Klagsverband erwähnt: „Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.“

- Mai 2005** Der Klagsverband bringt erstmals als Nebenintervenient eine Klage ein: Ein homosexueller LKW-Fahrer klagt wegen Belästigung am Arbeitsplatz. Er wurde von zwei Kollegen regelmäßig wegen seiner sexuellen Orientierung verspottet und diskriminiert. Das Landesgericht Salzburg gibt dem Kläger recht, beide Angeklagten werden mit jeweils 400 Euro Schadenersatz belangt. In der Folge bringt der Klagsverband durchschnittlich drei bis sechs Klagen pro Jahr ein. Im Jahr 2013 betrifft eine Klage wegen rassistischer Einlassverweigerung acht Personen. Nicht jede Anfrage beim Klagsverband endet mit einem Gerichtsverfahren: Manche Sachverhalte unterliegen nicht dem Gleichbehandlungsgesetz und in vielen Fällen bieten sich außergerichtliche Lösungen an. Von rund 90 Anfragen, die 2013 an den Klagsverband gerichtet wurden, mündeten zwölf in einem Gerichtsverfahren.



- Dezember 2008** Das Handelsgericht Wien bestätigt in zweiter Instanz die Diskriminierung von Herrn L. wegen einer Behinderung und legt einen Schadenersatz von 400 Euro fest. Der Klagsverband hatte im Jahr zuvor Klage für Herrn L. eingebracht: Der Rollstuhlfahrer wurde von einem Bus der Wiener Linien nicht mitgenommen und an der Haltestelle stehen gelassen. Für Menschen mit Behinderungen besteht der Alltag häufig aus zahlreichen Barrieren. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz sieht die Möglichkeit vor, dass wegen mangelnder Barrierefreiheit und Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geklagt werden kann. Allerdings sieht das Gesetz keinen Beseitigungsanspruch vor: Für Menschen mit Behinderungen heißt das in der Regel, die Barrieren bleiben bestehen. So war es auch bei einem Verfahren, dass der Klagsverband 2011/2012

mit einem Rollstuhlfahrer gegen eine Wiener Bäckerei geführt hat: Der Eingang der Bäckerei war nach einem Umbau nicht mehr barrierefrei zugänglich. Die Bäckerei wurde zu einem Schadenersatz verurteilt, der Kläger konnte sein Brot aber weiterhin nicht dort kaufen. Wenige Monate nach der Bekanntgabe des Urteils hat sich die Bäckerei dann aber doch entschieden, den Eingang wieder mit einer Rampe auszustatten.

- **Februar 2009** 4.500 Euro immateriellen Schadenersatz hat eine burgenländische Muslima von der beklagten Partei bekommen. Sie hatte mit dem Klagsverband eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund der Religion gegen eine Kuranstalt eingebracht: Die Ärztin für Allgemeinmedizin hatte sich für eine Stelle als Kurärztin beworben. Im Bewerbungsgespräch wurde ihr die Stelle aufgrund ihrer hervorragenden Qualifikationen in Aussicht gestellt, aber nur unter der Bedingung, dass sie ihr Kopftuch während der Arbeitszeit nicht trage. Als die Bewerberin dies ablehnte, kam sie für die Stelle nicht mehr in Frage.
- **Mai 2009** Der Klagsverband bringt eine Klage wegen rassistischer Einlassverweigerung ein: Herr O. wollte mit seiner Freundin eine Geburtstagsfeier in einem Wiener Pub besuchen. An der Tür war die Feier für ihn aber schon zu Ende. Alle Gäste durften hinein, nur Herr O. wurde aufgrund seiner dunklen Hautfarbe der Einlass verweigert. Auch eine Diskussion mit dem Geschäftsführer hat nichts an der Situation geändert, woraufhin die gesamte Geburtstagsgesellschaft das Lokal verlassen hat. Das Gericht hat die Diskriminierung von Herrn O. bestätigt und den Lokalbetreiber zu 1.000 Euro Schadenersatz verurteilt. Bis zur Fachtagung im Mai 2014 hat der Klagsverband insgesamt 19 Personen, die aus rassistischen Motiven nicht in Lokale gelassen wurden, vor Gericht vertreten, davon eine Freundesgruppe von acht Personen. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.
- **Juli 2010** Der Klagsverband gibt einen Schattenbericht zur Universal Periodic Review (UPR) ab. Bei diesem einzigartigen Prozess wird in regelmäßigen Abständen die Entwicklung der Menschenrechte überprüft.
- **März 2011** Erneut tritt eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft. Sie bringt u.a. Einkommensberichte und die Erhöhung des Mindestschadenersatzes

bei (sexueller) Belästigung auf 1.000 Euro. Die vom Klagsverband geforderte Angleichung des Diskriminierungsschutzes wird aber nicht beschlossen. Das heißt, außerhalb der Arbeitswelt ist nur geschützt, wer aufgrund der Herkunft oder des Geschlechts diskriminiert wird. Die Forderung, den Schutz auch auf die Gründe sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie Alter auszudehnen, wird der Klagsverband in der Folge noch sehr häufig in Form von Stellungnahmen und Presseaussendungen in der Öffentlichkeit wiederholen. Leider sind die Bemühungen für die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes, in Österreich auch bekannt unter dem Stichwort Levelling-up, bislang erfolglos geblieben.

- **Mai 2011** Die Studie „Recht auf Wohnen? Der Zugang von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten zu öffentlichem Wohnraum in Österreich“ von Volker Frey erscheint. Sie ist im Rahmen des PROGRESS-PROJEKTS „Equality in Housing“ entstanden, an dem der Klagsverband gemeinsam mit der Volkshilfe Wien und der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe BAWO beteiligt war.
- **Juli 2012** Der Klagsverband gibt einen Schattenbericht zur Europäischen Antirassismus-Konvention (CERD) ab. Die Empfehlungen des UN-Komitees zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung, die im darauffolgenden August erscheinen, enthalten viele Anregungen des Klagsverbands.
- **Jänner 2013** Das soeben in Kraft getretene Versicherungsrechtsänderungsgesetz bringt für den Klagsverband eine wesentliche Neuerung: Ab sofort besteht für die NGO die Möglichkeit, von der Verbandsklage Gebrauch zu machen. Das bedeutet, dass gegen diskriminierende Bestimmungen geklagt werden kann, die bei einem positiven Ausgang des Verfahrens aus Versicherungsverträgen gestrichen werden müssen. Sonst hat der Klagsverband nur die Möglichkeit, Einzelpersonen wegen Diskriminierung auf dem Gerichtsweg zu unterstützen. Diese bekommen im Idealfall einen Schadenersatz zugesprochen, Barrieren oder diskriminierende Regelungen bleiben aber bestehen.
- **April 2013** Der Klagsverband führt ein Gerichtsverfahren gegen das Land Niederösterreich und bekommt erstmals ein Urteil nach einem Landes-Antidiskriminierungsgesetz: Herr S. ist türkischer Staatsbürger, arbeitet aber seit 40 Jahren in Österreich und bestreitet hier seinen Lebensunterhalt. Als ihm wegen seiner

Staatsbürgerschaft die niederösterreichische Pendlerpauschale verweigert wird, entschließt er sich mit Unterstützung des Klagsverbands zu einer Klage wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Der Kläger hat vom Gericht nicht nur Schadenersatz in der Höhe der entgangenen Pendlerhilfe für ein Jahr (450 Euro) zugesprochen bekommen, sondern auch immateriellen Schadenersatz in der Höhe von 300 Euro für die erlittene Würdeverletzung.

- **Oktober 2013** Eine Analyse der rechtlichen Instrumente beim Wohnbau auf internationaler und nationaler Ebene unter dem Aspekt der Barrierefreiheit erscheint unter dem Titel „Wohnbau barrierefrei“. Die Studie wurde von Volker Frey und Andrea Ludwig verfasst und ist im Rahmen des gleichnamigen PROGRESS-PROJEKTS entstanden. Projektpartner waren die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation ÖAR und WienWork.
- **November 2013** Andrea Ludwig und Volker Frey werden für den Klagsverband Mitglieder im niederösterreichischen Monitoringausschuss. Dieses Gremium hat die Aufgabe zu überwachen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention im Land Niederösterreich umgesetzt wird.
- **Juli 2014** Erstmals kommt eine Beschwerde an das UN-Komitee zur Überprüfung der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention aus Österreich. Das Komitee ist nun aufgerufen anhand des Falles von Herrn F. zu überprüfen, ob Österreich die Konvention entsprechend umsetzt. Der Linzer Herr F. ist blind und benützt regelmäßig die Straßenbahn. Dabei hat er immer einen kleinen Handsender dabei, mit dem er sich die Fahrgastinformationen, die auf den Anzeigetafeln stehen, vorlesen lassen kann. Nur bei der neuen Teilstrecke der Straßenbahnlinie 3 ist sein Handsender nutzlos: Diese wurden beim Bau nicht mit der akustischen Sprachausgabe ausgestattet. Herr F. klagt die Betreiber der Straßenbahn wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Die Klage wird in zwei Instanzen abgewiesen, weil sich Herr F. die notwendigen Informationen vor Fahrtantritt aus dem Internet holen könne, wie die Gerichte lapidar urteilen. Nun liegt es am UN-Komitee in Genf zu entscheiden.

WORKSHOPS



WORKSHOP 1

Sanktionen – Zivilrecht, Strafrecht, außergerichtlich?

Leitung: Andrea Ludwig, Barbara Unterlerchner

Wenn Betroffene vor Gericht gehen, sind ihre Ziele in der Regel eine Entschuldigung, ein Schadenersatz und eine Verurteilung. Viele wünschen sich auch, dass die TäterInnen ihr Unrecht einsehen. Die Ziele von Beratungsstellen sind Sensibilisierung, Judikatur schaffen für zukünftige Fälle, Öffentlichkeit schaffen, die Dokumentation der Fälle sowie Lücken in der Gesetzgebung mittels Stellungnahmen zu bearbeiten. Angemerkt wurde auch, dass Beratungsstellen ihren KlientInnen Mut machen sollen, ihre Rechte durchzusetzen.

WORKSHOP 2

Strukturelle Diskriminierung von Migrantinnen – hilft das Gleichstellungsrecht?

Leitung: Katharina Echsel, Volker Frey

Strukturelle Diskriminierung begegnet Migrantinnen bei der Bildung/Schulwesen, Beihilfen, Förderungen, Nostrifizierung, Wohnungs- und Jobsuche, bei der politischen Teilhabe und auch wenn ein Mindesteinkommen gefordert wird. Frauen mit Kopftuch haben in der Praxis kaum einen Zugang zum Arbeitsmarkt.



WORKSHOP 3

Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Leitung: Dieter Schindlauer, Cornelia Schweiner

Anhand des Landes Steiermark als good practice-Beispiel wurde erörtert, wie Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gesehen werden kann. Wichtig ist ein positiver Umgang mit dem Thema, außerdem müssen sowohl messbare Ziele als auch Visionen definiert werden.

WORKSHOP 4

Zähne zeigen: Anleitung zur Verbesserung des Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetzes (BGStG)

Leitung: Martin Ladstätter, Josef Mikl

Das Gesetz ist in vielen Bereichen unzulänglich. Die TeilnehmerInnen stellten sich die Frage, ob es neu geschrieben oder überarbeitet werden muss. Zu den wichtigsten Forderungen zählen die Verbandsklage, Erhöhung des Schadenersatzes und die Beseitigung „aller“ Barrieren.



DAS GLEICHSTELLUNGSRECHT IN ÖSTERREICH

Podiumsdiskussion

*Expertinnen und Experten ziehen Bilanz
und formulieren ihre Forderungen für die Zukunft.*



INES STILLING

Es herrscht ein steter Entwicklungsprozess der Gleichbehandlungsgesetze, auch in Bezug auf die Kommissionsverfahren. Das Verfahren hat sich in den letzten Jahren aufgrund wiederholter Kritik weiterentwickelt. Die Gestaltung ist jetzt – im Gegensatz zu früher – konformer mit dem Rechtsstaat. Das ist positiv zu bewerten, es stärkt die Autorität der Gleichbehandlungskommissionen!

Vor der mündlichen Verhandlung wird jetzt ein Hinweis auf Vergleichsbereitschaft aufgenommen. Das stärkt in der Praxis die Schlichtungsfunktion, die bis dato zwar in den Erläuterungen, nicht aber im Gesetz genannt war.

Das Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen ist nicht nur kostenlos und ohne Anwaltpflicht, es hat auch eine „psychologische Komponente“: Personen, die diskriminiert wurden, geht es mitunter auch darum, Gehör vor staatlichen Stellen zu finden und bestätigt zu bekommen, dass ihnen Unrecht widerfahren ist – Schadenersatz steht nicht immer im Vordergrund. Es ist somit eine sinnvolle Ergänzung des gerichtlichen Rechtsschutzes.

Eine weitere positive Entwicklung in den vergangenen Jahren ist die gute Kooperation und der Austausch zwischen den einzelnen NGOs und der Verwaltung. So kommt es zu wichtigen Impulsen für Verbesserungen im Antidiskriminierungsbereich und zu einem Austausch über gesellschaftspolitische Entwicklungen in diesem Bereich – und das nicht nur im Rahmen des NGO-Dialogs.

Die lange Verfahrensdauer ist ein Problem und hängt mit der Personal- und Ressourcensituation zusammen. Aber: Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission wirkt in der Praxis durchaus „vergleichsfördernd“ auf ArbeitgeberInnen, so dass ein Gerichtsverfahren oft vermieden werden kann.

Das geltende Gleichbehandlungsrecht ist in der Gesellschaft wenig bekannt. Weder die von Diskriminierungen Betroffenen noch die Diskriminierenden selbst wissen über die Rechtsnormen in diesem Bereich ausreichend Bescheid.

Das Gleichbehandlungsrecht spielt eine wichtige Rolle bei der Her- und Sicherstellung der Vertragsfreiheit und hat damit großen Einfluss beim Schutz gegen Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts. Stichwort „Gleichbehandlungsrecht versus Privatautonomie und Hausrecht“. Die Wahrnehmung für diesen Aspekt ist aber leider gering ausgeprägt.

Problematisch ist auch die Rechtszersplitterung in diesem Bereich: Österreich hat derzeit unzählige Gleichbehandlungs-Rechtsnormen, aufgeteilt auf Länder, Bund, Universitäten, Organisationen, Schutzbereiche etc. Dieser Umstand erschwert es



Ines Stilling

ungemein, den Überblick zu bewahren. Außerdem fehlen dadurch gemeinsam Standards und der Zugang zum Recht wird erschwert.

Ein gesellschaftliches Bewusstsein und ein Bekenntnis zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung: Betroffene sollen von ihren Rechten wissen und diese auch in Anspruch nehmen können. Wir müssen jeden Anlass nutzen, um dieses Thema der breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Weiters hoffe ich auf ein einheitliches Gleichbehandlungsrecht mit gleich hohem Schutzniveau für alle Diskriminierungstatbestände: Zwei Anläufe zur gesetzlichen Umsetzung des Levelling-ups sind bekanntlich ja bereits gescheitert. In einzelnen Bereichen, etwa dem Bereich der Antidiskriminierung von Menschen mit Behinderungen, ist es einfacher einen gesellschaftlichen und politischen Konsens zu erlangen, als etwa bei der Gleichstellung Homosexueller mit Heterosexuellen. So lange nicht auf allen gesellschaftlichen und politischen Ebenen alle Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Weltanschauung, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten akzeptiert und toleriert werden, würde ein einheitliches Antidiskriminierungsgesetz wohl zu einer Nivellierung des Schutzniveaus in einigen Bereichen nach unten bedeuten.

Wir müssen daher weiterhin versuchen, trotz Rechtszersplitterung Verbesserungen für die Betroffenen und die Sensibilisierung aller voranzutreiben, auch wenn es bedeutet, dass nicht alle Menschen das gleiche Schutzniveau erhalten.

Trotzdem ist es mir ein Anliegen, die Solidarität unter allen Betroffenen zu stärken und diese nicht von bestimmten gesellschaftlichen Kräften gegeneinander ausspielen zu lassen.

KURT KRICKLER

Durch die Kooperation mit dem Klagsverband haben sich für die Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien viele Synergieeffekte ergeben. Für die HOSI ist es eigentlich seit ihrer Gründung Tradition, über den eigenen schwul-lesbischen Tellerrand hinauszuschauen und mit anderen Initiativen der Alternativbewegung und Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten.

Das hat historische Gründe, weil wir kurz nach der Gründung 1980 breite – und vereinsgeschichtlich prägende – Unterstützung erfahren haben. Im Antidiskriminierungsbereich war daher für uns völlig logisch und selbstverständlich, auf breiter Front zusammenzuarbeiten. Dies begann bereits 1998, als im Menschenrechtsjahr

unter Federführung von Dieter Schindlauer, damals Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, ein Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz ausgearbeitet wurde, der leider nie umgesetzt wurde.

Im Rahmen des europäischen LSBTI-Verbands ILGA-Europa war die HOSI Wien auch sehr in das umfangreiche Lobbying auf europäischer Ebene um den berühmten Artikel 13 im Vertrag von Amsterdam involviert, insbesondere um sicherzustellen, dass „sexuelle Orientierung“ explizit darin aufgelistet wird.

Als dann 2004 die auf Artikel 13 basierenden EU-Richtlinien in Österreich umzusetzen waren und der Klagsverband gegründet wurde, war es für die HOSI Wien völlig klar, sich abermals einzubringen.

Manchmal bin ich allerdings auch skeptisch, was die ganze Antidiskriminierungsarbeit betrifft, weil es mir wie ein großes Ablenkungsmanöver vorkommt, eine Art Beschäftigungstherapie für die engagierte Zivilgesellschaft: Während sie viel Energie und viele Ressourcen aufwendet, um vor Gericht etwa ein paar hundert Euro Schadenersatz für erlittene Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erstreiten, schwappt eine neoliberale Welle über die EU, die nicht nur eine große Umverteilung bedeutet, sondern auch die Bedingungen und die Situation in der Arbeitswelt für die ArbeitnehmerInnen generell immer prekärer werden lässt. Deshalb befürworte ich auch hier einen breiten Ansatz – über das reine Antidiskriminierungsrecht hinaus.

LUZENIR CAIXETA

„Alle haben das Recht, Rechte zu haben! Diese von Hannah Arendt formulierte Forderung, fasst die Beweggründe unserer Widerstands-Initiative bei maiz gut zusammen. Nicht zufällig, sondern bestimmt durch geschichtliche Gegebenheiten, haben wir vor 20 Jahren als Selbstorganisation von und für Migrantinnen in Linz mit unserer Arbeit als Verein maiz begonnen. Basis und Bestandteil unserer Arbeit ist die Bekämpfung von Benachteiligungen aufgrund fehlender Rechte bzw. Rechtsanerkennung aufgrund von Rassismus, Sexismus, Homophobie gegenüber Migrant_innen.

Wir wollen über soziale Gerechtigkeit nachdenken und gegen Ungerechtigkeiten handeln. Dafür versuchen wir bei maiz migrantischen Frauen und Jugendlichen Raum zu verschaffen, wo sie sich treffen, austauschen, weiterbilden und verteidigen können. Unsere Angebote (Beratung, Streetwork, Bildung, Forschung, Kultur und alternative Medien) werden von Migrant_innen aus über 50 verschiedenen Ländern



Kurt Krickler



Luzenir Caixeta

in Anspruch genommen. Wir sind eine Gegenstimme in einer gewaltvoll strukturierter Welt der sogenannten „Intergrationsvereinbarungen“. Wir kämpfen gegen diese Integrationspolitik an, die Menschen nach ihrer Herkunft und ihren Deutschkenntnissen unterscheidet und bestraft.

Und hier, heute will ich zum Nachdenken über soziale Gerechtigkeit in Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgesetz einen kleinen Beitrag wagen. Der Klagsverband hat uns gebeten, über die „Probleme, die Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen haben“ zu sprechen. „Was erlebt ihr in der Beratung? Was kann das Gleichbehandlungsgesetz dazu beitragen, um die Situation von Migrantinnen zu verbessern? Wo funktioniert das Gleichbehandlungsgesetz nicht? Und natürlich kannst du gerne Forderungen an die Politik stellen!“

Aber, mich interessiert es eigentlich, die Perspektive umzukehren: Ich möchte nicht auf die sogenannten Minderheiten fokussieren (obwohl ich unzählige Beispiele von ungleicher Behandlung erwähnen könnte), sondern mich interessiert es den Fokus auf die Mehrheitsgesellschaft, auf rassistische Denkmuster und Strukturen hinter dem Gesetz zu richten. Und diese zu hinterfragen.

Das Gleichbehandlungsgesetz ist im Rahmen des Bürger_innenrechtskonzepts zu verstehen. Das Bürger_innenrecht ist als Privileg der Zugehörigkeit definiert, indem es den Staatsbürger_innen bestimmte Rechte und Pflichten einräumt, die mit der Teilhabe an Herrschaft bzw. Demokratie verbunden sind. Wie wir alle wissen, schließt das viele in Österreich lebende Menschen aus. Das Gleichbehandlungsgesetz nützt Migrant_innen in der Praxis in vielen Fällen nicht, umso weniger wenn sie keinen legalen Aufenthaltsstatus und/oder keinen Arbeitsmarktzugang haben. Auch intersektionelle Diskriminierung kann mit dem Gleichbehandlungsgesetz nicht angefochten werden (d.h. entweder wegen Rassismus oder Sexismus), und die Person muss sich immer nur auf eine Diskriminierungsform stützen.

Abschließend noch einmal: „Alle haben das Recht, Rechte zu haben!“ – Mit dieser Forderung artikulierte Hannah Arendt damals – und wir heute – eine radikale Kritik an allen existierenden Formen des Staatsbürger_innenrechts. Diese Kritik impliziert nicht nur die Entkoppelung des Staatsbegriffs von dem der Nation, sondern darüber hinaus die Konstitution einer transnationalen Staatsbürger_innenschaft, die jedem Menschen das Anrecht auf Zugehörigkeit zu einem politischen Gemeinwesen garantiert. Das ist unsere Vision und unser Ziel! „No Border, no Nation, stop Deportation!“

Obwohl Gesetze alleine keine Garantie gegen Ausgrenzung darstellen, sind sie wichtig. Das Gleichbehandlungsgesetz stellt, trotz Begrenzungen, ein brauchbares

Werkzeug zur Bekämpfung von Diskriminierungen dar und gehört ausgeweitet.

Aber Gesetze, die Ausgrenzung legitimieren, wie z.B. das „Aufenthaltsgesetz“, das die Gleichbehandlung für einen Teil der Bevölkerung schlicht verunmöglicht, gehören abgeschafft! Das ist die Utopie in Sinn von Hanna Arendt. Pragmatisch juristisch gesehen müssen sie zumindest entschärft werden. Ansonsten ist es widersprüchlich – wenn nicht zynisch – über Gleichbehandlung zu reden.

Wir wünschen uns, dass sich uns noch mehr Menschen anschließen – für mehr Rechte statt Zwänge in der Migrationspolitik!

Die Mitgliedschaft beim Klagsverband bedeutet für maiz Unterstützung, damit sich Migrant_innen und andere diskriminierte Gruppen selbst artikulieren und Gehör verschaffen können. Ohne den Klagsverband würde viel Austausch und Widerstand gegen ungerechte Situationen verloren gehen, ohne den Klagsverband würden uns viele Informationen nicht erreichen.



Katrin Wladasch

KATRIN WLADASCH

Das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM) ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung, die sich seit vielen Jahren (auch) mit dem Themenbereich (Nicht)-Diskriminierung beschäftigt. Was die Tätigkeit des BIM in diesem Themenbereich kennzeichnet, ist der interdisziplinäre Ansatz. Einerseits findet eine theoretische Auseinandersetzung mit Diskriminierung als einem sowohl gesellschaftlich als auch juristisch relevanten Phänomen statt. Andererseits werden die in Studien und Berichten gewonnenen Erkenntnisse in Trainings und Workshops mit unterschiedlichen Zielgruppen verwertet. Das Team, das im Boltzmann Institut für Anti-Diskriminierungsthemen zuständig ist, erarbeitet aber auch Forderungskataloge und Richtlinien.

Das Gleichbehandlungsgesetz ist also Gegenstand rechtswissenschaftlicher Analyse. Es werden aber auch weitere Aspekte aus unterschiedlichen disziplinären Blickwinkeln überprüft: die effektive Rechtsdurchsetzung der juristischen Diskriminierungsverbote und der bestehenden Mittel zur Rechtsdurchsetzung. Gerade dieser Zugang zum Recht ist es, der uns in den letzten Jahren zunehmend beschäftigt. Wir fordern weiterhin mit Nachdruck ein Ende der Hierarchisierung der unterschiedlichen Diskriminierungsgründe bzw. eine Vereinheitlichung des Diskriminierungsverbotes. Aber die größte Problematik bei der effektiven Umsetzung des Diskriminierungsverbotes in Österreich sehen wir für Betroffene von Diskriminierungen auf

dem Weg zu einer Lösung für ihren konkreten Fall. Dabei reichen die Stolpersteine von mangelndem Wissen über das Bestehen eines Diskriminierungsverbotes bzw. über die Existenz bestehender Beratungs- und Rechtsschutzinstitutionen, hin zu konkreten (Sprach-)barrieren, richterlichem Unverständnis für die rechtliche Relevanz von Diskriminierungen bzw. hin zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Urteilen und mangelndem Veränderungswillen.

An dieser Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis, zwischen Gesetzen und ihrer Umsetzung sehe ich die größten Herausforderungen für die nächsten Jahre. Und genau hier ist es die Arbeit des Klagsverbands und seiner Mitgliedsorganisationen, die großes Veränderungspotential mit sich bringt. Ein schwellenarmes Beratungs- und Unterstützungsangebot ist der essentielle erste Schritt, der Betroffene von Diskriminierungen auf den Weg zu ihrem Recht bringen kann. Und die Übernahme von Musterprozessen durch den Klagsverband kann und soll dazu beitragen die Rechtssicherheit zu erhöhen, offene Fragen im Hinblick auf die Reichweite des Diskriminierungsschutzes zu klären und dabei auch die Sensibilität für Diskriminierungsfälle in der Justiz zu steigern. In diesem Bereich sehe ich in den nächsten zehn Jahren hohen Handlungsbedarf, aber auch großen Spielraum für Veränderungen – unabhängig von wünschenswerten legislatischen Verbesserungen.

REFERENTINNEN

Dr.ⁱⁿ Luzenir Caixeta ist Sozialethikerin und Mitbegründerin der Migrantinnen-Selbstorganisation maiz in Oberösterreich, wo sie u.a. für die Koordination der Beratungsstelle, Sex&Work und für den Forschungsbereich zuständig ist. Sie hat Philosophie und Befreiungstheologie in Brasilien studiert und das Doktorat in Sozialethik in Österreich gemacht.

Mag.^a Katharina Echsel ist Juristin und seit über 20 Jahren im Bereich Fremdenrecht und MigrantInnenberatung tätig. Sie ist seit 2001 bei Peregrina – Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen beschäftigt, leitet den Beratungsbereich und ist Mitglied des Vorstands.

MMag. Volker Frey ist Jurist, Politologe und Generalsekretär des Klagsverbands. Er arbeitet freiberuflich als Diversity Trainer und Mediator. Zu seinen Schwerpunkten zählen: Sensibilisierung für Vielfalt und Diskriminierung, diskriminierungsfreie Personalauswahl, Beratung von TrainerInnen und BeraterInnen.

Mag. Kurt Krickler ist Übersetzer, Journalist und Aktivist der österreichischen und internationalen Lesben- und Schwulenbewegung. Er ist Mitbegründer und seither Mitarbeiter der Homosexuellen Initiative (HOSI) Wien, engagiert sich aktiv in der International Lesbian and Gay Association (ILGA) und ist Vorstandsmitglied beim Klagsverband.

Martin Ladstätter ist Gründungsmitglied des ersten österreichischen Zentrums für Selbstbestimmtes Leben BIZEPS und Redakteur von BIZEPS-INFO und kobinet-nachrichten. Er ist Vorstandsmitglied beim Klagsverband, Mitglied des Unabhängigen Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie des Menschenrechtsbeirates der Volksanwaltschaft.

Mag.^a Andrea Ludwig ist Juristin, Expertin im Bereich Antidiskriminierung und Leiterin der Rechtsdurchsetzung beim Klagsverband. Sie ist Juristin der Stelle für Gleichbehandlungsfragen an der Fachhochschule Campus Wien, im Vorstand des Vereins österreichischer Juristinnen und Mitglied des Niederösterreichischen Monitoringausschusses.

Josef Mikl ist nach Tätigkeiten als Buchbinder und Leiter eines gewerblichen Sozialprojektes Pensionist. Als Mensch mit Behinderung und Obmann von Selbstbestimmt Leben Steiermark hat er großes Interesse an der Weiterentwicklung der Selbstbestimmung. Seine Aufmerksamkeit gilt der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und weiteren gesetzlichen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen.

Mag. Dieter Schindlauer ist unter dem Label SinnFabrik als Menschenrechtskonsulent tätig, arbeitet als Experte für das BIM und als ö. Mitglied im europäischen Netzwerk unabhängiger ExpertInnen im Bereich der Nicht-Diskriminierung. Er ist von Beginn an Präsident des Klagsverbands, war Mitbegründer, sowie bis 2011 Obmann von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. Derzeit lebt er im Kosovo und arbeitet in einem EU-Projekt gegen Homophobie.

Mag.^a Cornelia Schweiner ist Pädagogin und Erwachsenenbildnerin, freie Trainerin im Bereich Integration/Diversität und seit 2007 Referentin der steirischen Landesrätin Dr.in Bettina Vollath. Derzeit ist sie für den Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik und Integration zuständig.

Mag.^a Ines Stilling ist Juristin, arbeitete als Referentin der Abteilung Arbeitsrecht mit Schwerpunkt Mutterschutz und Kinderbetreuungsgeld bei der AK und als Büroleiterin der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt. Seit 2012 ist sie die Leiterin der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt und seit März 2014 im Bundesministerium für Bildung und Frauen.

Mag.^a Barbara Unterlerchner ist Juristin, Trainerin und Mediatorin, besucht derzeit den Master für Kriminologie an der Universität Hamburg. Seit 2010 arbeitet sie beim Weißen Ring in Wien als Leiterin des Fachbereiches Opferbetreuung und Opferrechte. Seit 2009 ist sie als freiberufliche Trainerin für ZARA-Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit tätig.

Mag.^a Katrin Wladasch ist Juristin und Politologin, Mediatorin und Diversity Trainerin. Sie ist Vizepräsidentin des Klagsverbands, Mitglied der Monitoringstelle der Stadt Wien zur Umsetzung der UN-Konvention zur Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen.

MITGLIEDER

- Aids Hilfe Wien
- Amnesty International Österreich
- Antidiskriminierungsstelle in der Stadt Salzburg
- Antidiskriminierungsstelle Steiermark
- atempo
- BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben
- Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich – Dachverband (BSVÖ)
- dabei – Dachverband Berufliche Integration Austria
- entschleunigung und orientierung – institut für alterskompetenzen
- ETC Graz
- Frauenservice Graz
- Helping Hands Graz
- Homosexuelle Initiative (HOSI) Wien
- Integration Tirol
- ISOP – Innovative Sozialprojekte
- LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen
- Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte – Forschungsverein (BIM-FV)
- maiz – Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen
- migrare – Zentrum für MigrantInnen
- Ninlil
- Österreichischer Gehörlosenbund (ÖGLB)
- ÖSB – Österreichischer Schwerhörigenbund Dachverband
- ÖZIV Tirol
- Plattform Menschenrechte Salzburg
- Peregrina – Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen
- Reiz – Selbstbestimmt Leben
- Romano Centro
- Selbstbestimmt Leben Innsbruck
- Selbstbestimmt-Leben-Initiative Oberösterreich
- Selbstbestimmt-Leben-Initiative Österreich
- Selbstbestimmt Leben Steiermark
- SOMM – Selbstorganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen
- SOPHIE – Bildungsraum für Prostituierte
- SOS Menschenrechte Österreich
- TIGRA
- TransX – Verein für Transgender Personen
- Uniability
- Verein österreichischer Juristinnen
- ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Förderndes Mitglied

- Tiroler Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Stand: September 2014

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Klagsverband zur Durchsetzung
der Rechte von Diskriminierungsopfern
Schönbrunner Straße 119/13, 1050 Wien
Tel: +43/1/961 05 85-13
www.klagsverband.at

Redaktion

Daniela Almer

Fotos

Wolf Leeb, fotolia

Wien, 2014