

Teil III:  
Akteure und Akteurinnen und Aktionsgebiete  
(Erfahrungsberichte)



# Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

Theresa Hammer

## 1. Einleitung

Der Klagsverband ist eine Nicht-Regierungsorganisation (NGO), die Betroffene von Diskriminierung unterstützt, zu ihrem Recht zu kommen. 2004 wurde er als Dachverband von zunächst drei Vereinen gegründet: der Selbstbestimmt-Leben-Organisation *BIZEPS*, dem LGBTIQ\*-Verein *Homosexuelleninitiative HOSI Wien* und der Anti-Rassismus-Stelle *Zara - Zivilcourage & Anti-Rassismus-Arbeit*. Diese leisteten schon damals maßgebliche Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit betreffend jeweils einer jener Diskriminierungsdimensionen, für die es in Umsetzung der entsprechenden EU-Antidiskriminierungsrichtlinien ab 2004 „neue“ gesetzliche Diskriminierungsverbote in Österreich gab.<sup>1</sup> Seitdem gilt im Bereich der Arbeitswelt ein umfassendes Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Zusätzlich wurden einige Diskriminierungsverbote beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (und teilweise darüber hinaus auch im Sozialschutz und der Bildung) normiert.<sup>2</sup> Ziel des Klagsverbands war und ist es, in diesem – damals neuen – Rechtsgebiet Praxis zu schaffen. Die (solidarische) Ver-

---

1 In Umsetzung der Richtlinien 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) und 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) wurde das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) und die Landes-Gleichbehandlungs- bzw -Antidiskriminierungsgesetze erweitert bzw. neu erlassen, davor gab es im Wesentlichen nur ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis.

2 In diesen Bereichen ist der Diskriminierungsschutz nach wie vor äußerst ungleich und lückenhaft. Im (für die Praxis am relevantesten) Kompetenzbereich des Bundes gibt es außerhalb der Arbeitswelt derzeit nur ein Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts (im Gleichbehandlungsgesetz -GlBG) und der Behinderung (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG). In den Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetzen der Bundesländer wurden schrittweise alle sieben Diskriminierungsmerkmale erfasst. Der Klagsverband fordert seit jeher den Ausbau und die Angleichung des Diskriminierungsschutzes, das sog. „Levelling Up“.

netzung der verschiedenen Akteur\*innen im Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbereich war dabei von Beginn an zentral.

Damit wurde der Grundstein für einen bis heute einzigartigen Zusammenschluss einer mittlerweile sehr breiten Vielfalt an Organisationen gelegt. Die derzeit rund 70 Mitgliedsorganisationen des Klagsverbands umfassen NGOs, Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstellen der Länder und Dachverbände<sup>3</sup>, die in ihrer Arbeit (unter anderem) Fälle von Diskriminierung beraten und begleiten und/oder sich – zum Teil sehr umfassend, zum Teil sehr spezifisch für eine Community oder bestimmte Lebensbereiche – auf anderen Ebenen für Gleichstellung und Antidiskriminierung einsetzen.

Das österreichische Antidiskriminierungsrecht ist von großer Uneinheitlichkeit und Zersplitterung geprägt. Der Klagsverband ist die einzige Organisation, die vor diesem rechtlichen Hintergrund in allen Fällen von Diskriminierung Beratung anbietet und diese vor Gericht bringt. Als Dachverband stellt der Klagsverband dafür seine Rechtsexpertise seinen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung. Ein umfassendes Informations- und Workshopangebot soll sie zusätzlich darin unterstützen, Fälle von Diskriminierung zu erkennen, kompetent zu beraten und allenfalls außergerichtlich begleiten zu können. Dadurch wird bereits ein wesentlicher Beitrag zur praktischen Rechtsdurchsetzung für Diskriminierungsbetroffene geleistet. Von den Mitgliedsvereinen werden zudem ausgewählte Fälle an den Klagsverband zur gerichtlichen Rechtsdurchsetzung herangetragen: durch das Schaffen von Judikatur in Fällen, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben, soll der Rechtszugang für Diskriminierungsbetroffene insgesamt verbessert und darüber hinaus ein Beitrag zur Rechtsfortbildung und Rechtsveränderung geleistet werden. Dieser Kernbereich der vielfältigen Tätigkeiten des Klagsverbands<sup>4</sup> wird von uns als strategische Prozessführung verstanden.

Im Folgenden soll näher darauf eingegangen werden, welche Überlegungen der Definition von „strategischer Prozessführung“ für den Klagsverband zugrunde liegen<sup>5</sup>, sowie welche Kriterien, praktische Erwägungen und Bedingungen die Fallauswahl prägen und dies mit ein paar Beispielen aus der Rechtsdurchsetzungsarbeit des Klagsverbands veranschaulicht werden.

3 <https://www.klagsverband.at/ueber-uns/mitglieder> (Aufruf 23.12.2023).

4 Siehe zu den weiteren Tätigkeitsfeldern <https://www.klagsverband.at/ueber-uns> (Aufruf 23.12.2023).

5 Danke an Marion Guerreo, Vorstandsmitglied des Klagsverbands, für die kritische Durchsicht dieses Beitrags.

## 2. Rechtsdurchsetzung und Rechtsveränderung

### 2.1 Strategische Prozessführung im Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht

Der Klagsverband unterstützt die gerichtliche Rechtsdurchsetzung<sup>6</sup> in Fällen, die sich zunächst einmal dadurch charakterisieren lassen, dass die Verfahren bzw. die dabei erzielten gerichtlichen Entscheidungen eine über den Einzelfall hinausragende Bedeutung haben sollen. Dabei werden (antidiskriminierungs-)rechtliche und (gleichstellungs-) politische Ziele, die über die Einzelinteressen der konkreten Kläger\*innen hinausgehen, verfolgt. Zudem soll diese Prozessführung auch zu rechtlichem wie gesellschaftlichem Wandel – im Sinne eines möglichst breiten und effektiven Antidiskriminierungsschutzes und damit mehr Gleichstellung – beitragen. Wesentliche Kriterien der existierenden vielfältigen Definitionsversuche von strategischer Prozessführung<sup>7</sup> finden sich somit in diesem Zugang.

Wie eingangs angeführt, ging es bei der Gründung des Klagsverbands insbesondere darum, in einem damals neuen Rechtsgebiet überhaupt erste Schritte zu setzen, um diesem zu einer praktischen Wirksamkeit zu verhelfen. Jedes Gerichtsurteil hatte somit einen Neuwert und damit potentiell eine über den Einzelfall hinausreichende Bedeutung. Probleme im Rechtszugang der Betroffenen prägten das Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht jedoch nach wie vor, da sich Diskriminierung und Marginalisierung nicht nur in den von den Gesetzen geschützten Lebensbereichen, also zum Beispiel am Arbeitsplatz, manifestieren, sondern sich auch auf jene Ressourcen auswirken, die wesentlich sind, den eigenen Rechten Gehör zu verschaffen und diese (gerichtlich) durchsetzen zu können.<sup>8</sup> Ohne Anspruch auf Vollständigkeit ist hier unter anderem auf fehlendes Wissen über das Recht, nicht diskriminiert zu werden, auf finanzielle, sprachliche oder andere soziale Zugangsbarrieren zum Recht oder auch auf mangelnde Sensibilisierung der rechtsprechenden Organe zu verweisen, die inhärente Charakteristika und Herausforderungen der Rechtsdurchsetzung im Be-

6 Die Vertretung wird dabei je nach Fall von den Mitarbeiter\*innen des Klagsverbands oder Rechtsanwält\*innen übernommen. Gemäß § 62 GIBG kann der Klagsverband Diskriminierungsverfahren zudem als Nebenintervenient beitreten.

7 Vgl. Guerrero, zfmr, 26 (34ff) mit weiteren Nachweisen, *Equinet*, Handbook strategic litigation, 9 f.

8 Vgl. z.B. Guerrero, zfmr, 26 (33).

reich des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrechts bilden. Gleichzeitig hat die (versuchte) Rechtsdurchsetzung aus unserer Erfahrung jedoch für viele Diskriminierungsbetroffene eine „empowernde“ Wirkung<sup>9</sup> und entfaltet bereits darüber ein gewisses emanzipatorisches Potential. Nach wie vor geht es jedenfalls auch heute oft darum, in einem bestimmten Lebensbereich oder betreffend eines bestimmten Diskriminierungsmerkmals überhaupt erstmals rechtskräftige Judikatur zu erzielen. In diesem Sinn schafft der Klagsverband auch schwerpunktmäßig Zugang zum Recht für Diskriminierungsbetroffene in jenen Bereichen, in denen andere Institutionen (insbesondere die Arbeiterkammern und Gewerkschaften) nicht klagen oder wo dem erfahrungsgemäß diverse praktische Hürden entgegenstehen können: bei Diskriminierungsfällen außerhalb der Arbeitswelt, also insbesondere beim Zugang zu Dienstleistungen, für Menschen mit Behinderungen und für von Rassismus betroffene Menschen.

Strategische Prozessführung basiert auf der Anerkennung, dass das Recht durch seine Interpretation und Anwendung konkret ausgeformt wird.<sup>10</sup> Neben der Frage, ob die, deren Rechte das Gesetz zu schützen beabsichtigt, diese Rechte auch durchsetzen können, geht es hier meines Erachtens auch um den konkreten Bedeutungsgehalt von Normen. Gerade für das Antidiskriminierungsrecht ist das von großer Relevanz: Gesellschafts-politische Entwicklungen, Veränderungen im Recht und sich wandelnde Diskurse rund um Diskriminierung und Benachteiligung auf kollektiven und individuellen Ebenen machen dieses Rechtsgebiet zu einem äußerst dynamischen. Die konkrete Auslegung von Begriffen und des Schutzbereichs einer Norm ist daher essentiell<sup>11</sup>.

So konnte der Klagsverband in einem Verfahren beispielsweise den Umfang des Schutzes vor so genannter „Diskriminierung durch Assoziierung“ als weit feststellen lassen: auch Personen, deren Freund\*innen beim gemeinsamen Ausgehen Opfer einer rassistischen Einlassverweigerung in einen Club werden, sind aufgrund ihres Naheverhältnisses von dieser Diskriminierung betroffen, auch wenn sie keine familiäre oder gesetzliche

---

9 Vgl. z.B. Helmrich in Graser/Helmrich (Hrsg.), *Strategic Litigation* 115 (137) und Nanguib in Krenn/Morawek (Hrsg.), *Diskriminierungsfreiheit*, 349 (355).

10 Vgl. Vezke 2011, 116, zit. nach Guerrero, *zfmR* 26 (28).

11 Vgl. u.a. zahlreiche Beispiele aus dem Bereich Geschlechterdiskriminierung in *EC/Guerrero, Strategic litigation in Eu gender equality law*, 2020.

„Beistandspflicht“ haben, sondern eine – wie das Gericht sagt – sonstige soziale oder moralische.<sup>12</sup>

## 2.2 Kriterien der Fallauswahl

Zusätzlich zum Anliegen, im Sinne aller Diskriminierungsbetroffenen überhaupt Judikatur zu schaffen, haben sich die Zielsetzungen und damit die Kriterien für die Auswahl jener Fälle, die der Klagsverband zu Gericht bringt, über die Zeit verfeinert. Unser Verständnis von strategischer Prozessführung orientiert sich aktuell insbesondere an folgenden Kriterien:<sup>13</sup>

- Schaffung erster Judikatur betreffend eines Lebensbereiches, eines geschützten Diskriminierungsmerkmals oder einer bestimmten Diskriminierungskonstellation/-handlung. Betroffene von gleichartigen Konstellationen sollen darauf in der Folge aufbauen können.
- Gerichtliche Klärung einer wesentlichen, ungelösten Rechtsfrage. Das kann ebenfalls wieder einen bestimmten Bereich betreffen (siehe oben) oder Themen- und „Community“-übergreifende Bedeutung für das gesamte Antidiskriminierungsrecht haben.
- Sichtbarmachen struktureller Diskriminierungen und von Mehrfach- und intersektionaler Diskriminierung.
- Nützlichkeit einer Entscheidung für Bewusstseinsarbeit.
- Bedeutung einer Entscheidung für die Unterstützung rechtspolitischer Forderungen.
- andere Quantitäts- und Qualitätsüberlegungen, wie z.B. dass es viele gleichartige Betroffene, eine regionale Wichtigkeit eines Themas oder eine besondere Bedeutung für die Öffentlichkeits- und Beratungsarbeit unserer Mitgliedsorganisationen gibt.

Diese Zielsetzungen betreffen daher in erster Linie sehr unmittelbar wahrnehmbare Auswirkungen strategischer Prozessführung<sup>14</sup>: Den Umfang und die Anwendungsmöglichkeiten des Antidiskriminierungsrechts. Dabei steht oft die rechtliche Sphäre im engeren Sinn, z.B. die Klärung rechtlicher Begriffe, im Fokus. Insbesondere wenn zudem (oder hauptsächlich) so

---

12 LG ZRS Wien 10.12.2015, 36 R 292/15f.

13 Vgl etliche davon auch in *Equinet*, Handbook strategic litigation, 9 f und 17.

14 Vgl *Guerrero*, zfmR 2020, 26 (42).

genannte extralegale Ziele<sup>15</sup> verfolgt werden (z.B. öffentliche Bewusstseins-schaffung oder Mobilisierung für ein Thema<sup>16</sup>), wird offenkundig, dass es letztlich auch um sozialen Wandel geht – etwa in Form eines veränderten Selbstverständnisses und Selbstbewusstseins von Diskriminierungsbetroffenen, einer politischen Lösung für ein bestimmtes drängendes Gleichstellungsdefizit<sup>17</sup> oder der Veränderung von gesellschaftspolitischen Diskursen.

### 2.3 Beispiele aus der Arbeit des Klagsverbands

Ein Thema, mit dem sich der Klagsverband schon lange auseinandersetzt, ist die von zahlreichen Bundesländern praktizierte Benachteiligung von Drittstaatsangehörigen bei diversen Sozialleistungen. Die große sozialpolitische Dimension und strukturelle Bedeutung derart diskriminierender Regelungen ist unschwer zu erkennen. Über gewonnene Klagen von Diskriminierungsbetroffenen konnten in den letzten Jahren positive Veränderungen in gesetzlichen Regelungen erzielt werden.<sup>18</sup> Gegen die letzten massiven Verschärfungen für den Bezug der oberösterreichischen Wohnbeihilfe, von der mindestens 3.000 Haushalte mit Drittstaatsangehörigen betroffen sind<sup>19</sup> und die leider auch beispielgebend für Benachteiligungen in anderen Bundesländern sind, führen wir jedoch aktuell (wieder)<sup>20</sup> ein Verfahren.

Urteile und Schlichtungen zu fehlender Barrierefreiheit sind häufig über den konkreten Einzelfall hinaus bedeutsam, da viele Menschen durch Barrieren an einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe gehindert werden und jedes Urteil damit ein Exempel statuieren und als Vorbild für weitere Verfahren dienen kann. Führt ein gewonnenes Verfahren zudem zu einer veränderten Praxis in der Zukunft – werden also Barrieren entfernt

---

15 Vgl. *Guerrero*, zfmR 2020, 26 (26, 40, 43f) und *Equinet*, Handbook strategic litigation, 9.

16 Vgl. z.B. *Markard*, djbZ, 2022, 20 (20).

17 Vgl. *Markard*, djbZ 2022, 20 (22).

18 Z.B. betreffend der s.g. Schulstarthilfe in Tirol (BG Innsbruck 7.1.2014, 26 C 263/13y), der Pendlerhilfe in Niederösterreich (LG St. Pölten 31.1.2013, 21 R16/13f) und der oberösterreichischen Wohnbeihilfe idF 2016/2017 (LG Linz 24.3.2017, 14 R 181/16k und 9.11.2018, 14 R 201/18d).

19 *Frank/Hammer/Reschauer*, juridikum 3/2021, 320 (322).

20 Im vorangegangenen Verfahren kam es auch zu einer Vorabentscheidung, siehe EuGH 10.6.2021, C-94/20, *Land Oberösterreich*.



oder Inklusionsmaßnahmen getroffen – profitieren viele Menschen mit (und ohne) Behinderungen auch unmittelbar davon<sup>21</sup>.

Im Fall eines Arbeitnehmers, den der Klagsverband vertreten hat, wurde festgehalten, dass auch eine einmalige Beschimpfung durchaus den Tatbestand einer rassistischen Belästigung erfüllen kann.<sup>22</sup> Dieses Urteil dient seither als Grundlage dafür, um auch bei einmaligen Belästigungshandlungen, wenn sie eine gewisse Intensität erreichen, einen Verstoß gegen die Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze geltend machen zu können. In einem anderen Verfahren wurde bereits relativ kurze Zeit nach Inkrafttreten der „neuen“ Diskriminierungsverbote klargestellt, dass der Schutz am Arbeitsplatz vor Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung und sexueller Belästigung weit gesehen werden muss: auch Belästigungen, die von Arbeitnehmer\*innen eines anderen Unternehmens ausgehen, sind umfasst und können homofeindliche und sexistische Äußerungen nicht als „rauer Umgangston“ unter Arbeiter\*innen durchgehen.<sup>23</sup>

Als Dachverband, der Antidiskriminierungsarbeit zu allen sieben geschützten Merkmalen macht, legt der Klagsverband auch ein besonderes Augenmerk auf Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierungen. In mehreren Fällen hat der Klagsverband zum Beispiel muslimische Bewerberinnen, die aufgrund ihres Kopftuchs abgelehnt worden waren, erfolgreich unterstützt und dabei – auch durch enge Zusammenarbeit mit Antirassismus-Organisationen – immer die Verschränkungen von Religionszugehörigkeit und Rassismus und „Fremdzuschreibung“ sowie auch eine intersektionale Geschlechterdiskriminierung thematisiert.<sup>24</sup>

## 2.4 Praktische Überlegungen

Neben einem an diesen Kriterien und aktuellen gleichstellungspolitischen Diskursen orientierten „Ausschauhalten“ nach geeigneten Fällen, ist die Fallauswahl in der Praxis wesentlich von der eingangs beschriebenen Ar-

---

21 Z.B. Diskriminierung nach dem BGStG von gehörlosen Menschen durch fehlende Untertitel, HG Wien, 8.9.2011, 60 R 93/10x; Diskriminierung aufgrund der Behinderung nach dem BGStG wenn für barrierefreie Dienstleistungen ein höherer Preis verlangt wird (Anlassfall: Hotelzimmer), HG Wien 25.5.2022, 1 R 50/22g.

22 OLG Innsbruck, 14.3.2017, 15 Ra 13/17z.

23 LG Salzburg, 14.07.2006, 18Cga120/05t.

24 Siehe z.B. <https://www.klagsverband.at/archives/9654> (Aufruf 20.12.2022). und rk Urteil zu unmittelbarer Religions- und Geschlechterdiskriminierung LGZ Wien, 6.3.2023, 34R19/23f, <https://www.klagsverband.at/archives/19224> (Aufruf 23.12.2023).

beitsweise des Klagsverbands als Dachverband geprägt, nämlich davon welche Fälle unsere Mitgliedsorganisationen aktuell in ihrer Beratung haben und ob sie diese dann zur Prüfung an den Klagsverband herantragen.

Weitere praktische Umstände und Überlegungen entscheiden schließlich über die Eignung eines Falles für die strategische Prozessführung. Diese betreffen insbesondere die – nicht immer einfache – Abschätzung der Erfolgsaussichten eines Falls. Dabei spielen, wie letztlich in jedem Fall der Klagsführung, unter anderem finanzielle und zeitliche Ressourcen, mögliche Beweisprobleme oder die persönliche Eignung der betroffenen Person als Kläger\*in eine Rolle<sup>25</sup>. Im Rahmen der strategischen Prozessführung müssen mögliche Auswirkungen einer gerichtlichen Entscheidung, die nicht dem gewünschten Ergebnis entspricht, jedoch noch gewissenhafter abgewogen werden – es kann für ein Thema besser sein, keine Entscheidung zu haben, als eine falsche.<sup>26</sup> Dabei setzt strategische Prozessführung jedoch nicht notwendigerweise immer nur positive, also klagsstattgebende, Entscheidungen voraus. Auch eine Klagsabweisung kann kalkuliert eingesetzt oder zumindest nutzbar gemacht werden, um anschließend (politisch) auf ein Thema und/oder eine Rechtsschutzlücke aufmerksam zu machen.<sup>27</sup> So hat der Klagsverband einen blinden Kläger wegen fehlender Barrierefreiheit in einer neu errichteten Linzer Straßenbahnlinie vertreten. Nachdem die Klage innerösterreichisch in allen Instanzen abgewiesen worden war, hat der Klagsverband für den Betroffenen eines der ersten Individualbeschwerdverfahren nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) geführt – und gewonnen<sup>28</sup>: Dass die österreichischen Gerichte hier keine Diskriminierung wegen fehlender Barrierefreiheit erkannten, wurde als Verstoß gegen die UN-BRK gewertet, und hat, neben der beispielgebenden praktischen Nutzung dieses Rechtsinstruments eines völkerrechtlichen Vertrags, schließlich auch zu einer Novellierung der entsprechenden Verordnung für den öffentlichen Verkehr geführt.<sup>29</sup>

---

25 Vgl. *Equinet*, Handbook strategic litigation, 18 ff.

26 Vgl. *Equinet*, Handbook strategic litigation, 31; in diesem Sinn auch *Guerrero*, zfmr, 26 (37).

27 Vgl. *Equinet*, Handbook strategic litigation, 39 und *Guerrero*, zfmr, 26 (44).

28 United Nations, 9.9.2015, CRPD/C/14/D/21/2014.

29 Verordnung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie, mit der die Straßenbahnverordnung 1999 geändert wird (1. StrabVO-Novelle), BGBl II Nr 127/2018. Vgl. dazu auch die Stellungnahme des Klagsverbands zum Novellen-Entwurf, [https://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2016/11/Stellungnahme-Stra%C3%9Fenbahn-VO\\_KlaV.pdf](https://www.klagsverband.at/dev/wp-content/uploads/2016/11/Stellungnahme-Stra%C3%9Fenbahn-VO_KlaV.pdf) (Aufruf 06.06.2023)

### *3. Conclusio und Aktuelles*

Insgesamt hat der Klagsverband mittlerweile in beinahe 60 Fällen Gerichtsverfahren geführt und zusätzlich in zahlreichen Schlichtungsverfahren unterstützt. Er ist damit einer der wesentlichsten Akteur\*innen im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht und hat mit seiner Arbeit – wie ausgeführt – nicht nur konkret Betroffene bei der Durchsetzung ihre Rechte unterstützt, sondern zu etlichen antidiskriminierungsrechtlichen Fragen erstmals Judikatur geschaffen. Die Arbeit im Bereich aller gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale und mit der Perspektive eines Dachverbands für eine sehr breite Vielfalt an Organisationen sind nicht nur Alleinstellungsmerkmale des Klagsverbands, sondern ermöglichen es auch besonders gut, aktuelle Entwicklungen in diesem so dynamischen Rechtsgebiet, wie zum Beispiel ein verstärkter Fokus auf Intersektionalität, aufzugreifen.

Seit 2020 arbeitete der Klagsverband an der ersten Verbandsklage Österreichs nach dem Behindertengleichstellungsgesetz zu einem bestehenden Inklusionsdefizit in der Schulbildung. Das Bildungsministerium finanzierte nämlich grundsätzlich nur Schüler\*innen mit einer körperlichen Behinderung und ab einer bestimmten Pflegegeldstufe, die für ihren Besuch einer Bundesschule (z.B. eine AHS oder BHS) auf Unterstützung angewiesen sind, eine Persönliche Assistenz. Schüler\*innen mit einer anderen Beeinträchtigung, etwa aus dem Autismus-Spektrum oder mit Down-Syndrom, können jedoch auch auf die Unterstützung einer geeigneten Assistenz angewiesen sein, erhalten diese aber nicht und sind deshalb gezwungen, auf andere Schulen, z.B. eine Mittelschule oder Sonderschule, auszuweichen. Das stellt unseres Erachtens eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung beim Zugang zu (höherer) Schulbildung und einen Verstoß gegen zahlreiche Bestimmungen der UN-BRK dar. Ziel des Klagsverbands war es, über diese Prozessführung einen Rechtsanspruch auf bedarfsgerechte Persönliche Assistenz für den Besuch einer Bundesschule für alle Schüler\*innen mit Behinderung, zu erreichen. Rechtlich handelt es sich um eine Feststellungsklage. Bestimmte Organisationen, unter anderem der Klagsverband, können in Fällen, in denen die allgemeinen Interessen von Menschen mit Behinderungen wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt werden, eine vom Einzelfall losgelöste so genannte Verbandsklage auf Feststellung einer Diskriminierung einbringen (§ 13 BGStG). Bereits die Voraussetzungen einer derartigen Verbandsklage überschneiden sich daher mit etlichen der

oben angestellten Überlegungen betreffend der Auswahl eines für eine strategische Prozessführung geeigneten Falles. Praktisch setzt ein derartiges Verfahren zudem ein hohes Maß an inhaltlicher Konzeptions- und Organisationsarbeit voraus und benötigt die Einbindung und Unterstützung zahlreicher Akteur\*innen. Ein breites, solidarisches Netzwerk, wie es den Klagsverband auszeichnet, ist dafür die beste Basis. Gleichzeitig ist ein derartiges Vorhaben ein großartiges Beispiel kollektiver Ermächtigung.<sup>30</sup> Wo zuvor einzelne Schüler\*innen und ihre Familien mit ihren Diskriminierungserfahrungen letztlich immer alleine gelassen wurden, wurde der Blick auf das übergreifende Thema gelenkt und die Politik zum Handeln aufgefordert. Und dieser Weg hat sich schließlich bewährt: Mit rechtskräftigem Urteil stellte das Handelsgericht Wien 2023 eine Diskriminierung in allen geltend gemachten Punkten fest<sup>31</sup> – der Bildungsminister hat mittlerweile den Zugang zu Persönlicher Assistenz mit einer neuen, verbesserten Regelung geöffnet<sup>32</sup>.

### Literatur:

*Equinet – European Network of Equality Bodies*, Strategic Litigation, An Equinet Handbook, 2017.

*European Comission/Guerrero*, Strategic litigation in EU gender equality law, 2020.

*Frank/Hammer/Reschauer*, Diskriminierung beim Zugang zur oberösterreichischen Wohnbeihilfe. 17 Klagen anhängig – Entscheidung des EuGH liegt vor, *juridikum* 2021, 320–330.

*Guerrero*, Strategische Prozessführung – eine Annäherung, *zfmr* 2/2020, 26–51.

*Helmrich*, Strategic Litigation rund um die Welt, in *Graser/Helmrich* (Hrsg), *Strategic Litigation* 115–140.

*Markard*, Strategische Prozessführung als Mittel zur Öffnung von Räumen, *djbZ* 1/2022, 20–22

*Naguib*, Das Recht auf Diskriminierungsfreiheit, *Strategische Prozessführung als kollektive Ermächtigung*, in *Krenn/Morawek* (Hrsg), *Urban Citizenship*, 2017, 349–364.

---

30 *Naguib* in *Krenn/Morawek* (Hrsg), *Diskriminierungsfreiheit*, 349 (357).

31 HG Wien, 31.03.2023, 19Cg73/21p, <https://www.klagsverband.at/archives/19287> (Aufruf 23.12.2023).

32 <https://www.klagsverband.at/archives/19808> (Aufruf 23.12.2023).