



Ludwig Boltzmann Institut  
Menschenrechte

Ludwig Boltzmann Institut  
für Menschenrechte  
Forschungsverein

---

## **BIM POSITION NR.3 Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung als Menschenrecht**

2. Juni 2014



„Warum sollten denn Snowboarder und Rothaarige schlechter geschützt sein als etwa religiöse Menschen?“ Diese Frage hat die Juristin und Theologin Gudrun Kugler letztes im Kommentar der *Standard* gestellt und in ihrer Antwort eine Absage auf ein strengeres Gleichbehandlungsgesetz erteilt.

Österreich hat die Anti-Diskriminierungs-Richtlinien der EU nur in ihren Minimalanforderungen umgesetzt. Das heißt, das österreichische Gleichbehandlungsgesetz bietet nur aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit einen sehr umfassenden Schutz, der über Diskriminierungen im Arbeitsbereich hinausgeht und auch Schutz vor Diskriminierungen in den Bereichen Bildung, Zugang zu Dienstleistung und Gütern und sozialer Sicherung bietet. Alle anderen Gründe (Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlecht und Behinderung) werden entweder nur im Arbeitsbereich oder nur teilweise in anderen Bereichen vor Benachteiligungen geschützt. Seit Jahren gibt es nun die Forderung nach einem sogenannten „levelling up“, also die Geltungsbereiche aller schlechter geschützten Diskriminierungsgründe an jene der ethnischen Zugehörigkeit anzugleichen. Die Europäische Kommission hat schon im Juli 2008 einen Vorschlag für eine diesbezügliche Richtlinie vorbereitet, deren Verabschiedung aber bisher an der Zustimmung der Mitgliedsstaaten gescheitert ist.

### **Levelling up aller Diskriminierungsgründe**

Warum sollten bestimmte Gruppen durch Nicht-Diskriminierungsbestimmungen „besser“ geschützt werden? Stellen Sie sich bitte folgende Fälle vor: Ein Mann wird von seinem Arbeitgeber gekündigt, weil er liebend gerne Snowboard fährt. Oder eine Allgemeinmedizinerin bekommt aufgrund ihrer roten Haare eine Stelle als Ärztin nicht. Oder einem heterosexuellen Paar wird aufgrund seiner sexuellen Orientierung die Übernachtung in einem Hotel verweigert. Diese Fälle sind zugegebenermaßen etwas absurd und schwer vorstellbar. Sehr gut vorstellbar sind hingegen eine Kündigung eines Arbeiters aufgrund seiner islamischen Religionszugehörigkeit, die Nichtanstellung einer muslimischen Ärztin, die ein Kopftuch trägt, oder die Verweigerung einer Dienstleistung, in diesem Fall eine Hotelübernachtung, gegenüber einem schwulen Paar. Diese Fälle kommen in der Realität wiederholt und in unterschiedlichen Variationen vor, wie die Fällesammlungen der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft und des Klagsverbandes zeigen.

### **Gleicher Diskriminierungs- schutz für alle**

Das Problem ist, dass das Recht auf Gleichbehandlung, das ein grundlegendes Menschenrecht ist, einer Gesellschaft gegenübersteht, die von Ungleichheit geprägt ist. Das Recht auf Nicht-Diskriminierung trägt der Beschaffenheit und Struktur einer Gesellschaft Rechnung, die nicht willkürlich sondern bestimmte Gruppen direkt und indirekt in vielen gesellschaftlichen Bereichen benachteiligt. Und ja, erraten! Es handelt sich dabei nicht um die SnowboardfahrerInnen (oder JägerInnen – auch ein Beispiel, das im Kommentar von Gudrun

Kugler erwähnt wird), sondern um Menschen, die aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder der ethnischen Zugehörigkeit oder Hautfarbe diskriminiert werden. Beim Diskriminierungsverbot geht es also nicht um die Privilegierung dieser Gruppen, es geht vielmehr darum, der Benachteiligung von diesen Gruppen entgegenzuwirken.

Die Diskriminierungen und Benachteiligungen sind dabei oft so subtil und indirekt, dass sie der privilegierten Mehrheit der Bevölkerung meist gar nicht auffallen. Oder haben Sie schon einmal daran gedacht, wenn Sie die Stufen zu einem Geschäft hinauf gestiegen sind, dass diese Stufen für eineN RollstuhlfahrerIn eine Barriere darstellen? Und haben Sie schon einmal überlegt, dass Sie aufgrund ihres Namens und nicht wegen ihrer Qualifikationen in einem Bewerbungsprozess ausscheiden könnten? Ein verbesserter Diskriminierungsschutz sollte in diesem Sinne auch eine Wirkung haben, die Frau Kugler mit dem negativen Wort „Umerziehung“ bezeichnet. Ich hingegen würde das Wort Bewusstseinsbildung bevorzugen. Gesetzliche Anti-Diskriminierungsbestimmungen haben das Ziel, das Bewusstsein für die eigene Privilegierung zu sensibilisieren und Benachteiligungen, die sehr oft nicht gesehen werden, weil sie „normal“ erscheinen, sichtbar zu machen. Im Kommentar vom 23.05 wird des Weiteren argumentiert, dass die staatliche Umsetzung der Gleichbehandlungsgesetzgebung mit sehr hohen Kosten verbunden sein soll. Dem ist entgegenzuhalten, dass Diskriminierungen an sich sehr viele Kosten verursachen, auch für die Privatwirtschaft. Ein Geschäft, das nicht barrierefrei zugänglich ist, verliert potentielle Kunden und Kundinnen. Eine Firma, die diskriminierende Praktiken bei der Auswahl ihrer MitarbeiterInnen anwendet, verbaut sich die Chance, die bestqualifiziertesten MitarbeiterInnen zu gewinnen. Dazu kommt ein nicht mit Geld bezahlbarer immaterieller Schaden, der bei Betroffenen von Diskriminierung durch Demütigung, Kränkung, etc. entsteht.

Es besteht auch kein Anlass zur Sorge, dass die Kunden und Kundinnen einer katholischen Online-Heiratsvermittlungsbörse durch ein verbessertes Anti-Diskriminierungsrecht in Zukunft dazu verpflichtet werden, einen Menschen mit einem anderen Religionsbekenntnis zu ehelichen. Dies widerspricht zum einem dem Recht auf die freie Wahl eines Ehepartners/einer Ehepartnerin, zum anderen sehen Anti-Diskriminierungsbestimmungen – besonders für religiöse Einrichtungen – meist auch Einschränkungen vor. Zum Beispiel gestatten EU-Anti-Diskriminierungsrichtlinien im Beschäftigungsbereich, „dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit (einem Schutzgrund) steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt“. Die vorgeschlagene EU-Richtlinie zur Verbesserung des

**Bewusstsein  
für subtile  
Benachteiligungen  
und die eigene  
Privilegierung**

**Zulässige Einschränkungen  
im Antidiskriminierungsrecht**

Diskriminierungsschutzes im Bereich Bildung, soziale Sicherung und Leistungen sowie Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sieht vergleichbare Ausnahmen vor, um zu gewährleisten, dass beispielsweise Einrichtungen, die sich auf religiöse oder andere weltanschauliche Grundsätze berufen, ihre Identität bewahren können.

Die vorgeschlagene Verbesserung des Gleichbehandlungsgesetzes ist daher keineswegs eine „Strapazierung“ von Menschenrechten, die dadurch verbesserten Nicht-Diskriminierungsbestimmungen tragen vielmehr zu einer effektiveren und de-facto Umsetzung des Menschenrechts auf Gleichheit und Gleichbehandlung bei.

Die BIM-Position wurde von Monika Mayrhofer verfasst; sie ist promovierte Politikwissenschaftlerin und arbeitet am Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte im Bereich Antidiskriminierung, Diversität und Asyl.

Der vorliegende Artikel beruht auf einer am 2. Juni 2014 in der Tageszeitung Der Standard erschienenen Replik zum Kommentar der Anderen von Gudrun Kugler vom 23. Mai 2014.

© **Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte**

A: Freyung 6 (Schottenhof), Hof 1, Stiege II, 1010 Vienna, Austria

T: +43 (0) 1 42 77 274 20, F: + 43 (0) 1 4277 27429. E: [bim.office@univie.ac.at](mailto:bim.office@univie.ac.at), W: <http://bim.lbg.ac.at>

Fotos Titelblatt: Steffi Dittrich

Wien, Mai 2014