

## STELLUNGNAHME

### der HOMOSEXUELLEN INITIATIVE (HOSI) WIEN

#### zum Entwurf eines Wiener Antidiskriminierungsgesetzes und einer Antidiskriminierungsnovelle

#### im Rahmen des Begutachtungsverfahrens

### I. Grundsätzliche Feststellungen

Der Ansatz der Entwürfe, sich in Hinblick auf die Geltungsbereiche als auch bei den Diskriminierungsgründen auf die Minimalvorgaben der beiden EU-Richtlinien zu beschränken, ist grundsätzlich abzulehnen. Die Entwürfe übernehmen die durch die EU-Richtlinien geschaffene **Hierarchie** beim Schutz der einzelnen Gruppen vor Diskriminierung und verfestigen eine ohnehin in Österreich bereits bestehende Hierarchie. Diese würde potentielle Diskriminierer zu einem „Diskriminierungs-Shopping“ geradezu einladen: Wären nach Inkrafttreten der Gesetze nur bestimmte Formen von Diskriminierung ausdrücklich verboten, könnten sich Diskriminierer dann ganz legal auf die nicht verbotenen Diskriminierungen berufen. Beispiel: MitarbeiterInnen der Stadt Wien verwehren Lesben oder Schwulen türkischer Herkunft bestimmte Dienstleistungen unter dem Hinweis auf deren sexuelle Orientierung (weil erlaubt), obwohl der eigentliche Grund ihre ethnische Herkunft ist, eine solche Diskriminierung aber verboten ist. Das kann ja wohl nicht ernsthaft der Sinn eines Antidiskriminierungsgesetzes sein.

**Wir fordern daher ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, das alle Lebensbereiche umfaßt, also über die Geltungsbereiche der beiden EU-Richtlinien hinausgeht, und für alle in beiden Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe gleichermaßen gilt**, wobei es auch weitere Merkmale umfassen sollte, etwa „Geschlechtsidentität“, „Hautfarbe“, „Muttersprache“, „Nationalität“, „soziale Herkunft“, „Abstammung“, „Vermögen“, „Familienstand“, „gegenwärtiger oder zukünftiger Gesundheitszustand“ sowie „körperliche Besonderheit“ – und natürlich auch „Geschlecht“.

**Auf jeden Fall fordern wir die Aufnahme von „sexueller Orientierung“ und der anderen im Artikel 13 EG-Vertrag bzw. in der EU-Richtlinie 78/2000 genannten Diskriminierungsgründe ins Wiener Antidiskriminierungsgesetz.**

## II. Allgemeine Feststellungen

### Terminologie

Wiewohl der Ausdruck „sexuelle Ausrichtung“ im Artikel 13 EGV und in der Richtlinie 78/2000 in der offiziellen deutschen Übersetzung verwendet wird, **plädieren wir dringend, ihn durch den Ausdruck „sexuelle Orientierung“ zu ersetzen**, da dieser die sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in der Lesben- und Schwulenbewegung gängige und eingeführte Bezeichnung ist. Hingegen wurde „sexuelle Ausrichtung“ nie verwendet – und wird es auch jetzt kaum, abgesehen von den spezifischen EU-Zusammenhängen. „Sexuelle Ausrichtung“ findet sich z. B. auch nicht im Standardwerk Ernest Bornemans „Lexikon der Liebe – Materialien zur Sexualwissenschaft“ (Ullstein-Verlag, 1978) als Eintrag. Während „sexuelle Orientierung“ ausreichend als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und allgemein so verstanden wird, ist der offenbar vom Übersetzungsdienst der EU neu erfundene Ausdruck „sexuelle Ausrichtung“ nicht wirklich definiert und könnte – etwa wie die Bezeichnungen „sexuelle Neigungen“ oder „sexuelle Präferenzen“ – als Bezeichnung für alle möglichen sexuellen Spielarten, wie etwa Sadomasochismus oder Pädophilie, mißverstanden werden. Da mittlerweile auch in den Regierungsvorlagen für die bundesgesetzlichen Regelungen nach entsprechender Kritik im Begutachtungsverfahren „sexuelle Ausrichtung“ durch „sexuelle Orientierung“ ersetzt worden ist, sollte allein schon aus Gründen der Einheitlichkeit in den Wiener Gesetzen ebenfalls der Begriff „sexuelle Orientierung“ verwendet werden.

### Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung

In den Erläuterungen zu § 2 des Entwurfs für ein Wiener Antidiskriminierungsgesetz wird auf Artikel 4 der Richtlinie 43/2000 Bezug genommen. Diese Bestimmung ist zwar wortident aus dieser übernommen, doch erscheint uns diese Ausnahme äußerst problematisch bzw. überflüssig: Es fällt uns trotz intensiven Nachdenkens eigentlich kein plausibles Beispiel ein, für welche berufliche Tätigkeit bzw. für welche Rahmenbedingungen der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit die Rasse bzw. die ethnische Herkunft eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellen würde. § 2 Abs. 4 ist daher ersatzlos zu streichen.

### „Sachliche Rechtfertigung“

Im § 3 des Entwurfs für das Wiener AD-Gesetz wird sowohl im Absatz 1 als auch im Absatz 2 die Definition der Diskriminierung durch die Formulierung „ohne sachliche Rechtfertigung“ eingeschränkt. Zwar ist in der Richtlinie 43/2000 ebenfalls eine Einschränkung formuliert, allerdings heißt es dort: „...es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch **ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich**“. Abgesehen davon, daß diese Einschränkung in der Richtlinie nur für die mittelbare Diskriminierung und – im Gegensatz zum vorliegenden Entwurf – nicht für die unmittelbare Diskriminierung vorgesehen ist, ist sie durch die Formulierung in der Richtlinie erheblich enger gefaßt. (Daß die Mittel zur Erreichung dieses Ziels „geeignet und erforderlich“ sein müssen, steht nur in den Erläuterungen zum

vorliegenden Entwurf.) Hier trifft indes auch das vorhin zu § 2 Gesagte zu: Es ist nicht wirklich nachvollziehbar, worauf damit abgestellt werden soll – wir können uns keine Situation vorstellen, wo etwa eine direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft sachlich zu rechtfertigen wäre. Diese Einschränkung ist also ersatzlos zu streichen.

Darüber hinaus weicht die Definition der indirekten Diskriminierung im Entwurf in einem anderen Aspekt wesentlich von der Formulierung in der Richtlinie ab. Dort heißt es, eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, **in besonderer Weise** benachteiligen können...“ Im Entwurf ist hingegen von „**tatsächlich ... erheblich häufigeren**“ nachteiligen Auswirkungen die Rede. Dieser semantische Unterschied ist beträchtlich! Da in den meisten Fällen statistische Zahlen über tatsächlich erheblich häufigere nachteilige Auswirkungen nicht vorhanden sein werden, ist diese Formulierung durch jene der Richtlinie („in besonderer Weise“) zu ersetzen, da es sich hierbei um kein Kriterium der Häufigkeit handelt.

### Sanktionen und Schadenersatz

Der Entwurf sieht keine wirksamen und abschreckenden Sanktionen vor, daher liegt keine richtlinienkonforme Umsetzung für diesen Aspekt vor.

### Förderungsmaßnahmen

Die Überschrift im § 7 ist irreführend, denn es geht ja hier nicht um Förderungsmaßnahmen für bestimmte Gruppen („positive action“), sondern um das Gebot, Förderungen nur an jene natürlichen und juristischen Personen zu vergeben, die das Verbot von Diskriminierung beachten, was sehr zu begrüßen ist. Wir schlagen als Überschrift daher „Förderungsvergabe“ vor.

### Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Die personelle Ausstattung dieser Stelle (§ 6) mit einer oder einem wiesungsunabhängigen Bediensteten ist sicherlich bei weitem nicht ausreichend, insbesondere wenn der Geltungsbereich des Gesetzes auf weitere Diskriminierungsmerkmale erweitert wird.

### **Homosexuelle Initiative (HOSI) Wien**

Novaragasse 40

1020 Wien

Tel./Fax: (01) 216 66 04

office@hosiwien.at

**www.hosiwien.at**