



Positionspapier

Levelling-up

Wir fordern den vollen Diskriminierungsschutz für queere Menschen!

Grundforderung:

Wir fordern den vollen Diskriminierungsschutz für die LGBTIQ-Community!

Dafür fordern wir die Ausweitung des Schutzgrunds „sexuelle Orientierung“, sowie die Erweiterung des Schutzgrundes “Geschlecht” um „Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmale und Geschlechtsausdruck“ im Gleichbehandlungsgesetz (GBG), insbesondere in den Bereichen:

- Güter/Dienstleistungen: „Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum“
- Soziales: „beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, bei sozialen Vergünstigungen, bei der Bildung.“
- Öffentliche Verwaltung: Aufnahme unter “Sonstige Bereiche” der Öffentlichen Verwaltung des Bundes aliquot zum BGStG betreffend Behinderung
- Aufnahme von Diskriminierungsverboten betreffend Sorgearbeit und Vereinbarkeitsthematiken (z.B. Karenz, Elternteilzeit etc.) in Umsetzung der EU-Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Wir fordern dazu eine Änderung Gleichbehandlungsgesetz und eine Ergänzung insbesondere beim Geltungsbereich (§ 30), beim Gleichbehandlungsgebot (§ 31), sowie in den Begriffsdefinitionen und Ausnahmebestimmungen.

Natürlich muss der Diskriminierungsschutz auch in allen anderen Gesetzen verankert werden, insbesondere in den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen. Es muss einen bundesweit einheitlichen Diskriminierungsschutz geben!

Außerdem sind wir solidarisch mit anderen Gruppen, die heute von einem vollen Diskriminierungsschutz ausgeschlossen sind: Daher fordern wir auch die Verankerung der Schutzgründe Alter und Religion bzw. Weltanschauung in diesen Bereichen.[1]

[1] Ergänzend fordern wir auch die Verankerung dieser Schutzgründe in allen Begleitgesetzen, insbesondere dem Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Das österreichische Anti-Diskriminierungsrecht muss endlich bundesweit einheitlich für alle Schutzgruppen sein und einen vollumfassenden Schutz sowie die Möglichkeit aufgrund des GBG juristisch gegen Diskriminierung vorzugehen, erreichen.

Des Weiteren fordern wir die Aufnahme des Verbandsklagerechts ins GBG analog zum Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, damit Vereine und Verbände eine Klagebefugnis erhalten, wenn die Rechte der Allgemeinheit verletzt werden.


Der Status Quo:

Das „Levelling-up“ beschreibt die Ausweitung des österreichischen Anti-Diskriminierungsrechts und meint insbesondere den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung, sowie des Alters im Privatleben.

Seit 1979 schützt Österreich mit einem Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Arbeitsleben. Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Jahr 2004 aufgrund einer EU-Richtlinie grundlegend ausgeweitet und um die Diskriminierungsgründe der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung erweitert. Zudem wurden Diskriminierungen aufgrund von Behinderung in der Arbeitswelt im BEinStG verboten.

Heute sind Menschen in Österreich aufgrund von sechs Diskriminierungsgründen im Bereich der Arbeitswelt geschützt: Wegen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Im Bereich des Privatlebens – beim s.g. „Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum“ – besteht dieser Schutz aufgrund des Alters, der Religion oder Weltanschauung, sowie der sexuellen Orientierung nicht.[2] Um auch die Diskriminierungsgründe Alter und sexuelle Orientierung abzusichern gab es sowohl 2010 als auch 2012 Beschlüsse der SPÖ-ÖVP-Regierung. Die entsprechenden Regierungsvorlagen wurden aber im Parlament beide Male kurzfristig von der ÖVP blockiert. Der letzte Versuch zur Umsetzung scheiterte 2015 (damals wurde das Gesetz kurzfristig wieder von der Tagesordnung des Ministerrats genommen). Es gibt also wenige Rechtsmaterien, die so oft schon im Parlament blockiert wurden, obwohl es dazu im Vorfeld schon Einigungen der Regierungsparteien gab. Daran zeigt sich, dass gerade Themen, die die LGBTIQ-Community betreffen, immer auf die lange Bank geschoben werden!

[2] Der Schutz aufgrund des Geschlechts entsteht durch die Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG (Geschlechter-Richtlinie), aufgrund einer Behinderung durch das Behindertengleichstellungsgesetz und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Richtlinie 2000/43/EG.




Im 3. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes wird der Diskriminierungsschutz im Bereich Güter und Dienstleistungen geregelt, dieser besteht nur für Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit.[3] Nur für den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit besteht aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie (2000/43/EG Anti-Rassismus-RL) zudem ein Diskriminierungsverbot in den Bereichen Sozialschutz (einschließlich soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste), bei sozialen Vergünstigungen und bei der Bildung. Dieser Schutz fehlt bei Geschlecht gänzlich. Das BGStG verbietet wiederum Diskriminierungen aufgrund der Behinderung bei Gütern und Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung.

Fast alle EU-Mitgliedsstaaten bieten einen weitergehenden Diskriminierungsschutz, der auch die anderen Schutzgründe – insbesondere die sexuelle Orientierung – umfasst.

Auch in den Gleichbehandlungsgesetzen/Anti-Diskriminierungsgesetzen der neun Bundesländer ist ein Diskriminierungsschutz aufgrund der sexuellen Orientierung, Religion, Weltanschauung und Alter für die Zuständigkeiten der Bundesländer flächendeckend verankert. Damit besteht ein Schutz in allen Bereichen, die in die Kompetenz der Bundesländer fallen.[4]

Es wird damit zu einer Frage der verfassungsmäßigen Kompetenzverteilung, ob eine verbotene Diskriminierung vorliegt oder nicht – beispielsweise im Gesundheitswesen: Schutz bei Inanspruchnahme eines Rettungsdienstes (Landeszuständigkeit) versus fehlender Schutz beim Arzt*innenbesuche (Bundeszuständigkeit).

Fragen der Geschlechtsidentität, insbesondere die Gleichbehandlung von transidenten Personen, wurden von der Rechtsprechung bisher unter dem Schutzgrund Geschlecht abgehandelt – explizit im Gesetz festgehalten ist der Diskriminierungsschutz aber nicht. Das europaweit immer weiter verbreitete Konzept **SOGIESC** findet in Österreich bisher noch keine Anwendung. SOGIESC bedeutet „**sexual orientation, gender identity, expression and sex characteristics**“. Um auch transidente, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen umfassend rechtlich abzusichern, sollte das Gleichbehandlungsgesetz um die **Schutzgründe „Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale“** ergänzt werden.



[3] Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG (Anti-Rassismusrichtlinie).

[4] Zuletzt führte im Jahr 2017 Niederösterreich diesen Schutz ein.

FAQs:

Wie wirkt sich der fehlende Diskriminierungsschutz praktisch aus?

Das Fehlen eines umfassenden Schutzes hat vielfältige Auswirkungen und führt dazu, dass Menschen in ihrer freien Lebensgestaltung eingeschränkt werden und ihnen Chancen genommen werden. Bekannte Beispiele sind die Weigerung, eine Wohnung an queere Menschen zu vergeben oder der Rausschmiss aus Taxis oder Lokalen. Andere Fälle können das Vorenthalten von Vergünstigungen, wie z.B. die Verweigerung eines Familientickets für Regenbogenfamilien, betreffen.

Aber der fehlende Diskriminierungsschutz führt auch zu extrem skurrilen Situationen: So ist in einem Lokal z.B. ein*r Kellner*in vor Homophobie durch den Besitzer geschützt, da dies in den Bereich des Arbeitslebens fällt – Gäst*innen jedoch nicht, da sie eine Dienstleistung in Anspruch nehmen. Eine 17-jährige Person im Bildungsbereich ist zum Beispiel als HTL-Schüler*in geschützt, da die HTL als Berufsausbildung zählt – nicht jedoch als Gymnasiast*in, da der Diskriminierungsschutz für die Bundesschule nicht greift.

Fakt ist: In Österreich ist der Diskriminierungsschutz lückenhaft und das Gleichbehandlungsgesetz trägt in seiner jetzigen Form zur Ungleichbehandlung aufgrund unterschiedlicher Schutzgründe bei.

Da die Wirkungsweisen und Gültigkeitsbereiche aufgrund der unterschiedlichen Schutzgründe sehr komplex sind, wird es betroffenen Personen erschwert, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen, da die Grundlage für juristisches Vorgehen insbesondere für Lai*innen undurchschaubar ist. Wir wollen, dass alle von Diskriminierung betroffenen LGBTIQ-Personen rechtliche Absicherung annehmen können, um sich gegen Diskriminierung zu wehren - auch ohne umfassende juristische Ausbildung!

Braucht es nicht doch eine europäische Lösung?

Oft wird das Argument gebracht, dass es für den LGBTIQ-Bereich auch eine europäische Antidiskriminierungs-Richtlinie brauche. Während EU-Recht den Anstoß für grundlegende Reformen des österreichischen Gleichbehandlungsrechts gegeben hat, darf nicht vergessen werden, dass es sich dabei um die Minimal-Regelungen handelt – also um unbedingt notwendige Standards, die keinesfalls unterschritten werden dürfen. Dagegen steht es den Mitgliedstaaten frei, ein höheres Schutzniveau vorzusehen; das wird sogar ausdrücklich begrüßt und von den meisten EU-Staaten umgesetzt. Schließlich handelt es sich beim europäischen Antidiskriminierungsrecht um den kleinsten gemeinsamen Nenner, auf den sich alle Mitgliedstaaten einigen können; die einzelnen Mitgliedstaaten haben daher immer wieder ihr Schutzniveau weit über das verpflichtende EU-rechtliche Minimum angehoben.

Außerdem wurde eine Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung im Privatleben schon 2008 von der EU-Kommission vorgeschlagen und vom Europäischen Parlament beschlossen.

Allerdings wurde sie bisher im Europäischen Rat, in dem die aktuellen Regierungen der Mitgliedstaaten vertreten sind, blockiert. Gerade aufgrund der politischen Tendenzen in Ländern wie Polen oder Ungarn ist nicht damit zu rechnen, dass diese Blockade bald überwunden werden kann. Das hinderte zahlreiche andere EU-Länder aber nicht daran, selbst für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung durch ihre nationalen Gesetze zu sorgen.

Fakt ist: Österreich wird im Länder-Ranking der ILGA Europe im letzten Drittel auf Platz 20 im Bereich der Antidiskriminierung eingeordnet.[5] Obwohl in einzelnen Bundesländern bspw. bei Karenzregelungen das regionale GBG angepasst wurde, fehlt weiterhin ein einheitliches, bundesweites Gleichbehandlungsrecht, welches alle Schutzgründe für alle Lebensbereiche umfasst. Es liegt an der nationalen Gesetzgebung, das zu ändern – ein Abschieben der Verantwortung auf EU-Ebene hilft keiner einzigen LGBTIQ-Person, da aufgrund einzelner EU-Staaten, die besonders repressiv gegen die LGBTIQ-Community vorgehen, auf lange Sicht mit Blockaden zu rechnen ist.

Wird dieses Gesetz Diskriminierung wirklich beenden?

Nein. Gesetze allein können niemals die gesamte Gesellschaft verändern – aber sie legen für diese Veränderung den Grundstein – und ohne Gesetze wird es zu keinem echten Fortschritt kommen!


Gerade im Bereich der Antidiskriminierung geht es um drei zentrale Ziele: Eine Änderung der Kultur sowie Zugang zum Recht und Rechtssicherheit für die Betroffenen von Diskriminierung. Insbesondere die abschreckende Wirkung des Gesetzes wird auch viele Menschen vor Diskriminierung schützen, ohne dass sie eine Klage erheben müssen.

Warum wollen wir auch Diskriminierung aufgrund des Alters und der Religion/Weltanschauung verbieten?

Jahrzehntelang wurden verschiedenste, von Diskriminierung betroffene Gruppen in Österreich mit Teillösungen und Ausreden abgespeist. Es gibt keinen Grund, warum manche Schutzgründe nur im Arbeitsleben gelten sollen, aber im Privatleben oder bei Gesundheitsleistungen aber nicht.

Wir machen nicht mit, wenn verschiedene Gruppen gegeneinander ausgespielt werden. Daher sind wir solidarisch mit allen, die von Diskriminierung betroffen sind und fordern daher ein umfassendes, vollständiges Diskriminierungsverbot. Solange eine Gruppe in unserer Gesellschaft unzureichend vor Diskriminierung geschützt ist, haben wir unser Ziel nicht erreicht.

[5] ILGA Europe <https://www.rainbow-europe.org/country-ranking#eu>



Fakt ist: Unterschiedliche Schutzniveaus stellen nicht nur Rechtslücken dar, sie sorgen heute bei Betroffenen für große Verwirrung und Unverständnis – warum ist ein und dieselbe Handlung mal erlaubt und mal verboten, je nachdem, wo sie stattfindet und gegen wen sie gerichtet ist? Auch hier würde das Levelling-up endlich für mehr Transparenz und Rechtssicherheit sorgen!


Welche Ungleichbehandlungen wären mit diesen Änderungen immer noch erlaubt?

Anti-Diskriminierung bedeutet NICHT, jede Ungleichbehandlung absolut zu untersagen. So kann z.B. im Bereich der Frauen*Förderung oder bei der Unterstützung junger Menschen eine Ungleichbehandlung sachlich absolut gerechtfertigt sein, um Gleichbehandlung herzustellen. Genau dafür kennt das Gleichbehandlungsrecht schon heute konkrete Ausnahmeregelungen, die auch durch eine Ausweitung nicht aufgeweicht würden. Diese Ausnahmeregelungen dürfen nicht missbraucht werden, sondern nur zum Vorteil von marginalisierten Gruppen eingesetzt werden, um die faktische Gleichstellung dieser Gruppen zu fördern.

Bei allen Schutzgründen, die wir fordern – sowohl für LGBTIQ-Personen als auch aufgrund des Alters oder der sexuellen Orientierung – können gerechtfertigte Ungleichbehandlungen legitim sein. Für deren Formulierung liegen genügend Vorschläge vor: Dem Grundziel eines umfassenden Diskriminierungsschutzes stehen diese jedoch niemals im Weg!

Fazit:

Die Rechtsschutzlücken beim Diskriminierungsschutz müssen endlich geschlossen werden! Wir fordern ein bundesweit einheitliches Gleichbehandlungsgesetz, das die Schutzgründe sexuelle Orientierung und Geschlecht, insbesondere Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmale und Geschlechtsausdruck, in vollem Umfang berücksichtigt. Wir fordern die Politik auf, den vollen Diskriminierungsschutz für queere Menschen endlich umzusetzen und #SchutzFürAlle zu garantieren!





Als Community fordern wir die Umsetzung des vollen Diskriminierungsschutz!

Homosexuelle Initiative (HOSI) Wien

Türkis Rosa Lila Tipp

RosaLila PantherInnen

QWIEN - Zentrum für queere Geschichte

queer@hochschulen

FAmOs Regenbogenfamilien

Queer Base - Welcome & Support for LGBTIQ Refugees

Grüne Andersrum Wien

Colors Of Yoga

Venib - Verein Nicht Binär

Verein St.Prides - Queere Menschen in Niederösterreich

HOSI Salzburg

Verein Q:WIR

LMC Vienna

Homosexuelle Initiative Linz (HOSI Linz)

SoHo Österreich

Aids Hilfe Wien

Verein Intergeschlechtliche Menschen Österreich (VIMÖ)

Cha(i)nge - Trans Peer Group Vienna

Vienna Pride

