



An das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit  
Abteilung III/8  
Stubenring 1  
1010 Wien  
*Per Email: [post@iii8.bmwa.gv.at](mailto:post@iii8.bmwa.gv.at)*

**Sozialismus & Homosexualität**  
*Arbeitsgemeinschaft für Lesben, Schwule, Bisexuelle  
und Transgender-Personen in der Sozialdemokratie*

1060 Wien, Windmühlgasse 26  
Tel: 01 / 585 66 66 Fax: 01 / 589 80-420  
[www.soho.or.at](http://www.soho.or.at) E-Mail: [office@soho.or.at](mailto:office@soho.or.at)  
BAWAG-Kto. 01510-665-666 (BLZ 14000)

und 25 Exemplare an das Präsidium des Nationalrats  
Parlament, Begutachtungsverfahren  
1017 Wien  
*Per Email: [begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)*

Wien, am 9. September 2003 / rf

**Stellungnahme der SoHo zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung  
(Gleichbehandlungsgesetz - GIBG - GZ 451.007/21-III/8/03)**

Zum angegebenen Entwurf eines „Gleichbehandlungsgesetzes“ (GIBG) des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit nimmt die SoHo als Interessensvertretungsorganisation für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen unter Berücksichtigung des Schutzes gleichgeschlechtlich liebender Menschen vor Diskriminierung wie folgt Stellung:

**1. Zur grundsätzlichen Problematik des Entwurfs (kein eigenständiges Antidiskriminierungsgesetz)**

Die SoHo erachtet den Entwurf des BMWA für das Gleichbehandlungsgesetz zur Privatwirtschaft in seiner derzeitigen Form als Pflichtübung, mit der den Vorgaben der EU-Richtlinie 2000/78/EG sowie zweier weiterer EU-Richtlinien mehr oder weniger genüge getan werden soll. Der Entwurf stellt in keinsten Weise ein eigenständiges wirksames Antidiskriminierungsgesetz dar, mit dem Homosexuelle wirkungsvoll vor Diskriminierung geschützt werden können.

Das BMWA ignoriert mit diesem Entwurf – ebenso wie das Bundeskanzleramt mit seinem parallel ausgesandten Entwurf zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für öffentlich Bedienstete – die jahrelangen Vorarbeiten dutzender österreichischer Menschenrechtsorganisationen und NGO's, die unter Federführung des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Menschenrechte (BIM) einen Entwurf für ein österreichisches Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt haben. Dieser Entwurf wurde im Rahmen eines NGO-Projekts erarbeitet, das anlässlich des Menschenrechtsjahrs 1998 auch vom Bundeskanzleramt unterstützt und gefördert wurde. Im Jahr 2000 konnte das Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte (BIM) einen mit zahlreichen NGO's abgestimmten Entwurf für ein umfassendes österreichisches Antidiskriminierungsgesetz vorlegen. Dieser Entwurf wäre zwar im Hinblick auf die erst später erlassenen EU-Richtlinien nicht zu 100% richtlinienkonform gewesen, aber eine entsprechende Adaptierung ohne Probleme jederzeit möglich.

Der BIM-Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz beinhaltete insbesondere eine unabhängige Ombudsstelle für Diskriminierungsopfer, wirksame Mechanismen gegen Diskriminierung inklusive Strafbestimmungen sowie – ganz besonders wichtig – ein einheitlich hohes Schutzniveau für alle diskriminierten Gruppen, sei es nun am Arbeitsplatz, in den Medien oder im geschäftlichen Verkehr (Wohnungsvermietung, Lokalbesuche, Anspruchnahme von Dienstleistungen usw.). Der gesamte Entwurf ist derzeit unter <http://www.wif.wien.at/gleichstellung.htm> im Internet abrufbar.

Im Gegensatz dazu versucht das BMWA mit seinem Entwurf, drei EU-Richtlinien auf Minimalniveau (und teilweise darunter) abzuhandeln, nämlich:

- Die *"Antirassismus-Richtlinie"*: RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Diese Richtlinie untersagt Diskriminierungen aufgrund der Merkmale "Rasse" und ethnischer Herkunft für nahezu alle rechtlich relevanten Lebensbereiche ("vertikaler Ansatz"), also nicht nur in der Arbeitswelt sondern z.B. auch im geschäftlichen Verkehr (Waren und Dienstleistungen). Umsetzungsfrist in nationales Recht bis 19. Juli 2003.
- Die *"Antidiskriminierungs-Richtlinie"*: RL 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Diese Richtlinie untersagt Diskriminierungen im beruflichen Bereich wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ("horizontaler Ansatz"), es wird also ausschließlich die Arbeitswelt erfasst. Umsetzungsfrist in nationales Recht bis 2. Dezember 2003.
- Die Novelle zur *"Gleichstellungsrichtlinie für Frauen und Männer"*: RL 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Diese Richtlinie erweitert die bisherige Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung um wichtige Bereiche und setzt zahlreiche frauenpolitische Forderungen um. Umsetzungsfrist in nationales Recht bis 5. Oktober 2005.

Der GIBG-Entwurf des BMWA stellt aus unserer Sicht kein einheitliches Gesetz sondern einen Gesetzescontainer dar, in dem es eine geradezu kafkaeske Diskriminierungs-Hierarchie gibt. Sinnvollerweise wären zumindest die Anti-Rassismus- und die Antidiskriminierungsrichtlinie wohl in einem Gesetz umzusetzen gewesen. Jedoch in der Form, dass alle diskriminierten Gruppen auf ein einheitlich hohes Schutzniveau gehoben werden, und so neben dem bereits bestehenden Gleichbehandlungsgesetz (das um richtlinienkonforme Verbesserungen gemäß RL 2002/73/EG in diesem Bereich erweitert wird) ein umfassendes und wirkungsvolles Antidiskriminierungsgesetz für alle anderen Gruppen besteht. Diese Umsetzungsvariante hätte dem Geist der EU-Richtlinien entsprochen, die ja auch als Anstoß für die Schaffung eines Grundrechts-, Antidiskriminierungs- und Antirassismus-Bewußtseins in den Mitgliedsstaaten gedacht waren. Dieses Vorhaben vereitelt der vorliegende Entwurf ganz klar, da sämtliche Antirassismus- und Antidiskriminierungsfragen unter dem Titel „Gleichbehandlung“ abgehandelt werden und so eine breite gesellschaftliche Debatte zu Antirassismus- und Antidiskriminierungsfragen ganz bewusst vermieden wird. Bei dieser Art der Umsetzung wird auch offensichtlich, dass die derzeitige österreichische Bundesregierung besonders mit zwei in der Richtlinie enthaltenen Gruppen ein massives Problem hat: mit Homosexuellen (Lesben und Schwulen) und mit MigrantInnen.

*Die SoHo lehnt daher den Entwurf des BMWA zur Umsetzung der genannten EU-Richtlinien in seiner ganzen Form ab, auch wenn er natürlich einzelne Verbesserungen für lesbische, schwule und bisexuelle Diskriminierungsopfer bringt. Da bei dieser Art der Umsetzung aber viel zu starke hierarchische Unterschiede zwischen den einzelnen Diskriminierungsgruppen entstehen – bei denen Homosexuelle leider zur am schlechtesten behandelten Gruppe zählen – kann aus unserer Sicht nur eine richtlinienkonforme Adaptierung des seit Jahren vorliegenden Entwurfs eines österreichischen Antidiskriminierungsgesetzes des BIM (Ludwig-Boltzmann-Instituts für Menschenrechte) zielführend sein. Wir schlagen daher vor, dass das BMWA seinen Entwurf komplett zurückzieht und gemeinsam mit den am BIM-Entwurf beteiligten NGO's einen richtlinienkonformen Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG) auf Basis des BIM-Entwurfs ausarbeitet, der sämtlichen diskriminierten Gruppen den gleichen hohen Schutz vor Diskriminierung – in der Arbeitswelt, in den Medien, im geschäftlichen Verkehr – gewährt, der eine wirklich unabhängige Ombudsstelle (siehe Ausführungen unter Punkt 3 zu Teil III) gewährleistet und wirklich wirksame Sanktionsmechanismen (hohe Geldstrafen und allfällige strafrechtliche Maßnahmen) vorsieht.*

## 2. Offene Fragen beim Abgleich mit anderen Gesetzesbestimmungen

Neben der unter Punkt 1 genannten grundsätzlichen Problematik des Entwurfs, dass er kein eigenständiges und einheitliches Antidiskriminierungsgesetz (ADG) darstellt, bestehen aus Sicht der SoHo insbesondere für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen offene Fragen beim Abgleich mit anderen österreichischen Gesetzesbestimmungen.

### • Offene Fragen im Bezug auf bereits bestehende Schutzbestimmungen gegen Diskriminierung

Der Entwurf lässt völlig offen, was mit den bereits im österreichischen Rechtssystem bestehenden Schutzbestimmungen gegen Diskriminierung passiert und ob die im Entwurf genannten Gruppen nun auch in diese aufgenommen werden. Es ist zu befürchten, dass dies nicht der Fall ist und so noch stärker eine Anti-Diskriminierungs-Hierarchie entsteht.

Beispielhaft sei auf folgende Bestimmungen hingewiesen:

- Der § 283 Strafgesetzbuch (StGB) regelt den strafrechtlichen Schutz einzelner Gruppen gegen Verhetzung. Konkret sind dies derzeit *„im Inland bestehende Kirche oder Religionsgesellschaft oder eine durch ihre Zugehörigkeit zu einer solchen Kirche oder Religionsgesellschaft, zu einer Rasse, zu einem Volk, einem Volksstamm oder einem Staat bestimmte Gruppe.“* Gerade für Lesben und Schwule, die heutzutage oftmals in Medien schutzlos allen Arten von Schmähungen und Verhetzung ausgesetzt sind, wäre eine Aufnahme in diese Strafrechtsbestimmung wünschenswert (es sei nur exemplarisch auf den Prozess einzelner Personen gegen die Zeitschrift „Der 13.“ verwiesen, der mangels Klagerecht leider abgewiesen werden musste. Ein Mitarbeiter des "13." hatte Homosexuelle als *"Ratten, die aus ihren Löchern kriechen"* bezeichnet, forderte die Anwendung von *"Nazimethoden"* auf Lesben und Schwule und rief zur Bildung von Bürgerwehren gegen sie auf).
- Das österreichische Verwaltungsstrafrecht bestraft im Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen, Art. IX Abs. 1 Z 3, zwar wenn jemand *„Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind.“* Ein solcher Schutz wäre auch für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen sinnvoll, sei es nun im Fall eines homophoben Beamten oder einer Diskriminierung bei der Benützung öffentlicher Einrichtungen.

Umgekehrt gibt es derzeit in Österreich bereits zwei rechtliche Bestimmungen, die Homosexuelle vor Diskriminierung schützen und die beim vorgeschlagenen Entwurf völlig losgelöst von der EU-Richtlinien-Umsetzung bestehen werden:

- Die Richtlinienverordnung zum Sicherheitspolizeigesetz (RLV) wurde 1993 von Innenminister Löschnak mit folgender Bestimmung betreffend Amtshandlungen von PolizistInnen versehen: *„§ 5. (1) Die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der Rasse oder Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses, der politischen Auffassung oder der sexuellen Orientierung empfunden zu werden.“*
- Das im Frühjahr 2002 neu gestaltete Wiener Jugendschutzgesetz enthält im Diskriminierungsschutz des §10 Abs. 1 Z2 auch den Begriff "sexuelle Orientierung", sodass Jugendlichen in Wien künftig keine Medien angeboten werden dürfen, die Homosexuelle diskriminieren.

• *Offene Fragen zur bestehenden Diskriminierungen gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften*

Der Entwurf des BMWA führt in den Erläuterungen auf Seite 10 selbst aus: „Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten heterosexuellen Paaren ist unzulässig, betriebliche Sozialleistungen z.B. dürfen entweder nur allen eheähnlichen Gemeinschaften zustehen oder nur an Ehepaare geleistet werden.“ Im Hinblick auf diese klaren Worte und das jüngste Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zur Ungleichbehandlung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften im Mietrecht (Fall Karner vs. Austria, Appl. 40016/98, Urteil vom 24. Juli 2003) scheint es unmöglich, dass der Bundesgesetzgeber im österreichischen Rechtssystem weiterhin die Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften aufrecht erhält.

- Das betrifft unmittelbare Diskriminierungen im Gesetzestext wie die Regelung der Mitversicherung im Sozialrecht, die nur auf verschiedengeschlechtliche Paare beschränkt ist, siehe § 123 Abs. 8 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, § 83 Abs. 8 Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, § 78 Abs. 7 Bauern - Sozialversicherungsgesetz und § 56 Abs. 6 Beamten - Kranken - und Unfallversicherungsgesetz.
- Dies betrifft Diskriminierungen, weil der Bundesgesetzgeber immer noch nicht klargestellt hat, dass Lebensgemeinschaften für ihn sowohl gleich- als auch verschiedengeschlechtliche Lebensgemeinschaften sind. Daher hatte z.B. der OGH im Mietrecht (Eintrittsrecht im Todesfall, § 14 MRG) geurteilt, dass diese Bestimmung nur verschiedengeschlechtliche Paare umfasst, was nun vom EMGR aufgehoben wurde. Aber auch in zahlreichen anderen Gesetzestexten ist der Begriff Lebensgemeinschaft enthalten, ohne dass klar ist, ob er auch auf lesbische und schwule Paare angewandt werden kann/muss.
- In letzter Konsequenz betrifft dies auch die mittelbare Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare durch den Ausschluss vom Eherecht mit all seinen Rechten und Pflichten, sodass lesbische und schwule Paare im Gegensatz zu heterosexuellen Paaren keine Möglichkeit haben, ihre oftmals seit Jahrzehnten bestehenden PartnerInnenschaft rechtlich anerkennen zu lassen und so juristisch gesehen ordentliche Verhältnisse zu schaffen.

Wir weisen darauf hin, dass der österreichische Bundesgesetzgeber somit dringend gefordert ist:

- die rechtlicher Gleichstellung bei den nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften zwischen gleich- und verschiedengeschlechtlichen Paaren herzustellen, am besten in Form einer Generalklausel im bürgerlichen Gesetzbuch, nach der unter „Lebensgemeinschaft“ in allen österreichischen Gesetzen sowohl gleich- als auch verschiedengeschlechtliche Paaren verstanden werden.
- nach dem Vorbild zahlreicher europäischer Staaten – auch Deutschlands – eine „Eingetragene PartnerInnenschaft“ für gleichgeschlechtliche Paare einzuführen, mit der Lesben und Schwule Zugang zu den wesentlichen Rechten und Pflichten der im bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Ehe erhalten, die wir hier klar vom kirchlichen Sakrament der Ehe unterscheiden. So können gleichgeschlechtliche Paare endlich rechtlich geordnete Verhältnisse schaffen, insbesondere im Mietrecht, Erbrecht, Steuerrecht, Auskunfts- und Besuchsrecht im Spital und im Sozialrecht (Pflegefreistellung usw.).

### 3. Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs im Detail

#### • Zu Teil I und Teil II:

Wie bereits oben ausgeführt, ist die strukturelle Trennung des Entwurfs in Teil I (Gleichbehandlung in der Arbeitswelt) und Teil II (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft in sonstigen Bereichen) nicht nachvollziehbar, außer wenn der bisherige Diskussionsstand in Österreich zur Antidiskriminierung (BIM-Entwurf für ein AD-Gesetz) vollkommen negiert wird, wodurch eine wahrhaft kafkaeske Diskriminierungs-Hierarchie entsteht. Daher wäre es aus Sicht der SoHo jedenfalls angebracht, Teil I und Teil II zu einem gemeinsamen Teil I zusammenzufassen, der für alle derzeit von Teil I und Teil II umfassten Gruppen dieselben Schutzbestimmungen in der Arbeitswelt UND für Rechtsverhältnisse außerhalb der Arbeitswelt vorsieht, also Richtlinie 2000/43/EG und 2000/78/EG zusammenfasst und im Falle der Richtlinie 2000/78/EG über deren Niveau hinausgeht, da EU-Richtlinien bekanntlich nur Minimalerfordernisse darstellen, über deren Niveau der nationale Gesetzgeber jederzeit hinausgehen kann.

§ 19 regelt die Entschädigungszahlungen („Ersatzanspruch“) für nachgewiesene Fälle von Diskriminierung. Die darin enthaltenen Ersatzanspruch-Höhen sind lächerlich gering. Ein Monatsgehalt für den Fall, dass ein/e Bewerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, entspricht nicht dem Artikel 17 der EU-Richtlinie 2000/78/EG, die festlegt: „Die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.“ Davon ist in § 19 des Entwurfes nichts zu merken.

#### • Zu Teil III allgemein:

In Teil III / Abschnitt 1 sind die Institutionen des Gesetzes, allen voran die Gleichbehandlungskommission, die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und die Gleichbehandlungsbeauftragten, geregelt. Grundsätzlich ist anzumerken, dass die vorgeschlagene Form der Institutionen keine unabhängige Beschwerdestelle darstellt, wie sie zumindest gemäß der Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG umgesetzt werden müsste und wie sie auch das Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte (BIM) in seinem ADG-Entwurf vorgesehen hat. Aus Sicht der SoHo ist die einzige Form, eine wirkliche Unabhängigkeit der Ombudsstelle für Diskriminierungsopfer zu gewährleisten, indem diese Stelle so wie die Volksanwaltschaft, der Nationalfonds oder der Rechnungshof direkt beim Parlament angesiedelt ist und die führenden Leitungsfunktionen vom Parlament bestellt werden. Nur so kann eine wirkliche Unabhängigkeit der Kommission und der Gleichbehandlungsbeauftragten gewährleistet werden, und nur so sind wirklich unabhängige Berichte an das Parlament möglich. Das ist bei der vorgeschlagenen Form (Einrichtung beim und Bestellung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) keinesfalls gewährleistet.

#### • Zu Teil III im Detail:

§§ 32 und 33 regeln die Gleichbehandlungskommission und ihre Senate. Der für „sexuelle Ausrichtung“ zuständige Senat II sollte entsprechend unserer oben bereits formulierten generellen Kritik an der Trennung des Gesetzes in Teil I / Teil II aus unserer Sicht mit Senat III zusammengelegt werden.

Unabhängig davon gewährleistet der vorgeschlagene Entsendungsmechanismus keine unabhängige Behandlung der Fälle im Senat II: Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen bestellt den/die Vorsitzende/n sowie eine/n allfällige/n Stellvertreter/in. Des weiteren gehören dem Senat II jeweils zwei Mitglieder von Bundeswirtschaftskammer und Industriellenvereinigung sowie ein vom Bundeskanzler entsandtes Mitglied und ein vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit entsandtes Mitglied an, was bei der derzeitigen Regierungskonstellation eine Bestellung des Senats II mit SIEBEN ÖVP-nahen Personen ermöglicht, gegenüber VIER Personen, die zusammen vom Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Arbeiterkammer entsandt werden können. Bei den Erfahrungen mit der Besetzung der neu geschaffenen Gremien des ORF ist davon auszugehen, dass die ÖVP diese Möglichkeiten zur Schaffung einer absoluten ÖVP-Mehrheit im Senat II auch nutzen wird, wodurch aus unserer Sicht keine unabhängige Behandlung der vorgetragenen Fälle – insbesondere im Hinblick auf die Diskriminierung von Lesben und Schwulen – gewährleistet ist (unbeschadet der Bestimmung des § 33 Abs. 8, die aber keine Sanktionsmechanismen oder Objektivierungskriterien vorsieht).

§ 33 Abs. 9 bestimmt völlig zurecht, dass bei der Bestellung der Senatsmitglieder auf eine Frauenquote von 50% zu achten ist. Hier fehlt jedoch eine generelle Zielbestimmung für alle anderem vom Gesetz umfassten Gruppen, dass also z.B. im Senat II jeder zu schützenden Gruppe (Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Ausrichtung) zumindest ein Mitglied des Senats II angehören muss, um eine repräsentative Vertretung aller zu schützenden Gruppen im Senat II zu gewährleisten.

§ 34 Abs. 6 regelt den Bestellungsmechanismus für Gleichbehandlungsanwältin und Gleichbehandlungsbeauftragte entsprechend Senat II und Senat III. Hier muss nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Bestellung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen keine wirkliche Unabhängigkeit der bestellten Personen gewährleistet und die Bestellung durch das Parlament erfolgen sollte.

§ 36 Abs. 4 sieht für den/die Gleichbehandlungsbeauftragte vor: „*Vor Besichtigung eines Betriebes ist der/die Arbeitgeber/in so rechtzeitig zu verständigen, dass diese/r oder eine von ihm/ihr namhaft genannte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.*“ Diese Bestimmung ist ganz offensichtlich zu wirtschaftsfreundlich und benachteiligt in heiklen Verfahren die beschwerdeführenden ArbeitnehmerInnen. Leider entspricht der Geist dieser Bestimmung jenen Maßnahmen, die vom BMWA bereits im Bereich der Arbeitsinspektorate gesetzt wurden.

§ 43 regelt die Einzelfallprüfung. Der Antrag zu einem Verfahren kann nur von ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, in der Kommission vertretenen Interessensvertretungen usw. kommen. Ein Antragsrecht für NGO's ist leider nicht vorgesehen, was umso bedauerlicher ist, als auch im gesamten Entwurf des BMWA keinerlei Verbandsklagerecht für NGO's vorgesehen ist. Daher ist aus unserer Sicht nicht klar, wie ArbeitnehmerInnen, die generelle Diskriminierungsfälle in einem Unternehmen aufzeigen möchten, dies anonym tun können, ohne als Einzelperson gegen ihren aktuellen Arbeitgeber aussagen zu müssen.

§ 46 Abs. 2 enthält die wahrhaft unglaubliche Regelung betreffend der Ausschüsse des Senats: „*Jeder Ausschuss hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der/die Vorsitzende des Senates oder ein/e von ihm/ihr damit betraute/r Bedienstete/r des Bundes zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom/von der Vorsitzenden des Senates aus dem Kreise der Mitglieder oder Ersatzmitglieder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen zu entnehmen.*“ Anstatt, dass der Senat mit einfacher Mehrheit über seine Ausschüsse entscheidet, wird hier den vom Ministerium bestellten Senatsvorsitzenden ein völlig autoritäres Bestellungsmonopol für Ausschussmitglieder zugestanden. Dies ist jedenfalls abzulehnen und stattdessen eine Bestellung der Ausschussmitglieder im Senat mit einfacher Mehrheit vorzusehen.

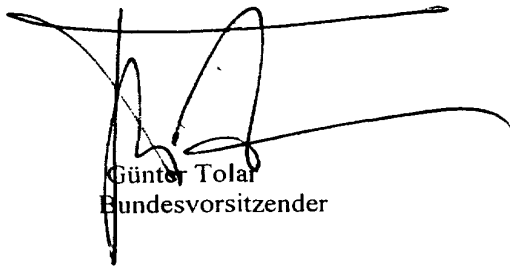
#### • Zu den Erläuterungen

In den Erläuterungen zu den §§ 11 und 12 findet sich auf Seite 10 folgende Formulierung: „*Nicht erfasst vom Diskriminierungsverbot ist weiters das sexuelle Verhalten, das von der sexuellen Ausrichtung zu unterscheiden ist.*“ Diesem möglichen Missverständnis könnte leicht dadurch begegnet werden, dass im gesamten Gesetzestext konsequent statt dem leider von der EU in deutscher Übersetzung angewandten Begriff „*sexuelle Ausrichtung*“ der im österreichischen politischen und gesellschaftlichen System geläufigere Begriff der „*sexuellen Orientierung*“ verwendet wird, der ja schon in der Richtlinienverordnung zum Sicherheitspolizeigesetz und im Wiener Jugendschutzgesetz festgeschrieben wurde.

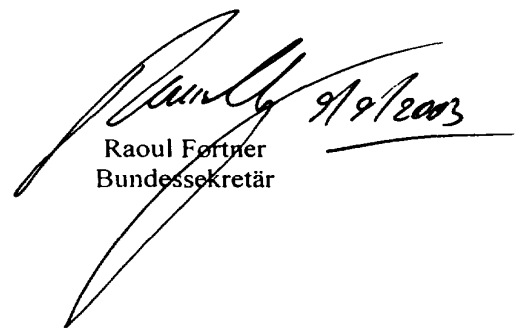
Des weiteren zeigt die in den Erläuterungen auf Seite 10 enthaltene Wortfolge: „*... es soll zwar vor allem ein Diskriminierungsschutz für homosexuelle und lesbische Arbeitnehmer/innen geschaffen werden, ...*“ wenig Sensibilität bzw. Vertrautheit mit dem Sprachgebrauch von gleichgeschlechtlich liebenden Menschen. Daher halten wir fest, dass unter Homosexuellen richtigerweise sowohl Frauen (Lesben) als auch Männer (Schwule) verstanden werden. Die Bezeichnung schwul wird von männlichen Homosexuellen, die offen zu ihrer sexuellen Orientierung stehen, auch nicht als diskriminierend empfunden, wie beispielsweise das öffentliche Going-Public des nunmehrigen Berliner Bürgermeisters Klaus Wowereit am 10. Juni 2001 mit den Worten „*Ich bin schwul und das ist auch gut so!*“ zeigt. Daher müsste die Wortfolge in den Erläuterungen des BMWA richtigerweise „*schwule und lesbische Arbeitnehmer/innen*“ oder „*homosexuelle Arbeitnehmer/innen*“ lauten.

Entsprechend den Erfordernissen des ministeriellen/parlamentarischen Begutachtungsverfahrens ergeht diese Stellungnahme der SoHo zum **Entwurf eines Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG - GZ 451.007/21-III/8/03)** sowohl in schriftlicher als auch in elektronischer Form an die Sektion III des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit sowie in 25facher-Ausfertigung und in elektronischer Form an das Präsidium des Nationalrats.

*Für den Verein Sozialismus & Homosexualität (SoHo)*



Günter Tolar  
Bundesvorsitzender



Raoul Fortner  
Bundessekretär