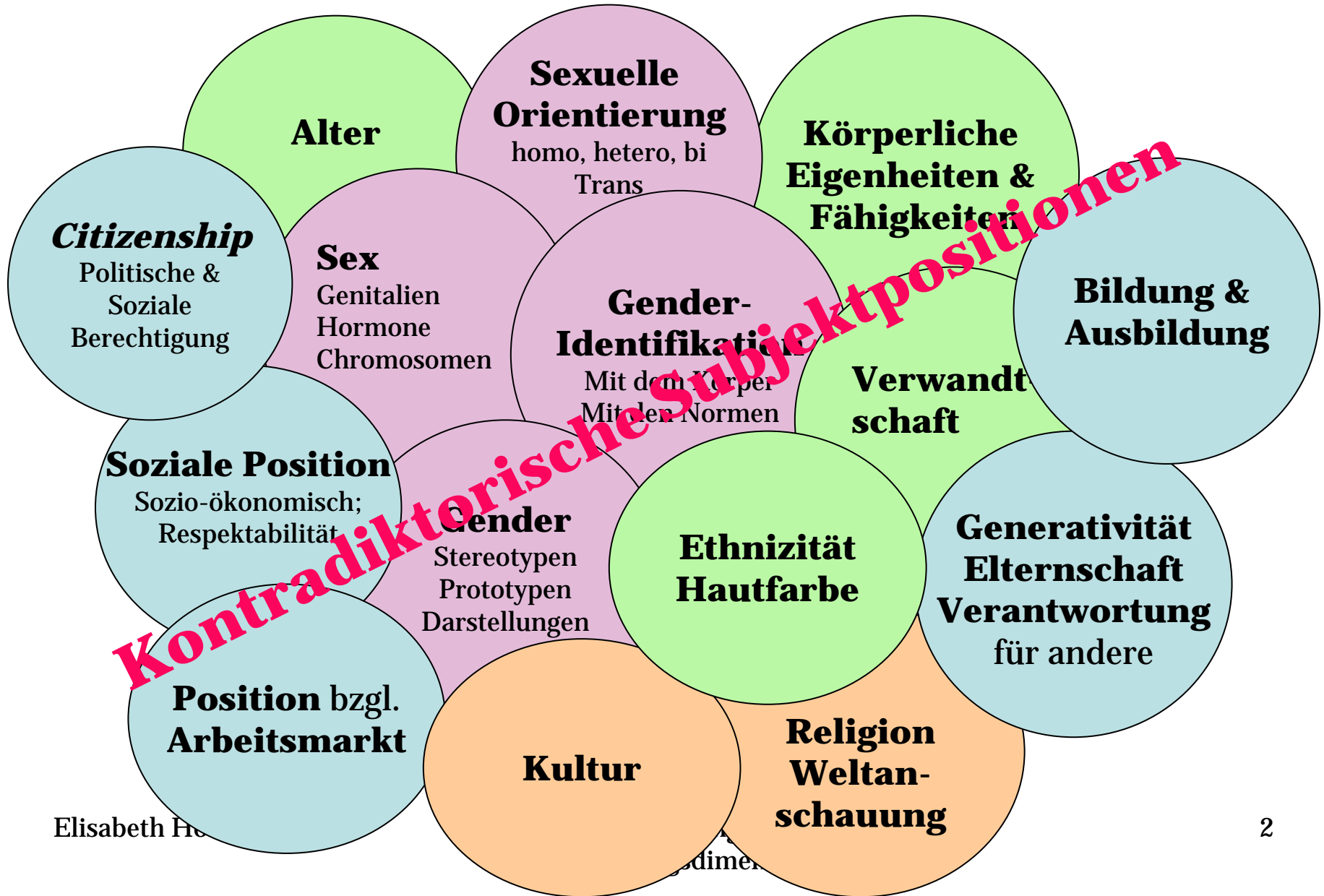


**Zur Hierarchisierung  
von  
Diskriminierungsdimensionen**

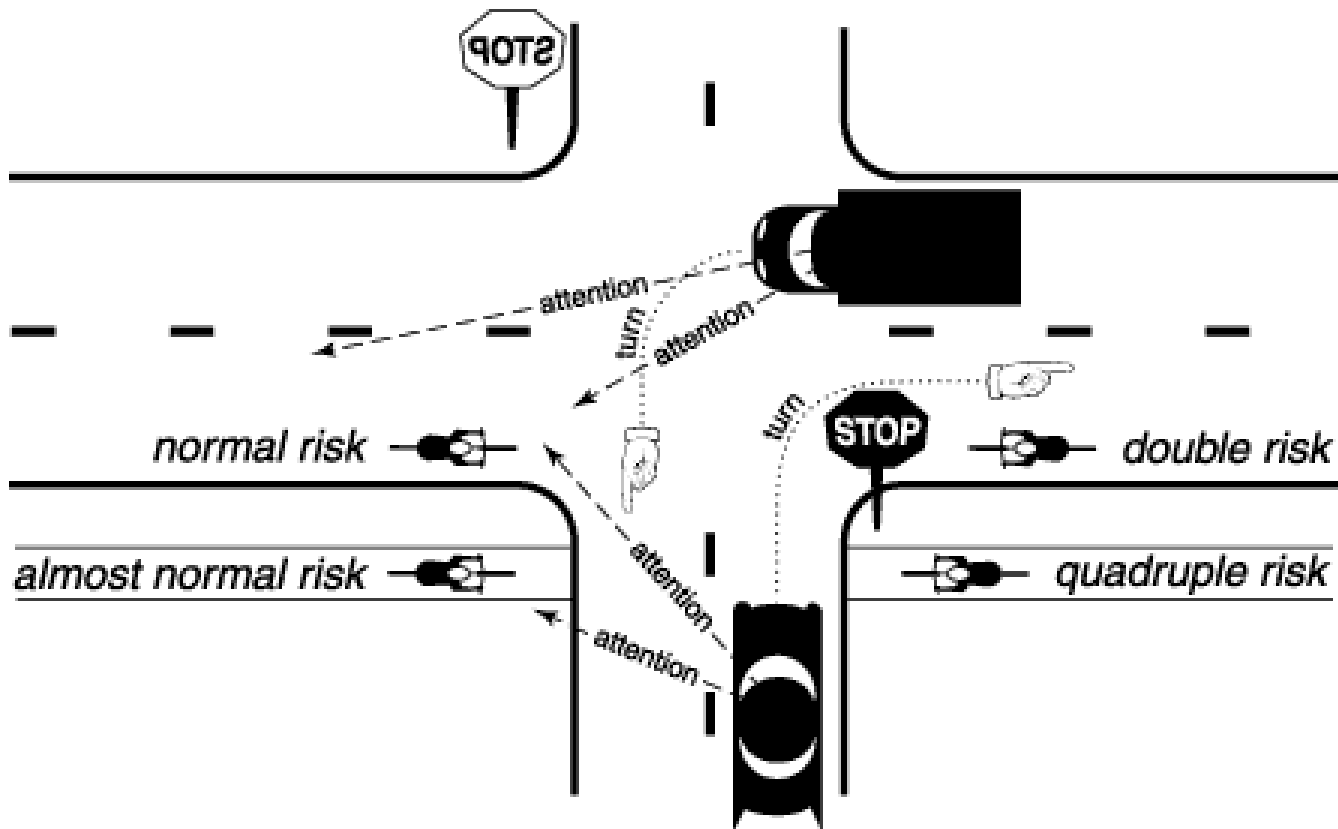
Elisabeth Holzleithner  
Universität Wien

# Multidimensionale Positionierung



# Situationen der Gefährdung

- Diskriminierung: einfach, mehrfach, intersektionell



# Religiös motiviertes Kopftuchtragen als Problem intersektionaler Diskriminierung

- Auf der Strasse
- Am Arbeitsplatz
- In der Schule und vor Gericht

<b>Diskr.Grund</b>	<b>Direkte Diskr.</b>	<b>Indirekte Diskr.</b>
Religion		
Ethnizität		
Geschlecht		

# **Schutz vor Diskriminierung aus *diversen* Gründen**

- Kohärente und integrierte Vorgehensweise
- Gemeinsame Bemühungen von RepräsentantInnen verschiedener Gruppen
- Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren
- Fokus auf spezifische Herausforderungen

**Ein frommer Wunsch?**

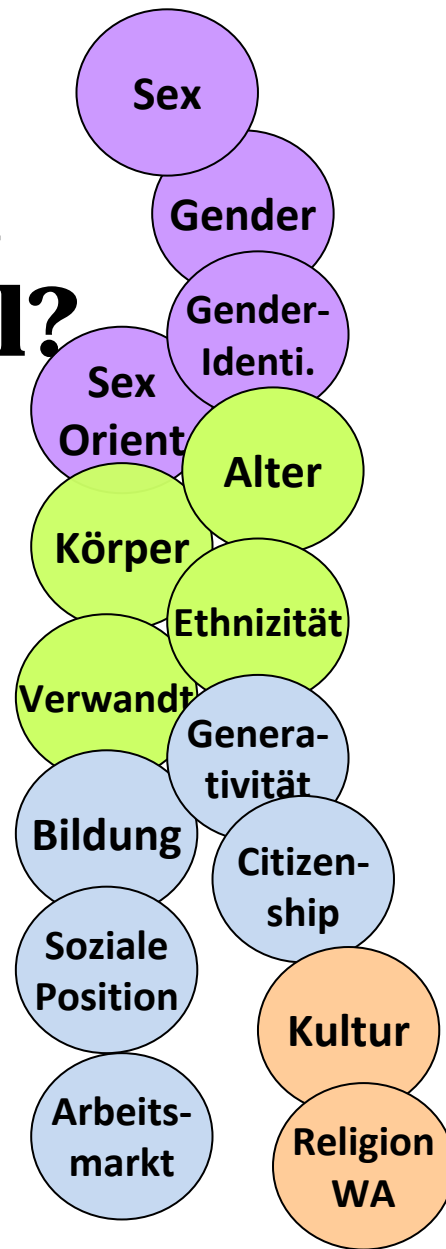
# Gruppenkonflikte

- ***Zwischen*** und ***innerhalb*** von Gruppen, die auf bestimmte Formen der Diskriminierung **fokussieren**
- Nullsummenproblem
- Problem des Wettstreits der Unterdrückten
- Problem des unendlichen Regresses
- Relativismusproblem, oder: Wer ist denn nun der Feind?  
Anders gefragt:
- Wer ist die relevante **privilegierte** Vergleichsperson?  
(Ehrenreich)

# Quoten und Vergleichspersonen (Europarecht)

- Zulässigkeit der vorrangigen Berücksichtigung von gleichermaßen **bestqualifizierten Frauen** bei Unterrepräsentation,
- sofern nicht in der **Person eines männlichen Mitbewerbers** liegende Gründe überwiegen („Härteklausel“), wenn
  - Objektive Beurteilung der Qualifikation;
  - Kein Diskriminierung von Frauen durch Kriterien für „überwiegende Gründe“.

# Ist „er“ im Vergleich ein Härtefall?



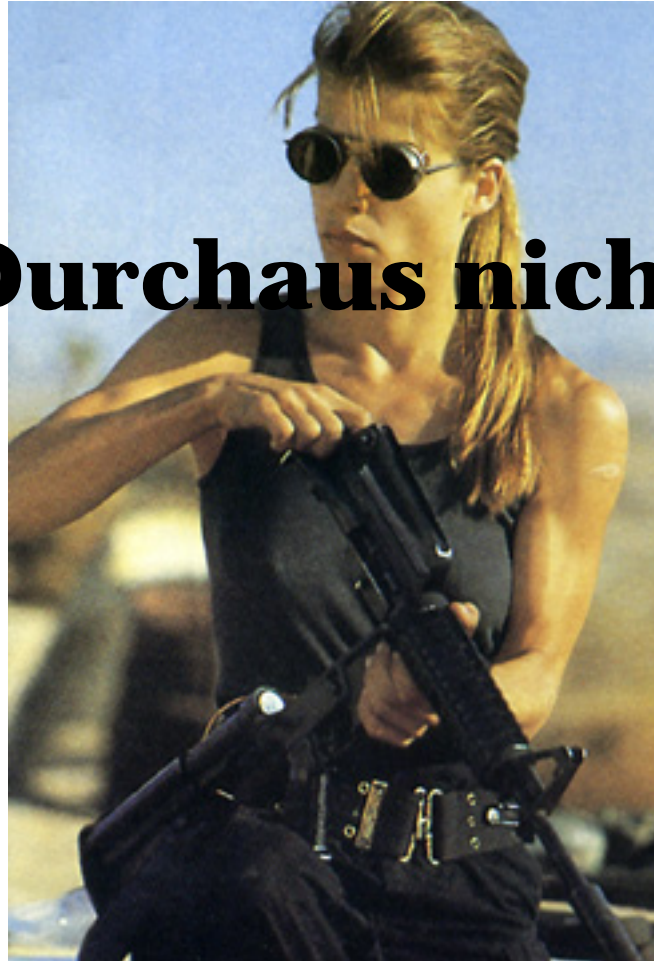


# Relevanz eines Merkmals

- **Ungleichbehandlung** wegen Merkmals, das im Zshg. mit einem **Diskriminierungsgrund** steht
- **Keine Diskriminierung**, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der **Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit** oder der **Bedingungen ihrer Ausübung** eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt,
- sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck** und eine **angemessene Anforderung** handelt.

# Zum Beispiel: Frauen in Waffen

**Durchaus nicht.**



# Sonderbestimmung für Religionen und Weltanschauungsgruppen

- Art. 4 Abs. 2 Satz 2 RL 2000/78/EG
- Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die **Kirchen** und anderen öffentlichen oder privaten **Organisationen**, deren **Ethos** auf **religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen** beruht, .... von den **für sie arbeitenden Personen** verlangen, dass sie sich **loyal und aufrichtig** im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

# Problemlage

- Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung ist verboten.
- Für diverse Kirchen und Religionsgemeinschaften stellt Homosexualität ein Verstoß gegen ihr religiöses Ethos dar.
- Können religiöse Arbeitgeber benachteiligend an eine homosexuelle Orientierung anknüpfen, weil sie ihrem Ethos widerspricht?

- **Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen ... von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.**

# Abwägung

- Spannungsverhältnis
- Frage der Gewichtung
  - Selbstbestimmungsrecht der Kirchen etc
  - Grundrechtspositionen von ArbeitnehmerInnen
- Rolle des Kontexts
  - Tätigkeit
  - Verhältnismäßigkeit

# Hierarchisierung im Einzelfall

- Als Ergebnis der Abwägung:
  - **Unvermeidlich**
- ↔ Rückschlüsse auf gesamtgesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung
- And the struggle continues ...