

Diskriminierungsschutz und (soziale) Nachhaltigkeit als Leitschnur für unternehmerisches Handeln

Abstrakt

Bislang wurde Diskriminierungsschutz als Teilaspekt von Nachhaltigkeit wenig Beachtung geschenkt. Betrachtet man Nachhaltigkeit als integratives Konzept, das Fragen der sozialen Gerechtigkeit mit ökonomischen und ökologischen Aspekten verbindet, dann kristallisiert sich im unternehmerischen Kontext Diskriminierungsschutz als zentraler Pfeiler für nachhaltiges Handeln heraus. Aktives Engagement und potentialorientierte Arbeit werden durch eine inklusive, diskriminierungssensible Unternehmenskultur gefördert, in der sich alle Mitarbeiter_innen unabhängig von persönlichen Merkmalen einbringen können und gleichzeitig vor Diskriminierung geschützt werden. Diskriminierungsschutz und die Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen wirken daher positiv auf die Nachhaltigkeit in Unternehmen, aber auch darüber hinaus auf die Gesellschaft, da sie zum Abbau von systemischer Diskriminierung beitragen. Dazu müssen Unternehmen allerdings mehr tun, als nur antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben einzuhalten.

Susanne Hamscha und Yara Hofbauer

1. (Soziale) Nachhaltigkeit für Unternehmen

In *Cannibals with Forks* schreibt der Unternehmer John Elkington, dass Nachhaltigkeit im unternehmerischen Kontext viel zu lange zweidimensional gedacht wurde. Man verstand darunter den Versuch, finanzielle und ökologische Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Elkington argumentiert hingegen, dass Nachhaltigkeit komplexer ist und in drei Säulen gedacht werden muss: wirtschaftlicher Wohlstand, Umweltschutz und soziale Gerechtigkeit sollten im unternehmerischen Handeln gleichermaßen Berücksichtigung finden.¹ Folgt man dem Drei-Säulen-Modell, dann ist Nachhaltigkeit das Ergebnis eines komplexen Wechselspiels zwischen natürlichen und kulturellen bzw gesellschaftlichen Prozessen. Dass Nachhaltigkeit eine soziale Komponente hat, wurde lange im politischen und wissenschaftlichen Diskurs sowie in der Theoriebildung vernachlässigt,²

¹ Vgl. Elkington, *Cannibals with Forks* (1997), 2.

² Vgl. hierzu zB Boström, dessen breiter Forschungsüberblick sehr gut darlegt, dass der sozialen Säule lange Zeit aus mehreren Gründen weniger Aufmerksamkeit zukam: soziale Aspekte sind stark kontext-spezifisch, werden je nach wissenschaftlicher Disziplin unterschiedlich betrachtet und sind in der Praxis schwer messbar (*Boström, A Missing Pillar? Challenges in Theorizing and Practicing Social Sustainability, Sustainability: Science, Practice and Policy* 2012, 3-4). Davidson attestierte sozialer Nachhaltigkeit zuletzt den Status eines leeren Signifikanten: es wird zwar viel über soziale Nachhaltigkeit geschrieben und gesprochen, jedoch bleibt der Begriff ohne klar

obwohl bereits die Definition von nachhaltiger Entwicklung deutlich auf diese Komponente verweist: Die World Commission on Environment and Development (WECD) bezeichnet Entwicklungen dann als nachhaltig, wenn die gegenwärtigen Bedürfnisse verwirklicht werden können, ohne dass die Möglichkeiten zukünftiger Generationen, ihre Bedürfnisse zu verwirklichen, kompromittiert werden.³ Nachhaltigkeit wird hier als eine Art Generationenvertrag verstanden, dessen Kern die Verhandlung von Interessen, Lebensrealitäten und Lebensqualität ist, deren Rahmenbedingungen gegenwärtig vollkommen unklar sind. Somit hat Nachhaltigkeit per Definition einen sozialen Aspekt.

Wenn die Erfüllung menschlicher Bedürfnisse und die Erhaltung von Lebensqualität in der Zukunft – egal wie abstrakt oder konkret die gesellschaftlichen Vorstellungen davon gegenwärtig sein mögen – die Basis von nachhaltiger Entwicklung sind, dann kann deren soziale Dimension gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Eine gegenwärtige Generation profitiert selbst weder von nachhaltigem ökonomischem Erfolg noch von ökologischer Nachhaltigkeit; folgt man der Definition der World Commission on Environment and Development, dann bedeutet ökonomisch oder ökologisch nachhaltig zu handeln grundsätzlich im Interesse nachfolgender Generationen zu handeln, und ist somit Ausdruck sozialer Verantwortung. Maria Adebowale schlägt in eine ähnliche Kerbe wenn sie schreibt, dass ökonomische und ökologische Programmatik Auswirkungen auf das Leben von Menschen hat, deren Schutz in Entscheidungsprozessen immer berücksichtigt werden sollte.⁴ Nachhaltigkeit sollte daher als integratives Konzept verstanden werden, das Fragen der sozialen Gerechtigkeit mit ökonomischen und ökologischen Aspekten verbindet und so wertebasiertes Handeln auf Basis empirischer Forschung ermöglicht.

Allerdings beschränkt sich sozial nachhaltiges Handeln nicht auf Auswirkungen bei künftigen Generationen. So argumentieren Becker, Jahn und Stuess, dass Nachhaltigkeit aufgrund ihrer sozialen Komponente einen normativen und politischen Charakter hat. Zu den normativen Aspekten zählen neben dem Generationenvertrag Gleichstellungsfragen und Teilhabe, beides Themen, auf die bereits 1987 der Bericht der WECD Bezug nimmt. Die Verbesserung der gesellschaftlichen Position von Frauen und der Schutz von vulnerablen Gruppen werden im Bericht der WECD als zentrale Komponenten nachhaltiger sozialer Entwicklung benannt. Aktiv und gleichberechtigt an der Gestaltung

benennbaren Inhalt, da die Frage, wann eine Gesellschaft „gut“ und „gerecht“ ist, nicht abschließend beantwortet werden kann (*Davidson, Social Sustainability*, in Shirazi/Keivani [Hg], *Urban Social Sustainability* 2019, 28).

³ Der Bericht der World Commission on Environment and Development von 1987, in dem die Standard-Definition von nachhaltiger Entwicklung zu finden ist, ist abrufbar unter <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> [zuletzt abgerufen am 02.08.2021].

⁴ Vgl. *Adebowale, Towards a Socially Inclusive Sustainable Development Research Agenda, Sustainable Development and Social Inclusion: Towards an Integrated Approach to Research* 2002, 5.

einer Gesellschaft und ihrer Zukunft zu partizipieren ist (sozial) nachhaltiges Handeln. Die WECD greift den Zugang zu Bildung und zu reproduktiver Gesundheit als zwei zentrale Bausteine für die Partizipation von Frauen heraus, die auf den politischen Charakter von Nachhaltigkeit hindeuten. Eine grundlegende Voraussetzung für Gestaltungsraum und Teilhabe ist eine vitale, lebhafteste Demokratie, die einen möglichst breiten Zugang zu aktivem Engagement ermöglicht. Die politischen Aspekte beziehen sich daher auf Regierungsformen, politische Programme und Gesetzgebung, die das gesellschaftliche Zusammenleben und die Beziehung zwischen Menschen und ihrer Umwelt regulieren.⁵ Was für Gesellschaft und Staat im Großen gilt, möchten wir auf Unternehmen und Organisationen umlegen und argumentieren, dass sich eine nachhaltige Unternehmenskultur durch die Eröffnung von Handlungs- und Gestaltungsräumen auszeichnet, die es Mitarbeiter_innen ermöglichen, sich aktiv und zum Wohle des Unternehmens einzubringen, während das Unternehmen gleichzeitig den Schutz der Mitarbeiter_innen in allen Prozessen berücksichtigt und diesen nicht finanziellen Interessen unterordnet oder bei der Verteilung von Ressourcen vernachlässigt.

Egal ob im Rahmen einer Gesellschaft oder eines Teams, nachhaltige Entwicklung kann in weiterer Folge dieser Argumentation dort stattfinden, wo Gruppen und Individuen Strukturen vorfinden, die sie dazu ermutigen, zukunftsgerichtet zu handeln und potentialorientiert zu gestalten. Der Wirtschaftswissenschaftler und Philosoph Amartya Sen plädiert daher für ein weit gefasstes Verständnis von nachhaltiger Entwicklung als Erweiterung menschlicher Freiheiten, die es dem oder der Einzelnen ermöglichen, sein/ihr Potential zu entfalten und Veränderung zu bewirken. Sen denkt dabei besonders an unterprivilegierte und vulnerable Bevölkerungsgruppen: Wenn nachhaltige Entwicklung mehr ist als die Befriedigung von Grundbedürfnissen, laufen benachteiligte Gruppen weniger Gefahr, als passive Adressaten staatlicher Hilfeleistungen wahrgenommen zu werden.⁶ Wenn diese Bevölkerungsgruppen einen besseren Zugang zu Kapital, Information, oder Technologie haben, kann ihr Handlungspotential erweitert werden und sie können aktiv an Gestaltungsprozessen mitwirken. Umgelegt auf den Arbeitskontext bedeutet das, dass Mitarbeiter_innen am ehesten ihr Potential entfalten und für ein Unternehmen besonders wertvolle Arbeit leisten können, wenn sich alle gleichermaßen und unabhängig von ihrer persönlichen Situation einbringen können und gleichzeitig vor Diskriminierung geschützt werden.

Um zu konkretisieren, wie potentialorientierte Arbeit in der Praxis aussieht, lohnt sich ein weiterer Blick auf Amartya Sen's wegweisende Ausführungen zu sozialer

⁵ Vgl *Becker et al*, Exploring Uncommon Ground: Sustainability and the Social Sciences, Sustainability and the Social Sciences: A Cross-Disciplinary Approach to Integrating Environmental Considerations into Theoretical Reorientation 1999, 5.

⁶ Vgl *Sen*, Equality of what? (lecture delivered at Stanford University, 22 May 1979)² 1980, 218.

Nachhaltigkeit. Sen unterteilt soziale Nachhaltigkeit in sechs Dimensionen, die das Potential gegenwärtiger Generationen abrufen, ohne dabei die Möglichkeiten zukünftiger Generationen einzuschränken: Verteilungsgerechtigkeit, Diversität, sozialer Zusammenhalt, Lebensqualität, Demokratie und Staatsführung, sowie individuelle Verantwortung und Reife.⁷ Ignacy Sachs und Bernd Heins nennen in ihren Publikationen zu sozialer Nachhaltigkeit ähnliche Kriterien, aus denen sich klar soziale Gerechtigkeit und kulturelle Vielfalt als Grundprinzipien herauskristallisieren.⁸ Beide dieser Grundprinzipien tragen auch eine nachhaltige Unternehmenskultur. Wie Maria Adebawale schreibt „widerspricht es den Prinzipien nachhaltiger Entwicklung zu glauben, dass Nachhaltigkeit ohne verbesserte Gleichstellung und gesellschaftlichen Fortschritt erreicht werden kann“.⁹ Was für die Gesellschaft im Großen gilt, gilt auch für Unternehmen und Organisationen im Kleinen: Die Produktivität der Mitarbeiter_innen und der Fortschritt des Unternehmens profitieren von Diversität und von achtsamen und sorgfältigen Gleichstellungsmaßnahmen, die konsequent umgesetzt werden.

1.1 Soziale Nachhaltigkeit und Diversität

Diversität ist zugleich Voraussetzung für (sozial) nachhaltige Entwicklung als auch ihr Produkt. In modernen, pluralistischen Gesellschaften ist Diversität ein Faktum, und wenn sie als Bereicherung gesehen wird, kann sie eine Gemeinschaft resilienter, flexibler und innovativer werden lassen.¹⁰ Wenn Diversität so gehandhabt wird, dass sie gleichen bzw fairen Zugang zu begrenzt verfügbaren Ressourcen fördert, wie zB (Lohn-)Arbeit, Gesundheit, Unterkunft, Bildung oder Einkommen und somit stabile, tragfähige Beziehungen zwischen (Gruppen von) Menschen aufbaut, dann können wir nach Selma van Londen und Arie de Ruijter von nachhaltiger Diversität sprechen. Van Londen und de Ruijter führen Vertrauen, Transparenz, und eine gerechte Verteilung von Rechten und Pflichten als drei Grundpfeiler für ein nachhaltiges Zusammenleben unter Berücksichtigung von Diversität an.¹¹

Vertrauen muss sich in Interaktion und durch konkrete Handlungen erarbeitet werden und schafft dann Stabilität, vorhersehbares Verhalten und Verbindlichkeit. In großen Konzernen und Unternehmen, in denen nicht alle Mitarbeiter_innen einander kennen und wenig Interaktion mit Vorstandsmitgliedern oder Geschäftsführer_innen besteht, können Vertrauen und Stabilität jedoch nicht alleine durch zwischenmenschliche

⁷ Vgl *Surampalli et al*, Sustainability: Fundamentals and Applications 2020, 24.

⁸ Vgl *Sachs*, Social Sustainability and Whole Development: Exploring the Dimensions of Sustainable Development, Sustainability as a Concept for the Social Sciences 1998 und *Heins*, Soziale Nachhaltigkeit 1998.

⁹ Vgl *Adebolewale* 2002, 5; Übersetzung durch Verfasserinnen. Im Original: „it is „a fundamental contradiction to the principles of sustainable development to believe that it can be achieved without improved social equity and social progress“.

¹⁰ Vgl *Frost/Alidina*, Building an Inclusive Organization: Leveraging the Power of a Diverse Workforce 2019, 37.

¹¹ Vgl *van Londen und de Ruijter*, Sustainable Diversity, The Sustainability of Cultural Diversity: Nations, Cities, and Organizations 2010, 17.

Begegnungen erzeugt werden. Durch interne Systeme, die den oder die Einzelne dazu anhalten, im Umgang mit Anderen kooperativ, wertschätzend und verbindlich zu sein, kann dem entgegen gewirkt werden. Es sollte klare Regeln, Werte, Normen und Praktiken geben, die Kontinuität schaffen ohne die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter_innen einzuschränken. Hier führen van Londen und de Ruijter die Wichtigkeit von Transparenz an: Es ist essentiell, dass alle Beteiligten die Mechanismen, Strukturen und Prozesse kennen, verstehen und gutheißen, nach denen gehandelt oder gearbeitet wird. Die Verteilung von Rechten, Pflichten und Positionen muss ebenso von allen als fair und gerecht empfunden werden, um quer durch alle Hierarchien effektiv zu wirken.¹²

Es zeigt sich also, dass Unternehmer – ähnlich wie ein Staat – die richtige Balance finden müssen zwischen dem Schaffen von Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten auf der einen Seite, und der Regulierung zwischenmenschlicher Interaktion zum Schutz der vulnerablen Mitarbeiter_innen auf der anderen, um nachhaltig agieren zu können. Eine inklusive Unternehmenskultur, in der Diversität nicht nur ein Lippenbekenntnis ist, sondern aktiv genutzt wird, führt zu höherer Produktivität, besserer Leistung und mehr Innovation unter den Mitarbeiter_innen, wie unter anderem eine Studie von Meghna Sabharwal gezeigt hat.¹³ Frost und Alidina sprechen von einer inklusiven Unternehmenskultur, wenn Diversität nicht nur zur Sichtbarmachung von Vielfalt oder zu Marketingzwecken Thema in einem Unternehmen ist, sondern quer durch alle Abteilungen Einzug in die Organisationskultur findet.¹⁴

Frost und Alidina streichen hervor, dass neben solch einem integrativen Mindset zahlreiche Maßnahmen getroffen werden können, um abstrakte Werte und Normen in konkrete Handlungen zu übersetzen. Dazu zählen strukturierte Mitarbeiter_innengespräche, niederschwelliger Zugang zu Beschwerdestellen und Beratungsangeboten, regelmäßige Feedbackschleifen und Peer Review, oder Führungsgruppen anstatt einzelner Führungspersonen, um multiperspektivische Entscheidungsprozesse zu fördern. Ganz zentral sind allerdings verbindliche Zielsetzungen, die über das gesetzlich Notwendige hinausgehen und regelmäßig überprüft werden.¹⁵ Dabei geht es darum, die Adaptabilität eines Unternehmens unter Beweis zu stellen anstatt davon auszugehen, dass Mitarbeiter_innen sich komplett an das Unternehmen anpassen. Gendergerechtigkeit und Gleichstellung kann eines dieser Ziele sein, das nachhaltig zu einer inklusiven Organisationskultur beiträgt.

¹² Vgl. van Londen/de Ruijter 2010, 17.

¹³ Vgl. Sabharwal, Is Diversity Management Sufficient? Organizational Inclusion to Further Performance. Public Personnel Management 2014.

¹⁴ Vgl. Frost/Alidina 2019, 22.

¹⁵ Vgl. Frost/Alidina 2019, 22.

Das Kernelement von Diversitätsbestrebungen in Unternehmen ist allerdings Diskriminierungsschutz. So weisen Frost und Alidina darauf hin, dass Diskriminierung im Unternehmen frontal und proaktiv bekämpft werden muss und so als Vorbild für das Verhalten, das man auch außerhalb der Arbeit erwarten würde, dienen kann.¹⁶ Der Schutz, den ein Unternehmen vulnerablen Mitarbeiter_innen zukommen lässt, wird nach Außen getragen und färbt auch auf das Zusammenleben im Privaten und auf den sozialen Zusammenhalt ab. Wenn eine Gesellschaft gespalten ist oder bestimmte Gruppen systemischer Diskriminierung ausgesetzt sind, so argumentieren Frost und Alidina, müssen Unternehmen mehr Ressourcen investieren, um produktive und geschlossene Teams aufzubauen. Der Abbau von Diskriminierung ist daher nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung, sondern für Unternehmen nachhaltig existenzsichernd.¹⁷

2. Diskriminierungsschutz im Nachhaltigkeitskonzept

Spätestens seit Inkrafttreten der Sustainable Development Goals, *SDGs*, in denen sowohl Gender Equality (Goal 5) als auch Reduced Inequalities (Goal 10) als Grundpfeiler einer nachhaltigen Entwicklung aufgenommen wurden, ist unbestritten dass Gleichstellung („equality“) einen wesentlichen Aspekt (sozialer) Nachhaltigkeit darstellt. Dennoch wurde Diskriminierungsschutz als Teilaspekt der Nachhaltigkeit bislang kein großes Augenmerk geschenkt. Mögliche Ursachen dafür können sein, dass dabei vornehmlich an Antidiskriminierungsrecht gedacht wird und dieses zum einen verbindlich – und somit eher im Bereich von Compliance anzusiedeln – ist, diesem zum anderen aber auch eine Kasuistik unterstellt wird, der Fokus also nicht auf strukturelle Diskriminierung gelegt wird, sondern sich auf die Ahndung von konkreten „Einzelfällen“ beschränkt. Dies ist vor dem Hintergrund, dass das österreichische Antidiskriminierungsrecht auf dem Konzept eines reaktiven Verbotsmechanismus auf Basis eines formalen Gleichbehandlungsparadigmas aufbaut, nicht allzu verwunderlich. Doch der Schutz vor Diskriminierung ist weit mehr, als die schlichte Einhaltung des Antidiskriminierungsrechts. Dafür lohnt es sich, den Blick auf die Definition zu richten.

2.1 Reaktives Gleichbehandlungsgebot vs proaktive Gleichstellungserfordernis

Diskriminierung leitet sich ab von dem lateinischen Wort „discriminare“, übersetzt bedeutet dies trennen/absondern oder unterscheiden.¹⁸ Damit liegt in der Wortbedeutung sowohl die Voraussetzung als auch die Wirkung diskriminierender Verhaltensweisen:

¹⁶ Vgl. Frost/Alidina 2019, 24.

¹⁷ Vgl. Frost/Alidina 2019, 24.

¹⁸ <https://de.pons.com/übersetzung/latein-deutsch/discriminare> [zuletzt abgerufen am 02.08.2021].

Aufgrund eines (zugeschriebenen) Unterschieds, kommt es zur Trennung, wer Zugang zu Gütern, Leistungen oder Möglichkeiten hat. Dabei kommt es freilich nicht nur zu offen auf bestimmten Merkmalen basierender Diskriminierung, sondern kann diese auch subtil, teilweise gar nicht von den handelnden Personen selbst als solche wahrgenommen, basierend auf unserer sozialen Entwicklung, erfolgen.¹⁹ So kann es sein, dass sich jemand selbst als vorurteilsfrei versteht aber stets die Straßenseite wechselt oder die Tasche besonders festhält, wenn ein Schwarzer²⁰ Mann vorbeigeht. Auch wenn dieses Verhalten keine unmittelbaren negativen Konsequenzen für den Mann hat, bleiben diese feinen aber dennoch sichtbaren Handlungen, sogenannte „Mikroaggressionen“²¹, von den Betroffenen nicht unbemerkt und können, wenn sie regelmäßig vorkommen, zur Entstehung von (psychischen) Krankheiten führen.²² Kommt es im beruflichen Umfeld zu solchen Mikroaggressionen, so kommt der karriereschädigende Faktor hinzu.

In einer Studie von Dovidio et al²³ wurden *weiße*²⁴ Amerikaner_innen mit Schwarzen Amerikaner_innen in Arbeitsgruppen á zwei Personen (jeweils eine Schwarze und eine *weiße* Person) eingeteilt, wobei die *weißen* Studienteilnehmer_innen unterschieden wurden in vorurteilsfreie Personen, Personen mit offenen Vorurteilen und Personen mit subtilen Vorurteilen. Es zeigte sich, dass die Gruppen der *Weißen* mit subtilen Vorurteilen noch weniger effizient ihre Aufgabe lösten als die Gruppen mit den *weißen* Teilnehmer_innen mit offenen Vorurteilen. Als mögliches Hindernis der Schwarzen Teilnehmer_innen wurde dabei insbesondere die Diskrepanz zwischen den offenen und den impliziten Handlungsweisen genannt. Die beruflichen Implikationen für die Gruppe von Personen, die mit subtilen Vorurteilen zu kämpfen haben, liegt damit – neben der Erfahrung, Ablehnung und/oder Missgunst zu spüren – insbesondere darin, in heterogenen Gruppen, in denen sie eine Minderheit darstellen, schlechtere Arbeitsergebnisse zu liefern.²⁵

Hier wird der Unterschied zwischen formaler Gleichbehandlung, die auf nach außen sichtbaren Handlungen fokussiert und faktischer Gleichstellung deutlich: Letztere bedeutet, dass Personen tatsächlich gleichbehandelt werden, die gleichen Chancen nicht nur theoretisch haben, sondern auch nutzen können. Gleichbehandlung stellt

¹⁹ Vgl *Beelmann/Neudecker*, Entwicklungspsychologische Grundlagen für die Entstehung von Vorurteilen, in *Petersen/Six* (Hg), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung*² (2020) 113, 120.

²⁰ „Schwarz“ wird hier großgeschrieben, weil es sich dabei um eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen bezieht und keine (Haut)farbbezeichnung darstellt (vgl *Ogette*, *Exit Racism*⁸ [2020] 77).

²¹ *Lerch*, *Psychotherapie im Kontext von Differenz, (Macht-)Ungleichheit und globaler Verantwortung*, *Psychotherapie Forum* 2019, 55.

²² *Lerch*, *Psychotherapie im Kontext von Differenz, (Macht-)Ungleichheit und globaler Verantwortung*, *Psychotherapie Forum* 2019, 55 mwN.

²³ Dovidio et al, *Why can't we just get along? Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 2002/8/2, 88-102.

²⁴ „*Weiß*“ wird hier kursiv geschrieben, weil es sich ebenfalls nicht um eine (Haut)Farbe, sondern um eine politische Bezeichnung handelt (vgl *Ogette*, *Exit Racism*⁸ [2020] Fn 2).

²⁵ *Dovidio et al*, *Why can't we just get along? Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 2002/8/2, 98.

demgegenüber lediglich sicher, dass keine offenen diskriminierenden Handlungen gesetzt werden.

Definitiv kann Diskriminierung also als ein Phänomen verstanden werden, das der Gesellschaft inhärent bewusste und unbewusste sowie willkürliche und strukturelle Unterscheidungen bezeichnet, die zu einer faktisch fehlenden Gleichstellung unterschiedlicher Personengruppen führen.²⁶ In einem solchen Verständnis wird – anders als nach dem rein formalen Gleichbehandlungsgebot – anerkannt, dass bestehende gesellschaftliche Verhältnisse eben nicht für jede Person gleich sind, sondern unterschiedlich wirken. Anders gesagt, bedeutet dies, dass für von Diskriminierung betroffenen Personen eine – als Ziel von Nachhaltigkeit postulierte – gerechte ökonomische und gesellschaftliche Teilhabe nicht in derselben Weise möglich ist, wie für Personen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind.

Neben dieser – allgemeinen und von konkreten rechtlichen Vorgaben unabhängigen – Definition von Diskriminierung steht der rechtlich verankerte Diskriminierungsschutz, das Antidiskriminierungsrecht. Dieses ist sehr viel enger und stellt (reaktive) Sanktionen bei Verstößen gegen konkrete antidiskriminierungsrechtliche Verbote auf. Solange also – auf Basis des Grundsatzes der formalen Gleichbehandlung – konkrete gesetzlich normierte Tatbestände nicht erfüllt werden, liegt im rechtlichen Sinn keine Diskriminierung vor. Die Konstruktion der „mittelbaren Diskriminierung“ schafft dabei in solchen Fällen Abhilfe, in denen eine vermeintlich neutrale Regelung eine spezifische Gruppe tatsächlich überproportional benachteiligt.²⁷ Dennoch bleibt die Grundidee jene einer grundsätzlich „gleichberechtigten“ Gesellschaft, in der (offen) diskriminierende Einzelfälle (theoretisch) geahndet werden. In einem solchen dogmatischen Konzept, ist Diskriminierung zu verstehen als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung auf Basis bestimmter (sog „verpöner“) Merkmale. Zwar erlaubt der Gesetzgeber Arbeitgeber_innen bestimmte, sogenannte „positive Maßnahmen“²⁸, zu setzen, um die Gleichstellung aktiv zu fördern. Eine Pflicht dies zu tun, besteht für privatwirtschaftliche Unternehmen allerdings nicht.

²⁶ Vgl hierzu die recht komplexe Definition von Scherr: „Diskriminierung besteht in der gesellschaftlichen Verwendung kategorischer Unterscheidungen, mit denen soziale Gruppen und Personenkategorien gekennzeichnet und die zur Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher, kultureller) Benachteiligungen verwendet werden. Durch Diskriminierung werden auf der Grundlage jeweils wirkungsmächtiger Normalitätsmodelle und Ideologien Personengruppen unterschieden und soziale Gruppen markiert, denen der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten wird“ (Scherr, Diskriminierung² [2016] 9).

²⁷ Ris-Justiz RS0115587.

²⁸ Siehe § 8 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 zuletzt geändert durch BGBl I Nr 98/2008).

2.2 Stärkung des Diskriminierungsschutzes über gesetzliche Vorgaben hinaus

Wie eingangs erwähnt, ist die Einhaltung antidiskriminierungsrechtlicher Vorgaben im Bereich der Compliance anzusiedeln, weil sie nicht optional, sondern verpflichtend ist. Es stellt sich nun die Frage, welche Möglichkeiten es im Rahmen von Nachhaltigkeitsbemühungen gibt, Diskriminierungsschutz über die existierenden rechtlichen Bestimmungen hinausgehend zu forcieren. Anhand der Leerstellen im österreichischen Antidiskriminierungsrecht werden einige dieser Möglichkeiten daher im Folgenden dargestellt.

2.2.1 Geschützte Merkmale und Schutzzumfang

Nach österreichischem Recht sind Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Alter, ethnische Zugehörigkeit und Behinderung als schutzwürdige Merkmale vorgesehen. Grob können dabei zwei Bereiche, in denen Diskriminierung verboten ist, unterschieden werden: Die Arbeitswelt und der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum. Dabei gilt allerdings nicht für alle Merkmale der gleiche Schutzzumfang. Lediglich die Merkmale Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Behinderung sind auch in Bereichen außerhalb der Arbeitswelt geschützt.²⁹ Für das Merkmal Behinderung bestehen zudem weitreichendere antidiskriminierungsrechtliche Vorgaben.³⁰

Die abgeschlossene Liste geschützter Merkmale im Gesetz schließt zum einen andere Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise das Merkmal sozioökonomischer Status bzw soziale Herkunft, aus, zum anderen ist Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt nur sehr begrenzt verboten.³¹ Bei der Diskussion um die Erweiterung der geschützten Merkmale und umfassten Tatbestände ist das Spannungsverhältnis zwischen Privatautonomie und Diskriminierungsschutz³² kein unwesentlicher Faktor, beziehen sich die antidiskriminierungsrechtlichen Bestimmungen doch auf Handlungsweisen auf horizontaler Ebene. Es besteht für privatwirtschaftliche Akteur_innen hier dennoch die Möglichkeit, sich freiwillig zu verpflichten, weitergehenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, etwa in dem die Anbieter von Gütern und Dienstleistungen sich (und damit auch ihre Mitarbeiter_innen) dazu verpflichten, diskriminierende Handlungen,

²⁹ Soweit ersichtlich, steht eine umfassende wissenschaftliche Auseinandersetzung über die Schutzlücken des österreichischen Antidiskriminierungsrechts noch aus. Einen guten Anhaltspunkt über diese bietet allerdings die Zusammenstellung der Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (2020), abrufbar unter <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/publikationen-und-links/taetigkeitsberichte.html> [zuletzt abgerufen am 02.08.2021].

³⁰ Vgl. *Akii/Greif/Hofbauer*, Compliance im Antidiskriminierungsrecht (2021) 35.

³¹ Vgl. zu der seit Jahren bestehenden Forderung des „levelling up“ im Gleichbehandlungsrecht, *Purth/Wieser*, eine Frage des Niveaus. Oder: A kiss is just a kiss *juridikum* 2020, 1.

³² *Lobinger*, Entwicklung, Stand und Perspektiven des europäischen Antidiskriminierungsrechts (2015) 8.

auch wegen anderer Merkmale als dem Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit und einer Behinderung, nicht zu dulden.

2.2.2 Verantwortung für Dritte

Das Antidiskriminierungsrecht sieht eine Haftung von Unternehmer_innen bzw Arbeitgeber_innen überwiegend nur hinsichtlich des eigenen Handelns (bzw jenes ihrer Repräsentant_innen) sowie jenes von Mitarbeiter_innen vor. Für diskriminierende Handlungen sonstiger Dritter, wie Geschäftspartner_innen und Kund_innen, aber auch etwa Dritter, die im Rahmen vom Zugang zu Gütern und Dienstleistungen andere Dritte durch Belästigungshandlungen diskriminieren, trifft sie derzeit keine (eindeutige) Abhilfeverpflichtung.³³

Unternehmer_innen bzw Arbeitgeber_innen könnten hier allerdings dennoch in vielfacher Weise ihre Verantwortung für einen erfolgreichen Diskriminierungsschutz wahrnehmen. Neben der Möglichkeit, klare Regeln des diskriminierungsfreien Miteinanders aufzustellen (etwa ein Bad-Betreiber, oder eine Barbesitzerin durch die klare Hausordnung, dass Belästigungshandlungen unter den Gästen verboten ist und mit Hausverbot darauf reagiert wird), ist es sinnvoll, auch bei der Auswahl von Geschäftspartner_innen darauf zu achten, ob und wie sie Diskriminierungsschutz einhalten und Gleichstellung fördern. So können klare Verhaltensstandards, die auch die Einhaltung menschenrechtlicher und antidiskriminierungsrechtlicher Vorgaben beinhalten zum Vertragsbestandteil gemacht und Informationen der Geschäftspartnerin/des Geschäftspartners über bestehende Maßnahmen und interne Instrumente verlangt werden.³⁴

2.2.3 Fehlender Schutz vor subtilen Vorurteilen

Gesetzlich geschützt sind lediglich die als solche sichtbaren diskriminierenden Verhaltensweisen. Nicht geschützt sind Betroffene demgegenüber vor Benachteiligungen, die auf subtilen Vorurteilen basieren. Dies kann allerdings, wie einleitend dargestellt, zu bedeutenden negativen Konsequenzen bei den Betroffenen führen. Natürlich ist es schwer bis unmöglich, Mitarbeiter_innen die Weisung zu erteilen, ihre inneren Stereotype und Vorurteile (die sie vielfach vermutlich auch negieren würden) abzubauen. Eine Verbesserung kann jedoch durch (kontinuierliche!) Trainings und Fortbildungen zu unbewussten Vorurteilen und Diskriminierungsschutz erfolgen, die

³³ Vgl GAW, *Gesammelte Forderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft* (2020) 16.

³⁴ Vgl *Akii/Greif/Hofbauer*, *Compliance im Antidiskriminierungsrecht* (2021) 52.

als *eine* Maßnahme im Rahmen eines ganzheitlichen Veränderungsprozesses hin zu einem diversitätsfreundlichen Unternehmensklima gesetzt wird.³⁵

2.2.4 Berichtspflicht iZm Diskriminierungsschutz

Es besteht keine allgemeine Verpflichtung von Unternehmer_innen, die gesetzten Maßnahmen zur Umsetzung eines wirksamen Diskriminierungsschutzes zu veröffentlichen. Zwar sind bestimmte Unternehmen, insbesondere seit Umsetzung des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)³⁶ zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Bericht verpflichtet, allerdings sind die berichtspflichtigen Unternehmen sehr frei in der Frage, worüber sie konkret berichten, und muss dies gesetzte Maßnahmen zur Einhaltung von Nichtdiskriminierung nicht umfassen.³⁷ Allerdings gibt es unterschiedliche Leitlinien, die berichtspflichtige Unternehmensträger hierfür heranziehen können (aber nicht müssen), wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNCG)³⁸, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen³⁹ oder auch die Global-Reporting-Initiative (GRI)⁴⁰. Letztere beinhalten beispielsweise auch Kategorien, die den Diskriminierungsschutz betreffen, wie die GRI 405 „Diversität und Chancengleichheit“ und GRI 406, „Nichtdiskriminierung.“⁴¹

Sowohl für berichtspflichtige Unternehmen, als auch solche, die freiwillig einen Nachhaltigkeitsbericht verfassen, besteht die Möglichkeit, einen Fokus auf die Maßnahmen zu faktischer Gleichstellung in ihrem Bericht zu legen, wobei aufgrund des eingeschränkten Charakters des Antidiskriminierungsrechts die reine Anzahl an Meldungen diskriminierungsrechtlicher Tatbestände im Unternehmen wohl nicht ausreichend sein wird, zumal die Dunkelziffer in solchen Fällen sehr hoch zu sein scheint.⁴²

³⁵ Vgl. *Petersen/Dietz*, Diversity Management, in *Petersen/Six* (Hg), Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung² (2020) 360, 364.

³⁶ BGBl I Nr 20/2017 Teil I; siehe auch §§ 243bf UGB, § 96 AktG, § 30k GmbHG.

³⁷ Für bestimmte Unternehmen besteht jedoch die Verpflichtung, ein Diversitätskonzept zu beschreiben. Allerdings bleibt die Nichterfüllung dieser Verpflichtung sanktionslos, ein fehlendes Konzept ist lediglich zu begründen (§ 243c Abs 2 Z 3 UGB); Ja, das stimmt, siehe zitierte Bestimmung, letzter Satz: „wird kein derartiges Konzept angewendet, so ist dies zu begründen.“, Vgl. auch *Akii/Greif/Hofbauer*, Compliance im Antidiskriminierungsrecht (2021) 39 mwN.

³⁸ *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (A/HRC/17/31)*, abrufbar unter https://www.ohchr.org/documents/issues/business/a-hrc-17-31_aev.pdf (zuletzt abgerufen am 22.12.2021).

³⁹ Abrufbar unter <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264122352-de.pdf?expires=1640214017&id=id&accname=guest&checksum=6FCE617F7B23972429ADBEE658415C00> (zuletzt abgerufen am 22.12.2021).

⁴⁰ Abrufbar unter <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-german-translations/> (zuletzt abgerufen am 22.12.2021).

⁴¹ Vgl. *Akii/Greif/Hofbauer*, Compliance im Antidiskriminierungsrecht (2021) 46.

⁴² Vgl. ua *Schönherr et al*, Diskriminierungserfahrungen in Österreich (2019) 7, abrufbar unter https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2019/11/Schönherr-et-al_2019.pdf (zuletzt abgerufen am 02.08.2021).

3. Fazit

Insgesamt zeigt sich also, dass zur Erreichung von gerechter Teilhabe und faktischer Gleichstellung sehr viel mehr gemacht werden kann und muss, als die schlichte Einhaltung der antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben. Auf abstrakter, atmosphärischer Ebene und auf konkreter, operativer Ebene können zahlreiche Maßnahmen gesetzt werden, die Gleichstellung fördern und Diskriminierung proaktiv bekämpfen. Von der klaren Definition von Werten und Verhaltensstandards, die das Handeln aller Mitarbeiter_innen anleiten, und transparenten Entscheidungsprozessen bis hin zu niederschwelligem Zugang zu Beratungsangeboten und Beschwerdestellen können durch eine gesamtheitliche Strategie Vertrauen und Wertschätzung zwischen den Mitarbeiter_innen gestärkt werden. Regelmäßige Sensibilisierungstrainings, in denen Mitarbeiter_innen ihr Verhalten und ihre Kommunikation reflektieren, können diskriminierenden Verhaltensweisen entgegengewirkt werden. Diesen Maßnahmen zugrunde liegen sollte eine inklusive Organisationskultur, in der Vielfalt als Gegebenheit angesehen wird, die, wenn sie in allen Bereichen eines Unternehmens Berücksichtigung findet, sowohl auf das Unternehmen als auch auf die einzelnen Mitarbeiter_innen positiv wirkt: Produktivität und Zufriedenheit steigen, gerechte Teilhabe und psychologische Sicherheit befeuern Innovation, und eine starke Mitarbeiter_innenbindung bringt Stabilität und Verlässlichkeit.

Ein wirksamer Diskriminierungsschutz, der alle in die Verantwortung nimmt – die Geschäftsführung, die Mitarbeiter_innen, die Geschäftspartner_innen – trägt zur Nachhaltigkeit eines Unternehmens bei und fördert darüber hinaus gesellschaftliche Resilienz. Denn da jeder Mensch ein Geschlecht bzw eine Geschlechtsidentität, ein Lebensalter, eine (ethnische und soziale) Herkunft, eine sexuelle Orientierung, (k)eine Behinderung und (k)eine Religion hat, sind Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung nicht einer Minderheit vorbehalten. Die produktive Auseinandersetzung mit Diskriminierung und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist somit kein Randthema, sondern liegt im gesamtgesellschaftlichen Interesse.