

**Helmut Graupner**

# **Ehe für ManagerInnen**

**Die Ehegleichheit und ihre Bedeutung für die Wirtschaft**

**LGBT-Businessforum**

ÖBB Konzernzentrale

14. Oktober 2015

Helmut Graupner [www.ehe-gleich.at](http://www.ehe-gleich.at)



## Diskriminierung auf Grund sexueller Orientierung

- ist inakzeptabel
- ebenso schwerwiegend wie Diskriminierung auf Grund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion und Geschlecht
- Differenzierung bedarf besonders schwerwiegender Gründe
- Ermessensspielraum der Staaten ist eng
- Differenzierungen müssen *notwendig* (nicht bloß plausibel) sein, um ein legitimes Ziel zu
- Unterscheidungen *ausschließlich* auf Grund der sexuellen Orientierung (oder des Geschlechts) (als Selbstzweck)
  - > immer Diskriminierung

(Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte EGMR: *Lustig-Prean & Beckett vs. UK* 1999; *Smith & Grady vs. UK* 1999; *Salgueiro da Silva Mouta vs. Portugal* 1999; *L. & V. vs Austria* 2003, *S.L. vs Austria* 2003, *E.B. vs France* [GC] 2008, *Kozak vs Poland* 2010, *P.B. & J.S. vs Austria* 2010, *J.M. vs UK* 2010; *X et. al. vs Austria* [GC] 2013, *Vallianatos et al v GR* [GC] 2013; *Hamalainen v FIN* [GC] 2014; *Oliari et al v I* 2015)

„Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich“

(Art. 2 Staatsgrundgesetz 1862)

dennoch:

„In dem Ehevertrage erklären zwey Personen verschiedenen Geschlechtes gesetzmäßig ihren Willen, in unzertrennlicher Gemeinschaft zu leben, Kinder zu zeugen, sie zu erziehen, und sich gegenseitigen Beystand zu leisten.“

(§ 44 Allgemeines Bürgerliches  
Gesetzbuch 1812)

# ***Familiengründung***

- Stiefkindadoption
- Gemeinsame Adoption („Fremdkindadoption“) (ab 01.01.2016)
- Medizinisch unterstützte Fortpflanzung
- Automatische Elternschaft bei lesbischen Paaren
- Mutterschaftsanerkennung (durch die Co-Mutter) (analog der Vaterschaftsanerkennung durch uneheliche Väter)



# ***Österreich heute***

Gleichgeschlechtliche Paare:

**Absolut gleiches Recht zur Familiengründung**

dennoch:

ihre Kinder -> zwangsweise unehelich

**EINZIGES LAND DER WELT!**

Kindeswohl?



# Kindeswohl

- „children suffer the stigma of knowing their families are somehow lesser. They also suffer the significant material costs of being raised by unmarried parents“(US-Supreme Court, *Obergefell et al v Hodges et al* judg. 26.06.2015)
- “Children who are raised by married parents benefit from the social and legal status that civil marriage conveys to their parents” (**American Academy of Pediatrics**, Technical Report: Promoting the Well-Being of Children Whose Parents Are Gay or Lesbian, Pediatrics Vol. 131 No. 4, April 2013)
  - “Legal recognition` (in addition to` protection`) of family relationships are important in fighting discrimination against LGBT parents and children” (**UNICEF**, Eliminating Discrimination Against Children and Parents Based on Sexual Orientation and/or Gender Identity, November 2014)

# USA: 379 Unternehmen (40% der Fortune 500)

## forderten die Aufhebung des Eheverbots:

Amazon	Apple	AT & T	Bank of America	Coca Cola
ColgatePalmolive	Deutsche Bank	Dropbox	eBay	Facebook
General Electric	GlaxoSmithKline	Goldman Sachs	Google	Hilton
Intel	Levi Strauss	Marriott	Microsoft	Moody's
Morgan Stanley	NIKE	Pepsi	Pfizer	Procter&Gamble
Starbucks	Twitter	UBS	Visa	Walt Disney
	Xerox	Zynga	und weitere	346

(*Amicus Brief* an den Supreme Court in  
*Obergefell et al v Hodges et al*)  
(Q Unternehmen dagegen)

# Ehe-Ungleichheit

- erhöht Verwaltungskosten & wirtschaftliche Belastungen
  - vermehrt Rechtsunsicherheit
  - entzieht unseren Kerngeschäften Ressourcen
  - hindert uns, die besten MitarbeiterInnen (LGBT & non-LGBT) anzuwerben und zu behalten (in den Ländern, wo wir tätig sind oder tätig werden wollen)
  - zwingt uns, ansonsten ununterscheidbare KollegInnen gesondert zu behandeln
  - hindert unsere MitarbeiterInnen, ihr volles wirtschaftliches Potential zu entfalten
- 
- erschüttert unsere Unternehmensphilosophie und widerspricht unseren zentralen Werten und Grundsätzen
  - kostet die US-Wirtschaft USD 1,2 Milliarden/Jahr (3,5 Mio/Tag) (*Marsh & McLennan 2014*)





# Ehe-Gleichheit



- reduziert Verwaltungskosten & wirtschaftliche Belastungen
- beseitigt Rechtsunsicherheit
- macht Ressourcen frei für unsere Kerngeschäfte
- respektiert unsere Investitionen in Diversität und Inklusion
- gibt allen unseren MitarbeiterInnen & ihren Kindern die gleiche Würde
- erhöht die Zufriedenheit, die Loyalität, die Produktivität und die Innovationsfreude und Kreativität unserer MitarbeiterInnen
- stärkt unser Geschäft und steigert unsere Gewinne und anderen Geschäftsergebnisse



# Ehe-Ungleichheit

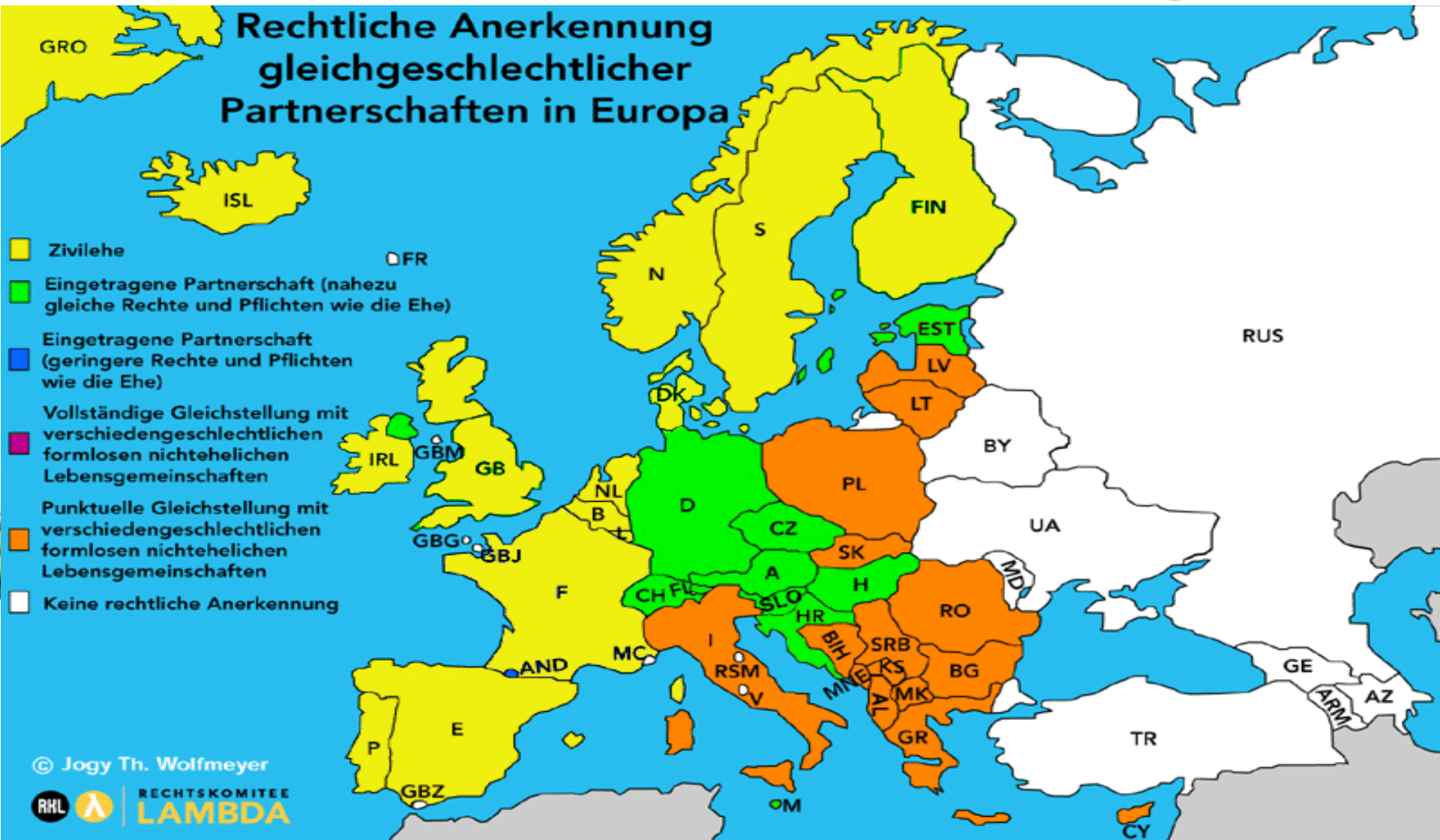
“we are hampered in our ability to make our businesses as diverse and inclusive as possible”

„even ‚small differences‘ in how people are treated ... convey strong messages about the[ir] perceived relative value.“

“We become, in short, party to our employees’ injury  
—and our own.”



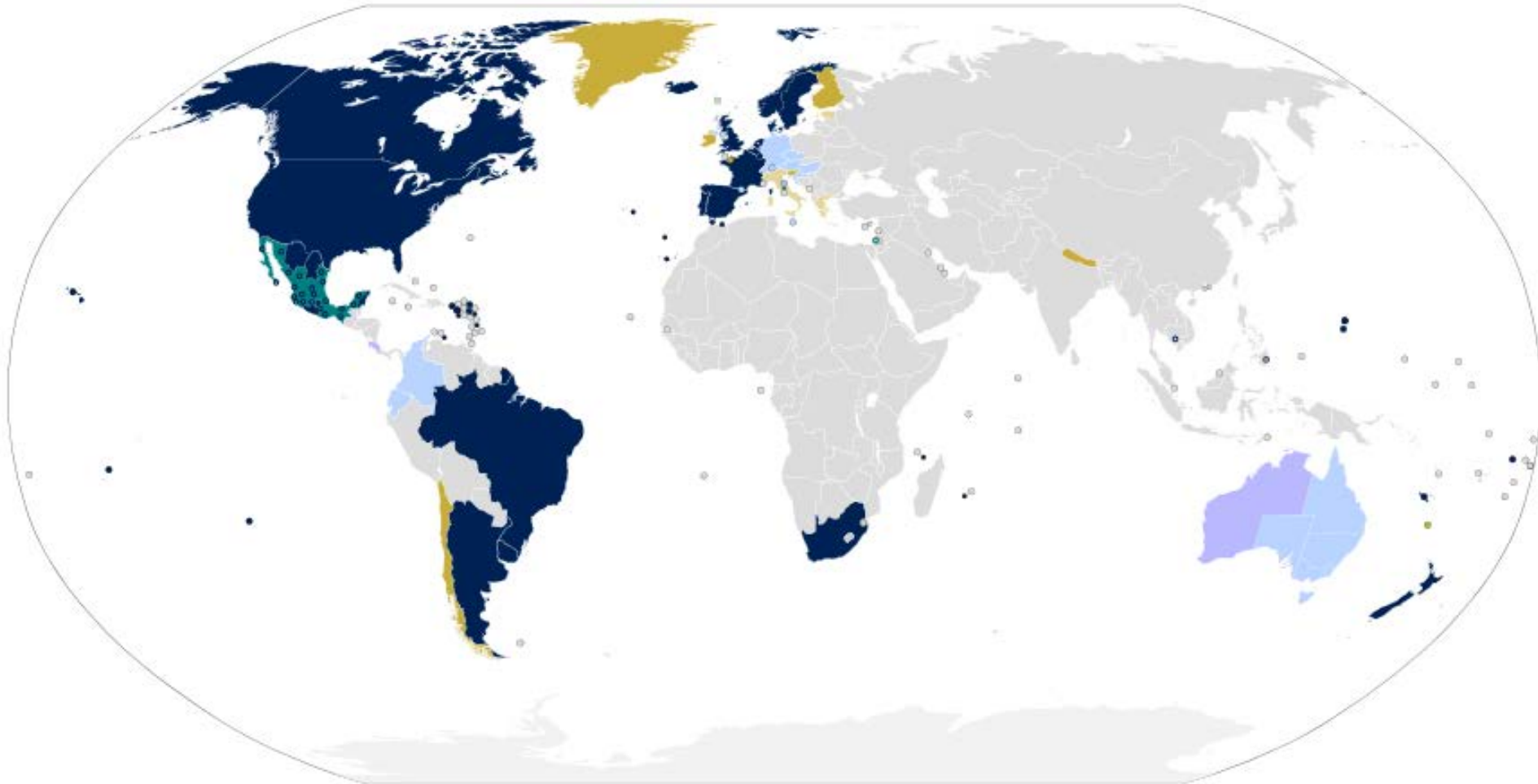
# Nicht anders für europäische Unternehmen



# Marriage Equality standard in the western world



Dark-blue (and brown): marriage  
light-blue: registered partnership



# Ehe-Ungleichheit

## Internationale Anerkennung

- EP -> Länder mit Ehegleichheit: keine Anerkennung (rechtlich Fremde)
- EP -> Länder mit EP: rechtliches Chaos

## in Österreich

- Partnerschaft zweiter Klasse (zahlreiche Unterschiede)

## und selbst, wenn Ehe und EP inhaltlich ident

- Segregation

- Sie wollen Inklusion und Diversität
- müssen aber unternehmensintern ein System der Segregation aufrecht erhalten (getrennte Registrierung & Verwaltung von MitarbeiterInnen auf Grund bestimmter persönlicher Merkmale)
- geht nicht nur um Sprache
- Sprache schafft Wirklichkeit



# Ehe-Gleichheit

Inklusion

-> statt Segregation

Einheitliche Regeln

-> Verwaltungsaufblähung

Ein Recht für Alle

-> statt zweierlei Recht für ein und dieselbe Liebe

Rechtssicherheit

-> statt Verwirrung

Beste Köpfe

-> statt Normköpfe

Wirtschaftlicher Erfolg

-> statt Stagnation



***Ehe-Gleichheit nützt Unternehmen & MitarbeiterInnen,  
der Wirtschaft und der ganzen Gesellschaft***



Bitte unterstützen Sie



durch:

- unternehmensinterne Bekanntmachung (MitarbeiterInnen, KundInnen etc.)
- Gespräche mit EntscheidungsträgerInnen
- öffentliche Erklärungen (alleine oder mit anderen Unternehmen)
- logistische und finanzielle Unterstützung

-> auf jede andere unternehmens-  
spezifische Weise



[www.ehe-gleich.at](http://www.ehe-gleich.at)

