



Für Arbeit ohne Unterschiede

Für Arbeit ohne Vorurteile

Leitfaden gegen Diskriminierung
Mehr auf [oegb.at](https://www.oegb.at)

OGB

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: 01 534 44 39,
E-Mail: oegb@oegb.at, Internet: www.oegb.at

ZVR: 576 439 352

Verleger und Hersteller: Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH, A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien

AutorInnen: Projektteam des 58. Lehrganges der
Sozialakademie der Arbeiterkammer

Überarbeitung: Romana Steininger

Layout: Oskar Bischof

Coverfoto: © WavebreakmediaMicro – stock.adobe.com

Ausgabe 2021

Diskriminierung ist eine Realität, mit der wir in unserer Gesellschaft leider all zu oft konfrontiert sind.

Gerade in der Arbeitswelt werden immer wieder KollegInnen auf Grund ihres Geschlechts, Alters, ethnischer Herkunft, Weltanschauung, Religion, sexuellen Orientierung oder Behinderung benachteiligt. Betroffene fühlen sich diesen Situationen oft hilflos ausgeliefert.

Diskriminierung ist gesetzwidrig!

Die Europäische Union hatte eine wichtige Vorreiterrolle bei der Gleichbehandlungspolitik. Erst durch die Umsetzung der EURichtlinien im Jahr 2004 gilt in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, welches ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit gibt sich vor Diskriminierung zu schützen.

Das beste Gesetz hilft leider nicht, wenn die Betroffenen nichts über ihre Rechte und Möglichkeiten wissen.

In dieser Broschüre stellen wir dar, was Diskriminierung ist, welche Formen sie annimmt und was dagegen getan werden kann. In der europäischen Rahmengesetzgebung ist auch das Verbot der Diskriminierung in der Arbeitswelt wegen einer Behinderung enthalten. Die entsprechende österreichische Gesetzgebung erfolgt im Behinderten-Einstellungsgesetz und wird in dieser Broschüre nicht behandelt. Das Projektteam des 58. Lehrganges der Sozialakademie der Arbeiterkammer.



© Rawpixel.com – stock.adobe.com

Einleitung

Das Gleichbehandlungsgesetz welches sich ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bezogen hatte, wurde im Jahr 2004 auf die Diskriminierungstatabestände, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung ausgeweitet. Ohne Schutz vor Diskriminierung können demokratische Gesellschaften nicht funktionieren. Die Europäische Union hat sich klar zum Kampf gegen Diskriminierung bekannt. Mit Gesetzen alleine ist Gleichheit aber niemals zu erreichen. Unterschiede sollen als etwas Positives wahrgenommen werden, dies kann nur gelingen wenn die Herzen und Köpfe der

Menschen erreicht werden. Der Österreichische Gewerkschaftsbund als Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich, setzt sich dafür ein, allen die Chance zur Teilnahme am sozialen, politischen und kulturellen Leben zu eröffnen.

Das Thema betrifft uns alle. Wir erfahren Diskriminierungen und diskriminieren selbst. Daher kann auch jeder Mensch etwas dagegen tun. Voraussetzung ist ein gesundes Selbstbewusstsein und Einfühlungsvermögen in die Situation anderer Menschen.

Diskriminierung kennt jeder Mensch.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet Benachteiligung, ungleiche Behandlung, Nichtbeachtung oder Ausschluss von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Im Rahmen von Diskriminierungshandlungen werden nur einzelne Merkmale und nicht Menschen als Persönlichkeiten wahrgenommen.

Welche Formen von Diskriminierung gibt es?

- **Unmittelbare (direkte) Diskriminierung** ist die am leichtesten erkennbare Form von Diskriminierung. Sie liegt dann vor, wenn Personen aufgrund eines bestimmten Merkmals (z.B. Hautfarbe, Religion, Alter, ...) in vergleichbaren Situationen eine weniger günstige Behandlung erfahren, als andere Personen erfahren haben oder erfahren würden.

Beispiel: Die Bewerbung einer Arbeitnehmerin wird mit den Worten: „Wir wollen hier keine Moslems“ abgelehnt.

- Von **mittelbarer (indirekter) Diskriminierung** sprechen wir, wenn scheinbar neutrale Regeln oder Entscheidungskriterien eine Gruppe von Menschen benachteiligen.

Beispiel: Für eine Arbeitsstelle werden perfekte EDV-Kenntnisse verlangt, obwohl im Bereich der eigentlichen Tätigkeit einfache Kenntnisse ausreichen. Ältere Personen werden vermutlich seltener perfekte EDV-Kenntnisse vorweisen können als junge.

- Keine Diskriminierung liegt vor, wenn eine unterschiedliche Behandlung sachlich gerechtfertigt ist. Zum Beispiel, wenn Personen mit körperlicher Beeinträchtigung für Tätigkeiten, die eine schwere körperliche Anstrengung erfordern, nicht aufgenommen werden.

Ebenfalls zur Diskriminierung zählt **Belästigung** (keinesfalls nur sexuelle). Belästigung liegt vor, wenn Menschen aufgrund einer zuvor erwähnten Eigenschaft eingeschüchtert, erniedrigt, angefeindet, beleidigt oder in ihrer Würde verletzt werden.

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt gilt bei:

- › Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- › Festsetzung des Entgeltes (Lohn/Gehalt, Zulagen, Zuschläge, ...)
- › Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (die kein Entgelt darstellen)
- › Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- › Beförderungen und beruflichem Aufstieg
- › Benachteiligung bei sonstigen Arbeitsbedingungen
- › Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Das Gleichbehandlungsgesetz richtet sich darüber hinaus auch gegen Diskriminierung in der sonstigen Arbeitswelt. Das betrifft unter anderem Angebote des Arbeitsmarktservice sowie privater Bildungseinrichtungen (z.B. bfi, WIFI).

Fühlen Sie sich diskriminiert, haben Sie verschiedene Möglichkeiten sich dagegen zu wehren. In jedem Fall ist es wichtig festzuhalten, wer was wann gesagt oder getan hat. Vor allem dann, wenn es nötig ist vor Gericht zu gehen.

Welche Möglichkeiten bietet das Gesetz?

- › Recht auf Schadenersatz und/oder Einbeziehung in verweigte Maßnahmen oder Leistungen
- › Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigungen

Wer muss beweisen, dass (k)eine Diskriminierung vorliegt?

Es ist für Betroffene oft schwierig, Vorfälle zu beweisen. Ausreichend ist, wenn Sie das Vorliegen einer Belästigung und/oder Diskriminierung vor Gericht glaubhaft machen. Die beklagte Partei muss den Vorwurf der Diskriminierung widerlegen.

Welche Fristen sind zu beachten?

Schadenersatzansprüche sind innerhalb verschiedener Fristen geltend zu machen. Die Dauer ist vom jeweiligen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz abhängig.

Beispiel: Bei einer Kündigung oder Entlassung aus diskriminierenden Gründen ist eine Frist von 14 Tagen einzuhalten. Bei sexueller Belästigung gilt eine Frist von einem Jahr.

Diskriminierung ist keine Kleinigkeit!

- › Diskriminierung kann äußerst gravierende Folgen sozialer und gesundheitlicher Natur haben.
- › Diskriminierung untergräbt und vermindert systematisch die Würde und das Selbstwertgefühl.
- › Diskriminierung stört empfindlich die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

- › Diskriminierung führt in eine soziale Abwärtsspirale.
- › Diskriminierung hat unterbezahlte Arbeit zur Folge. Der soziale Status sinkt, dies führt meist zu Rückzug und Abschottung. Neue Vorurteile entstehen. Ein Ausbrechen wird schwieriger und letztlich unmöglich.
- › Langfristige und ständige, auch subtile Diskriminierung führt zu Isolation, mangelndem Selbstvertrauen, Mut- und Antriebslosigkeit, Depression, Angst und Schamgefühl.
- › Diskriminierung führt zu psychosomatischen Erkrankungen, insbesondere autoaggressive Erkrankungen, Herz-Kreislauferkrankungen und hormonellen Störungen, sowie Störungen des Immunsystems und Allergien.



TIPP:

Führen sie ein handschriftliches Tagebuch.



Wie kann Diskriminierung überwunden werden?

Diskriminierung kennt jeder Mensch. Das Thema betrifft uns alle. Wir erfahren Diskriminierungen und diskriminieren selbst. Daher kann auch jeder Mensch etwas dagegen tun. Voraussetzung ist ein gesundes Selbstbewusstsein und Einfühlungsvermögen in die Situation anderer Menschen.

Was kann gegen Diskriminierung getan werden?

- › Gegen Diskriminierung auftreten, nicht zustimmen
- › Keine diskriminierenden Witze machen
- › Vielfalt und Integration befürworten
- › Hilfe für Diskriminierungs-betroffene anbieten

Zu Diskriminierung zu schweigen erzeugt Komplizenschaft.

Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder selbst Diskriminierung erfahren haben, sollen

- › die ihnen zugeschriebene Minderwertigkeit nicht verinnerlichen
- › über ihre Erfahrungen sprechen
- › gegen ihre Benachteiligung auftreten
- › mit gesetzlichen Mitteln gegen Diskriminierung vorgehen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft

zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern ohne Unterschied des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung

- › bietet Beratung, Unterstützung und Information für Betroffene aber auch für Personen die Diskriminierung verhindern wollen
- › vertritt die Interessen der Betroffenen gegenüber den ArbeitgeberInnen
- › unterstützt innerbetriebliche Konfliktbewältigung sowie Einführung von Präventivmaßnahmen
- › führt Verhandlungen im Vorfeld eines formellen Verfahrens
- › steht Betroffenen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission bei

Die Beratung und Unterstützung erfolgt vertraulich, unabhängig und kostenlos!

Die **Gleichbehandlungskommission** ist in drei Senate unterteilt:

- › **Senat I** ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und Mehrfachdiskriminierungen. Ihm obliegt auch die Koordination der Gleichbehandlungskommission.
- › **Senat II** ist zuständig für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, dem Alter oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.
- › **Senat III** ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Die Senate setzen sich aus Mitgliedern der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen sowie VertreterInnen der zuständigen Bundesministerien zusammen. Die Senatsmitglieder üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Ihre Aufgabe ist es, zu vermitteln und zu schlichten. Die Kommission hat sich mit allen Fragen zu befassen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen und Diskriminierung berühren. Auf Antrag prüft der zuständige Senat, ob das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde. Wird einem Senat eine mögliche Diskriminierung oder Belästigung bekannt, kann er auch von sich aus ein Prüfungsverfahren einleiten.



Dabei sein
macht stark!

Jetzt Mitglied werden

Ein gutes Leben für Alle.
oegb.at/mitgliedwerden

OGB

Mitgliedsanmeldung

(Bitte in Blockschrift ausfüllen; Bei der Gewerkschaft/dem ÖGB abgeben oder in einem Kuvert an den ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien senden.)

männlich
weiblich

Familienname/Titel	Vorname	Geburtsdatum	Staatsangehörigkeit
Straße, Hausnummer	PLZ, Wohnort	Telefonnummer	WerkvertragsnehmerIn Freier DienstnehmerIn
E-Mail	Angestellter ArbeitlerIn Arbeitslos*	Vertragsbediensteter SchülerIn/StudentIn* *Erfürderung siehe Rückseite	
Derzeitige Tätigkeit (Beruf/Dienstverwendung)	Branche	Beschäftigt bei Firma/Dienststelle – Schule/Universität	Vollzeit Teilzeit Gefragt/ungig
Straße, Hausnummer der Firma/Dienststelle – Schule/Universität	PLZ, Ort der Firma Dienststelle – Schule/Universität	Brutto-Erntgelt monatlich Euro	

Beitrittsdatum: Tag/Monat/Jahr Beitritt zur Gewerkschaft – siehe Rückseite Zweitmitgliedschaft bei Gewerkschaft Vormitgliedszeiten von/bis Bei Gewerkschaft

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch (Zutreffendes bitte ankreuzen):

SEPA-Lastschrift-Mandat:

Ich ermächtige den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) bzw. die im ÖGB vereinten Gewerkschaften wiederkehrend Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom ÖGB auf mein Konto gezogenen SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart, ohne Rücksprache, auf SEPA-Lastschrift von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

Zahlungsempfänger: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien, Creditor ID: AT48ZZZ00000006541

Mandatsreferenz (Nicht ausfüllen! – wird von einziehender Stelle vergeben)

Betriebsabzug: Ich erkläre, dass

- ich dem Betriebsabzug zustimme, also mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber/Dienstgeber von meinem Gehalt bzw. Lohn, meiner Leihlingsentschädigung abgezogen werden kann; bzw. durch die pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird; und
- ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragsseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten, nämlich oben angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Personnummer, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintrits-/Austrittsdaten, Karenzzeiten, Pensionierung, Präsenz-, Ausbildungs- und Zwiidenzzeiten und Adressänderungsdaten von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit gegenüber dem ÖGB widerrufen kann.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB-Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher, Veranstaltungen udgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, die umseitige Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum	Unterschrift
	<input type="text"/>

Mit Erhalt der Mitgliedskarte besteht unter Verwendung der Mitgliedsnummer auf der Webseite der zuständigen Gewerkschaft die Möglichkeit, sämtliche wichtige Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten etc., einzuholen. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Angaben zur Werberin/zum Werber:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorname	Nachname	Mitgliedsnummer
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		Beitrittsanlass

ÖGB

Österreichischer
Gewerkschaftsbund

1. Gewerkschaft GPA

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien
Telefon 05 03 01 301, E-Mail: service@gpa.at

2. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon (01) 534 54, E-Mail: goed@goed.at

3. younion_Die Daseinsgewerkschaft

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien
Telefon (01) 313 16 8300, E-Mail: info@younion.at

4. Gewerkschaft BAU-HOLZ

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 59, E-Mail: service@gbh.at

5. Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 79, E-Mail: info@vida.at

6. Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 49, E-Mail: gpf@gpf.at

7. Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 69,
E-Mail: mitgliederservice@proge.at

* Erläuterung

Arbeitslose: Bei Arbeitslosen, welche bereits einmal erwerbstätig waren, jene Gewerkschaft, die für die Tätigkeit der letzten Beschäftigung zuständig ist z. B.: Angestelltentätigkeit – Gewerkschaft GPA; BauarbeiterInnenentätigkeit – Gewerkschaft Bau-Holz; Tätigkeit im Bereich Metall/Elektro – Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE; Tätigkeit im Bereich Verkehr oder Dienstleistungen – Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida.

SchülerInnen/StudentInnen: Jene Gewerkschaft, die dem beruflichen Wunsch entspricht z. B.: Angestelltentätigkeit: Gewerkschaft GPA; Tätigkeiten im öffentlichen Dienst: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder younion_Die Daseinsgewerkschaft; MetallarbeiterInnenentätigkeit: Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE; Verkehrs- oder Dienstleistungstätigkeit: Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida; u. a.

Freischaffende und freiberuflich Tätige: Soweit sie von ihrer Tätigkeit her mit den unselbstständig Erwerbstätigen vergleichbar sind, bei der younion_Die Daseinsgewerkschaft.

Datenschutzerklärung Mitgliederverwaltung

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der ÖGB mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben. Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien
Telefon: +43 / 1 / 534 44
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter: datenschutzbeauftragter@oegb.at



CC BY-NC-ND 4.0 The Gender Spectrum Collection, Zackary Drucker

Diskriminierungsbestände Geschlecht

Verboten ist jede Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts.

Der Begriff „Geschlecht“ umfasst Frauen, Männer und transsexuelle Personen.

Leider sind gleiche Chancen für Frauen und Männer im Arbeitsleben und in der Gesellschaft nach wie vor nicht verwirklicht. Ein Beispiel dafür ist, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht das gleiche Entgelt wie ihre männlichen Kollegen erhalten.

Jede Diskriminierung nach dem Geschlecht ist verboten, aber: Wo kein KlägerIn, da keine RichterIn. Das Gleichbehandlungsgesetz schafft die Möglichkeit, sich gegen Benachteiligungen in der Arbeitswelt zu wehren.

Alle Arbeitssituationen werden vom Gleichbehandlungsgebot erfasst. Sanktioniert werden sprachliche Äußerungen oder sonstige Verhaltensweisen, welche die Abwertung eines Geschlechts darstellen.

Unter **Belästigung** wird ein unerwünschtes Verhalten einer Person verstanden,

- das die Würde einer anderen Person verletzt
- für diese unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist
- das ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft oder bezweckt.

ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund oegb@oegb.at | www.oegb.at

ÖGB BURGENLAND
burgenland@oegb.at
www.oegb.at/burgenland

ÖGB NIEDERÖSTERREICH
niederoesterreich@oegb.at
oegb.at/niederoesterreich

ÖGB SALZBURG
salzburg@oegb.at
www.oegb.at/salzburg

ÖGB TIROL
tirol@oegb.at
www.oegb.at/tirol

ÖGB KÄRNTEN
kaernten@oegb.at
www.oegb.at/kaernten

ÖGB OBERÖSTERREICH
oberoesterreich@oegb.at
oegb.at/oberoesterreich

ÖGB STEIERMARK
steiermark@oegb.at
www.oegb.at/steiermark

ÖGB VORARLBERG
vorarlberg@oegb.at
www.oegb.at/vorarlberg

Sexuelle Belästigung ist eine unerträgliche und entwürdigende Form der Diskriminierung.

Dabei ist es unerheblich was andere Personen unter Belästigung verstehen, ausschlaggebend ist was die betroffene Person empfindet.

Beispiele:

- › Ein Arbeitskollege schickt einer Kollegin sexistische E-Mails oder berührt sie beim Vorbeigehen „zufällig“ an Brust oder Po.
- › Eine Arbeitnehmerin arbeitet zusammen mit einem gleichaltrigen Kollegen an einem gemeinsamen Projekt in der gleichen Abteilung. Beide üben eine gleichwertige Arbeit aus. Die Arbeitnehmerin verdient jedoch um 12% weniger als ihr Kollege.
- › Für eine Position als AbteilungsleiterIn bewerben sich ein Mann und eine Frau. Obwohl die Frau besser qualifiziert ist, wird ihr der männliche Bewerber mit der Begründung vorgezogen, dass dieser wegen seiner „Sachlichkeit“ und „effizienten Aufgabenerledigung“ die besseren Managementeigenschaften zeige.

© Monkey Business – stock.adobe.com



Diskriminierungsbestände ethnische Herkunft

„Am Telefon merken sie meistens nicht, dass ich anders ausschaue. Dann gehe ich nach einer halben Stunde hin und es wird mir gesagt: Tut mir leid, Stelle ist schon besetzt! Dann komme ich wieder zum AMS und sehe, dass ich wieder die gleichen Stellen erhalte.“

(ein Betroffener afrikanischer Herkunft)

Die Vielfalt unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten stellen Chancen und Bereicherungen im Arbeitsalltag dar.

Für bestimmte Gruppen beginnt Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bereits bevor sie ihre erste Arbeit aufnehmen.

Unabhängig von Qualifikation oder Ausbildung sind MigrantInnen rassistischer Diskriminierung bei der Arbeitssuche ausgesetzt und werden dadurch vom Arbeitsprozess ausgeschlossen. Dies zeigt sich vor allem dadurch, dass

nach wie vor diskriminierend ausgeschriebene Stellenanzeigen („nur Österreicher“) in Zeitungen zu finden sind. Eine ganz zentrale Bestimmung im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz ist jedoch das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Umgangen wird diese Bestimmung oft dadurch, dass Unternehmen für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit

(z.B. Lagerarbeiten) perfekte Deutschkenntnisse verlangen, obwohl diese für die Ausübung dieser Tätigkeit nicht unbedingt erforderlich wären. Dadurch werden systematisch Menschen mit Migrationshintergrund und nicht perfekten Deutschkenntnissen ausgeschlossen.

In vielen Fällen zeigt sich Diskriminierung von MigrantInnen auch nach erfolgreicher Begründung eines

Arbeitsverhältnisses. Diese kann sich auf verschiedenste Weise darstellen, bleibt aber oft im Verborgenen. Billigen Witzen, dummen Sprüchen und Aussagen wie „Tschusch“ muss man nicht wehrlos gegenüberstehen. Personen werden durch diese Art der Belästigung in ihrer Würde verletzt. Sowohl Betroffene als auch BetriebsrätInnen und KollegInnen können und sollen sich dagegen zur Wehr setzen.

Diskriminierungsbestände sexuelle Orientierung

Homosexualität ist ein anderes Wort für Gleichgeschlechtlichkeit und bedeutet eine sexuelle Vorliebe für Menschen, die das gleiche Geschlecht haben.

Es wird geschätzt, dass ca. 10% aller Menschen homosexuell sind. Homosexualität ist keine Krankheit sondern eine von vielen Ausdrucksfor-

© luckybusiness – stock.adobe.com



Es lohnt sich, Vielfalt zu unterstützen und zu zeigen, wie wertvoll die Einzigartigkeit jedes Menschen ist.

men der menschlichen Sexualität. Trotzdem gibt es noch viele Menschen, die darin etwas Anstößiges sehen. Die eigene Homosexualität wird als Makel und nicht als Möglichkeit erlebt. Sozialisierung passiert in unserer Gesellschaft hauptsächlich im heterosexuellen Kontext.

Es geht um Vielfalt

Vielfalt zu erklären fällt nicht leicht: Im Grunde bedeutet Vielfalt, dass Sie so akzeptiert werden, wie Sie sind, egal ob Sie Männer oder Frauen lieben.

In unserer Gesellschaft geschieht es viel zu oft, dass Homosexuelle Opfer von Diskriminierung werden. Alle Menschen – seien sie auch noch so verschieden – haben die gleichen Rechte, welche in den Menschenrechten festgeschrieben sind.

Beispiel: Ein Salzburger Gericht sprach einem homosexuellen Arbeitnehmer Schadenersatz wegen Diskriminierung und des erlittenen homophoben Mobbings am Arbeitsplatz zu. Der homosexuelle LKW-Fahrer wurde von zwei Lagerarbeitern einer Spedition über einen längeren Zeitraum verspottet. Der Arbeitgeber des LKW-Fahrers forderte die Belästiger mehrmals auf, die Diskriminierung einzustellen. Das Gericht verurteilte nach vier Verhandlungen die beiden Angeklagten zum gesetzlich geregelten Mindestbetrag. Der Kläger hatte bewusst nur den Mindestbetrag gefordert, es ging in diesem Fall um die Grundsatzfrage und nicht um die Entschädigung der erlittenen Verletzungen durch die Diskriminierung.

Diskriminierungsbestände Alter

Sowohl ältere als auch jüngere ArbeitnehmerInnen dürfen aufgrund ihres Alters nicht benachteiligt werden. Differenzierungen nach dem Alter sind nach wie vor weit verbreitet, wie z.B. bei: Gehaltsstufen, Berufserfahrung, Dienstalter, Altersgrenzen, berufliche Weiterbildung, etc. Betriebliche Einstufungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien

den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten. Sie dürfen keine Alterskriterien enthalten, die zu einer Diskriminierung führen, es sei denn, durch diese Regelungen wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit belohnt (z.B. Jubiläumsgeld).

Beispiele:

- Einem 53-jährigen Arbeitnehmer wird die Teilnahme an einem Weiterbildungskurs verweigert, während jüngere TeilnehmerInnen vorrangig aufgenommen werden.
- Die Geschäftsführung eines Unternehmens entscheidet, über 50-jährigen MitarbeiterInnen geringere Prämien als den jüngeren auszuzahlen.



© Flamingo Images – stock.adobe.com

Religion und Weltanschauung

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet darüber hinaus Diskriminierung aufgrund einer Religion oder Weltanschauung.

Beispiele:

- Eine Arbeitnehmerin wird gekündigt, weil sie einem bestimmten Religionsbekenntnis angehört.
- Auch eine Kündigung aufgrund einer politischen Einstellung ist eine Diskriminierung

„Jedermann hat Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit des Einzelnen zum Wechsel der Religion oder der Weltanschauung sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen öffentlich oder privat, durch Gottesdienst, Unterricht, Andachten und Beachtung religiöser Gebräuche auszuüben.“

(Auszug aus der Europäischen Menschenrechtskonvention Artikel 9)

Organisationen

**Bundeskanzleramt Österreich
Bundesministerium für Frauen,
Familie und Jugend**

Sektion III - Frauen und Gleichstellung
1014 Wien, Minoritenplatz 3
Telefon 0800/20 20 11
frauen-familien-jugend.bka.gv.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

1040 Wien, Taubstummengasse 11
Telefon 01/532 28 68
Nulltarif 0800/20 61 19
gaw@bka.gv.at
gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

**Klagsverband zur Durchsetzung der
Rechte von Diskriminierungsopfern**

1020 Wien, Lassallestraße 7a, Unit 4,
Top 6a
Telefon 01/961 05 85-13
info@klagsverband.at
www.klagsverband.at

**Bundesamt für Soziales und
Behindertenwesen
Sozialministeriumservice**

1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Telefon 01/588 31
post.wien@sozialministeriumservice.at
www.sozialministeriumservice.at

Volkshilfe Österreich

1010 Wien, Auerspergstraße 4
Telefon 01/402 62 09
office@volkshilfe.at
www.volkshilfe.at

Amnesty International Österreich

1160 Wien, Lerchenfelder Gürtel
43/4/3
Telefon 01/780 08
office@amnesty.at
www.amnesty.at

**ZARA Verein für Zivilcourage und
Anti-Rassismus-Arbeit**

1050 Wien, Schönbrunner Straße
119/13
Eingang: Am Hundstrum 7
Telefon 01/929 13 99
office@zara.or.at
www.zara.or.at

Homosexuelle Initiative Wien

1040 Wien, Heumühlgasse 14/1
Telefon 01/216 66 04
office@hosiwien.at
www.hosiwien.at

**Österreichischer
Gewerkschaftsbund (ÖGB)**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon 01/534 44 39
ÖGB-Service 01/534 44 39 100
oegb@oegb.at
www.oegb.at

Landesorganisationen des ÖGB

Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon 02682/770
burgenland@oegb.at
www.oegb.at/burgenland

Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
Telefon 0463/58 70
kaernten@oegb.at
www.oegb.at/kaernten

Niederösterreich

3100 St. Pölten, AK-Platz 1
Telefon 02742/266 55
niederosterreich@oegb.at
www.oegb.at/niederosterreich

Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 34
Telefon 0732/66 53 91
oberoesterreich@oegb.at
www.oegb.at/oberoesterreich

Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10
Telefon 0662/88 16 46
salzburg@oegb.at
www.oegb.at/salzburg

Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon 0316/70 71
steiermark@oegb.at
www.oegb.at/steiermark

Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16
Telefon 0512/597 77
tirol@oegb.at
www.oegb.at/tirol

Vorarlberg

6800 Feldkirch, Steingasse 2
Telefon 05522/35 53
vorarlberg@oegb.at
www.oegb.at/vorarlberg

The image features a vibrant red background with several overlapping squares in various shades of red and orange. The squares are arranged in a non-uniform, abstract pattern. At the bottom, there is a white horizontal bar that is partially cut off on the right side by a diagonal line.

OGB