

Thema

Schauen Sie hin, nicht weg!

Was tun gegen Diskriminierung?



Schauen Sie hin, nicht weg! Was tun gegen Diskriminierung?

0800 206 119

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft
berät und unterstützt vertraulich und
kostenfrei

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Redaktion: Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Grafische Gestaltung: BKA | ARGE Grafik

Druck: XXX

Wien, 2014

Inhaltsverzeichnis

1 Wer sind wir ...	4
2 Wann und wo passiert Diskriminierung?	5
3 Was tun wir für wen ...	6
4 Wie tun wir das ...	8
5 Beispiele aus der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft	9
6 Was können Menschen tun, die sich diskriminiert fühlen?	18
7 Was können Sie tun ...	21
8 Ablauf einer Beratung	23
9 Das Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft	24
10 Veranstaltungen und Workshops	25
11 Gleichbehandlungsanwaltschaft	27

1 Wer sind wir ...

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.

Wir sind in Ausübung unserer gesetzlichen Kompetenzen selbstständig und unabhängig. Die Grundlage unserer Arbeit ist das Gleichbehandlungsgesetz.

Betroffene wenden sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn sie sich in der Arbeitswelt und in verschiedenen Lebensbereichen diskriminiert fühlen aufgrund

- ihres Geschlechts
- ihrer Herkunft oder Hautfarbe
- ihrer Religion oder Weltanschauung
- ihres Alters
- ihrer sexuellen Orientierung

Es beraten 21 GleichbehandlungsanwältInnen in Wien, Graz, Klagenfurt, Linz und Innsbruck.

2 Wann und wo passiert Diskriminierung?

Sowohl in der Arbeitswelt als auch in privaten Lebensbereichen kann es auf vielfältige Arten zu Diskriminierungen kommen.

Den umfassendsten Schutz bietet das Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeitswelt – von Stelleninseraten bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Unterstützung bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts, aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung gehören zu den Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Das Gesetz sieht auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft außerhalb der Arbeitswelt vor, etwa bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung. Das betrifft beispielsweise den Zugang zu Restaurants, Veranstaltungsräumen, Freizeiteinrichtungen, öffentlichen Transportmitteln und Geschäften sowie Dienstleistungen von Banken, den Abschluss von Versicherungen und Mietverträgen oder den Kauf einer Wohnung.

Zusätzlich umfasst die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich der Bildung, des Sozialschutzes und bei sozialen Vergünstigungen.

Basis der Arbeit ist das Bundesgesetz zur Gleichbehandlung, das unter www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/Rechtliches abrufbar ist.

Nicht alle Fälle von Diskriminierung sind vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Wir informieren Sie gerne über die Zuständigkeiten in Ihrem speziellen Fall.

3 Was tun wir für wen ...

Wir beraten und unterstützen Menschen dabei, ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Die Beratung ist kostenfrei und vertraulich.

Wir informieren und sensibilisieren in den Themenbereichen Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung.

Als Expertinnen und Experten betreiben wir initiativ und aktiv die Weiterentwicklung der rechtlichen Standards und die Verbesserung der gesellschaftlichen Situation.

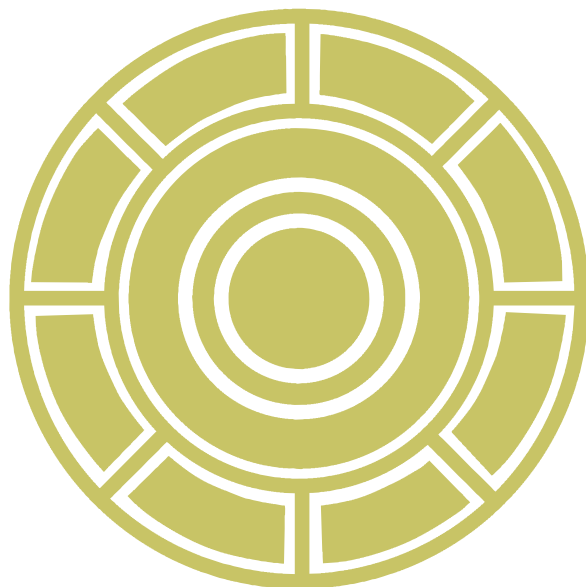
Unser Angebot richtet sich auch an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie an alle Personen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die sich gegen Diskriminierung und für Gleichstellung einsetzen.

Wie unterstützen wir Multiplikatorinnen und Multiplikatoren?

- Wir informieren über rechtliche Möglichkeiten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes
- Wir stellen Informationsmaterial zur Verfügung
- Wir bieten Vorträge, Workshops und Informationsveranstaltungen an

Was tun wir konkret für Betroffene?

- Wir beraten, unterstützen und informieren
- Wir begleiten bei Vergleichsgesprächen und Verhandlungen im Vorfeld eines gerichtlichen Verfahrens
- Wenn sich die Vermutung einer Diskriminierung erhärtet, können wir ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleiten oder dabei unterstützen
- Wir können diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate zur Anzeige bringen



4 Wie tun wir das ...

Wir informieren umfassend und lösungsorientiert über die rechtlichen Möglichkeiten und beraten über andere Wege der Konfliktlösung.

Unsere Beratung und Unterstützung ist vertraulich, unabhängig und kostenfrei.

Gemeinsam mit unseren Klientinnen und Klienten legen wir die für ihre Situation angemessene Vorgangsweise fest. Durch Kooperation und Vernetzung mit anderen Einrichtungen in unserem Tätigkeitsfeld erweitern wir die Unterstützungsmöglichkeiten.

Unsere Expertise aus der praktischen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit stellen wir in unserem Informationsmaterial, in unabhängigen Untersuchungen, Berichten und Empfehlungen zur Verfügung.

5 Beispiele aus der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist täglich mit Diskriminierung in den unterschiedlichsten Bereichen konfrontiert. Auf den folgenden Seiten sind »typische Fälle« beschrieben, wie wir sie häufig geschildert bekommen. Wir möchten Sie auf diskriminierende Situationen aufmerksam machen und Möglichkeiten der Intervention aufzeigen. Schauen Sie hin, nicht weg!

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Frau N ist Arzthelferin und sucht seit Monaten nach einer neuen Arbeitsstelle. Sie ist 35 Jahre alt und alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen im Alter von 7 und 10 Jahren. Sie ist verzweifelt, weil ihre Arbeitssuche aufgrund ihrer familiären Situation zu keinem Erfolg führt. Sie bewirbt sich sowohl bei Ärzten, als auch bei Ärztinnen. Immer wird die Betreuung der Kinder im Krankheitsfall als Begründung dafür genannt, warum die Wahl trotz ausgezeichneter Befähigung nicht auf sie gefallen ist. Obwohl sie versichert, sie habe ein Betreuungsnetz zur Verfügung und würde nur im Notfall Pflegeurlaub in Anspruch nehmen, wollen sich die ArbeitgeberInnen darauf nicht einlassen und stellen lieber jemanden ohne Kinder ein.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau N über die rechtliche Situation. Ergänzend wird eine positive Einstellung für zukünftige Bewerbungsgespräche erarbeitet. Sie fühlt sich durch die Information und das Coaching gestärkt und berichtet nach kurzer Zeit, dass sie eine entsprechende Beschäftigung gefunden hat.

Frau X war vor ihrer Karenz in einer leitenden Funktion als Umweltbeauftragte tätig. Die Leitung wird nach Bekanntgabe ihrer Frühkarenz vorerst nicht nachbesetzt. Durch Umstrukturierungen wird sie in der Folge an einen Mann übergeben. Über diese

Maßnahmen wird Frau X während ihrer Karenz nicht informiert. Ein Jahr später wird Frau X, die teilzeitbeschäftigt zurückkehren will, das Angebot gemacht, als Assistenz des neuen Leiters zurückzukommen. Frau X möchte zwar grundsätzlich in die Firma zurück, kann sich das aber nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz vorstellen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau X über die rechtlichen Möglichkeiten. Nach dem Beratungsgespräch erklärt Frau X, dass sie derzeit keine Interventionen im Betrieb möchte. Nach ein paar Wochen meldet sie sich und teilt mit, dass sie erneut schwanger ist und ihre Karenz daher verlängert.

Frau D ist in einem Supermarkt als Verkäuferin beschäftigt und wird nach dem Kollektivvertrag entlohnt. Sie bekommt einen neuen Kollegen, der ebenfalls als Verkäufer in der gleichen Abteilung tätig ist. Auch er wird nach dem Kollektivvertrag entlohnt, erhält aber eine Überzahlung, sodass er monatlich für die gleiche Tätigkeit € 47,- mehr verdient als Frau D. Der Marktleiter begründet den Unterschied so: Die Marktlage verlange nach einer höheren Bezahlung des Mannes. Würde er ihm nicht mehr bezahlen, würde er niemanden für die Stelle finden.

Mit Unterstützung des Betriebsrates wendet sich Frau D an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem Beratungsgespräch geht ein Schreiben an die Geschäftsführung der Handelskette. Diese erklärt, dass der männliche Kollege im Gegensatz zu Frau D verpflichtet ist, bei der Auslieferung von Elektrogroßgeräten an KundInnen mitzuhelfen. Schließlich kommt es zu einer Einigung: Frau D erhält ab dem nächsten Monat ein um € 47,- höheres Gehalt und wird in Zukunft ebenfalls beim Ausliefern von Geräten behilflich sein.

Frau M absolviert eine Lehre als Malerin- und Anstreicherin. Schon immer war das ihr Berufswunsch. Schon bald nach Beginn ihres Lehrverhältnisses geht sie jedoch zunehmend ungerne in die Arbeit. Ihre Mutter bemerkt das auch und fragt sie immer wieder nach dem Grund. Frau M ist es peinlich, über ihre Erlebnisse zu erzählen. Ihr Lehrherr macht ihr gegenüber Aussagen, die ihr zunächst unangenehm sind, mit zunehmender Intensität jedoch große Angst machen. Er fragt sie beispielsweise, ob sie ihre Schamhaare auf der Wand hinterlassen habe, als ihr Malerpinsel einmal ein paar Haare auf der zu streichenden Wand verliert. Wenn sie auf der Leiter steht, greift er immer wieder zwischen die Beine und erklärt, »wie geil sie doch sei«. Als ihre Arbeitshose ein kleines Loch hat, bohrt er darin herum und meint, er »könne es sich gut mit ihr vorstellen«.

Frau M erzählt die Situation endlich doch ihrer Mutter. Nach einem Beratungsgespräch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft übernimmt die Arbeiterkammer die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses. Da der Berufswunsch von Frau M bei potentiellen ArbeitgeberInnen als ungewöhnlich angesehen wird, dauert es Monate, bis sie einen neuen Lehrplatz findet.

Herr S will mit seinen Freunden in einen Club gehen. An der Kassa hängt ein Schild mit dem Hinweis: »Girls: gratis, Gents: 8 Euro«. Herr S spricht die Kassiererin darauf an und meint, dass er das sehr ungerecht gegenüber Männern finde. Die Kassiererin rechtfertigt die unterschiedlichen Preise mit dem Hinweis »damit mehr Mädels kommen«.

Die Unternehmensleitung argumentiert, dass sie durch diese Maßnahme die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ausgleichen will. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft meint, dass zusammenhanglose Vergünstigungen keine diskriminierenden Umstände abfedern können und dieses Vorgehen zudem stereotype

Rollenbilder verstärkt. Die Gleichbehandlungskommission, die auf Wunsch von Herrn S die Angelegenheit prüft, folgt dieser Einschätzung.

Frau E meldet der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass ihr Frisör die gleiche Leistung, nämlich »Waschen, Haarschnitt« zu sehr unterschiedlichen Preisen für Männer und Frauen anbietet. Es ärgert sie sehr, dass Frauen laut Prospekt weit mehr zu bezahlen haben als Männer. Sie selbst habe einen Kurzhaarschnitt, während z. B. der Freund ihrer Tochter lange Haare trage.

Das Unternehmen reagiert auf den Vorwurf einer vermutlichen Diskriminierung zunächst uneinsichtig und meint »das machen doch alle so«. Erst nach mehreren Gesprächen lenkt das Unternehmen ein und übernimmt die Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur nichtdiskriminierenden Preisauszeichnung.

Wegen eines Gebrechens muss die Studentin Frau W einen Installateur rufen. Sie ist allein in der Wohnung, als dieser kommt. Plötzlich umfasst der Handwerker sie von hinten und drückt seinen Körper fest an sie, dann versucht er sie zu küssen. Frau W hat große Angst, weil er auf ihre Ablehnung sehr aggressiv reagiert. Nur mit großer Mühe gelingt es ihr, ihn aus der Wohnung zu bekommen.

Das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft, für sie beim Installateur zu intervenieren, lehnt Frau W nach einer Bedenkzeit ab. Sie hat Angst, dass der Belästiger – der ihre Adresse kennt – sie wieder aufsuchen könnte. Frau W entscheidet sich, außer der Meldung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine weiteren Schritte zu setzen.

Diskriminierung aufgrund der Herkunft oder Hautfarbe

Frau E, kongolesischer Herkunft, arbeitet seit sechs Jahren als Küchenhilfe. Als sie sehr kurzfristig für einen Wochenenddienst eingeteilt wird, mit dem sie nicht rechnen konnte und für den sie daher verhindert ist, bittet sie ihre Vorgesetzte um Verständnis und um Berücksichtigung ihrer Verhinderung. Der Küchenleiter legt ab diesem Tag ein für Frau E sehr unangenehmes Verhalten an den Tag. Er zeigt mit dem Finger auf sie und ruft »He, he, he!«, anstatt sie bei ihrem Namen zu nennen und beschimpft sie als »Negerfrau«.

Frau E, die zum ersten Mal im Unternehmen mit einer rassistischen Äußerung konfrontiert wird, wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen auffordert, angemessene Abhilfe zu leisten. Das Unternehmen geht den Vorwürfen rasch und sorgfältig nach: Der Küchenleiter sowie die Vorgesetzte der Betroffenen werden ermahnt, verpflichtende Nachschulungen für beide sind vorgesehen. Frau E wird eine neue Stelle in einer anderen Filiale des Unternehmens angeboten, die auch ihren Vorstellungen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung entspricht.

Frau O möchte eine Wohnung mieten und dort mit ihrem Ehemann wohnen. Bei der Wohnungsbesichtigung mit der Maklerin sieht zunächst alles positiv aus. Als aber die Maklerin erfährt, dass der Ehemann von Frau O gambischer Staatsbürger ist, vergibt die Hausverwaltung, die die Auswahl unter den MietinteressentInnen vornimmt, die Wohnung an jemand anderen. Die Hausverwaltung begründet die Entscheidung damit, dass Frau O die Miete vielleicht nicht mehr zahlen können, wenn ihr Mann »ihr abhauen würde« und oft zu beobachten sei, dass Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bei finanziellen Schwierigkeiten in ihr Heimatland zurückkehren und dort offene Verbindlichkeiten nicht vollstreckbar seien.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet nach einem Beratungsgespräch mit Frau O ein Verfahren gegen die Hausverwaltung bei der Gleichbehandlungskommission ein. Die Gleichbehandlungskommission kommt zum Ergebnis, dass die Hausverwaltung generell davon ausgeht, dass bei ausländischen MietinteressentInnen ein erhöhtes Risiko von Zahlungsausfällen besteht und Frau O durch diese Generalisierung auf Grund ihres Naheverhältnisses zu ihrem gambischen Ehemann diskriminiert wurde. Nach Vermittlung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die Angelegenheit bereinigt, in dem sich die Hausverwaltung bereit erklärt, Frau O einen Schadenersatz von € 750,- zu leisten.

Herr Z aus Kenia möchte mit seinen beiden österreichischen Freunden ein Lokal besuchen. Der Türsteher verweigert Herrn Z den Eintritt mit der Begründung »Members only«. Seine Freunde betreten problemlos das Lokal. Auf Nachfrage, warum er nicht eingelassen werde, erklärt der Türsteher: »Du weißt eh, warum nicht.«

Auf Anfrage der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestreitet die Geschäftsführung jegliche Diskriminierung, erklärt sich aber zu einem klärenden Gespräch mit Herrn Z bereit. Bei dem Vermittlungsgespräch wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die MitarbeiterInnen des Lokals eine Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz durchführt und im Gegenzug der Mann von der Einleitung weiterer rechtlicher Schritte Abstand nimmt.

Diskriminierung aufgrund des Alters

Frau L, sie ist 42 Jahre, bewirbt sich als Außendienstmitarbeiterin bei einem Unternehmen, das Frisörbedarfsartikel vertreibt. Einige Wochen später erhält sie eine schriftliche Absage. Gleichzeitig werden ihre Bewerbungsunterlagen retourniert. Das Anschreiben ist quer durchgestrichen und enthält folgenden handschriftlichen Vermerk: »PLZ XXXX, 42 J, Widder«. Die Frau vermutet deshalb, dass sie aufgrund ihres Alters frühzeitig aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden ist.

Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen auffordert, eine Stellungnahme abzugeben. Das Unternehmen bietet der abgelehnten Bewerberin daraufhin als Entschädigung firmeneigene Haarprodukte an. Die Frau lehnt ab und bringt einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein. Als das Unternehmen von der Einleitung des Verfahrens erfährt, ist es bereit, € 500,- Schadenersatz zu leisten.

Die 56-jährige Frau S hat mit Unterstützung ihres unmittelbaren Vorgesetzten bei der Personalabteilung um eine höhere Gehaltseinstufung angesucht. Diese höhere Einstufung wurde ihr mit dem Hinweis verweigert, dass diese ihr nicht zustehe und dass in dem Unternehmen der Grundsatz herrsche, dass MitarbeiterInnen »zeitnah zur Pensionierung« nicht umzugruppiert sind.

Frau S wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für sie ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleitet. Im Zuge des Verfahrens erreicht Frau S das 60. Lebensjahr und wird daraufhin gekündigt. Sie ficht die Kündigung wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters beim Arbeits- und Sozialgericht an. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung auch

bei der Festsetzung des Entgelts fest. Das gerichtliche Verfahren wird verglichen. Die Nachzahlung der ihr zustehenden Bezüge führen dazu, dass sich die Pension von Frau S um ca. € 700,- Euro erhöht.

Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung

Die Studentin Frau E ist auf der Suche nach einer Teilzeitstelle und bewirbt sich in einer Filiale einer Handelskette als Verkäuferin. Das Vorstellungsgespräch verläuft anfangs in sehr freundlicher Atmosphäre. Die Bewerberin trägt während des Vorstellungsgesprächs das muslimische Kopftuch. Der Mitarbeiter des Unternehmens teilt ihr mit, dass eine Einstellung nur dann erfolgen könne, wenn sie bereit sei, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen, da laut Bekleidungs-vorschrift des Unternehmens eine Kappe getragen werden müsse. Die Bewerberin betont, dass sie kein Problem damit habe, die Kappe über dem Kopftuch zu tragen. Der Mitarbeiter beendet jedoch das Gespräch mit den Worten: »Aus! Ich will nicht mehr darüber diskutieren. Mit Kopftuch können Sie bei uns nicht arbeiten!«

Die Frau wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die das Unternehmen auffordert, eine Stellungnahme abzugeben. Das Unternehmen streitet den Vorwurf einer Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Einstellung ab, ist jedoch vergleichsbereit und leistet einen Schadenersatz in der Höhe von € 2.130,- an die Bewerberin.

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung

Herr B wird bei einem Unternehmen als Verpacker eingestellt. Einen Monat nach Beginn seiner Tätigkeiten erfährt der Abteilungsleiter, dass sein neuer Mitarbeiter homosexuell ist. Ab diesem Zeitpunkt wird dieser regelmäßig vom Abteilungsleiter belästigt. Er beschimpft ihn als »Schwuchtel« und »Homo« und imitiert seinen Gang, um sich über ihn lustig zu machen. Ebenso verlangt der Vorgesetzte von ihm unter Androhung der sonstigen Kündigung, ohne Mittagspause durchzuarbeiten und schwere Arbeiten im Lager durchzuführen, für die er eigentlich nicht zuständig ist. Persönliche Gespräche mit dem Abteilungsleiter sowie mit dessen Vorgesetzten führen zu keiner Besserung der Situation. Der Betroffene fühlt sich psychisch der Situation nicht mehr gewachsen. Er begibt sich in ärztliche Behandlung und in Krankenstand. Während des Krankenstands wird ihm telefonisch vom Buchhalter des Unternehmens mitgeteilt, dass er nach Ende der Frist für die Entgeltfortzahlung gekündigt werde.

Auf Ansuchen von Herrn B interveniert die Gleichbehandlungsanwaltschaft beim Unternehmen. In der Stellungnahme werden sämtliche Vorwürfe abgestritten und erklärt, das Dienstverhältnis sei in der Zwischenzeit aufgelöst worden. Der Betroffene vermutet, dass die Kündigung eine Reaktion auf seine Beschwerde wegen der Diskriminierungen sowie auf die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft darstellt. Daher wird ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet. Diese folgt in ihrem Prüfungsergebnis der Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft und stellt eine Belästigung durch den Abteilungsleiter, mangelnde Abhilfe seitens des Unternehmens, eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots fest.

Weitere Fälle finden Sie auf unserer Website in der Rubrik »Fall des Monats« sowie in unseren Tätigkeitsberichten.

6 Was können Menschen tun, die sich diskriminiert fühlen?

Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet kostenfreie und vertrauliche rechtliche Beratung und Unterstützung an. Sollte die Gleichbehandlungsanwaltschaft für ein Anliegen nicht zuständig sein, helfen wir gerne bei der Suche der richtigen Ansprechstelle. Menschen, die sich diskriminiert fühlen, können sich telefonisch oder schriftlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden oder einen Termin für eine persönliche Beratung vereinbaren. Gemeinsam mit den KlientInnen legen die MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft die weitere Vorgangsweise fest.

Beweise und Unterlagen sammeln

Wenn es zu einer Diskriminierung kommt, sind oft nicht nur die direkt an der Diskriminierung beteiligten Personen anwesend, sondern auch noch andere, die etwas gesehen oder gehört haben. Diese können später wichtige Auskunftspersonen sein, daher sollten ihr Name, Adresse und Telefonnummer notiert werden. Von Diskriminierung Betroffene sollten sich auch selbst Notizen machen, was genau passiert ist und wo und wann die Diskriminierung geschehen ist. Wenn sich eine diskriminierende Situation über längere Zeit hinzieht, zum Beispiel bei fortgesetzter Belästigung am Arbeitsplatz, kann es sinnvoll sein, ein eigenes Tagebuch darüber zu führen.

Diskriminierung melden

Auch wenn Personen, die sich diskriminiert fühlen, keine weiteren Schritte einleiten wollen, können sie Diskriminierungen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft melden. Dies trägt wesentlich

dazu bei aufzuzeigen, in welchen Lebensbereichen und wie häufig Ungleichbehandlungen vorkommen, aber auch, wo noch Verbesserungen beim gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung notwendig sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft dokumentiert alle Fälle. Als Unterstützung für Verbesserungsvorschläge nehmen wir typische Fälle in den Bericht an den Nationalrat auf.

Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen

Von Diskriminierung betroffene Personen können allein oder mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder anderer Einrichtungen ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleiten. Die Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten. Die Mitglieder kommen aus Ministerien und Interessenvertretungen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Die Gleichbehandlungskommission prüft, ob in einem Fall eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Die Gleichbehandlungskommission entscheidet durch ein rechtlich unverbindliches schriftliches Prüfungsergebnis. Sie kann keinen Schadenersatz zusprechen, aber Empfehlungen abgeben, wie ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.

Schadenersatz einklagen

Wenn eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, gibt es grundsätzlich einen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens, in manchen Fällen auch wahlweise stattdessen Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes. Bei beiden Alternativen gebührt zusätzlich eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (sogenannter immaterieller Schadenersatz). Im Falle einer Belästigung bzw. sexuellen Belästigung beträgt dieser Schadenersatz zumindest 1000 Euro. Schaden-

ersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz muss beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht oder beim zuständigen Bezirksgericht eingeklagt werden.

Bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann man wahlweise binnen sechs Monaten den Vermögensschaden (plus immateriellen Schadenersatz) geltend machen oder stattdessen binnen 14 Tagen die Kündigung anfechten (ohne Anspruch auf immateriellen Schadenersatz). Bei diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags kann binnen 14 Tagen auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Vertrags geklagt werden.

7 Was können Sie tun ...

... wenn Sie in einer betrieblichen Interessensvertretung tätig sind?

Nehmen Sie es ernst, wenn Sie diskriminierende Situationen beobachten oder Ihnen davon berichtet wird, sei es von Betroffenen oder von Zeuginnen und Zeugen. Überlegen Sie, ob eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegen könnte und informieren Sie die von Diskriminierung betroffene Person über die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht auch Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Gleichbehandlungsbeauftragten und allen Personen, die sich für Gleichstellung einsetzen, zur Verfügung.

... wenn Sie ArbeitgeberIn oder in einer Leitungsfunktion tätig sind?

ArbeitgeberInnen trifft eine besondere Verantwortung für die ArbeitnehmerInnen in ihrem Betrieb. Über die allgemeine Fürsorgepflicht hinaus besteht bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung die Verpflichtung für ArbeitgeberInnen, angemessene Abhilfe zu schaffen. Wird die Abhilfe schuldhaft unterlassen, ist Schadenersatz an die diskriminierte Person zu leisten.

Nehmen Sie Personen ernst, die zu Ihnen kommen und von Diskriminierung berichten. Gehen Sie der Sache nach und sprechen Sie mit Zeugen und Zeuginnen. Sprechen Sie mit den vermutlich für die Diskriminierung Verantwortlichen. Machen Sie ihnen klar, dass Diskriminierung im Betrieb nicht geduldet wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt auch ArbeitgeberInnen und Vorgesetzte bei der Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes.

... wenn Sie MultiplikatorIn sind?

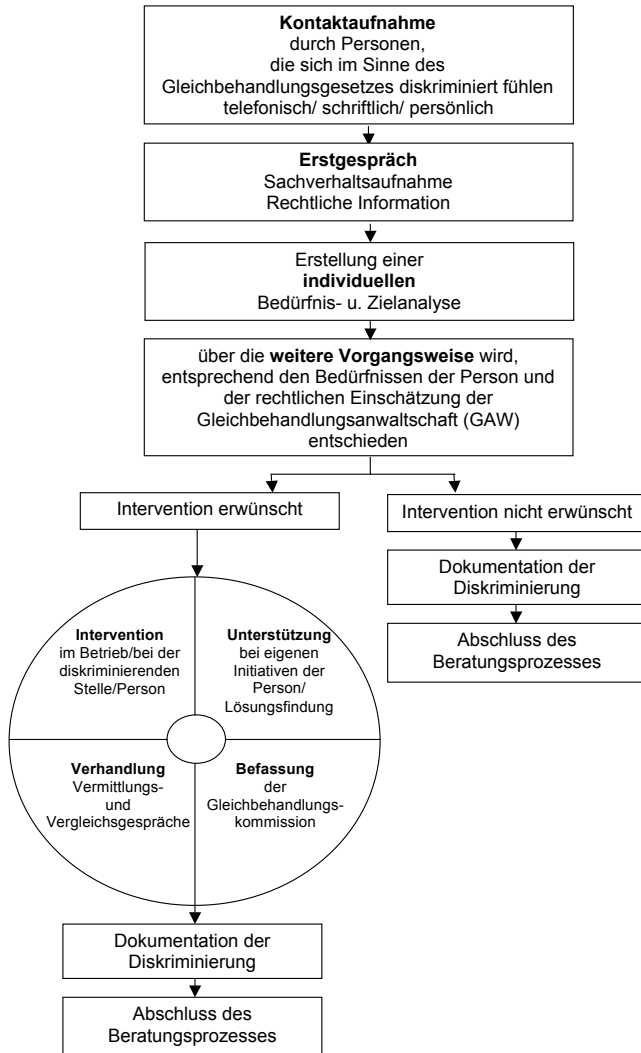
Als MultiplikatorIn, etwa als MitarbeiterIn einer NGO, Beratungsstelle, KonsumentInnen- oder PatientInnenschutzereinrichtung oder LehrerIn kann es vorkommen, dass Sie diskriminierende Situationen geschildert bekommen. Nehmen sie diese ernst, behandeln Sie sie vertraulich, bieten Sie den Betroffenen ihre Unterstützung an, empfehlen Sie der/dem Betroffenen eine Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder informieren Sie uns selbst.

... wenn Sie Beobachter oder Beobachterin sind?

Schauen Sie hin, nicht weg. Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Unterstützung als Auskunftsperson an. Machen Sie Notizen (Ort, Datum, Uhrzeit), mit denen Sie die Ereignisse festhalten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt ihr Beratungsangebot auch Zeugen oder Zeuginnen von Diskriminierung zur Verfügung.

8 Ablauf einer Beratung

Gemeinsam mit unseren Klientinnen und Klienten legen wir die für die konkrete Situation beste Vorgangsweise fest.



9 Das Team der Gleichbehandlungs- anwaltschaft

Leitung Dr.in Ingrid Nikolay-Leitner

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Leitung Mag.a Sandra Konstatzky

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Leitung Mag.a Birgit Gutschlhofer-Emerich

Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Leitung Mag.a Ines Grabner-Drews

Regionalbüro für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Steiermark

Leitung Dr.in Elke Lujansky-Lammer

Regionalbüro für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Kärnten

Leitung Mag.a Ruthilde Unterüberbacher

Regionalbüro für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Oberösterreich

Leitung Mag.a Monika Achleitner

Regionalbüro für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Vorarlberg, Tirol und Salzburg

Leitung Mag.a Katharina Raffl

Es beraten 21 GleichbehandlungsanwältInnen in Wien, Graz, Klagenfurt, Linz und Innsbruck.

10 Veranstaltungen und Workshops

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet kostenfreie Vorträge, Workshops und Informationsveranstaltungen. Zu bestimmten Themen halten die MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ganz Österreich Workshops ab. Auf Einladung erarbeitet die Anwaltschaft gemeinsam mit Ihnen zielgruppen- und themenspezifische Angebote. Gerne kommen die ExpertInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch in Ihre Veranstaltung. GleichbehandlungsanwältInnen bieten auch Unterrichtseinheiten in Schulen, Fachhochschulen, Universitäten und anderen Einrichtungen an.

Terminvereinbarung in den Büros der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Kostenfreies Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Alle Infomaterialien sind in der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhältlich, stehen zum Download auf www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at zur Verfügung und können telefonisch, per Mail oder Post bestellt werden. Den aktuellen Stand unserer Publikationen finden Sie auf der Website.

Postkarten

Fallbeispiele in Bildern

Folder »Nein zu Diskriminierung«

Auch in Englisch und als »Leichter Lesen«-Version

Infobroschüre »Was tun gegen Diskriminierung?«

Die Broschüre für MultiplikatorInnen

Kurzinfos zu speziellen Themen

- Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt
- Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung
- Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen
- Kopftuch am Arbeitsplatz
- Gesetzeskonforme Stellenausschreibung
- Gleichbehandlung beim Thema Wohnen

Flugblatt

Informationsblatt speziell für Mädchen und junge Frauen: »Sexuelle Belästigung? Nicht mit mir!«

Bericht an den Nationalrat

Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Newsletter, Website

E-Mail-Newsletter inklusive »Fall des Monats« zu bestellen unter gaw@bka.gv.at

Website www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

11 Gleichbehandlungsanwaltschaft

Zentrale Wien

Taubstummengasse 11
1040 Wien
Tel.: +43 1 53 20 244
Fax: +43 1 53 20 246
E-Mail: gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Steiermark

Europaplatz 12
8020 Graz
Tel.: +43 316 720 590
Fax: +43 316 720 590-4
E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25, 3. Stock
9020 Klagenfurt
Tel.: +43 463 509 110
Fax: +43 463 509 110 15
E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstraße 5/3
4020 Linz
Tel.: +43 732 783 877
Fax: +43 732 783 877-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Leipziger Platz 2
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 343 032
Fax: +43 512 343 032-10
E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
0800 206 119 kostenfrei aus ganz Österreich

Notizen

