

# Schauen Sie hin, nicht weg!

Was tun gegen Diskriminierung?



## Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

+43 1 53 20 244

[gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

Autorin: Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Illustrationen: BKA Design & Grafik / Melanie Doblinger

(Cover, S. 13, 14, 15, 17, 18, 21, 30), BKA Design & Grafik /

Andrej Waldegg (S. 23), [mundoku.carbonmade.com](http://mundoku.carbonmade.com) (S. 20)

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Druck: Gerhard Stangl Druck & Digitaldruck

Wien, 2019

2. Auflage

# Inhalt

<b>1 Was ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft?</b> .....	<b>3</b>
Was ist Diskriminierung? .....	5
Wann und wo schützt das Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung? .....	5
<b>2 Angebote für Betroffene</b> .....	<b>7</b>
Angebote für Betroffene .....	8
Was können Menschen tun, die sich diskriminiert fühlen? .....	8
Ablauf einer Beratung .....	11
Beispiele aus der Beratungspraxis .....	12
<b>3 Angebote für Multiplikator_innen</b> .....	<b>25</b>
Was können Multiplikator_innen tun? .....	27
Veranstaltungen und Workshops .....	29
Kostenfreies Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft .....	29
Newsletter .....	29
<b>4 Kontakt</b> .....	<b>31</b>



1

# Was ist die Gleichbehandlungs- anwaltschaft?

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

**Grundlage** unserer Arbeit ist das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, kurz: **Gleichbehandlungsgesetz**.

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

Wir informieren und sensibilisieren Betriebsrät\_innen, Unternehmen, Gleichbehandlungsbeauftragte und andere interessierte Personen in den Themenbereichen **Diskriminierung**, **Gleichbehandlung** und **Gleichstellung**.

Als **Expert\_innen** arbeiten wir proaktiv an der **Weiterentwicklung rechtlicher Standards** in diesen Bereichen.

## Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist eine **Ungleichbehandlung**, die **nicht gerechtfertigt** ist und zu einer **Benachteiligung** führt. Das **Gleichbehandlungsgesetz** schützt vor einer Diskriminierung aus den folgenden Gründen:

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung

## Wann und wo schützt das Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung?

Menschen können sowohl in der Arbeitswelt als auch in anderen Lebensbereichen – etwa in der Freizeit oder auch beim Zugang zu Wohnraum – von Diskriminierung betroffen sein.

Den **umfassendsten Schutz** bietet das Gleichbehandlungsgesetz in der **Arbeitswelt**: von Stelleninseraten über Entgeltbedingungen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Dabei sind **sämtliche Diskriminierungsgründe des Gleichbehandlungsgesetzes** umfasst. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt daher bei Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund des

- Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters sowie
- der sexuellen Orientierung.

Auch **außerhalb der Arbeitswelt**, etwa bei der **Inanspruchnahme einer Dienstleistung** oder dem **Zugang zu Gütern und zu Wohnraum**, sind Diskriminierungen verboten, allerdings nur in Zusammenhang mit dem **Geschlecht** und/oder der **ethnischen Zugehörigkeit**. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierung, beispielsweise beim Zugang zu Restaurants, Veranstaltungsorten, Freizeiteinrichtungen, öffentlichen Transportmitteln und Geschäften sowie bei Dienstleistungen von Banken, bei Friseurdienstleistungen, beim Abschluss von Versicherungen und Mietverträgen oder beim Kauf einer Wohnung.

Zusätzlich umfasst das Gleichbehandlungsgesetz auch den Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Bereich **Bildung, Sozialschutz** und bei **sozialen Vergünstigungen**.

Nicht alle Fälle von Diskriminierung sind vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt etwa nicht vor **Diskriminierung aufgrund von Behinderung(en)**. Schutz bieten hier das Behinderteneinstellungsgesetz sowie das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz. Die zuständige Beratungseinrichtung ist der Behindertenanwalt.



2

# Angebote für Betroffene

## Angebote für Betroffene

- Wir informieren, beraten und unterstützen
- Wir vermitteln und begleiten Vergleichsgespräche und Verhandlungen im Vorfeld eines Verfahrens
- Wir leiten Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein oder unterstützen Betroffene, selbst ein Verfahren einzuleiten
- Wir zeigen diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate an

Unsere Beratung und Unterstützung ist **vertraulich, unabhängig** und **kostenfrei**.

## 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. Sollten wir bei einem Anliegen nicht helfen können, leiten wir an die richtige Ansprechstelle weiter. Menschen, die sich diskriminiert fühlen, können sich **telefonisch** oder **schriftlich** (z. B. per E-Mail) an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden. Bei Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft legen wir gemeinsam mit Klient\_innen legen wir die weitere Vorgangsweise fest.

### Beweise und Unterlagen sammeln

Im Fall einer Diskriminierung, 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, ihre Adresse und ihre 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 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, und wo noch Verbesserungen beim gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung notwendig sind. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft **dokumentiert alle Fälle**.

Hierfür können Sie auch die GAW-App verwenden!



Google Play 



App Store 



## Überprüfung einer Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission

Von Diskriminierung betroffene Personen können selbst oder mit unserer Unterstützung oder der Unterstützung einer anderen Einrichtung wie etwa der Arbeiterkammer ein **Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission** einleiten. Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission sind Mitarbeiter\_innen von einschlägigen Ministerien sowie Mitglieder von Interessensvertretungen von Arbeitnehmer\_innen und Arbeitgeber\_innen. Die Gleichbehandlungskommission **prüft in einem mündlichen Verfahren**, ob in einem Fall eine Diskriminierung vorliegt oder nicht und entscheidet durch ein **rechtlich unverbindliches schriftliches Prüfungsergebnis**. Sie kann keinen Schadenersatz zusprechen,

aber Empfehlungen abgeben, wie ein rechtskonformer Zustand hergestellt werden soll. Ein Prüfungsergebnis kann als Ausgangsbasis für eine vergleichsweise Lösung oder als Beweis bei einem Gerichtsverfahren verwendet werden.

## **Schadenersatz einklagen**

Eine diskriminierte Person hat einen **Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens**, in manchen Fällen auch wahlweise stattdessen Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes. Zusätzlich gebührt eine **Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung** (sogenannter immaterieller Schadenersatz). Im Falle einer (sexuellen) Belästigung beträgt dieser Schadenersatz zumindest 1.000 €.

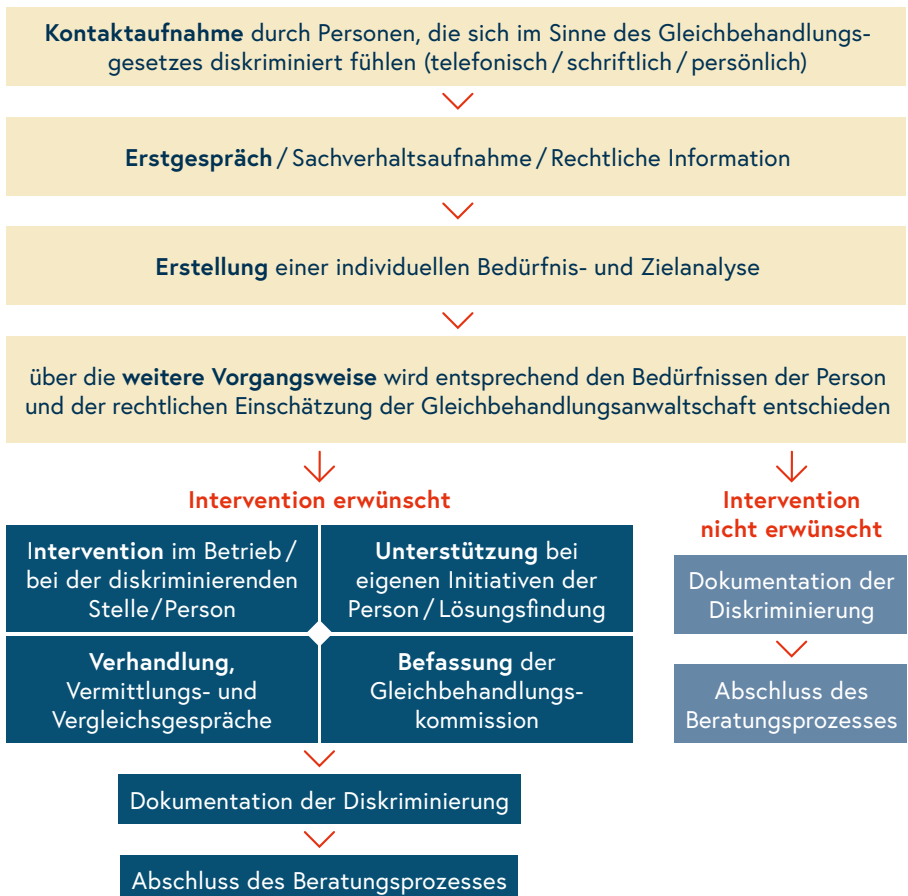
Ein Schadenersatz muss beim zuständigen **Arbeits- und Sozialgericht** oder beim zuständigen **Bezirksgericht** eingeklagt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann betroffene Personen nicht vor Gericht vertreten. Empfehlenswert ist es hierfür, die Arbeiterkammer, Gewerkschaften oder einschlägige NGOs mit Klagsrechten aufzusuchen. Wir helfen dabei die richtigen Ansprechstellen zu finden.

Gerade bei **diskriminierenden Beendigungen von Arbeitsverhältnissen ist rasches Vorgehen ratsam**: Eine **Kündigung** kann **innen 14 Tagen** vor den Gerichten angefochten werden. Bei **diskriminierender Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags** kann **innen 14 Tagen auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Vertrags** geklagt werden. Auch eine diskriminierende Beendigung eines **Probendienstverhältnisses** kann angefochten werden. Auch wenn die Beendigung nicht angefochten wird oder auf Feststellung des unbefristeten Bestehens geklagt wird, kann die betroffene Person dennoch binnen sechs Monaten ihren gleichbehandlungsrechtlichen Schadenersatzanspruch geltend machen.

# Ablauf einer Beratung

Wir informieren umfassend und lösungsorientiert über die rechtlichen Möglichkeiten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes und beraten über weitere Wege der Konfliktlösung.

Gemeinsam mit unseren Klient\_innen legen wir eine für ihre Situation sinnvolle Vorgangsweise fest und unterstützen bei der Rechtsdurchsetzung. Es werden keine Schritte ohne Zustimmung der Klient\_innen gesetzt.



## Beispiele aus der Beratungspraxis

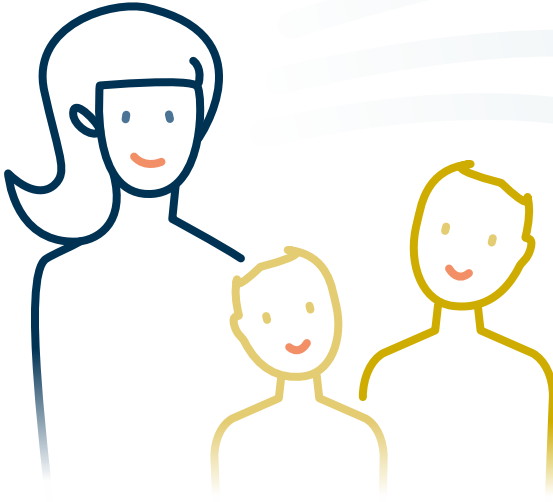
Diskriminierung passiert in den unterschiedlichsten Bereichen und in unterschiedlichsten Formen. Auf den folgenden Seiten finden Sie „**typische Beispiele**“ aus der Praxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Wir möchten Sie auf diskriminierende Situationen aufmerksam machen und Möglichkeiten der Intervention aufzeigen. Schauen Sie hin, nicht weg!

### Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

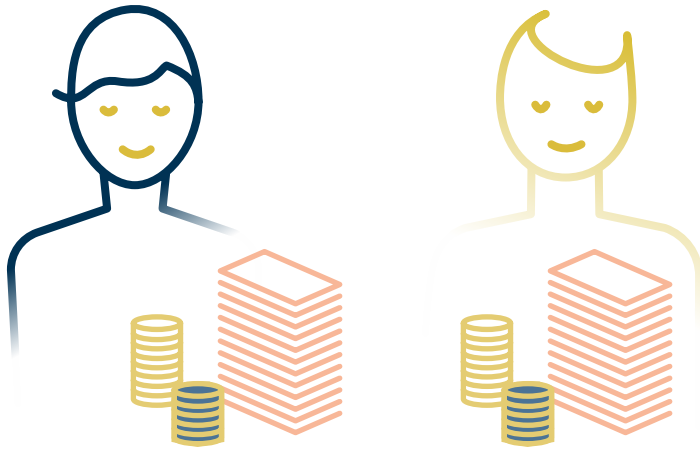
Frau N ist Arzthelferin und sucht seit Monaten nach einer neuen Arbeitsstelle. Sie ist 35 Jahre alt und alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen im Alter von 7 und 10 Jahren. Sie ist verzweifelt, weil ihre Arbeitssuche aufgrund ihrer familiären Situation zu keinem Erfolg führt. Sie bewirbt sich sowohl 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 Arbeitgeber\_innen 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 die Beratung 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. Frau X möchte grundsätzlich wieder in der Firma arbeiten, jedoch nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau X über eindeutige Judikatur, die ihre Rechte auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach ihrer Rückkehr untermauern. Nach dem Beratungsgespräch erklärt Frau X, dass sie derzeit keine Interventionen von außen möchte und mit dem Wissen um die rechtliche Lage selbst verhandeln wird.



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.

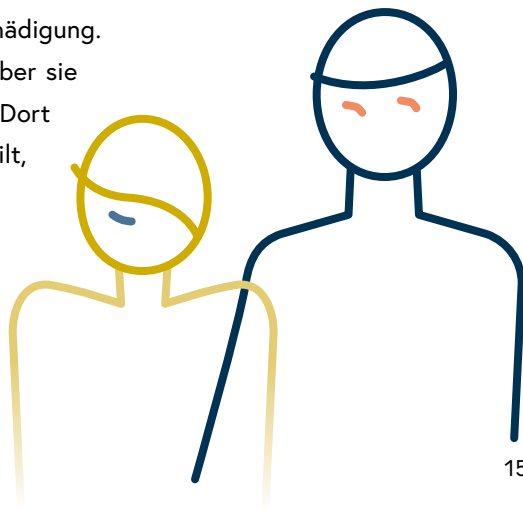
Mit Unterstützung des Betriebsrates wendet sich Frau D an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem Beratungsgespräch geht ein Schreiben an die Geschäftsführung der Handelskette. Diese erklärt, dass der männliche Kollege im Gegensatz zu Frau D verpflichtet ist, bei der Auslieferung von Elektrogroßgeräten an Kund\_innen mitzuhelfen. Durch Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kommt es schließlich 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 ungern 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 Ausbilder 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 ihr 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 fordert die Gleichbehandlungsanwältin den Arbeitgeber den Arbeitgeber auf, Abhilfe gegen das unzulässige Vorgehen des Ausbildners zu setzen. Der Arbeitgeber spricht eine Verwarnung aus. Frau M fühlt sich dort aber nicht mehr wohl und strebt eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses an und erhält eine Entschädigung.

Es dauert zwar eine Weile, aber sie findet eine neue Lehrstelle. Dort wird von Anfang an mitgeteilt, dass sexuelle Belästigung ein nicht tolerierbares Verhalten im Unternehmen darstellt.



Herr S will mit seinen Freunden in einen Club gehen. An der Kassa hängt ein Schild mit dem Hinweis: „Girls: gratis, Gents: 8 €“.

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“.

Der Club meint, dass dadurch auf die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen Rücksicht genommen wird. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann diesen Zusammenhang nicht erkennen und hat eher den Eindruck, dass dieses Vorgehen 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 das Eingreifen der Gleichbehandlungsanwaltschaft 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 Preisgestaltung, die das Unternehmen auf unserer Website findet.



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.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau W, dass sie hier nach dem Gleichbehandlungsgesetz Schadenersatzansprüche hat, durch die körperlichen Berührungen und die bedrohliche Situation allerdings auch strafrechtliche Folgen möglich wären. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät Frau W, eine einschlägige Beratungsstelle aufzusuchen um juristische Prozessebegleitung zu erhalten und eine Anzeige zu machen. Frau W entscheidet sich zwar, keine weiteren Schritte zu setzen sieht sich aber gestärkt durch die rechtliche Beratung. Zur Überschneidungen der Rechtsfolgen aus dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafrecht findet sich auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft dazu ein Fact Sheet.

## 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 rassistisch mit dem N-Wort.

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, welche die Auswahl unter den Mietinteressent\_innen 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. Diese kommt zum Ergebnis, dass die Hausverwaltung generell davon ausgeht, dass bei ausländischen Mietinteressent\_innen ein erhöhtes Risiko von Zahlungsausfällen bestünde und Frau O durch diese stereotype Generalisierung auf Grund ihres Naheverhältnisses zu ihrem gambischen Ehemann diskriminiert wurde. Durch die Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt sich die Hausverwaltung bereit, Frau O einen Schadenersatz von 750 € zu leisten. Fälle wie dieser werden häufig bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet. Eine Empfehlung für eine diskriminierungsfreie Vermittlung von Wohnraum findet sich auf ihrer Website.

Herr Z aus Kenia möchte mit seinen beiden Freunden österreichischer Herkunft 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.“

Nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestreitet die Geschäftsführung jeglichen Zusammenhang zur Hautfarbe von Herr Z, erklärt sich aber zu einem klärenden Gespräch mit Herrn Z bereit. Bei dem Vermittlungsgespräch wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Mitarbeiter\_

innen des Lokals eine Schulung zum Gleichbehandlungsgesetz durchführt, damit rassistische Türpolitik in Zukunft möglichst vermieden wird. Herr Z erhält einen Getränkegutschein und verlangt keinen weiteren Schadenersatz.



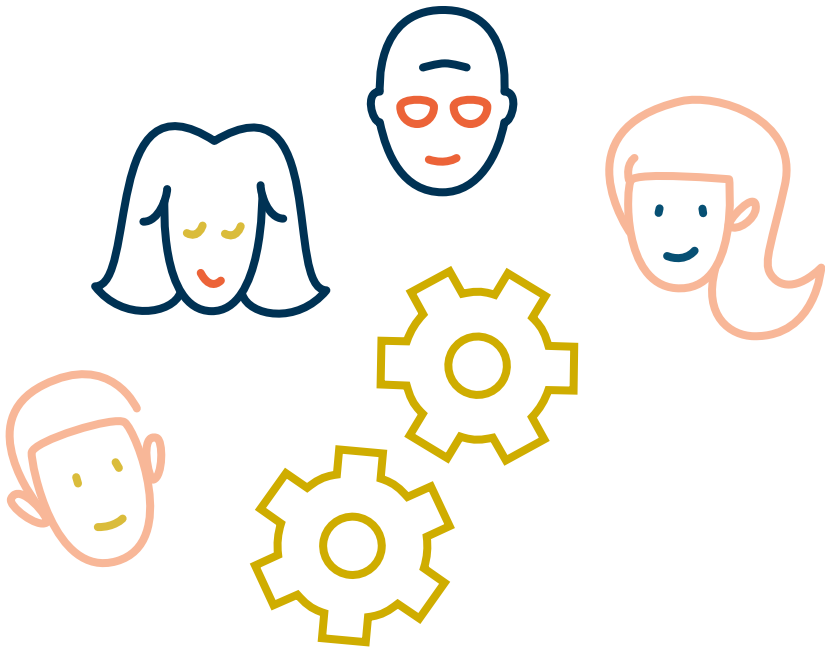
Ihm war vor allem wichtig, dass sich die allgemeine Türpolitik ändert. Selbst wenn Betroffene keinen Schadenersatz verlangen wollen, können sie die Fälle – auch anonym – über unsere GAW-App melden.



Google Play 



App Store 



## Diskriminierung aufgrund des Alters

Herr F ist 59 Jahre alt. Er bewirbt sich um eine Ausbildung zur technischen Fachkraft in einem großen Unternehmen. Die Ausbildung wird vom Unternehmen gezahlt und dauert ein Jahr. Beim letzten Bewerbungsgespräch teilt man Herrn F mit, dass sein Alter ein Problem darstelle. Er erhält kurz darauf schriftlich eine Absage, in der kein Grund genannt wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt Kontakt zur Gleichbehandlungsbeauftragten des Unternehmens auf. Diese bemüht sich intern um Aufklärung der Situation. Schließlich bietet das Unternehmen Herrn F die Ausbildungsstelle an. Herr F nimmt das Angebot an.

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 in dem Unternehmen der Grundsatz herrsche, dass Mitarbeiter\_innen „zeitnah zur Pensionierung“ nicht umzugruppieren sind.

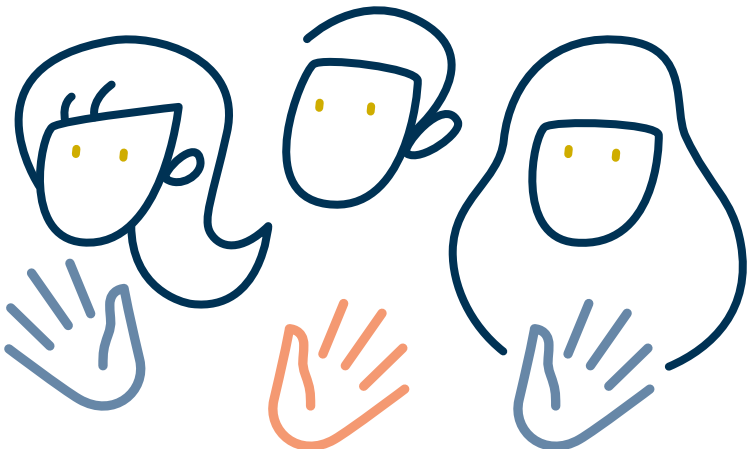
Frau S wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die für sie ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission einleitet. Im Zuge des Verfahrens erreicht Frau S das 60. Lebensjahr und wird daraufhin gekündigt. Die Kündigung kann wegen wegen gerichtlichen Entscheidungen, die ein solches Vorgehen bereits als Diskriminierung erkannt haben, als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Die Gleichbehandlungskommission stellt in weiterer Folge auch bei der Festsetzung des Entgelts eine Diskriminierung fest. Schlussendlich kann eine Nachzahlung mit einem Vergleich erreicht werden. Damit erreicht Frau S, dass sich die Pension um ca. 700 € 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 Bekleidungsvorschrift 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 mit dem Vorwurf einer Diskriminierung konfrontiert. Das Unternehmen streitet den Vorwurf zwar 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 Herr B 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 er von ihm unter Androhung der Kündigung, ohne Mittagspause durchzuarbeiten und schwere Arbeiten im Lager durchzuführen, die nicht zu seinem Arbeitsplatz gehören. Persönliche Gespräche mit dem Abteilungsleiter sowie mit dessen Vorgesetzten führen zu keiner Besserung der Situation. Herr B wird aufgrund seiner hohen psychischen Belastung von seiner Ärztin krankgeschrieben. Während des Krankenstands wird ihm telefonisch vom Buchhalter des Unternehmens angedroht, dass er nach Ende der Frist für die Entgeltfortzahlung gekündigt werde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft schreibt auf Ersuchen von Herrn B das Unternehmen an. In der Stellungnahme werden sämtliche Vorwürfe abgestritten. Kurz darauf wird Herr B tatsächlich gekündigt. Die Vermutung liegt nahe, dass die Kündigung als Reaktion auf die Beschwerde von Herrn B sowie auf die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgt ist. Daher wird ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet. Diese stellt eine Belästigung durch den Abteilungsleiter, mangelnde Abhilfe gegen die Belästigung seitens des Unternehmens, eine Diskriminierung bei der Beendigung und eine Verletzung des Benachteiligungsverbots fest. Daraufhin erhält Herr B einen adäquaten Schadenersatzbetrag.

Weitere Praxisfälle finden Sie auf unserer Website.

# 3

## Angebote für Multiplikator\_innen

Unser Angebot richtet sich auch an **Multiplikator\_innen** sowie an alle Personen, Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die sich für Gleichbehandlung und Gleichstellung einsetzen.

- Wir **informieren** über rechtliche Möglichkeiten im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes
- Wir stellen **Informationsmaterial** zur Verfügung
- Wir halten **Vorträge** und bieten **Workshops an**
- Wir laden zu **Informationsveranstaltungen** ein und nehmen an externen Veranstaltungen teil



## Was können Multiplikator\_innen tun?

### ... wenn Sie in einer betrieblichen Interessenvertretung tätig sind?

Nehmen Sie es **ernst**, wenn Sie diskriminierende Situationen beobachten oder Ihnen davon berichtet wird, sei es von Betroffenen oder von Zeug\_innen. Überlegen Sie, ob eine Diskriminierung vorliegen könnte, und **informieren** Sie die von Diskriminierung betroffene Person über die Beratungsmöglichkeit durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht auch Betriebsrät\_innen, Gleichbehandlungsbeauftragten und allen Personen, die sich für Gleichstellung einsetzen, kostenfrei zur Verfügung.

### ... wenn Sie Arbeitgeber\_in oder in einer Leitungsfunktion tätig sind?

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

#### GUT ZU WISSEN

Auf unserer Website finden Sie speziell an Arbeitgeber\_innen gerichtetes Infomaterial, zum Beispiel einen Leitfaden für Arbeitgeber\_innen zur Abhilfe gegen sexuelle Belästigung oder den Link zur „Toolbox Einkommenberichte“.

Nehmen Sie Personen ernst, die zu Ihnen kommen und von Diskriminierung berichten. Gehen Sie der Sache nach und fragen Sie Zeug\_innen. Sprechen Sie mit den vermutlich für die Diskriminierung

Verantwortlichen. Machen Sie Ihren Mitarbeiter\_innen klar, dass Diskriminierung im Betrieb nicht geduldet wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Arbeitgeber\_innen und Vorgesetzte bei der Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes.

### ... wenn Sie Multiplikator\_in sind?

Als Multiplikator\_in, etwa als Mitarbeiter\_in einer **NGO, Beratungsstelle, Konsument\_innen-** oder **Patient\_innenschutzeinrichtung** oder **Lehrer\_in** 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 eine Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder kontaktieren Sie sie selbst, um sich beraten zu lassen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft steht außerdem gern für Austauschtreffen und Workshops zur Verfügung.

### ... wenn Sie Beobachter\_in sind?

Schauen Sie hin, nicht weg. Bieten Sie der betroffenen Person Ihre **Unterstützung** als Auskunftsperson an. Machen Sie **Notizen** (Ort, Datum, Uhrzeit), und halten Sie die Ereignisse fest. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät auch Zeug\_innen von Diskriminierung und dokumentiert geschilderte Vorfälle.

Sie können dafür auch unsere GAW-App nutzen!



Google Play 



App Store 



## Veranstaltungen und Workshops

Ein wichtiger Teil der Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es, Gleichbehandlung und Gleichstellung aktiv über den Einzelfall hinaus zu fördern. Regelmäßig teilt sie unsere Expertise österreichweit in Workshops und Vorträgen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Institutionen, Organisationen und Unternehmen dabei, rund ums Thema Gleichbehandlung aktiv zu werden und präventiv zu handeln. Bei Interesse am Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft setzen Sie sich bitte mit dem für Ihr Bundesland zuständigen Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Verbindung.

## Kostenfreies Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sämtliches Informationsmaterial ist in der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhältlich, steht zum Download auf [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at) zur Verfügung und kann telefonisch, per Mail oder per Post bestellt werden. Den aktuellen Stand unserer Publikationen finden Sie auf unserer Website.

## Newsletter

Viermal jährlich schickt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Newsletter aus, in dem sie über aktuelle Entwicklungen im Bereich Gleichbehandlung informiert und Veranstaltungen ankündigt. Sie können sich entweder per Mail an [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at) oder über unsere Website für den Newsletter anmelden.





4

# Kontakt



# Gleichbehandlungsanwaltschaft

## Zentrale Wien

Wien, Niederösterreich, Burgenland

Taubstummengasse 11

1040 Wien

Tel.: +43 1 53 20 244

Fax: +43 1 53 20 246

E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

## Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstraße 5

4020 Linz

Tel.: +43 732 783 877

Fax: +43 732 783 877-3

E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)

## Regionalbüro Steiermark

Südtirolerplatz 16

8020 Graz

Tel.: +43 316 720 590

Fax: +43 316 720 590-4

E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.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](mailto:ibk.gaw@bka.gv.at)

## Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25

9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 509 110

Fax: +43 463 509 110-15

E-Mail: [klagenfurt.gaw@bka.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.gv.at)



**0800 206 119** (Gebührenfreie Hotline)



**[gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)**



**[gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)**



