SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG UND (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG

Merkblatt für betroffene Personen und Arbeitgeber:innen

Herangehensweise

Begriffe wie „Opfer“, „Täter“ und „Schuld“ haben in bestimmten Kontexten ihre Berechtigung. In der Praxis sind sie jedoch nachteilig, da sie stark polarisieren, die ganze Person umfassen und nicht nur eine konkrete Handlung. Dies erschwert produktive Lösungen von Situationen.

Wir schlagen alternativ vor:
betroffene Person, verursachende oder beschuldigte Person, Verantwortungsübernahme

Diskriminierungen und Belästigungen geschehen mitunter sehr gezielt, teils aber auch ohne bewusste „böse Absicht“, sind Ausdruck kultureller „Normalitäten“. Wir raten zu einer offenen Haltung des Lernens und Zuhörens (im Gegensatz zu einer von „Wahrheit“ und „Recht haben“) und der Selbstreflexion darüber, was ich selbst tatsächlich erlebe, und was ich mir nur vorstelle (oder wünsche).

Eine offene Kommunikation, die das Gegenüber hört und ernst nimmt, ist hilfreich bei der Lösung von Konflikten, Beschwerden, Diskriminierungsvorwürfen. Emotionen gehören dazu und zeigen, dass es um etwas Wichtiges geht – sie sind aber keine Entschuldigung für ein Verhalten.

Gesetzlich anerkannte Gründe von Diskriminierung:

- Geschlecht (inkl. trans)
- „Ethnische Herkunft“ (= rassistische Motive)
- Behinderung
- Sexuelle Orientierung
- Religion & Weltanschauung
- Alter

Diskriminierung ist eine Form der Ungleichbehandlung aufgrund eines dieser Aspekte. Es gilt gesetzlich also nicht jede Ungleichbehandlung als Diskriminierung. Das sind dann "nur" Ungerechtigkeiten.

Die ersten 3 Diskriminierungsgründe gelten auch außerhalb der Arbeitswelt beim sogenannten Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Als Arbeitswelt gelten Arbeitsplatz und jene Menschen, mit denen Kontakt im Arbeitszusammenhang existiert, auch wenn sie im Privaten getroffen werden.

Sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung, Alter sind außerhalb der Arbeitswelt nicht strafbar.

Formen von Diskriminierung:

- **Unmittelbare Diskriminierung**
  (Benachteiligung direkt von Person zu Person oder Gruppe)
- **Mittelbare Diskriminierung**
  (scheinbar neutrale Bedingungen schaffen ungleiche Zugangsmöglichkeiten für bestimmte Gruppen, z. B. die Uhrzeit für wichtige Termine, Beschäftigungsform etc.)
- **Sexuelle oder andere Belästigung**
  (siehe unten)
- **Anweisung zu Diskriminierung**
  (auch die Anweisung ist nicht erlaubt: z. B. wer soll in Räume hingelassen werden, wer kriegt welche Rollen oder Jobs)
- **Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses**
  (Wenn eine Person anstelle eines Familienmitglieds diskriminiert wird, das eine gewisse politische Haltung vertritt oder rassistisch abgewertet wird usw.).

Eine Diskriminierung besteht dann, wenn ein tatsächlicher Umstand (objektiv) vorliegt, der potentiell diskriminierend ist, und die betroffene Person selbst diesen Umstand als diskriminierend empfindet (subjektiv). Außenstehende können nicht definieren, ob eine Person diskriminiert wurde – ausschließlich die betroffene Person bestimmt dies. Die Intention der diskriminierenden Person spielt keine Rolle dafür, ob etwas als Diskriminierung erlebt wird ("nicht so gemeint", "nur ein Witz"... ≠ entlastend).

Es ist eine (sexuelle) Belästigung, wenn eine Handlung

- die Würde der betroffenen Person verletzt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

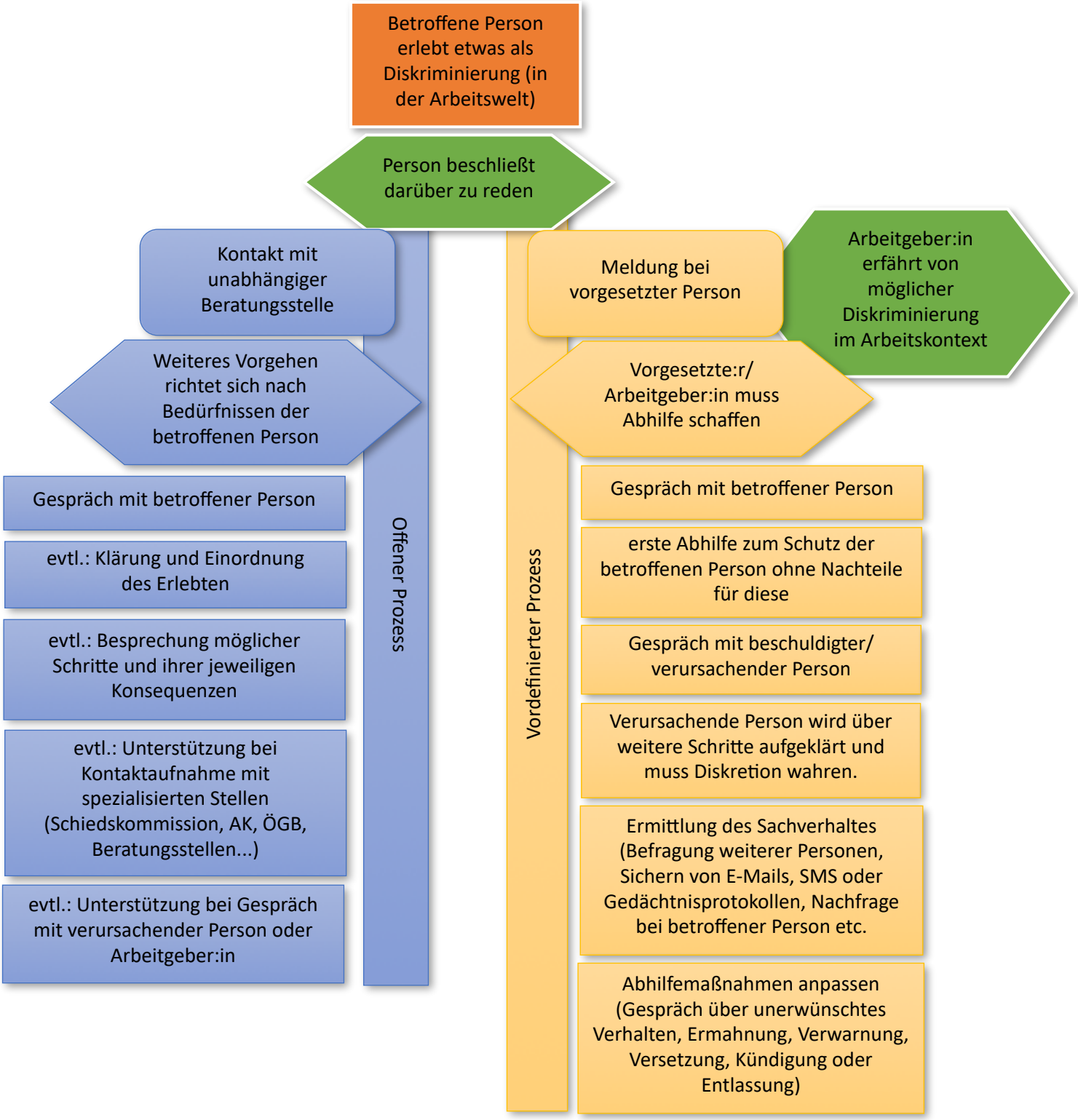
Eine Belästigung oder Diskriminierung im Arbeitskontext zu thematisieren ist ein erster, wichtiger Schritt und bedeutet nicht automatisch, eine Klage einzureichen. Zuerst geht es nur darum, darüber zu sprechen, ohne konkretes Ziel, um aus der Isolation des Schreckens, des Unglaubens, der Wut, der Scham oder möglicherweise gemischter Gefühle rauszukommen. Dies kann bei vertrauten Personen oder Beratungseinrichtungen erfolgen.

Menschen, denen so etwas erzählt wird, sollten vorbehaltlos nur zuhören und keine Tipps geben, nichts unternehmen, außer die betroffene Person fragt ausdrücklich danach. Erzählen ist wichtig, um sich zu sortieren. Empathisches Zuhören (ohne Ratschläge) ist aktive Unterstützung und sehr wertvoll!

Wenn jedoch vorgesetzte Personen von einer Diskriminierung erzählt bekommen oder erfahren, greift die Fürsorgepflicht von Arbeitgeber:innen – sie müssen jedenfalls agieren und nicht nur zuhören: Sie müssen sowohl die diskriminierte Person schützen und den diskriminierenden Umstand

sofort beenden (= Abhilfe schaffen), als auch die beschuldigte Person sprechen. Die Abhilfe darf für die betroffene Person keine Nachteile haben.

Unterschied des Ablaufs:
Beratungsstelle <–> Arbeitgeber:in



Mehr Infos:

#we_do!

Gleichbehandlungsanwaltschaft: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Klagsverband: www.klagsverband.at