

Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung

Merkblatt für betroffene Personen und Arbeitgeber:innen

Begriffe und Kommunikation

Begriffe wie „Opfer“, „Täter“ und „Schuld“ haben in bestimmten Kontexten ihre Berechtigung, z. B. vor Gericht. In der alltäglichen Arbeitspraxis können sie jedoch nachteilig sein, da sie nicht eine konkrete Handlung benennen, sondern die ganze Person umfassen und stark polarisieren. Das erschwert produktive Lösungen von Situationen.

Wir schlagen alternativ vor, von „**betroffener Person**“, „**verursachender** oder **beschuldigter Person**“, sowie von „**Verantwortungsübernahme**“ zu sprechen.

Diskriminierungen und Belästigungen geschehen mitunter sehr gezielt, teils aber auch ohne bewusste „böse Absicht“, als Ausdruck kultureller „Normalitäten“. Wir raten zu einer offenen **Haltung** des Lernens, Zuhörens (im Gegensatz zu einer von „Wahrheit“ und „Recht haben“) und der Selbstreflexion.

Eine offene **Kommunikation**, die das Gegenüber hört und ernst nimmt, ist hilfreich bei der Lösung von Konflikten, Beschwerden, Diskriminierungsvorwürfen.

Emotionen sind normal und sollen ihren Platz haben. Sie können z. B. zeigen, dass es um etwas Wichtiges geht. Sie können aber auch eingesetzt werden, um einzuschüchtern oder abzulenken. Sie sind also keine Entschuldigung für ein Verhalten.

Diskriminierung

Eine Diskriminierung ist eine Form der benachteiligenden **Ungleichbehandlung** aufgrund eines bestimmten gruppenbezogenen Merkmales. Es ist aber nicht jede gruppenbezogene Ungleichbehandlung gesetzlich als Diskriminierung anerkannt. Folgende 7 Diskriminierungsmerkmale sind aktuell gesetzlich geschützt:

1. **Geschlecht** (gemeint ist die Geschlechtsidentität, also z. B. auch trans)
2. „**Ethnische Herkunft**“ oder auch „**ethnische Zugehörigkeit**“ (also alles, was mit Rassismus zusammenhängt)
3. **Behinderung** (inkl. nicht-sichtbare Behinderungen, also auch chronische Erkrankungen und psychische „Störungsbilder“; dafür braucht es keinen „Feststellungsbescheid“)
4. **Sexuelle Orientierung** (also lesbisch, schwul, bi usw.)
5. **Religion** oder
6. **Weltanschauung**
7. **Alter** (das kann in beide Richtungen gehen, also auch, dass z. B. gesagt wird, man sei „zu jung“ für etwas trotz vorhandener Qualifikation)

Diese 7 Merkmale sind in der **Arbeitswelt** geschützt. Zur Arbeitswelt zählen auch arbeitsbezogene Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit, z. B. Warm Up, Bergfest und Abschlussparty/Wrap Up oder auch das abendliche Zusammensitzen bei Dreharbeiten.

Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, also Einkaufen, Mieten, Essen gehen, Hotels, Taxi usw. sind nur die ersten 3 Diskriminierungsmerkmale geschützt, also Geschlecht, „ethnische Zugehörigkeit“ und Behinderung, die anderen nicht.

Formen von Diskriminierung

Gesetzlich sind verschiedene Formen von Diskriminierung definiert und zwar die

- **Unmittelbare Diskriminierung**, also die direkte Benachteiligung einer Person oder Gruppe,
- **Mittelbare Diskriminierung**, also scheinbar neutrale Bedingungen, die aber ungleiche Zugangsmöglichkeiten für bestimmte Gruppen schaffen, z. B. die Uhrzeit für wichtige Termine, Beschäftigungsform, Barrieren etc.,
- **Sexuelle** oder **andere Belästigung**, (siehe unten),
- **Anweisung zu Diskriminierung**, also z. B. wer in bestimmte Räume hingelassen werden soll, wer welche Rollen oder Jobs kriegt usw.
- **Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses**, also wenn jemand wird durch das Naheverhältnis – z. B. Freundschaft, Partnerschaft, Verwandtschaft – zu einer Person, auf welche eines der geschützten Merkmale zutrifft, diskriminiert wird.

Belästigung

als Belästigung kann ein Verhalten gelten, das potentiell diskriminierend ist und als **unerwünscht, unangebracht** oder **anstößig** erlebt wird, z. B.:

- rassistische, sexistische usw. Bemerkungen (das beinhaltet auch viele weit verbreitete Klischees), inkl. als Witze ausgegebene Beleidigungen,
- Anstarren, intensive Blickkontakte,
- Zeigen od. Zusenden unangebrachter Bilder,
- Senden unangebrachter oder aufdringlicher Nachrichten,
- Nicht-konsensuelle Berührungen (das kann überall am Körper sein und muss gar nichts mit sexuell konnotierten Körperzonen zu tun haben).

Eine Belästigung verletzt die **Würde** der betroffenen Person. Aber ob das der Fall ist, bestimmt sie selbst. Die **Definitionsmacht**, ob jemand belästigt wurde, liegt also ausschließlich bei der betroffenen Person. Durch die Belästigung wird das **Arbeitsumfeld** negativ beeinflusst und z. B. als feindselig, einschüchternd oder demütigend erlebt.

Die **Intention** der verursachenden Person spielt bei Diskriminierungen und Belästigungen **keine Rolle**. „Erklärungen“ oder „Rechtfertigungen“ wie „so war das nicht gemeint“, „das war doch nur ein Witz“ u. ä. m. gelten nicht als Entlastung.

Was tun?

Ansprechen

Eine Belästigung oder Diskriminierung im Arbeitskontext zu **thematisieren** ist ein erster, wichtiger Schritt. Das hat überhaupt nichts mit Klage einreichen, Gericht usw. zu tun. 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.

Die Inanspruchnahme unabhängiger **Beratungsstellen** kann mal unterstützen bei Einordnen, verstehen, Klarheit über Möglichkeiten, es mal Loswerden usw. Die Kontrolle bleibt bei der betroffenen Person. Das Gespräch mit einer Leitungsperson kann im Anschluss immer noch erfolgen.

Zuhören

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!

Zeug:innenschaft: Einschreiten als Verbündete:r

Wenn man Diskriminierung und Belästigung beobachtet, ist es sinnvoll und wichtig, einzuschreiten. Zentral ist aber, dass man für die eigenen Werte einschreitet, also mit „Ich-Botschaften“ und nicht als „Retter:in“ der betroffenen Person. Das würde das Gefühl der Machtlosigkeit, Ohnmacht, Ausgeliefertheit usw. verdoppeln. Es macht einen großen Unterschied, wenn jemand sagt „Ich will so was nicht hören/sehen/miterleben“ bzw. „Ich finde das nicht OK“ usw. oder „Rede nicht so mit ihr/ihm“. In letzterem Fall ist man nicht mehr Verbündete:r, sondern erhöht sich zum Retter/zur Retterin, was automatisch die Autonomie der betroffenen Person übergeht.

Fürsorgepflicht von Heads of Departement, Regie, Produktion

Wenn **vorgesetzte Personen** von einer Diskriminierung erfahren oder diese beobachten, greift die **Fürsorgepflicht** von Arbeitgeber:innen – sie müssen jedenfalls agieren und können es nicht beim Zuhören belassen. Sie haben Verantwortung für alle und nicht nur für eine Person alleine.

Sie müssen

1. die diskriminierte Person **schützen** und
2. den diskriminierenden Umstand umgehend beseitigen (= **Abhilfe schaffen**). Die Abhilfe darf für die betroffene Person keine Nachteile haben („**Benachteiligungsverbot**“).

Die Beseitigung des diskriminierenden Umstandes kann unkompliziert sein oder auch radikal, das hängt von den Umständen ab. Wenn es sich z. B. um eine belästigende Bemerkung handelt und die verursachende Person sich nach einem Gespräch einsichtig zeigt und versichert, das Verhalten einzustellen, kann das Ziel schon erreicht sein.

Die betroffene Person muss die Diskriminierung/Belästigung nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen. Die beschuldigte Person ist anzuhören. Es geht bei der Abhilfe aber nicht darum, „die Wahrheit“ herauszufinden.

Es ist auch wichtig, den Vorfall nachzubearbeiten, auch hier ist das abhängig von der Schwere des Vorfalls und der Menge an involvierten/informierten Personen.

#we_do! unterstützt Führungskräfte und Produktionsfirmen auch bei konkreten Anlassfällen.

Mehr Infos:

Gleichbehandlungsanwaltschaft: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Klagsverband: www.klagsverband.at