

Wir setzen ein Zeichen GEGEN DISKRIMINIERUNG

„Die Menschen nach dem zu beurteilen,
was sie sind, und nicht danach,
was sie sagen, wie sich ihr Denken und
Tun in der Welt auswirkt, hilft niemanden.
Es schafft Grenzen dort, wo eigentlich
keine bestehen.“

Theodora Bauer
burgenländische Autorin
2018



Für diese Kampagne wurde ein Aufruf über Facebook und die burgenländischen Medien gestartet. Menschen - wie du und ich - haben sich beworben, um dabei zu sein. **Alle Fotos in dieser Broschüre sind mit Freiwilligen aus dem ganzen Burgenland entstanden, denen es ein Herzensanliegen ist, ein Zeichen gegen Diskriminierung zu setzen.** Bei diversen Fotoshootings in der FH Eisenstadt, der Sonnenland Schule und der Pannonischen Tafel in Eisenstadt wurden Situationen nachgestellt, die das Leben schrieb. Bei einer Open-Foto-Session in der Orangerie im Schloßpark kamen unzählige Einzelpersonen, Pärchen und Familien, um sich mit einem Statement ablichten zu lassen. **Ein herzliches Danke an alle, die dabei waren! Großartig zu spüren, dass das Thema Antidiskriminierung so viele bewegt.**

Vorwort

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“, heißt es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Oftmals werden Menschen jedoch aufgrund unterschiedlicher Merkmale, wie z.B. dem Geschlecht, der Hautfarbe, der Religionszugehörigkeit, dem Einkommen oder auch aufgrund einer Behinderung diskriminiert.

Mit der vorliegenden Broschüre erfahren Betroffene und Interessierte alles rund um das Thema Diskriminierung sowie auch, wohin sie sich mit Ihren Anliegen wenden können. Ich danke Mag.a Karina Ringhofer und ihrem engagierten Team der Antidiskriminierungsstelle für die geleistete Arbeit und wünsche viel Erfolg für die Zukunft!



Foto: Land Burgenland

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Christian Illedits'. The signature is fluid and stylized.

Christian Illedits

Landesrat für Soziales, Arbeit und Integration



Hilfe im Gesetzesdschungel

In Österreich gibt es verschiedene gesetzliche Grundlagen, die eine Diskriminierung verbieten: z.B. die Österreichische Bundesverfassung, das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBG), die verschiedenen Landesgleichbehandlungsgesetze (LGBG), das Behindertengleichstellungsgesetz, das Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (ECVG) und last but not least das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz von 2018.

Diese Vielfalt an gesetzlichen Regelungen macht es dem/der Einzelnen oftmals schwer, den richtigen Weg zu finden, um sich gegen eine Diskriminierung zu wehren. Wir vom Referat für Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung der Burgenländischen Landesregierung helfen Ihnen und beraten Sie gern. Wir kümmern uns um Ihr Anliegen und zeigen Ihnen mögliche Schritte. Wir begleiten Sie dabei oder stellen für Sie den Kontakt zu anderen Einrichtungen her, die Ihnen helfen, wenn wir es nicht können.

Die Gründe sind vielfältig, weshalb Menschen diskriminiert werden. Damit Sie einen Überblick über die verschiedenen Diskriminierungen bekommen, nennen wir konkrete Beispiele und erklären den gesellschaftlichen Hintergrund.



CHANCEN geben,
heißt
GLEICH-
gewicht
schaffen.

Was ist DISKRIMINIERUNG?

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung von Einzelpersonen oder Gruppen mit bestimmten Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, Alter, Behinderung, Sprache, Religion, Weltanschauung, politische Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, sexuelle Orientierung, Vermögen oder Geburt. Ohne sachlichen Grund wird diesen Merkmalen eine Bedeutung zugeschrieben. Es gibt drei Ebenen, die nachfolgend beleuchtet werden:

Personenbezogene Diskriminierung

Herr Z und Frau Y unterhalten sich miteinander. Es fallen Sätze wie z.B. „Frauen sind so schnell beleidigt“ (eine sexistische Beleidigung, d.h. wenn das Geschlecht herabgewürdigt wird) oder „farbige Menschen sind fremd“ (ein rassistisches Vorurteil, d.h. ausländer- und fremdenfeindlich) oder „alle Schwulen schminken sich“ (ein schwulenfeindlicher Witz).

Strukturelle Diskriminierung

Es gibt Menschen mit bestimmten Merkmalen, die in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen nicht dieselben Chancen haben wie andere Menschen ohne diese Merkmale. Statistische Erhebungen zeigen, dass damit Diskriminierung offengelegt wird. Gleichzeitig können konkrete TäterInnen nicht identifiziert werden.

Klischees

Es gibt bestimmte Klischees, die Menschen mit bestimmten Merkmalen zugeordnet werden, z.B. „Männer denken analytisch, Frauen sind emotional“. Diese und viele andere Vorurteile werden im Alltag, in Medien und im Unterhaltungsbereich nach wie vor belebt. Damit wird Diskriminierung einzementiert.



Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist ein anzügliches und unerwünschtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Sie ist häufig ein Ausdruck der Machtverhältnisse und betrifft größtenteils Frauen. Drei Viertel der Frauen und ein Viertel der Männer wurden im Erwachsenenalter schon einmal sexuell belästigt (vgl. Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männer, Wien 2011).

Geht man nach dem Antidiskriminierungsgesetz ist der Fall klar: Als sexuelle Belästigung versteht man alle unerwünschten Annäherungen, die sich an eine bestimmte Person richten, z.B.:

- Hinterherpfeifen, Anglotzen (z.B. mit „Blicken ausziehen“)
- eindeutige sexuelle Äußerungen (z.B. „Aufforderung zum Sex“)
- Telefongespräche, Briefe oder E-Mails (oder SMS-Nachrichten) mit sexuellen Anspielungen (z.B. „eindeutige/zweideutige Flirts“)
- Zufällige/gezielte körperliche Berührungen (z.B. „Klaps auf den Popo“)
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Verweigerung

Sexuelle Belästigung liegt vor,

- wenn sexualisiertes Verhalten von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber, von einer Kollegin oder einem Kollegen oder einem Dritten (z.B. einem Kunden/einer Kundin) an den Tag gelegt wird.
- wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

Sexuelle Belästigung ist immer verboten! Es obliegt der/dem ArbeitgeberIn seine MitarbeiterInnen davor zu schützen (Fürsorgepflicht).

A woman with long dark hair, wearing a black dress with a red and white floral pattern, is shaking hands with a man in a dark suit. The background is a blurred office setting with vertical light and dark stripes.

BEnehmen heißt:
nicht **LÄSTIG** werden.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG



BEISPIEL:

Frau Z (33) ist Betreuerin in einem Wohnheim. Ein Kollege begrapscht die Frau wiederholt „im Scherz“ auf Oberschenkel, Gesäß und Brust. Bei einem Nachtdienst kommt er in ihr Dienstzimmer, bedrängt sie, ihn zu massieren. Er drückt sie aufs Bett und versucht sie ausziehen. Dabei greift er ihr auf die Brust. Frau Z wehrt sich, beide fallen zu Boden. Dort greift ihr der Angreifer in die Hose und an das Genital. Sie kann sich befreien, sperrt sich über Nacht im Dienstzimmer ein. Einige Tage später meldet sie den Vorfall ihrer Vorgesetzten. Frau Z erstattet Anzeige bei der Polizei. Trotz Meldung

an die Vorgesetzte wird sie wieder zu gemeinsamen Diensten mit dem Belästiger eingeteilt. Als Frau Z verlangt, nicht mehr mit dem Kollegen eingeteilt zu werden, sagt die Vorgesetzte zu ihr, dass es irgendwann genug sei. Mit dem Vorfall solle sie abschliessen. Frau Z ist verzweifelt und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die eine einvernehmliche Einigung mit einem Schadenersatz erzielt. (Beispiel zur Verfügung gestellt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien)

A woman with long, dark, wavy hair and a friendly smile is the central figure. She is wearing a dark purple dress with a vibrant floral pattern of red and white flowers. She is positioned between two men. The man on the left has a full, grey beard and is wearing a light blue shirt. The man on the right is wearing glasses and a dark blue suit jacket. The background is a blurred office or modern interior setting.

GESchätzt werden –
nicht **SCHLECHT** gemacht.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS

Es handelt sich um eine sexistische Diskriminierung, wenn Menschen aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden. Oftmals dient das Geschlecht dazu, Frauen und Transgenderpersonen (jemand, der das biologische Geschlecht und die zugewiesene Geschlechterrolle nicht akzeptiert) als „nicht dazugehörend“ auszugrenzen. Es besteht die Gefahr, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

Frau A (57) arbeitet bereits mehrere Jahre in der Finanzbranche als ihre Abteilung geschlossen werden soll. Sie hat eine Kollegin, die kurz vor der Pensionierung steht. Frau A arbeitet ausschließlich mit männlichen Kollegen zusammen. Im Zuge der Sozialplanverhandlungen muss sie feststellen, dass alle männlichen Kollegen ein höheres Gehalt haben. Sie verfügt über mehr Erfahrung und bessere Ausbildungen. Es gibt keine Einigung mit dem Unternehmen. Frau A bringt ihren Fall vor die Gleichbehandlungskommission und vor Gericht.

Der Arbeitgeber formuliert, dass die Gehaltsunterschiede darauf zurückzuführen seien, dass der Dienstvertrag von Frau A von einer Vorgängerfirma übernommen worden wäre. Daher gebe es keinen Einfluss auf das Gehalt. Dies ist aber nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) rechtlich unerheblich. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Entgelt-diskriminierung fest. (Beispiel zur Verfügung gestellt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien)

faszINATION:
Mensch



DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER HAUTFARBE

Eine rassistische Diskriminierung ist, wenn Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe benachteiligt werden. Die Hautfarbe dient der „Mehrheit“ dazu, „farbige“ Menschen als „fremd“ auszugrenzen. Die Gefahr, die dahinter steckt ist, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

Herr M ist 28 und stammt aus Nigeria. Er arbeitet in einem Pflegeheim. Die Tochter einer Heimbewohnerin möchte nicht, dass Herrn M ihre Mutter weiter pflegt. Sie fordert, dass ihre Mutter nur noch von ÖsterreicherInnen gepflegt wird. Die Beziehung zwischen der Mutter und dem Pfleger ist aber gut. Der Mitarbeiter ist hochqualifiziert und auch die Leitung des Pflegeheims

steht hinter ihm. Der Verein ZARA Wien berät in Fällen von rassistischer Diskriminierung rechtlich. Unterstützt Betroffene auch bei nicht-rechtlichen Schritten. In diesem Fall kann ZARA einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen, die prüft, ob eine Verletzung des GIBG vorliegt. (Beispiel zur Verfügung gestellt von ZARA)

MUTTER'S SPRACHE
ist teil von mir.



DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER ETHNISCHEN ZUGEHÖRIGKEIT

Ethnie bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die durch gemeinsame Eigenschaften (z.B. Sprache, Kultur, Tradition, Religion, etc.) miteinander verbunden sind und ein Gemeinschaftsbewusstsein haben. Zu den nationalen Minderheiten (Ethnien), also anerkannten Volksgruppen, zählen in Österreich Sloweninnen und Slowenen, Burgenländische Kroatinnen und Kroaten, Ungarinnen und Ungarn, Romni und Roma, Sinto und Sinti, Wiener Tschechinnen und Tschechen, Wiener Slowakinnen und Slowaken.

Wenn Menschen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt werden, ist das eine rassistische Diskriminierung. Der Mehrheit dient die Tatsache, dass diese Menschen einer anderen Ethnie angehören als Ausgrenzungsmerkmal. Die Gefahr, die dahinter steckt ist, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

Einer Schülerin (9) einer national anerkannten Minderheit wird die Muttersprache im Unterricht verwehrt. Bei rassistischen Vorfällen haben die Eltern die Möglichkeit, sich an die Antidiskriminierungsstelle zu wenden.

Ferner eine Dienstaufsichtsbeschwerde beim Landes-schulrat einzureichen. Diese wird dann geprüft. Gegebenenfalls wird Schadenersatz zugesprochen.



aus **SPRACHEN**
helfen

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SPRACHE

Von einer rassistischen Diskriminierung wird auch gesprochen, wenn Menschen in Bezug auf die Sprache benachteiligt werden. Die Mehrheit, deren Erstsprache Deutsch ist, grenzt jene Menschen aus, die Deutsch als Zweitsprache erlernten. Die Gefahr, die dahinter steckt ist, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

Ein Vater (25) spricht in einem Wartebereich mit seinem Kind indisch und wird von einem Mitwartenden beschimpft und beleidigt. Die Eltern können sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden. Bei Verletzung

des GIBG haben die Eltern die Möglichkeit, vor einem Gericht oder der Gleichbehandlungskommission prüfen zu lassen, ob eine Diskriminierung vorliegt. Gegebenenfalls wird Schadenersatz zugesprochen.

mein STATUS:
glücklich!



DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SOZIALEN HERKUNFT, DES VERMÖGENS UND DER GEBURT

Eine klassistische Diskriminierung ist, wenn Menschen in Bezug auf ihre soziale Herkunft, ihres Vermögens oder der Geburt benachteiligt werden. Die wohlhabende Mittel- und Oberschicht grenzt jene Menschen aus, die nicht zur wohlhabenden Mittel- und Oberschicht gehören. Die Gefahr, die dahinter steckt ist, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

In einem Kurs für Erwachsene Arbeitssuchende:
Ein langzeitarbeitsloser Mann (43) mit Hauptschulabschluss und Erfahrung als Metallhelfer erfährt ein geringeres Ausmaß an Betreuung durch den/die KursleiterIn als die arbeitslose Frau (31). Sie hat einen akademischen Abschluss und Berufserfahrung als

Sozialpädagogin. Der Mann hat die Möglichkeit, sich an die Antidiskriminierungsstelle oder direkt an die Arbeiterkammer oder das AMS zu wenden. (vgl. siehe Folder „Hand in Hand“, Antidiskriminierungsstelle des Landes Steiermark)



GLAUBE
an dich!

(MEHRFACH)DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER RELIGION

Alle religiösen Weltanschauungen werden unter Religion zusammengefasst, z.B.: Christentum, Islam, Buddhismus... Mehrfachdiskriminierung bedeutet, dass eine Person aus zwei oder mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert wird. Viele Muslimas werden aufgrund des Kopftuchs wegen ihrer Religion abgelehnt, zugleich wegen ihrer Hautfarbe, ihres Akzents oder ihres Namens als „fremd“ wahrgenommen.



BEISPIEL:

Frau R (23) bewirbt sich auf ein Stelleninserat als Verkäuferin im Lebensmittelhandel. Dem Bewerbungsschreiben fügt sie einen Lebenslauf mit Foto hinzu. Zu sehen ist sie mit muslimischem Kopftuch (Hijab). Das persönliche Vorstellungsgespräch verläuft ihrer Ansicht nach positiv. Es wird ihr mitgeteilt, wann sie mit der Einschulung beginnen kann. Kurz vor der Verabschiedung bemerkt die Filialleiterin, dass sie sicher wisse, dass sie bei der Arbeit das Kopftuch nicht tragen

dürfe. Dies sei in Österreich nicht erlaubt. Nach einer Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft gibt der Geschäftsführer bekannt, sich der Sache anzunehmen. Umgehend gibt es Kopftücher in der Unternehmensfarbe. Die Frau hat sich erfolgreich um eine andere Stelle beworben und kann das Angebot nicht mehr annehmen. Das Unternehmen leistet Schadenersatz. (Beispiel zur Verfügung gestellt von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien)



ich bin keine
BEHINDERUNG!

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER BEHINDERUNG

Für behinderte Menschen gilt absoluter Diskriminierungsschutz! Umfasst sind Menschen mit allen körperlichen, geistigen, seelischen und Sinnesbehinderungen. Es muss kein besonderer Schweregrad einer Behinderung vorliegen. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund einer Behinderung benachteiligt werden. Die Gefahr, die dahinter steckt ist, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

Einem Kind (9) mit einer Behinderung wird die Aufnahme in die Integrationsklasse verweigert. Die Eltern können sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden. Bei Verletzung des GIBG können die Eltern vor einem

Gericht prüfen lassen, ob eine Diskriminierung vorliegt. Gegebenenfalls wird Schadenersatz zugesprochen. (zit.: siehe Folder „Hand in Hand“, Antidiskriminierungsstelle des Landes Steiermark)

A photograph of three men in business attire laughing in a modern office hallway. The man on the left is partially visible, wearing a dark suit and glasses. The man in the center is wearing a dark blazer over a light blue patterned shirt. The man on the right is wearing a dark suit, a purple tie, and glasses, and is pointing towards the center man. The background shows a blurred office interior with glass partitions.

ALTERⁿ

gehört dazu.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES ALTERS

Altersdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen ihres Alters diskriminiert wird. Dies zeigt sich unterschiedlich: etwa in einem beleidigenden Kommentar oder in altersbegrenzenden Regeln (wenn z.B. Beförderungen erst ab einem oder bis zu einem bestimmten Alter vergeben werden). Jüngere können ebenso von Diskriminierung betroffen sein wie ältere Beschäftigte (z. B. bekommen jüngere ArbeitnehmerInnen mit Berufserfahrung weniger Gehalt oder Urlaub als ältere ArbeitnehmerInnen).



BEISPIEL:

Herr B (62) arbeitet seit Jahren in einem Unternehmen im Außendienst. Mit Vollendung seines 62. Lebensjahres wird er vom Geschäftsführer öfter gefragt, ob und wann er in Pension gehen werde. In dem Jahr der Vollendung des 62. Lebensjahres erfährt er in einem Gespräch eine Reduktion des Betreuungsgebietes. Dieser stimmt er zu unter der Voraussetzung, dass dies auf sein Gehalt keinen Einfluss hat. Die Arbeitsbedingungen verändern sich zu seinem Nachteil. Letztendlich stimmt er einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichung des 63. Lebens-

jahres zu. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt ihn bei der Verfassung eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission. Es soll überprüft werden inwieweit eine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. Der Mann zieht den Antrag an die Gleichbehandlungskommission zurück. Stattdessen nimmt er einen Rechtsschutz bei der Arbeiterkammer in Anspruch und führt eine arbeitsrechtliche Klage. (vgl. siehe Beispiel der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien)

LIEBEvolles
miteinander leben.



DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG

Werden Menschen in Bezug auf die sexuelle Orientierung benachteiligt, ist das eine heterosexistische Diskriminierung. Dabei dient der „heterosexuellen Gesellschaft“ die Tatsache, dass Menschen homo- oder anderssexuell sind, als Ausgrenzungsmerkmal. Die Gefahr besteht, dass diese Menschen in ihren Rechten und Ressourcen beschnitten werden. Die Auswirkungen zeigen sich insbesondere am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie beim Zugang zu wirtschaftlicher und politischer Macht.



BEISPIEL:

Zwei schwule Männer wollen eine Wohnung mieten und werden aufgrund ihrer sexuellen Orientierung abgelehnt. Nach dem GIBG dürfen Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung nicht benachteiligt wer-

den. Die Männer können sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden. Sie können klagen und haben einen Anspruch auf Schadenersatz.

Wir sagen DANKE für die Unterstützung:



 Gleichbehandlungsanwaltschaft



Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung Beratungen anonym und kostenlos!



Alle Anfragen zu Diskriminierungen

Tel.: 057 600 /2283

E-Mail: post.a7-antidiskriminierung@bgld.gv.at



Eine Kampagne im Auftrag des



Konzept, Gestaltung und Fotografie
von Kerstin Kriks Grafik und
Birgit Machtinger Photography

EIN
Zeichen für
buntHEIT