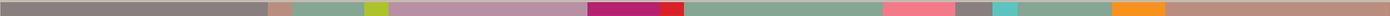


RECHTSSCHUTZ GEGEN DISKRIMINIERUNG

EIN LEITFADEN



IMPRESSUM

MEDIENEIGENTÜMER UND HERAUSGEBER

Antidiskriminierungsstelle Steiermark
Stigergasse 2 | 3. Stock | 8020 Graz
Tel.: +43 316 714 137
E-mail: buero@antidiskriminierungsstelle.steiermark.at
Net: www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at

PROJEKTLEITUNG

Mag.^a Daniela Grabovac

REDAKTION

Mag.^a Daniela Grabovac
Mag. Michael Kern
Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré
Clara Millner
Talia Cansiz

LAYOUT & PRODUKTION

achtzigzehn – Agentur für Marketing und Vertrieb GmbH
Andreas-Hofer-Platz 15 | 8010 Graz
www.holding-graz.at

FOTO

Foto Fischer

DRUCK

Medienfabrik Graz | Dreihackengasse 20 | 8020 Graz
www.mfg.at

3. Auflage, Dezember 2015

VORWORT

Unsere Idee, einen Leitfaden zum Thema „Rechtsschutz gegen Diskriminierung“ zu entwickeln, entstand aus dem Bedürfnis heraus, einen Überblick über die zahlreichen, auf viele verschiedene Gesetze verteilten Antidiskriminierungsbestimmungen zu geben und ein Nachschlagewerk für Beratungseinrichtungen zu schaffen.

Beraterinnen und Berater kommen immer wieder mit Diskriminierungsfällen in Berührung, haben jedoch sehr oft nicht die Möglichkeit sich damit intensiv auseinanderzusetzen.

Mit dem vorliegenden Leitfaden möchten wir Beratenden ein Hilfsmittel zur Verfügung stellen, um eine erste grobe Einschätzung über die möglichen rechtlichen Schritte gegen eine geschilderte Diskriminierung geben zu können.

Wir hoffen auf diese Weise Beratungsprozesse gegen Diskriminierung zu stärken und einen Beitrag zur gemeinsamen Antidiskriminierungsarbeit zu leisten!

**Zusammenkommen ist ein Beginn,
Zusammenbleiben ein Fortschritt,
Zusammenarbeiten ein Erfolg!**

(Henry Ford)

Mag.^a Daniela Grabovac
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Steiermark



INHALT

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	5
INTERNATIONALE UND EUROPARECHTLICHE EBENE	6
WAS IST DISKRIMINIERUNG?	10
WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?	11
LEBENSBEREICHE	24
ARBEITSWELT	24
Das Diskriminierungsverbot bei der Begründung eines Dienstverhältnisses	24
Das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung	25
Das Verbot der Belästigung und der sexuellen Belästigung	25
Das Verbot der Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer diskriminierten Person	26
Das Verbot der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgeltes, bei der Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg (Beförderung)	26
Das Verbot der Diskriminierung bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses	27
ÖFFENTLICHER RAUM	28
Alltagssituationen	28
Barrierefreiheit	29
ALLTAG	30
WOHNEN	31
Diskriminierende Beleidigungen durch Nachbarinnen/Nachbarn	31
Fürsorgepflicht der Hausverwaltung	31
BILDUNG	32
MEDIEN	33
Internet	33
Cyber-Mobbing	33
Hate Speech	34
BEHÖRDEN	35
Polizei	35
Landesbedienstete/Magistratsbedienstete	35
Gericht	35
GESUNDHEIT	37
KONTAKTADRESSEN	38

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
B-GBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGBL	Bundesgesetzblatt
EGVG	Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
GAW	Gleichbehandlungsanwaltschaft
GBK	Gleichbehandlungskommission
GLBG	Gleichbehandlungsgesetz
JN	Jurisdiktionsnorm
L-GBG	Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz
OGH	Oberster Gerichtshof
RLV	Richtlinien-Verordnung
SPG	Sicherheitspolizeigesetz
StGB	Strafgesetzbuch
StLSG	Steiermärkisches Landes-Sicherheitsgesetz
VfGH	Österreichischer Verfassungsgerichtshof
VwGH	Österreichischer Verwaltungsgerichtshof

INTERNATIONALE UND EUROPARECHTLICHE EBENE

UN-EBENE

ERKLÄRUNG

Die Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen

Diese stellen rechtsverbindliche internationale Verträge dar. Durch deren Ratifizierung verpflichten sich die Vertragsstaaten, die entsprechenden Menschenrechte in ihrem Staat umzusetzen.

Die Einhaltung der Abkommen wird durch die UN-Fachausschüsse überwacht. (Urteile der Fachausschüsse sind weder rechtlich verbindlich noch vollstreckbar.)

Staatenberichtsverfahren

Staaten müssen dem jeweiligen Ausschuss einen Staatenbericht über die Umsetzung der Vertragsverpflichtungen vorlegen.

Nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges können Betroffene eine Individualbeschwerde beim entsprechenden Ausschuss erheben. Dies ist möglich: bei Zivilpakt, Anti-Rassismus, Frauenkonvention, Behindertenkonvention, Kinderrechtskonvention.

Untersuchungsverfahren

Verbände haben die Möglichkeit schwerwiegende und systematische Menschenrechtsverletzungen zu melden und ein Untersuchungsverfahren anzuregen. (Frauenkonvention, Behindertenkonvention)

Staatenbeschwerdeverfahren

Die Vertragsstaaten haben die Möglichkeit Beschwerde gegen einen anderen Staat wegen Nichteinhaltung eines Abkommens beim zuständigen Ausschuss einzulegen. Dieses Verfahren kam noch nie zur Anwendung und ist daher nicht relevant.

1. INTERNATIONALES ABKOMMEN ZUR BESEITIGUNG JEDER FORM RASSISTISCHER DISKRIMINIERUNG (ANTI-RASSISMUS-KONVENTION, ICERD)

Ratifiziert Österreich: Signature: 1969

Ratification/Accession: 1972

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Ethnie und nationale Herkunft

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

Fachausschuss gegen rassistische Diskriminierung (CERD) / Individualbeschwerde gemäß Art. 14 ICERD iVm. Art. 80 bis 97 Verfahrensordnung des Anti-Rassismus-Ausschusses (ICERD)

2. INTERNATIONALER PAKT ÜBER BÜRGERLICHE UND POLITISCHE RECHTE (ZIVILPAKT, ICCPR)

Ratifiziert Österreich: Signature 1973

Ratification/Accession: 1987

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politische oder sonstige Anschauung, nationale oder soziale Herkunft, Vermögen, Geburt, sonstiger Status in Verbindung mit den Rechten der Konvention

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

Menschenrechtsausschuss (CCPR), Individualbeschwerde gem. Art. 2 erstes Fakultativprotokoll zum Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte i.V.m. Art. 8 bis 104 der Verfahrensordnung des Menschenrechtsausschusses.

INTERNATIONALE UND EUROPARECHTLICHE EBENE

3. INTERNATIONALER PAKT ÜBER WIRTSCHAFTLICHE, SOZIALE UND KULTURELLE RECHTE (SOZIALPAKT, ICESCR)

Ratifiziert Österreich: Signature: 1966
Ratification / Accession: 1978

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politische oder sonstige Anschauung, nationale oder soziale Herkunft, Vermögen, Geburt, sonstiger Status in Verbindung mit den Rechten der Konvention

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

Individualbeschwerde beim UN-Sozialpaktausschuss (CESCR): Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn davor der innerstaatliche Rechtsweg ausgeschöpft wurde. Die Beschwerde muss zudem innerhalb eines Jahres nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges eingereicht werden. Staatenberichtsverfahren nach Artikel 16 und 17 Sozialpakt.

4. ÜBEREINKOMMEN ZUR BESEITIGUNG JEDER FORM VON DISKRIMINIERUNG DER FRAU (FRAUENRECHTSKONVENTION, CEDAW)

Ratifiziert Österreich: Signature: 1980
Ratification / Accession: 1982

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Geschlecht

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

Fachausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW). Individualbeschwerde gem. Art. 1f. des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau i.V.m. Art. 56 bis 75 Verfahrensordnung des Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW).

5. ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (BEHINDERTENRECHTSKONVENTION, CRPD)

Ratifiziert Österreich: Signature: 2007
Ratification / Accession: 2008

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Behinderung

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD). Individualbeschwerde gem. Art. 1f. des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen i.V.m. Art. 55 bis 77 Verfahrensordnung des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD).

6. UN-KONVENTION ÜBER DIE RECHTE VON KINDERN (KINDERRECHTSKONVENTION)

Ratifiziert Österreich: Signature: 1990
Ratification / Accession: 1992

Diskriminierungsgrund

Alter (unter 18 Jahren)

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes (CRC): Individualbeschwerde bei Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges
Periodische Staatenberichte gemäß Artikel 44 der Konvention

INTERNATIONALE UND EUROPARECHTLICHE EBENE

EUROPARAT

Für das geografische Europa, das weit über die EU-Mitgliedstaaten hinausreicht, beschließt der Europarat völkerrechtliche Abkommen, welche für die Vertragsstaaten verbindlich sind.

Die wichtigsten Abkommen sind stellt die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und die Europäische Sozialcharta (ESC) Fachausschuss: der Europäischer Sozialausschuss von 1996. Dieser Ausschuss ist ein wichtiges Instrument.

1. ART. 14 EUROPÄISCHE MENSCHENRECHTSKONVENTION (DISKRIMINIERUNGSVERBOT DER EMRK)

Ratifiziert Österreich: Signature / Ratification (in Österreich in Kraft seit 3.9.1958)

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Sprache, Religion, politische und sonstige Anschauung, nationale Herkunft, soziale Herkunft, nationale Minderheit, Vermögen, Geburt, sonstiger Status

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

Wenn ein Staat die Rechte aus der EMRK verletzt hat, kann dies gem. Art. 34 EMRK durch eine Individualbeschwerde an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) geltend gemacht werden. Eine gerechte Entschädigung kann gem. Art. 41 EMRK eingeklagt werden.

Voraussetzung

Wenn der innerstaatliche Instanzenzug ausgeschöpft ist, kann innerhalb von sechs Monaten nach der endgültigen innerstaatlichen Entscheidung über den letzten Rechtsbehelf die schriftliche Beschwerde eingereicht werden.

2. EUROPÄISCHE SOZIALCHARTA (ESC)

Ratifiziert Österreich: Signature: 1999

Ratification: 2011

Inkrafttreten: 2011

Die Europäische Sozialcharta stellt das Gegenstück zur EMRK dar und gewährt den Schutz der bürgerlichen und politischen Grundrechte und Grundfreiheiten im Bereich der wirtschaftlichen und sozialen Grundrechte.

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Alter, Familienstand, Geschlecht, sozialer Status

Beschwerdemechanismus/Zuständiger Ausschuss

Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (ECSR): Beschwerde gem. Zusatzprotokoll zur Europäischen Sozialcharta über Kollektivbeschwerden (1995) Bei einer Verletzung der Charta sind keine Individualbeschwerden, sondern nur Kollektivbeschwerden z.B. von internationalen ArbeitgeberInnenorganisationen und NGOs möglich. Österreich hat das entsprechende Zusatzprotokoll am 7.5.1999 unterzeichnet, jedoch noch nicht ratifiziert. Momentan gibt es nur Berichte und Empfehlungen an die Vertragsstaaten.

INTERNATIONALE UND EUROPARECHTLICHE EBENE

EUROPÄISCHE UNION

EU-GRUNDRECHTECHARTA

Die EU- Grundrechtecharta hat mit dem Vertrag von Lissabon im Jahr 2000 Rechtsverbindlichkeit erlangt.

Diskriminierungsgrund/Merkmal

Geschlecht, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung.

Grundrechte Charta in Österreich

Der VfGH hat in seiner Entscheidung U466/11 U 1836/11 festgestellt, dass in Verfahren die EU-Recht betreffen, die EU-Grundrechtecharta wie die Verfassung anzusehen ist. Somit stellen die in der Grundrechtecharta enthaltenen Rechte verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte dar, welche vor dem VfGH geltend gemacht werden können. Sofern eine behördliche Entscheidung Rechte der EU-Grundrechtecharta verletzt, wird sie vom VfGH als verfassungswidrig aufgehoben. Wenn der VfGH Zweifel hinsichtlich der Auslegung der Charta hegt, können dem EuGH Fragen zur Klärung vorgelegt werden.

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Art. 21 der EU-Grundrechtecharta enthält ein sehr umfangreiches Diskriminierungsverbot. Zudem gibt es vier bedeutsame Gleichbehandlungsrichtlinien der EU, welche die Mitgliedstaaten verpflichten, die entsprechenden nationalen rechtlichen Normen gegen Diskriminierung zu schaffen und durchzusetzen.

RL 2000/43/EG (Anti-Rassismus-RL)

Demnach sind Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft sowie rassistische Diskriminierungen in den Bereichen Beschäftigung/Beruf, Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (einschließlich Wohnraum) verboten.

RL 2000/78/EG (Rahmen-Richtlinie Beschäftigung)

Durch diese RL werden Diskriminierungen aufgrund der Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf erfasst.

RL 2002/73/EG (neu RL 2006/54/EG)- (Gender RL 1)

Diese RL schützt vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Bereich Beschäftigung und Beruf.

RL 2004/113/EG (Gender RL 2)

Durch diese RL werden auch Diskriminierungen wegen des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten. In Österreich wurde dies Richtlinie in erster Linie im Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. Die zuständigen außergerichtlichen Stellen sind die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission.

WAS IST DISKRIMINIERUNG?

Menschen unterscheiden sich aufgrund vieler verschiedener Merkmale: Größe, Gewicht, Geschlecht, Bildung, Sprache, Haarfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Freizeitinteressen, Geburtsort, Alter, Fingerabdrücke, Hautfarbe, Essensvorlieben, sexueller Orientierung, Augenfarbe, Religionszugehörigkeit, sportlicher Vorlieben, Weltanschauung, Einkommen, Behinderung und vieler anderer mehr...

Einige dieser Merkmale sind der Hintergrund für Diskriminierungen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung.

Gemeinsam ist diesen Merkmalen, dass hinter jedem von ihnen ein historisch gewachsenes Diskriminierungssystem steht. Diese Diskriminierungssysteme heißen Sexismus, Heterosexismus, Rassismus, antiislamischer Rassismus, Antisemitismus, Ageismus, Klassismus, Disableismus. Sie dienten seit jeher der Unterdrückung einer bestimmten Gruppe. Das Unterdrückungssystem „Sexismus“ diente und dient Männern zur Unterdrückung von Frauen und Transgenderpersonen, das Unterdrückungssystem „Rassismus“ diente und dient der „weißen“ ethnischen Mehrheitsbevölkerung zur Unterdrückung Schwarzer Menschen, eingewanderter Menschen und der verschiedenen ethnischen Minderheiten. Das System „Heterosexismus“ diente und dient heterosexuellen Menschen zur Unterdrückung homosexueller und bisexueller Menschen usw.

Konkrete diskriminierende Handlungen (Beschimpfungen, Belästigungen, diskriminierende Entlohnung, diskriminierende Diskussionsbeiträge, Barrieren im öffentlichen Raum usw.) sind daher niemals als Taten von „abnormen“ Einzeltäterinnen oder Einzeltätern zu bewerten, sondern sie sind immer Teil des jeweiligen Diskriminierungssystems.

Das Systematische an Diskriminierung wird deutlich, wenn wir uns die verschiedenen Ebenen vor Augen halten, auf denen Diskriminierungen stattfinden:

Individuelle Ebene: Zwei Personen kommunizieren miteinander – die eine Person wird von der anderen Person im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal benachteiligt (z. B. eine sexistische

Beleidigung, eine rassistische Jobverweigerung, ein homophober „Witz“ ...). Zur individuellen Ebene gehört auch die emotionale Ebene: Diskriminierung unterdrückt nicht nur, sie verletzt und macht wütend.

Strukturelle Ebene: Menschen mit bestimmten Merkmalen haben nicht dieselben Chancen in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen wie Menschen ohne diese Merkmale (z. B. Eine eingetragene Partnerschaft zwischen zwei homosexuellen Menschen hat nicht dieselbe rechtliche Bedeutung wie eine Ehe zwischen zwei heterosexuellen Menschen).

Gesamtgesellschaftliche Ebene: „Männer denken analytisch, Frauen sind emotional.“ Diese und viele andere Klischees werden im Alltag, in den Medien und im Mainstreamentertainment nach wie vor reproduziert und festigen damit Diskriminierung.

Da alle Diskriminierungssysteme historisch gewachsen und damit alt sind, sind sie gut erprobt und tief in der jeweiligen Gesellschaft verankert. Entsprechend schwierig ist es, sie zu verändern. Und entsprechend klein sind die Bereiche innerhalb eines Diskriminierungssystems, in denen Veränderungen tatsächlich erwünscht sind. Immerhin gibt es viele NutznießerInnen dieser Systeme.

Für Österreich – aber auch weite Teile der EU – gilt, dass gesetzliche Regelungen (z. B. Diskriminierungsverbote) hauptsächlich auf der individuellen Ebene wirken. Verboten sind also lediglich bestimmte Handlungen zwischen Individuen in bestimmten Lebensbereichen (Arbeitswelt, Privatgeschäfte, öffentlicher Raum...). Die strukturelle und gesamtgesellschaftliche Ebene bleiben von gesetzlichen Regelungen nahezu unberührt.

Die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen, welche die unterschiedlichen Diskriminierungen zwischen Menschen verbieten, sind in Österreich auf viele Gesetze verteilt.

Dieser Leitfaden will daher eine Übersicht darüber bieten, welche Diskriminierungen durch welche Gesetze verboten sind und wohin sich Menschen in konkreten Beschwerdefällen wenden können.

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

Im Folgenden wird ein Überblick über die wichtigsten Gesetze bzw. Gesetzesteile gegeben, die Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung enthalten. Für jedes Gesetz bzw. jeden Gesetzesteil wird zudem beschrieben,

- wer von der Regelung **geschützt** werden soll,
- wer durch die Regelung zu einem bestimmten nicht-diskriminierenden Verhalten **verpflichtet** werden soll,
- für welchen **Lebensbereich** die Regelung gilt,
- welche **Merkmale** durch die Regelung geschützt werden,
- wohin sich Betroffene wenden können, wenn sie ein **Gerichtsverfahren** führen wollen,
- wohin sich Betroffene wenden können, wenn sie die erlebte Diskriminierung in einem **außergerichtlichen Verfahren** bekämpfen wollen,
- wohin sich Betroffene wenden können, wenn sie **Information, Beratung oder Begleitung** im persönlichen Diskriminierungsfall brauchen.

In Österreich ist das *Gleichbehandlungsgesetz* (GLBG) im Bereich des Diskriminierungsschutzes von her-

ausragender Bedeutung und wurde 2004 in den Bereichen II und III durch die Anti-Diskriminierungsrichtlinie der EU (RL 2000/43/EG und RL 2000/78/EG) erweitert. Das Gesetz ist für Privatpersonen im Arbeitsleben sowie im sonstigen Bereich anwendbar. Zum sonstigen Bereich zählen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung, Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Das Gleichbehandlungsgesetz ist – wie oben erwähnt – in drei Abschnitte unterteilt:

- I. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- II. Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung,
- III. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Bildung, soziale Vergünstigungen, Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen).

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (GLBG) TEIL 1 (ARBEITSWELT - GESCHLECHT)

Schützt wen?	ArbeitnehmerInnen
Verpflichtet wen?	ArbeitgeberInnen
In welchen Lebensbereichen?	Arbeitswelt
Welche Merkmale?	Geschlecht
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Arbeits- und Sozialgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Gleichbehandlungskommission
Information, Beratung erhalte ich bei:	Gleichbehandlungsanwaltschaft, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (GLBG) TEIL 2 (ARBEITSWELT – ALTER, ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT, SEXUELLE ORIENTIERUNG, RELIGION/WELTANSCHAUUNG)

Schützt wen?	ArbeitnehmerInnen
Verpflichtet wen?	ArbeitgeberInnen
In welchen Lebensbereichen?	Arbeitswelt
Welche Merkmale?	Ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Arbeits- und Sozialgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Gleichbehandlungskommission
Information, Beratung erhalte ich bei:	Gleichbehandlungsanwaltschaft, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (GLBG) TEIL 3 (SONSTIGER BEREICH – GESCHLECHT, ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Privatpersonen, Organisationen
In welchen Lebensbereichen?	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum, Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen
Welche Merkmale?	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Gleichbehandlungskommission
Information, Beratung erhalte ich bei:	Gleichbehandlungsanwaltschaft, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

Das *Gleichbehandlungsgesetz* definiert gemäß § 5 GLBG unmittelbare und mittelbare Diskriminierung:

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn jemand aufgrund eines oder mehrerer Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dazu zählen Situationen in denen eine Person bzw. eine Gruppe aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals (z.B. Geschlecht) eine benachteiligende Behandlung erfährt.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regeln, Entscheidungskriterien oder Verfahren eine Gruppe von Menschen bzw. eine Person in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen. Gemeint sind damit Regelungen und Maßnahmen, die beispielsweise in gleicher Weise für Männer wie für Frauen gelten, somit nicht primär diskriminierend sind, aufgrund gesellschaftlicher Strukturen jedoch indirekt zu einer Diskriminierung führen.

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

BEISPIEL:

Teilzeitbeschäftigte verdienen pro Stunde um 15% weniger als Vollzeitbeschäftigte. Diese Regelung betrifft alle Beschäftigten scheinbar in gleichem Ausmaß, tatsächlich jedoch sind vor allem Frauen und ältere Menschen betroffen, da sie die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten ausmachen und so in besonderer Weise gegenüber Männern benachteiligt werden.

BEWEISLASTERLEICHTERUNG:

Die Beweislast erleichterung dient der vereinfachten Beweisführung für die/den BeschwerdeführerIn. Sie besagt, dass die Person, die sich wegen einer Diskriminierung beschwert, lediglich glaubhaft machen muss, dass die Diskriminierung stattgefunden hat. Die Person, der die Diskriminierung vorgeworfen wird, muss dagegen beweisen, dass sie nicht diskriminierend gehandelt hat.

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (GBK) - PRIVATWIRTSCHAFT

Basierend auf dem *Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft* (GBK/GAW-Gesetz) wurde die Gleichbehandlungskommission eingerichtet, die sich mit der Überprüfung von Diskriminierungsfällen in der Privatwirtschaft auf Basis des *Gleichbehandlungsgesetzes* beschäftigt. Die GBK ist in drei Senate unterteilt, deren Aufgabenbereiche folgendermaßen definiert sind:

- **SENAT I** ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- **SENAT II** ist zuständig für die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung,
- **SENAT III** ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Die Gleichbehandlungskommission überprüft, ob es sich bei dem geschilderten Sachverhalt um eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes handelt und erstellt ein entsprechendes Gutachten bzw. gibt eine Empfehlung ab. Dieses Gutachten hat zwar keine recht-

liche Verbindlichkeit, muss jedoch im Fall eines Gerichtsverfahrens vom Gericht behandelt werden. Wenn die Entscheidung des Gerichts von der Einschätzung der Gleichbehandlungskommission abweicht, muss das Gericht begründen, weshalb es nicht der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission gefolgt ist.

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT (GAW)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde in Österreich aufgrund der Rechtsvorgaben der Europäischen Union gegründet. Sie kann als Beratungs- und Informationsstelle gesehen werden, an die sich jeder Mensch wenden kann, der sich auf Grundlage der im *Gleichbehandlungsgesetz* festgelegten Gründe und Bereiche diskriminiert fühlt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet Beratung, Unterstützung und Informationen zum Thema Diskriminierung und versucht als Schnittstelle zwischen der diskriminierten und der diskriminierenden Partei zu vermitteln. In vielen Fällen wird bereits auf diesem Weg eine außergerichtliche Einigung erreicht. Ist dies nicht der Fall, kann die GAW auch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen, die dann ihrerseits den Sachverhalt zu prüfen hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verteilt sich auf drei Abteilungen mit den folgenden Aufgabengebieten:

- Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt,
- Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

In Österreich gelten auf **Bundesebene** das *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz* (B-GBG) für den öffentlichen Dienst, das *Gleichbehandlungsgesetz* (GLBG) sowie das *Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft* (GBK/GAW-Gesetz) für alle Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft. Für Menschen mit Behinderung ist der Diskriminierungsschutz im *Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz* (BGStG) bzw. im *Behinderten-einstellungsgesetz* (BEinstG) geregelt.

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (B-GBG)

Schützt wen?	Bedienstete des Bundes, Klientinnen und Klienten von Bundesbehörden, Studierende an Universitäten
Verpflichtet wen?	Bedienstete des Bundes, Bundesbehörden
In welchen Lebensbereichen?	Beschäftigung bei einer Bundesbehörde, Universitätsstudium, Zugang zu Dienstleistungen und Gütern in Bundesbehörden
Welche Merkmale?	Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Arbeits- und Sozialgericht, Bezirksgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Bundes-Gleichbehandlungskommission, Disziplinarverfahren
Information, Beratung erhalte ich bei:	der Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundes, der Frauenbeauftragten des Bundes, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION (B-GBK) – ÖFFENTLICHER DIENST

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes und somit für alle Fragen bezüglich Diskriminierung im Bereich des öffentlichen Dienstes zuständig. Die B-GBK ist – ebenso wie die GBK – in aufgabenspezifische Senate unterteilt:

- **SENAT I** ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- **SENAT II** ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Die beiden Senate überprüfen, ob es sich bei eingebrachten Anträgen um einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot handelt. Zu den Aufgabebereichen von Senat I zählt darüber hinaus auch die Überprüfung der Einhaltung des Frauenförderungsgebotes.

Auf **Länderebene** gibt es die *Landes-Gleichbehandlungsgesetze* (L-GBG) für alle Bediensteten des öffentlichen Dienstes, wobei die Antidiskriminierungsgesetze der Länder auch für den Güter- und Dienstleistungssektor gelten, wenn die Länder Dienstleistungen erbringen.

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

STEIRISCHES LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (L-GBG)

Schützt wen?	Bedienstete des Landes, der Gemeinden, LehrerInnen an Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Schulen, Klientinnen und Klienten von Landes- und Gemeindebehörden
Verpflichtet wen?	Bedienstete des Landes, der Gemeinden
In welchen Lebensbereichen?	Beschäftigung bei einer Landesbehörde oder Gemeinde, Zugang zu Dienstleistungen und Gütern in Landesbehörden oder Gemeinden
Welche Merkmale?	Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Landesgericht als Arbeits- und Sozialgericht, Bezirksgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Bundes-Gleichbehandlungskommission, Disziplinarverfahren
Information, Beratung erhalte ich bei:	der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes, der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz, den bestellten Kontaktpersonen, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ (BEINSTG)

Schützt wen?	Menschen mit Behinderung, „begünstigte Behinderte“
Verpflichtet wen?	Öffentlich-rechtliche und private DienstgeberInnen, DienstnehmerInnen
In welchen Lebensbereichen?	Arbeitswelt (öffentlich-rechtlich oder privat)
Welche Merkmale?	Behinderung
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Sozialministeriumservice, Dienstbehörde, Behindertenausschuss des Sozialministeriumservices
Information, Beratung erhalte ich bei:	Behindertenvertrauenspersonen in Betrieben, Behindertenanwaltschaft, BehindertenbeauftragteR der Stadt Graz, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

BUNDES-BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ (BGStG)

Schützt wen?	Menschen mit Behinderung
Verpflichtet wen?	Verwaltung, z. T. Unternehmen
In welchen Lebensbereichen?	Verwaltungshandeln des Bundes, Privatgeschäfte, Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
Welche Merkmale?	Behinderung
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Sozialministeriumservice
Information, Beratung erhalte ich bei:	Behindertenanwaltschaft, BehindertenbeauftragteR der Stadt Graz, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

BUNDESVERFASSUNGSGESETZ VOM 3. JULI 1973 ZUR DURCHFÜHRUNG DES INTERNATIONALEN ÜBEREINKOMMENS ÜBER DIE BESEITIGUNG ALLER FORMEN RASSISCHER DISKRIMINIERUNG (RASSDISKRIBVG)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Gesetzgeber, Behörden, Verwaltungsorgane
In welchen Lebensbereichen?	Gesetzgebung des Bundes, Verwaltungshandeln des Bundes
Welche Merkmale?	Ethn. Zugehörigkeit, Hautfarbe, nationale Minderheit
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	VfGH
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

ARTIKEL 14 DER EUROPÄISCHEN MENSCHENRECHTSKONVENTION (EMRK)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Gesetzgeber, Behörden, Verwaltungsorgane, Gerichte
In welchen Lebensbereichen?	Gewährleistung der Menschenrechte gem. der MRK
Welche Merkmale?	Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Sprache, Religion, politische und sonstige Anschauung, nationale Herkunft, soziale Herkunft, nationale Minderheit, Vermögen, Geburt, sonstiger Status
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Verfassungsgerichtshof, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

ART. 7 DES BUNDES-VERFASSUNGSGESETZES (B-VG)

Schützt wen?	Österr. StaatsbürgerInnen
Verpflichtet wen?	Behörden, Verwaltung
In welchen Lebensbereichen?	Gewährleistung bürgerlicher und politischer Rechte
Welche Merkmale?	Geburt, Geschlecht, sozialer Status, Behinderung, religiöses Bekenntnis
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Verfassungsgerichtshof
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

ART. 66 UND 67 DES STAATSVERTRAGES VON ST. GERMAIN

Schützt wen?	Österr. StaatsbürgerInnen
Verpflichtet wen?	Behörden, Verwaltung
In welchen Lebensbereichen?	Gewährleistung bürgerlicher und politischer Rechte, Sprachverwendung (u. a. vor Gericht)
Welche Merkmale?	Ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Sprache
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	VfGH
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

ART. III, ABS. 1, Z. 3 UND Z. 4 EINFÜHRUNGSGESETZ ZU DEN VERWALTUNGSVERFAHRENSGESETZEN (EGVG) (Z. B. RASSISTISCHE EINLASSVERWEIGERUNG)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Dienstleistungsunternehmen, LokalbesitzerInnen, Sicherheitsdienste, Privatpersonen ...
In welchen Lebensbereichen?	Öffentlichkeit, Zugang zu Räumen u. Dienstleistungen des öffentlichen Gebrauchs
Welche Merkmale?	Behinderung, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion
Für eine Anzeige wende ich mich an:	Bezirksverwaltungsbehörde
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

§ 87 GEWERBE-ORDNUNG (GEWO): (ENTZUG DER GEWERBEBERECHTIGUNG BEI DISKRIMINIERENDEM VERHALTEN DER GEWERBEINHABERIN / DES GEWERBEINHABERS)

Schützt wen?	Kundinnen und Kunden von Gewerbebetrieben
Verpflichtet wen?	GewerbeinhaberInnen
In welchen Lebensbereichen?	Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen eines Gewerbebetriebes
Welche Merkmale?	Behinderung, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion
Für eine Anzeige wende ich mich an:	Bezirksverwaltungsbehörde
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

§ 3 ABS. 1, Z. 3 STEIERMÄRKISCHES LANDES-SICHERHEITSGESETZ (STLSG) (EHRENKRÄNKUNG)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Privatpersonen
In welchen Lebensbereichen?	Öffentlicher Raum
Welche Merkmale?	Alle diskriminierten Merkmale, die Ziel von Beschimpfung und Verspottung sind
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Bezirksverwaltungsbehörde
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

§ 5 RICHTLINIENVERORDNUNG (FÜR DAS EINSCHREITEN DER ORGANE DES ÖFFENTLICHEN SICHERHEITSDIENSTES) (ACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes
In welchen Lebensbereichen?	Amtshandlungen des öffentlichen Sicherheitsdienstes
Welche Merkmale?	Geschlecht, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Religion, politische Auffassung
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Landesverwaltungsgerichtshof
Für eine Anzeige wende ich mich an:	Dienstaufsichtsbehörde § 89 SPG
Information, Beratung erhalte ich bei:	Antidiskriminierungsstelle Steiermark

§ 115 STRAFGESETZBUCH (STGB) (BELEIDIGUNG)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Privatpersonen
In welchen Lebensbereichen?	Überall, vorausgesetzt ich habe mind. 3 Zeugen/Zeuginnen
Welche Merkmale?	Alle diskriminierten Merkmale, die Ziel von Beleidigungen sind
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

§ 33 ABS. 1, Z. 1 STRAFGESETZBUCH (STGB) (ERSCHWERUNGSGRÜNDE)

Schützt wen?	Privatpersonen und -gruppen
Verpflichtet wen?	Privatpersonen
In welchen Lebensbereichen?	Öffentlichkeit
Welche Merkmale?	Ethnische, nationale Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Behinderung, Sprache, Alter
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

§ 283 STRAFGESETZBUCH (STGB) (VERHETZUNG: GEWALTAUFRUF, VERLETZUNG DER MENSCHENWÜRDE)

Schützt wen?	Privatpersonen und -gruppen
Verpflichtet wen?	Privatpersonen
In welchen Lebensbereichen?	Öffentlichkeit
Welche Merkmale?	Ethnische, nationale Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Behinderung, Sprache, Alter
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Landesgericht
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

§ 188 STRAFGESETZBUCH (STGB) (HERABWÜRDIGUNG RELIGIÖSER LEHREN)

Schützt wen?	Privatpersonen, religiöse Einrichtungen
Verpflichtet wen?	Privatpersonen
In welchen Lebensbereichen?	Öffentlichkeit
Welche Merkmale?	Religionszugehörigkeit
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

§ 8 ABS. 1 AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZ (AUSLBG)

Schützt wen?	ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten, die mit einer Beschäftigungsbewilligung in Österreich beschäftigt sind
Verpflichtet wen?	DienstgeberInnen
In welchen Lebensbereichen?	Arbeitswelt
Welche Merkmale?	Staatsangehörigkeit eines Drittstaates
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Arbeitsgericht
Für ein außergerichtliches Verfahren wende ich mich an:	Arbeitsmarktservice, Ausländerausschuss des AMS, Arbeiterkammer
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Arbeiterkammer, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

§ 33 ALLGEMEINES BÜRGERLICHES GESETZBUCH (ABGB) (RECHT DER FREMDEN)

Schützt wen?	Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft
Verpflichtet wen?	Gesetzgeber, Verwaltungsorgane
In welchen Lebensbereichen?	Gewährung von Rechten
Welche Merkmale?	Nicht-österreichische Staatsangehörigkeit
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

§ 19 Z. 2 JURISDIKTIONS NORM (JN) (ABLEHNUNG VON RICHTERINNEN, BEFANGENHEIT)

Schützt wen?	Privatpersonen vor Gericht
Verpflichtet wen?	Richter, Richterinnen
In welchen Lebensbereichen?	Gerichtsbarkeit
Welche Merkmale?	Alle diskriminierten Merkmale
Für eine Anzeige wende ich mich an:	GerichtsvorsteherIn
Information, Beratung erhalte ich bei:	Amtstag bei Gericht, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

WELCHE GESETZE SIND ANWENDBAR?

§ 49 ABS. 1 ÄRZTEGESETZ (ÄRZTEG)

Schützt wen?	Privatpersonen
Verpflichtet wen?	Ärztinnen, Ärzte
In welchen Lebensbereichen?	Ärztliche Behandlung
Welche Merkmale?	Alle diskriminierten Merkmale
Für ein außergerichtl. Verfahren wende ich mich an:	Ärztammer, PatientInnen- und Pflegeombudsschaft
Information, Beratung erhalte ich bei:	PatientInnen- und Pflegeombudsschaft, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

ARTIKEL 2, 3 UND 4 DER PATIENTENCHARTA STEIERMARK

Schützt wen?	Privatpersonen als Patientinnen oder Patienten
Verpflichtet wen?	Landesgesetzgeber, medizinische Einrichtungen, medizinisches Personal
In welchen Lebensbereichen?	Gewährung von Patientinnen- und Patientenrechten
Welche Merkmale?	Krankheit, Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion
Für ein Gerichtsverfahren wende ich mich an:	Bezirksgericht
Für ein außergerichtliches Verfahren wende ich mich an:	PatientInnen- und Pflegeombudsschaft, Ärztekammer
Information, Beratung erhalte ich bei:	PatientInnen- und, Pflegeombudsschaft, Antidiskriminierungsstelle Steiermark

LEBENSBEREICH ARBEITSWELT

Der Lebensbereich **Arbeitswelt** ist wohl der Bereich, der im Vergleich mit allen anderen Lebensbereichen am besten vor Diskriminierungen geschützt ist. Dies gilt sowohl für Dienstverhältnisse in der Privatwirtschaft als auch für Dienstverhältnisse im öffentlichen Dienst. Die wichtigsten zuständigen Gesetze sind das *Gleichbehandlungsgesetz*, das *Behinderteneinstellungsgesetz*, das *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, das *Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz* und die jeweiligen *Landes-Gleichbehandlungsgesetze*.

Der Begriff **Arbeitswelt** meint:

- den gesamten Bereich rund um ein Arbeitsverhältnis (= unselbständige Beschäftigungsverhältnisse, Heimarbeit, arbeitnehmerInnenähnliche Beschäftigungsverhältnisse)
 - Begründung eines Arbeitsverhältnisses
 - Festsetzung des Entgelts
 - freiwillige Sozialleistungen (z. B. Firmenpension)
 - Weiterbildung, Umschulung im Betrieb
 - Beförderungen
 - sonstige Arbeitsbedingungen (z. B. Einteilung des Arbeitsortes, Einteilung für Schichtarbeit, Licht- und Luftverhältnisse am Arbeitsplatz usw.)
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- den Zugang zu Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung, Berufsberatung
- Mitgliedschaft in einer ArbeitnehmerInnen-Organisation oder einer ArbeitgeberInnen-Organisation oder einer Berufsvertretungs-Organisation
- Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

DAS DISKRIMINIERUNGSVERBOT BEI DER BEGRÜNDUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSES

BEISPIELE:

Einer Ärztin, die das muslimische Kopftuch trägt, wird während des Bewerbungsgesprächs mitgeteilt,

dass sie nur eingestellt werde, wenn sie das Kopftuch am Arbeitsplatz ablege. (GBK/70/08)

Eine junge Frau bewirbt sich als Zimmerin und es wird ihr gesagt, dass sie nicht eingestellt werde, weil sie nicht so stark sei wie ein Mann. (OGH 2009 80bA11/09i)

Einer Schwarzen Frau wird während des Bewerbungsgesprächs mitgeteilt, dass sie wegen ihrer Hautfarbe nicht als Kellnerin, sondern nur als Küchenhilfe eingestellt werde. (GBK II/1/05)

Ein 55-jähriger Arzt wird aufgrund seines Alters bei der Vergabe einer Stelle für eine Kassenärztin / einen Kassenarzt nicht berücksichtigt. (OGH 2011 60b246/10k)

RECHTSWEG:

Eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses kann innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Wünscht die diskriminierte Person eine außergerichtliche Einigung, kann die Gleichbehandlungskommission ein entsprechendes Verfahren führen, während dessen die Gleichbehandlungsanwaltschaft die diskriminierte Person begleitet und unterstützt.

RECHTSFOLGE:

Die betroffene Person hat bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von mindestens 2 Monatsgehältern, wenn die Person die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl bekommen hätte. Wenn der/die ArbeitgeberIn nachweisen kann, „dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird“, erhält die diskriminierte Person einen Schadenersatz in der Höhe bis zu € 500,--.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§§ 3 und 17 GLBG, §§ 4 und 13 B-GBG, § 5 L-GBG, § 21 L-GBG, § 7b (1) BEinstG

LEBENSBEREICH ARBEITSWELT

DAS GEBOT DER DISKRIMINIERUNGS-FREIEN STELLENAUSSCHREIBUNG

BEISPIEL:

Eine Firma schreibt eine Stelle mit folgendem Text aus: „Wir suchen zum sofortigen Eintritt einen LKW-Fahrer mit perfekten Deutschkenntnissen.“ Dieses Inserat enthält gleich zwei verbotene diskriminierende Elemente: Zum einen wendet sich das Inserat ausschließlich an Männer, zum anderen könnte die Formulierung „perfekte Deutschkenntnisse“ Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, von einer Bewerbung abhalten und damit mittelbar oder indirekt benachteiligen.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§§ 9 und 23 GlBG, §§ 7 und 15 B-GBG, § 9 L-GBG.

RECHTSWEG:

Ein diskriminierendes Stelleninserat kann von einer Stellenbewerberin oder einem Stellenbewerber und von der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaften, Magistrate) angezeigt werden.

RECHTSFOLGE:

Im Fall einer Bestrafung wird die/der Verantwortliche verwarnt, im Wiederholungsfall erhält sie/er eine Geldstrafe in der Höhe von € 360,--.

DAS VERBOT DER BELÄSTIGUNG UND DER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG

Unter Belästigung fallen all jene unerwünschten Handlungen, die eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen und deren Würde verletzen. Die belästigende Handlung hat mit einem der diskriminierten Merkmale (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung) zu tun. Verboten sind direkte Belästigungen durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie die Anweisung zu einer

Belästigung (z. B: Ein Mitarbeiter fordert seinen Kollegen auf, einer anderen Kollegin pornografische Fotos in den Spind zu hängen.) Schließlich ist es auch diskriminierend und daher verboten, dass die/der ArbeitgeberIn es unterlässt, die Belästigung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters zu beenden. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine besondere Form der Belästigung, die sich von den anderen Formen der Belästigung dadurch unterscheidet, dass die belästigenden Handlungen der sexuellen Sphäre zuzurechnen sind.

BEISPIELE:

Ein 15-jähriges Mädchen wird an ihrem Lehrplatz im Landesdienst von einem Kollegen im Intimbereich berührt.

Einem Mann mit dunkler Hautfarbe werden pornographische Bilder dunkler Männer in den Spind gehängt.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§§ 6, 7 und 21 GlBG, §§ 8, 8a und 19 B-GBG, §§ 11 und 28 L-GBG, § 7d BEinstG

RECHTSWEG:

Eine Belästigung kann innerhalb eines Jahres nach der Belästigung vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden. Für eine Belästigung im Zusammenhang mit einer Behinderung gilt, dass vor der Klage ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice durchgeführt werden muss.

Wünscht die diskriminierte Person eine außergerichtliche Einigung, kann die Gleichbehandlungskommission ein entsprechendes Verfahren führen, während dessen die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder die Gleichbehandlungsbeauftragte die diskriminierte Person begleitet und unterstützt.

RECHTSFOLGE:

Die betroffene Person hat bei Belästigung Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von mindestens € 1.000,--.

LEBENSBEREICH *ARBEITSWELT*

DAS VERBOT DER DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINES NAHEVERHÄLTNISSSES ZU EINER DISKRIMINIERTEN PERSON

Für die Privatwirtschaft gilt laut GIBG zusätzlich der Schutz vor der Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die selbst eines oder mehrere der diskriminierten Merkmale hat (Assoziierungsdiskriminierung).

BEISPIELE:

Die Mutter eines Kindes mit Behinderung wird im Büro (Privatwirtschaft) in Bezug auf Fortbildungen etc. schlechter behandelt als ihre Kolleginnen und Kollegen.

Die Frau eines praktizierenden Moslems wird an ihrem Arbeitsplatz aufgrund der Religionszugehörigkeit ihres Mannes immer wieder mit islamfeindlichen Äußerungen ihrer Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen konfrontiert.

Die Mutter eines pflegebedürftigen Kindes wird von ihren Kolleginnen und Kollegen gemobbt, da sie sich aus Sicht ihrer Kollegen und Kolleginnen zu häufig wegen ihres Kindes frei nimmt.

Ein Mann wird von seinen Arbeitskollegen mit anzüglichen Bemerkungen über die großen Brüste seiner im selben Betrieb arbeitenden Frau belästigt.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§ 5 Abs. 4 GIBG, § 44 Abs. 4 GIBG, § 4 a Abs. 5 B-GBG, § 13a Abs. 4 B-GBG, § 7b Abs. 5 BEinstG

RECHTSWEG und **RECHTSFOLGE** sind dieselben wie bei den Tatbeständen ohne Assoziierung.

DAS VERBOT DER DISKRIMINIERUNG BEI DER FESTSETZUNG DES ENTGELTES, BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG UND BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG (BEFÖRDERUNG)

Im Arbeitsalltag kommt es in vielen Bereichen zu Diskriminierungsvorfällen, die oftmals auf den ersten Blick nicht direkt als solche wahrgenommen werden. Gerade bei Beförderungen oder dem Zugang zu Aus- und Weiterbildungen gilt es, die jeweiligen Entscheidungen im Hinblick auf mögliche Diskriminierungen zu hinterfragen. Laut Gesetz sind neben den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Festsetzung des Entgeltes und beruflicher Aufstieg auch die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, Umschulungen bzw. sonstige Arbeitsbedingungen geschützt.

BEISPIELE:

Eine Frau wird trotz gleicher Qualifikation nicht gleich schnell befördert wie ihr männlicher Kollege. Ein junges Mädchen wird ohne sachlich gerechtfertigten Grund gezwungen, ihr Kopftuch am Arbeitsplatz abzulegen.

Eine Frau erhält bei gleicher Qualifikation für die gleiche Tätigkeit merklich weniger Gehalt als ihr männlicher Kollege.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§§ 4, 13, 20 B-GBG, §§ 3, 15, 16 und 29 GIBG, § 3 Abs. 4 L-GBG, §§ 6 und 22ff L-GBG, §§ 7 (1), 7k BEinstG

RECHTSWEG:

Eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgeltes und bei der Aus- und Weiterbildung kann innerhalb von drei Jahren, eine Diskriminierung bei der Beförderung innerhalb von sechs Monaten nach der Diskriminierung vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden. Für eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung gilt, dass vor der Klage ein Schlichtungsverfahren beim Bundesso-

LEBENSBEREICH *ARBEITSWELT*

zialamt durchgeführt werden muss.

Wünscht die diskriminierte Person eine außergerichtliche Einigung, kann die Gleichbehandlungskommission ein entsprechendes Verfahren führen, während dessen die Gleichbehandlungsanwaltschaft die diskriminierte Person begleitet und unterstützt.

RECHTSFOLGE:

Die betroffene Person hat bei einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts Anspruch auf Bezahlung der Entgelt Differenz, bei einer Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechende Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme und bei einer Diskriminierung bei der Beförderung Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von mindestens 3 Monatsgehältern, wenn die Person die Beförderung bei diskriminierungsfreier Auswahl bekommen hätte.

Wenn der/die ArbeitgeberIn nachweisen kann, „dass der einem/einer Stellenwerber/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird“, erhält die diskriminierte Person einen Schadenersatz in der Höhe bis zu € 500,--.

DAS VERBOT DER DISKRIMINIERUNG BEI DER BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

BEISPIEL:

Eine 60-jährige Frau wird gegen ihren Willen pensioniert, während ihr männlicher Kollege noch bis 65 Jahre weiterarbeitet.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§ 3 Z 7, § 17 (1) Z 7 GLBG, § 4 Z 7, § 13 (1) Z 7 B-GBG, § 27 L-GBG, § 7b (1) Z 7 BEinstG

RECHTSWEG:

Eine Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses kann innerhalb von zwei Wochen nach der Diskriminierung vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden. Für eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung gilt, dass vor der Klage ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice durchgeführt werden muss.

Wünscht die diskriminierte Person eine außergerichtliche Einigung, kann die Gleichbehandlungskommission ein entsprechendes Verfahren führen, während dessen die Gleichbehandlungsanwaltschaft die diskriminierte Person begleitet und unterstützt.

RECHTSFOLGE:

Die betroffene Person hat im Fall einer Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses Anspruch auf Wiederaufnahme des Dienstverhältnisses oder auf Schadenersatz.

LEBENSBEREICH ÖFFENTLICHER RAUM

Gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz darf niemand aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden.

Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darf darüber hinaus niemand

1. beim Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste),
2. bei sozialen Vergünstigungen und
3. bei der Bildung diskriminiert werden.

ALLTAGSSITUATIONEN

Unter diesen Bereich fallen alle Aspekte des Zugangs zu bzw. der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Wird einer Frau mit Kopftuch der Zugang zu einem Bekleidungsgeschäft aufgrund ihres Kopftuches verwehrt, handelt es sich beispielsweise um einen Fall der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

BEISPIELE:

In einem Friseurladen werden unterschiedliche Tarife für Frauen und Männer verrechnet. (GBK III/50/09)

Am Eingang eines Campingplatzes ist ein Schild mit der Aufschrift „Kein Platz für Zigeuner“ angebracht. (GBK III/7)

Eine Vermieterin inseriert ihre Wohnung mit den Worten „Keine Ausländer“.

Einem Mann mit dunkler Hautfarbe wird der Einlass in eine Diskothek verwehrt. (GBK III/16/06)

Eine Person wird mit den Worten: „Wir verkaufen nicht an Ausländer“ aus dem Geschäft geworfen. (LG für ZRS Wien vom 30.03.2007 35R68/07w (35R104/07i))

Einem Rollstuhlfahrer wird die Mitfahrt in einem Bus aufgrund einer fehlenden Rampe verweigert.

Frauen dürfen gratis in die Diskothek, Männer müssen zahlen.

Bei öffentlichen Toilettenanlagen werden Frauen höhere Preise verrechnet als Männern.

Eine polnische Staatsangehörige mit beschränktem Aufenthaltstitel kann nur einen Mobilfunkvertrag unter speziellen Auflagen abschließen.

Eine Tagesmutter verweigert die Betreuung eines muslimischen Kindes. (GBK III/31/07)

Ein Verkehrsunternehmen bietet seinen Fahrgästen unterschiedliche Ermäßigungen für Seniorinnen/Senioren an: Männer erhalten die ermäßigte Fahrkarte ab einem Alter von 65 Jahren, Frauen ab einem Alter von 60 Jahren.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§§ 31, 35, 36 GIBG, § 2 (2) BGStG

RECHTSWEG:

Eine Diskriminierung nach den soeben beschriebenen Fällen kann grundsätzlich zivilgerichtlich eingeklagt werden. Für eine Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Behinderung gilt, dass vor der Klage ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice durchgeführt werden muss. Wünscht die diskriminierte Person eine außergerichtliche Einigung, kann die Gleichbehandlungskommission ein entsprechendes Verfahren führen, während dessen die Gleichbehandlungsanwaltschaft die diskriminierte Person begleitet und unterstützt.

RECHTSFOLGE:

Die betroffene Person hat bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Anspruch auf Schadenersatz.

Zusätzlich zu den rechtlichen Möglichkeiten durch das GIBG kann die Bezirksverwaltungsbehörde ein Verwaltungsstrafverfahren nach dem EGVG einleiten. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass die diskriminierte Person keine Parteistellung hat und im entsprechenden Verfahren nur Zeugin/Zeuge sein kann. Weiters hat die diskriminierte Person kein Recht,

LEBENSBEREICH *ÖFFENTLICHER RAUM*

Auskunft über den Stand des Verfahrens zu verlangen. Auch ist keine Wiedergutmachung vorgesehen.

BARRIEREFREIHEIT

Das Steiermärkische Baugesetz (§ 76) sieht vor, dass neu errichtete Gebäude, die Konsumgüter anbieten, Bauwerke für öffentliche Zwecke, Bauwerke für Bildungszwecke, Banken, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, Arztpraxen und Apotheken, öffentliche Toiletten sowie sonstige Bauwerke, die allgemein zugänglich sind und für eine gleichzeitige Anwesenheit von mind. 50 Besucherinnen/Besuchern oder Kundinnen/Kunden ausgelegt sind, für Personen mit Behinderungen gefahrlos und tunlichst ohne fremde Hilfe zugänglich sind.

Ab 01.01.2016 gelten die Bestimmungen des Bundes Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) zu baulichen Barrieren auch für Bauwerke, die aufgrund einer vor dem 01.01.2006 erteilten Baugenehmigung errichtet wurden.

BEISPIELE:

Eine umgebaute Bäckereifiliale wird mit einer Rampe versehen, die von einer Rollstuhlfahrerin nicht ohne fremde Hilfe bewältigt werden kann. (BG Josefstadt 4C707/11z)

Eine neu gebaute Apotheke wird ohne Rampe gebaut.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§ 76 Steiermärkisches Baugesetz, § 5 BGStG.

RECHTSWEG:

Vor der gerichtlichen Geltendmachung muss ein Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministeriumservice durchgeführt werden (§§ 14 ff BGStG). Sollte dieses Verfahren zu keiner Einigung führen, kann Klage bei Gericht eingebracht werden.

RECHTSFOLGE:

Die betroffene Person hat bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Anspruch auf Schadenersatz.

LEBENSBEREICH ALLTAG

In der Antidiskriminierungsberatung erzählen Menschen häufig von Beleidigungen, Beschimpfungen und Übergriffen, die im öffentlichen Raum – außerhalb des Geltungsbereiches des GIBG – stattfinden.

Eine wichtige rechtliche Schutzbestimmung findet sich in **§ 115 StGB**:

„Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht, ist, wenn er deswegen nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.“

„Öffentlichkeit“ bzw. „mehrere Leute“ bedeutet im Strafrecht, dass mehr als zwei von der/dem TäterIn und von der/dem Angegriffenen verschiedene Personen die Tat bezeugen können müssen.

Diese Bestimmung nimmt zwar nicht direkt Bezug auf die bisher häufig besprochenen diskriminierten Merkmale, dessen ungeachtet ist die Regelung dennoch ein brauchbares Instrument für Beschwerden gegen diskriminierende Beschimpfungen und Beleidigungen.

RECHTSWEG:

Gemäß § 117 Abs. 1 StGB ist dieses nur auf Verlangen des/der Betroffenen (Privatanklagedelikt) zu verfolgen.

Als besondere Norm zum Schutz vor ethnischer oder religiöser Diskriminierung dient **§ 117 Abs. 3 StGB**: „Der Täter ist wegen einer im § 115 mit Strafe bedrohten Handlung mit Ermächtigung des Verletzten von der Staatsanwaltschaft zu verfolgen, wenn sich die Tat gegen den Verletzten wegen seiner Zugehörigkeit zu einer der im § 283 Abs. 1 bezeichneten Gruppen richtet und entweder in einer Misshandlung oder Bedrohung mit einer Misshandlung oder in einer die Menschenwürde verletzenden Beschimpfung oder Verspottung besteht.“

§ 283 Abs. 1 nennt als zu schützende Merkmale: Hautfarbe, Ethnie, Sprache, Religion, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung.

RECHTSWEG:

Gemäß § 117 Abs. 4 StGB handelt es sich bei dieser Tat um kein Privatanklagedelikt, die beleidigte Person kann sich jedoch der Anklage durch die Staatsanwaltschaft anschließen.

Falls es in derartigen Fällen zu keiner Anklage kommt, weil es z. B. zu wenige Zeuginnen/Zeugen gibt, kann die beleidigte Person selbst Anklage erheben oder es kann Anzeige nach dem *Steiermärkischen Landessicherheitsgesetz* (StLSG) gemacht werden.

DAFÜR SIND FOLGENDE PARAGRAPHEN DES STLSG ANWENDBAR:

§ 2 Anstandsverletzung

„(1) Wer den öffentlichen Anstand verletzt, begeht eine Verwaltungsübertretung, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet.

(2) Den öffentlichen Anstand verletzt, wer ein Verhalten setzt, das mit den allgemeinen Grundsätzen der Schicklichkeit nicht im Einklang steht und das einen groben Verstoß gegen die in der Öffentlichkeit zu beachtenden Pflichten darstellt, insbesondere wer andere Personen an öffentlichen Orten (wie Straßen, Plätzen, Grünanlagen) in unzumutbarer Weise belästigt [...]“

und § 3 Ehrenkränkung

(1) Wer vorsätzlich einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, die Verwaltungsübertretung der Ehrenkränkung.

RECHTSWEG:

Gemäß § 56 VStG ist innerhalb von 6 Wochen ein Strafantrag bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen.

LEBENSBEREICH *WOHNEN*

Unter den Lebensbereich Wohnen fallen neben dem Zugang zu Wohnmöglichkeiten auch der Bereich der Wohnungsinserate und die Wohnsituation selbst (Fürsorgepflicht der VermieterInnen). Grundsätzlich darf Wohnraum nicht in diskriminierender Weise inseriert werden. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Geschlechtes im Zusammenhang mit Wohnraum ist nach dem *Gleichbehandlungsgesetz* verboten. Eine Diskriminierung liegt jedoch nicht vor, wenn die Anforderung an das betreffende Merkmal durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies ist dann der Fall, wenn die unmittelbare Privatsphäre betroffen ist (z. B. bei der Untervermietung eines Zimmers in der eigenen Wohnung). Eine Diskriminierung liegt insbesondere dann nicht vor, wenn durch die Bereitstellung von Wohnraum ein besonderes Nahe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird (§ 36 GIBG).

Spezielle Regelungen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen: Bezüglich mittelbarer Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen sind Ausnahmeregelungen vorgesehen. Wenn beispielsweise die Beseitigung von Barrieren für die/den BesitzerIn finanziell unzumutbar wäre (§ 6 BEinstG), stellt dies eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot dar. Es muss einerseits geprüft werden, ob der Aufwand, der mit der Beseitigung der Barrieren verbunden wäre, verhältnismäßig ist, andererseits muss die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der eine Diskriminierung bestreitenden Partei bzw. die Förderung aus öffentlichen Mitteln überprüft werden (vgl. § 6 Z. 2 BGStG).

BEISPIELE:

Die/der VermieterIn verweigert einem Schwarzen Menschen die öffentlich ausgeschriebene Wohnung mit dem Hinweis, dass sie/er keine „Afrikaner“ im Haus haben wolle.

Ein Wohnungsinserat enthält die Formulierung: „Nur an Inländer“.

Eine Weiße Frau, die mit einem Schwarzen Mann verheiratet ist, hat Schwierigkeiten, eine Mietwohnung zu finden.

Vermietung von Wohnungen nur an „Studentinnen“

oder alleinstehende Frauen.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§§ 30, 31, 36, 37 GIBG, §§ 5, 6 BEinstG

RECHTSWEG und RECHTSFOLGE:

Im Fall einer Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum hat die diskriminierte Person Anspruch auf Schadensersatz gemäß § 38 GIBG. Der Anspruch besteht auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Im Rahmen der Vergabe von Gemeindewohnungen besteht ein Anspruch auch nach § 32 in Verbindung mit § 33 L-GBG.

DISKRIMINIERENDE BELEIDIGUNGEN DURCH NACHBARINNEN/NACHBARN

Bei Beleidigungen durch Nachbarinnen oder Nachbarn werden häufig sexistische, rassistische, heterosexistische oder antisemitische Begriffe verwendet. Dadurch werden diese Beleidigungen zu diskriminierenden Beleidigungen. Oft sind sie so massiv, dass sie als **üble Nachrede** oder **Ehrenbeleidigung** gewertet werden können. Diese Tatbestände sind rechtlich strafbar. Erfolgen sie nicht öffentlich – d.h. vor mindestens 3 Zeuginnen/Zeugen – ist ein strafrechtliches Verfahren aussichtslos. Dennoch können sie bei den Sicherheitsbehörden angezeigt werden. Gemäß § 3 des *Landes-Sicherheitsgesetzes* (Ehrenkränkung) sind diese Tatbestände strafbar. Es kann zu einer Verwaltungsstrafe kommen, vorausgesetzt, der Sachverhalt lässt sich beweisen.

FÜRSORGEPLICHT DER HAUSVERWALTUNG

Die Hausverwaltung ist dazu verpflichtet sicher zu stellen, dass es bei der Inanspruchnahme der Dienstleistung zu keiner Diskriminierung kommt bzw. dass im Falle einer diskriminierenden Situation oder Belästigung angemessene Abhilfe geleistet wird und dass es in Zukunft zu keinen weiteren Belästigungen mehr kommt (vgl. analoge Anwendung Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GIBG und GBK-GAW-G. Hrsg. von Robert Rebhahn. §§ 6-7 Rn 51.).

ANWENDBARE GESETZESSTELLE: § 3 StLSG.

LEBENSBEREICH *BILDUNG*

Gemäß dem Gleichbehandlungsgebot steht jedem Menschen der Zugang zu öffentlichen Bildungsangeboten in Österreich gleichermaßen offen. Dies bezieht sich sowohl auf Bildungsleistungen an sich (Schulen, Unterricht, Lehrveranstaltungen an Universitäten etc.), wie auch auf die Vergaben von Stipendien und Beihilfen. Zusätzlich zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen erstreckt sich die Bestimmung auch auf private Aus- und Weiterbildungseinrichtungen (WIFI, BFI etc.). Des Weiteren sieht das Landesgleichbehandlungsgesetz (§ 32) vor, dass Organe des Bundes, des Landes und der Gemeinden (z. B: Landesschulen, wie Volks- und Hauptschulen) einen diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung gewährleisten müssen. Dies gilt für alle Merkmale, die in § 1 L-GBG angeführt sind (Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität).

BEISPIELE:

Eine Mathematikprofessorin im Gymnasium ermahnt einen Schüler ägyptischer Herkunft, der sie auf einen Rechenfehler aufmerksam macht, dass er ruhig sein solle. Andernfalls müsse er „zurück in die Heimat“.

Ein Bub türkischer Herkunft wird in der Schule strenger behandelt und erhält weniger Lernförderungen.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§ 30 (2) GlBG, § 31 GlBG, § 32 L-GBG.

RECHTSWEG:

Menschen, die im Bereich Bildung diskriminiert wurden, haben Anspruch auf Schadenersatz gemäß § 38 GlBG, wobei es sich um einen Ersatz des Vermögensschadens bzw. eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung handelt.

RECHTSFOLGE:

Zuerkennung von Schadenersatz für den Vermögensschaden und eine erlittene persönliche Beeinträchtigung, die aus der Diskriminierung folgt.

LEBENSBEREICH MEDIEN

Besonders die Medienberichterstattung steht in einem Spannungsverhältnis einerseits zwischen dem Auftrag, z. B. über Menschen zu berichten und andererseits der Verpflichtung, die Privatsphäre und die Menschenrechte der Personen zu respektieren, über die berichtet wird. So dürfen zwar Fälle sachlich thematisiert werden, es darf dabei jedoch zu keiner diskriminierenden oder benachteiligenden Darstellung von Menschen oder Gruppen aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen kommen.

Der österreichische Rundfunk hat gemäß § 4 Bundesgesetz für den österreichischen Rundfunk (ORF-Gesetz) alle Altersgruppen, die Anliegen von Menschen mit Behinderung, die Anliegen von Familien, Kindern sowie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Bedeutung von anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften zu berücksichtigen.

ALLGEMEINE VERHALTENSGRUNDSÄTZE LAUT DEM ÖSTERREICHISCHEN JOURNALISTENKODEX:

„Es ist stets darauf zu achten, welche Folgen und welchen Widerhall die journalistische Arbeit in der Öffentlichkeit haben kann.

Menschenwürde und Menschenrechte dürfen unter keinen Umständen verletzt werden.

Jegliche Diskriminierung von religiösen und ethnischen Werten und von Minderheiten sowie Hetze gegen Rassen [sic!] und das Schüren von Fremdenfeindlichkeit ist mit diesem Journalistenkodex unvereinbar.“

RECHTSWEG:

Beschwerde beim Medienrat

BEISPIELE:

Nennung von Namen und Staatsbürgerschaft bei Täterinnen/Tätern mit Migrationshintergrund (Erkenntnis des Senats 1 des österreichischen Medienrates vom 17.04.2012)

Mögliche Haftung für diskriminierende Inserate (Entscheidung des UVS Steiermark vom 15.03.2005, GZ: 30.9-102/2004)

INTERNET

Einen sehr jungen Bereich in der Rechtsprechung stellen die neuen Medien dar. Wesentliche Merkmale des Internets sind einerseits der freie Zugang zu Information sowie andererseits die Möglichkeit selbst Informationen in Umlauf zu bringen. Dies birgt jedoch durchaus ein Gefahrenpotenzial, besonders hinsichtlich Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung, da es weitestgehend an Kontrollinstanzen zur Überprüfung der bereitgestellten Informationen fehlt. Zwar mag sich der Kampf gegen eine vorliegende Diskriminierung im Internet mitunter schwierig gestalten, schützende Rechtsgrundsätze gibt es jedoch auch in diesem Bereich.

Laut dem *Österreichischen Mediengesetz* § 1 Abs. 1 Z 8 gilt jeder Mensch, der eine Website besitzt und somit deren Inhalte verfasst und veröffentlicht als MedieninhaberIn. Finden sich auf einer Website herabwürdigende Aussagen, so ist dies durch § 6 Abs. 1 des *Mediengesetzes* geschützt:

„Wird in einem Medium der objektive Tatbestand der üblen Nachrede, der Beschimpfung, der Verspottung oder der Verleumdung hergestellt, so hat der Betroffene gegen den Medieninhaber Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene Kränkung.“

CYBER-MOBGING

Immer häufiger werden Fälle des sogenannten Cyber-Mobbings in verschiedenen sozialen Netzwerken, privaten Blogs oder auf Websites gemeldet. Cyber-Mobbing bzw. Mobbing ist in Österreich zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch kein anerkannter Rechtstatbestand, es kann daher lediglich auf die Regelungen bezüglich Belästigung, Ehrenkränkung bzw. die Fürsorgepflicht seitens der ArbeitgeberInnen im *Strafgesetzbuch*, *Gleichbehandlungsgesetz* bzw. Arbeitsrecht zurückgegriffen werden.

LEBENSBEREICH MEDIEN

HATE SPEECH

Einen weiteren Themenbereich in Zusammenhang mit dem Internet stellt die sogenannte Hate Speech (Hassrede) dar. Darunter versteht man alle diskriminierenden (sexistischen, rassistischen, heterosexistischen u.a.) Ausdrucksformen. Neben den Merkmalen der ethnischen Herkunft, der Religion und der Hautfarbe, können ebenfalls Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder das Alter Grundlage für Hate Speech sein.

In Österreich kann man sich bei Vorfällen von Hate Speech auf § 283 des Strafgesetzbuches (Verhetzung) beziehen:

§ 283. „(1) [...] wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar zu Gewalt gegen eine Kirche oder Religionsgesellschaft oder eine andere nach den Kriterien der Rasse [sic!], der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierte Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer solchen Gruppe ausdrücklich wegen dessen Zugehörigkeit zu dieser Gruppe auffordert oder aufreizt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar gegen eine in Abs. 1 bezeichnete Gruppe hetzt oder sie in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft und dadurch verächtlich zu machen sucht.“

Handelt es sich um eine Ehrenbeleidigung, kann ebenfalls auf § 1330 des *Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches* (ABGB) zurückgegriffen werden.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§ 283 StGB, § 6 (1) Mediengesetz, § 1330 ABGB.

LEBENSBEREICH BEHÖRDEN

Für alle Behörden gilt vornehmlich Art. 7 der Bundesverfassung (B-VG): „(1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

Als weitere wichtige Norm gilt für alle BehördenvertreterInnen Art. 1 des B-VG vom 3. Juli 1973 zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer [sic!] Diskriminierung: „(1) Jede Form rassistischer [sic!] Diskriminierung ist - auch soweit ihr nicht bereits Art. 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes in der Fassung von 1929 und Art. 14 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, entgegenstehen - verboten. Gesetzgebung und Vollziehung haben jede Unterscheidung aus dem alleinigen Grund der Rasse [sic!], der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft zu unterlassen.“

POLIZEI

Für die Organe der Polizei gilt die *Richtlinien-Verordnung* (RLV), die das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes regelt. Die gesetzliche Grundlage bildet der § 31 des *Sicherheitspolizeigesetzes* (SPG), in dem unter anderem geregelt ist, dass Sicherheitsorgane unvoreingenommen zu handeln haben. Entscheidende Rechtsgrundlage in Bezug auf Diskriminierung ist jedoch § 5 Abs. 1 der *Richtlinien-Verordnung*. Demnach gilt für Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes folgende Bestimmung: „Die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Rasse [sic!] oder Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses, der

politischen Auffassung oder der sexuellen Orientierung empfunden zu werden.“

BEISPIELE:

Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte verwenden bei Amtshandlungen das vertrauliche „Du“ gegenüber den an der Amtshandlung beteiligten Zivilpersonen.

Bei Personenkontrollen (z.B. in Zügen) werden vorrangig Personen, die den Beamtinnen/Beamten als „nicht-österreichisch“ erscheinen, polizeilich behandelt. (= Ethnic Profiling) (UVS Entscheidung Stmk vom Oktober 2012, 20.3 – 10/2012 und VfGH B1128/02, 20031009)

RECHTSWEG:

Beschwerde gemäß § 89 Sicherheitspolizeigesetz (SPG) innerhalb von 6 Wochen an den Unabhängigen Verwaltungssenat.

LANDESBEDIENSTETE/

MAGISTRATSBEDIENSTETE

Bedienstete des Landes bzw. der Gemeinden sind verpflichtet sich an das Gleichbehandlungsgebot (§ 32 L-GBG) des Landesgleichbehandlungsgesetzes zu halten. Demnach darf niemand im Zusammenhang mit Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Bildung, Wohnraum, der Versorgung mit bzw. dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund der im L-GBG angeführten Merkmale diskriminiert werden.

GERICHT

Die Gewährung eines fairen Verfahrens vor Gericht stellt eines der wesentlichen Grundprinzipien des Prinzips der Rechtsstaatlichkeit dar. Daher gibt es die Möglichkeit, dass die beteiligten Parteien einen/eine RichterIn wegen vermuteter Befangenheit gemäß § 19 Jurisdiktionsnorm (JN) ablehnen. Eine/Ein RichterIn ist nach § 19 Z. 2 JN befangen, wenn

LEBENSBEREICH *BEHÖRDEN*

Umstände vorliegen, "die es nach objektiver Prüfung und Beurteilung rechtfertigen, seine Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen. Befangen ist ein Richter, der nicht unparteiisch entscheidet, sondern sich von unsachlichen psychologischen Motiven leiten lässt. [...] Es genügt, dass eine Befangenheit mit Grund befürchtet werden muss - auch wenn der Richter tatsächlich unbefangen sein sollte - oder dass bei objektiver Betrachtungsweise auch nur der Anschein einer Voreingenommenheit entstehen könnte."

Bei unsachlichen, abfälligen Äußerungen der Richterin / des Richters bzw. bei Äußerungen der Richterin / des Richters, die auf die Voreingenommenheit schließen lassen, und bei willkürlicher Benachteiligung etc. kann Befangenheit vermutet werden.

ANWENDBARE GESETZESSTELLEN:

§ 7 B-VG, § 1 B-VG, § 5 RLV, § 19 Z 2 JN, § 89 SPG

RECHTSWEG:

Der Grund für die Ablehnung der Richterin / des Richters muss gegenüber dem zuständigen Gericht glaubhaft gemacht werden.

LEBENSBEREICH *GESUNDHEIT*

Für den Bereich Gesundheit gelten neben den Regelungen zum Bereich Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (GIBG) bzw. den Regelungen des Arbeitsrechts die Bestimmungen des Ärztegesetzes (ÄrzteG.):

§ 49 Abs. 1 ÄrzteG: „(1) Ein Arzt ist verpflichtet, jeden von ihm in ärztliche Beratung oder Behandlung übernommenen Gesunden und Kranken ohne Unterschied der Person gewissenhaft zu betreuen“.

§ 48 ÄrzteG: „Der Arzt darf die notwendige erste Hilfe im Fall drohender Lebensgefahr nicht verweigern“.

Laut der Patientencharta Steiermark gelten darüber hinaus folgende Regelungen:

Artikel 2: „Die Persönlichkeitsrechte der Patienten und Patientinnen sind besonders zu schützen. Ihre Menschenwürde ist unter allen Umständen zu achten und zu wahren.“

Artikel 3: „Patienten und Patientinnen dürfen aufgrund des Verdachtes oder des Vorliegens einer Krankheit nicht diskriminiert werden.“

Artikel 4 (1): „Die Vertragsparteien verpflichten sich, die zweckmäßigen und angemessenen Leistungen auf dem Gebiet des Gesundheitswesens für alle Patienten und Patientinnen ohne Unterschied des Alters, des Geschlechts, der Herkunft, des Vermögens, des Religionsbekenntnisses, der Art und Ursache der Erkrankung oder Ähnliches rechtzeitig sicherzustellen.“

BEISPIELE:

Bevorzugung von Privatversicherten bei Wartezeiten beim Arztbesuch.

Nichtbehandlung einer Person, die an AIDS erkrankt ist.

Abfällige Äußerungen des medizinischen Personals zu muslimischen Patientinnen mit Kopftuch.

KONTAKTADRESSEN

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK

Stigergasse 2, 8020 Graz

Tel: +43/316/714 137

Email: buero@antidiskriminierungsstelle.steiermark.at

Homepage: www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at

Öffnungszeiten: Mo 09.00-16.00, Di 09.00-18.00, Do 09.00-18.00, Fr 09.00-14.00

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DES LANDES STEIERMARK

Burgring 4, 1. Stock, 8010 Graz

Tel: +43/316/877-5841

Email: gleichbehandlung@stmk.gv.at

Homepage: www.gleichbehandlung.steiermark.at

Sprechstunden: Montag bis Freitag, 9.00-12.00 Uhr und nach Vereinbarung!

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER STADT GRAZ

Dreihackengasse 49/1, 8020 Graz

Tel: +43/664/5379934

Email: elke.mori@stadt.graz.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR STEIERMARK

Hans-Resel-Gasse 8-14, 8020 Graz

Tel: 05/7799-0

Homepage: www.akstmk.at

GESCHLECHT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ÖSTERREICH

Regionalbüro Steiermark

Europaplatz 12, 8020 Graz

Tel: +43/316/720 590

Email: graz.gaw@bka.gv.at

KONTAKTADRESSEN

BEHINDERUNG

ANWALTSCHAFT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – STEIERMARK

Joanneumring 20A, 8010 Graz

Tel: +43/316/8772745

Email: amb@stmk.gv.at

Homepage: www.behindertenanwalt.steiermark.at

BEAUFTRAGTER DER STADT GRAZ FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Theodor Körner Straße 65, EG, 8010 Graz

Tel: 0650/6692650

Email: behindertenbeauftragter.graz@gmx.at

Homepage: www.graz.at/cms/ziel/3714573/DE/

Persönliche Beratungen nach individueller Terminvereinbarung

SOZIALMINISTERIUMSERVICE - LANDESSTELLE STEIERMARK

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz

Tel: +43/316/7090

Email: post.steiermark@sozialministeriumservice.at

Amtsstunden: Mo-Do 08.00-15.30, Fr 08.00-14.30

WEITERE BERATUNGSSTELLEN

PATIENTINNEN- UND PFLEGEOMBUDSCHAFT DES LANDES STEIERMARK

Friedrichgasse 9, 8010 Graz

Sekretariat: 0316/877-NBST 3350, 3318 oder 3191

Email: ppo@stmk.gv.at

Homepage: www.patientenvertretung.steiermark.at

ÄRZTEKAMMER FÜR STEIERMARK

Kaiserfeldgasse 29, 8010 Graz

Tel: +43/316/8044-0

Email: aek@aekstmk.or.at

Homepage: www.aekstmk.or.at

Informations- und Mitgliederservice: Mo, Do, 08.00-19.00, Di, Mi, 8.00-17.00, Fr 8.00-13.00

Email: info@aekstmk.or.at

Bürozeiten: Mo, Di, Mi 8.30-16.00, Do 8.30-13.00 und 15.00-19.00, Fr 8.30-13.00

DISKRIMINIERUNG GEGEN RECHTSCHUTZ

EIN LEITFADEN



Antidiskriminierungsstelle
Steiermark



Das Land
Steiermark

→ Soziales, Arbeit und Integration

Steiermark. Wir halten zusammen.