BUNDESMINISTERIUM für WIRTSCHAFT und ARBEIT

Chancen-Gleichheit

Das Gleichbehandlungs-Recht in Österreich

Leicht zu lesen.
Leicht zu verstehen.
Für alle, die es brauchen.

Internet: www.chancen-gleichheit.at

LEICHT LESEN

Chancen-Gleichheit

Das Gleichbehandlungs-Recht in Österreich

Leicht zu lesen.
Leicht zu verstehen.
Für alle, die es brauchen.

2008

BMWA
Bundes-Ministerium
für Wirtschaft und Arbeit

Vorwort 4

Wer hat diese Broschüre unterstützt? 6

A

Das Gleichbehandlungs-Recht in Österreich 7

1 Was gehört alles zum Gleichbehandlungs-Recht? 7

1.1 Das Gleichbehandlungs-Gesetz 7
1.2 Das Bundes-Gleichbehandlungs-Gesetz 8
1.3 Das Gesetz der Gleichbehandlungs-Kommission und der Gleichbehandlungs-Anwaltschaft 8
1.4 Das Behinderten-Einstellungs-Gesetz 8
1.5 Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz 9

2 Was steht alles in der Broschüre? 9

3 Welche Lebens-Bereiche sind für die Gleichbehandlung in dieser Broschüre wichtig? 9

B

Das Gleichbehandlungs-Gesetz 11

1 Wer darf nicht diskriminiert werden? 11

2 In welchen Lebens-Bereichen darf nicht diskriminiert werden? 13

2.1 Arbeits-Verhältnis in der Privat-Wirtschaft 13
2.2 Sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt 16
2.3 Bereiche außerhalb der Arbeits-Welt 17

3 Welche Formen von Diskriminierung gibt es? 21

3.1 Was ist eine unmittelbare Diskriminierung? 21
3.2 Was ist eine mittelbare Diskriminierung? 24
3.3 Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung? 27
3.4 Was ist Belästigung und was ist sexuelle Belästigung? 28

4 Was ist keine Diskriminierung? 32

5 Was ist positive Diskriminierung? 36

6 Was ist, wenn jemand für eine Arbeit gesucht wird? 39

7 Was ist das Benachteiligungs-Verbot? 42

8 Was mache ich, wenn ich diskriminiert werde? 45

8.1 Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft 46
8.2 Die Gleichbehandlungs-Kommission 50

8.3 Wo kann ich mich beraten lassen? 55
8.4 Was heißt Beweislast? 56
8.5 Was für Rechte habe ich, wenn ich diskriminiert werde? 57
8.6 Welche Fristen muss ich einhalten? 63

Besondere Regelungen für Menschen mit Behinderung 65

1 Was gehört zum Behinderten-Gleichstellungs-Recht? 65

2 Wer darf nicht diskriminiert werden? 66

2.1 Was ist eine Diskriminierung wegen einer Behinderung und was nicht? 67

3 Was ist gleich wie in B: Gleichbehandlungs-Gesetz? 68

4 Was ist der Unterschied zu B: Gleichbehandlungs-Gesetz? 70

4.1 Welche Menschen sind geschützt? 70
4.2 Können Barrieren eine Diskriminierung sein? 71
4.3 Wie kommt man zu seinem Recht? 72

5 In welchen Lebens-Bereichen darf nicht diskriminiert werden? 73

5.1 In der Arbeits-Welt 73
5.2 Das Diskriminierungs-Verbot im Alltags-Leben 75

6 Wann gilt das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz? 76

6.1 Müssen Barrieren sofort abgebaut werden? 77

7 Welche Rechte habe ich, wenn ich diskriminiert werde? 78

7.1 Wo kann man sich beraten lassen? 80
7.2 Was ist das Schlichtungs-Verfahren beim Bundes-Sozialamt? 81
7.3 Was ist die Behinderten-Anwältin oder der Behinderten-Anwalt? 82

Adressen zur Chancen-Gleichheit 83

Gesetze 97

1 Gesetze, die für ganz Österreich gelten 97

2 Gesetze, die in den Bundesländern gelten 98

EU-Richtlinien 105

Wörterbuch 107

Vorwort

der Frau Staats-Sekretärin

Die Rechte auf Gleichbehandlung
haben sich in den Staaten der Welt,
in Europa und in Österreich
von Jahr zu Jahr mehr entwickelt.

Im Jahr 1957 haben die Länder
der Europäischen Gemeinschaft
einen Vertrag gemacht.
In dem Vertrag steht,
dass Frauen und Männer
für die gleiche Arbeit
gleich viel Geld bekommen sollen.

Im Vertrag der Europäischen Gemeinschaft
gibt es eine Bestimmung, die Artikel 13 heißt.

Dort steht,
dass die Länder der Europäischen Union
alles tun sollen,
dass es keine Diskriminierungen mehr gibt.
Und es steht auch im Artikel 13,
dass Menschen nicht diskriminiert werden dürfen,

- weil sie Frauen oder Männer sind,
- oder wegen ihrer ethnischen Herkunft,
- wegen ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung,
- wegen einer Behinderung,
- wegen des Alters oder
- wegen der sexuellen Orientierung.

Dafür sind im Jahr 2000 EU-Richtlinien gemacht worden.
Diese Richtlinien der EU gelten für alle Länder,
die Mitglieder in der Europäischen Union sind.

In den Richtlinien steht,
welche Menschen nicht diskriminiert werden dürfen
und was die Regierungen der Länder tun müssen,
dass es keine Diskriminierung gibt.
Die Regierungen müssen dann in ihren Ländern
Bestimmungen machen.

Im **Teil E** dieser Broschüre
stehen die wichtigen Gesetze zur Chancen-Gleichheit in Österreich.
Im **Teil F** dieser Broschüre
stehen die wichtigen Richtlinien zur Chancen-Gleichheit
in der Europäischen Union.
In Österreich gibt es das Gleichbehandlungs-Gesetz.
Was in dem Gesetz steht,
finden Sie im **Teil B** dieser Broschüre.
Im Jahr 2008 wurde das Gesetz verbessert.

Seit dem Jahr 2006
gibt es in Österreich auch ein eigenes
Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz.
Was in diesem Gesetz steht,
finden Sie im **Teil C** dieser Broschüre.
Die Broschüre soll allen Bürgerinnen und Bürgern helfen,
dass sie ihre Rechte besser verstehen
und dass die Diskriminierungs-Verbote
besser bekannt werden.

Im **Teil D** der Broschüre gibt es Listen mit Adressen,
wo jeder Mensch fragen kann.
Für Menschen, die über Gleichbehandlung
mehr wissen wollen,
gibt es auch eine Internet-Seite: http://www.chancen-gleichheit.at

Christine Marek
Staatssekretärin im Bundes-Ministerium
für Wirtschaft und Arbeit

Wer hat diese Broschüre unterstützt?

Diese Broschüre wird
von der General-Direktion
für Beschäftigung, Soziales und Chancen-Gleichheit
der Europäischen Kommission unterstützt.

Für die Zeit
vom Jahr 2007 bis zum Jahr 2013
gibt es ein Programm der EU.

Ein Programm ist ein Arbeits-Plan.
In diesem Arbeitsplan steht auch,
was die Europäische Union
und die Mitglied-Staaten
gegen Diskriminierung machen.
Das Programm hat den Titel PROGRESS.

Für mehr Informationen
zu dem Programm PROGRESS
gibt es eine Internet-Seite.
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html

Das Gleichbehandlungs-Recht in Österreich

Alle Menschen haben das Recht,
dass sie gleich behandelt werden.
Das Wort dafür ist Gleichbehandlung
und das Recht heißt Gleichbehandlungs-Recht.

Wenn jemand nicht gleich behandelt wird
wie andere Menschen,
ist das eine Diskriminierung.

Das Gleichbehandlungs-Recht gilt für die Arbeit
und auch für manche Bereiche
des Alltags-Lebens der Menschen.

1 Was gehört alles zum Gleichbehandlungs-Recht?

Damit alle Menschen wirklich gleich behandelt werden
und niemand diskriminiert wird,
gibt es Gesetze.

1.1 Das Gleichbehandlungs-Gesetz

Das Gleichbehandlungs-Gesetz
gilt für alle Menschen,
die für Organisationen oder Firmen
arbeiten und dort angestellt sind.

Das Gesetz gilt auch für bestimmte Bereiche
des Alltags-Lebens.

Im Gleichbehandlungs-Gesetz steht,
welche Menschen bei der Arbeit
und im Alltags-Leben
nicht diskriminiert werden dürfen.
In der Broschüre gibt es dazu Beispiele.

1.2 Das Bundes-Gleichbehandlungs-Gesetz

Im Bundes-Gleichbehandlungs-Gesetz steht,
dass Menschen bei ihrer Arbeit im Bundesdienst
nicht diskriminiert werden dürfen.

1.3 Das Gesetz der Gleichbehandlungs-Kommission und der Gleichbehandlungs-Anwaltschaft

In dem Gesetz steht,
was die Gleichbehandlungs-Kommission
und die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
für Menschen tun können,
wenn sie diskriminiert werden,
und was die Menschen selber
bei einer Diskriminierung machen können.

Dazu gibt es in der Broschüre Beispiele.

1.4 Das Behinderten-Einstellungs-Gesetz

In diesem Gesetz geht es um
Diskriminierungen in der Arbeits-Welt
von Menschen mit Lernschwierigkeiten
und Menschen mit Behinderungen.

Im Gesetz steht alles,
was Diskriminierung in der Arbeits-Welt ist
und was man dagegen tun kann.

Dazu gibt es in der Broschüre Beispiele.

1.5 Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz

In diesem Gesetz steht der Schutz
vor Diskriminierung im Alltags-Leben
von Menschen mit Lernschwierigkeiten
und Menschen mit Behinderungen.

Das Behinderten-Einstellungs-Gesetz
und das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz
sind im Jahr 2008 verbessert worden.

2 Was steht alles in der Broschüre?

In der Broschüre steht das Wichtigste
von den Gesetzen,
die zum Gleichbehandlungs-Recht gehören.

3 Welche Lebens-Bereiche sind für die Gleichbehandlung in dieser Broschüre wichtig?

Die wichtigen Lebens-Bereiche für die Gleichbehandlung
in der Broschüre sind:

- Das Arbeits-Verhältnis in der Privat-Wirtschaft.
- Sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt.
- Bereiche außerhalb der Arbeits-Welt.

- **Das Arbeits-Verhältnis in der Privat-Wirtschaft**
  Damit ist alles gemeint,
  was mit einer Arbeit bei einer Firma zu tun hat.

- **Sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt**
  Damit ist alles gemeint,
  was nicht direkt mit einer Arbeit
  bei einer Firma zu tun hat.
  Zum Beispiel darf auch
  bei einer Berufs-Beratung
  niemand diskriminiert werden,
  oder wenn ein Mensch selber
  eine Firma gründen möchte.

- **Bereiche außerhalb der Arbeits-Welt**
  Damit ist alles gemeint,
  was zum Alltags-Leben der Menschen gehört.
  Zum Beispiel Schulbesuch,
  Kranken-Versicherung, Einkaufen
  und vieles mehr.

Das Gleichbehandlungs-Gesetz

Das Gleichbehandlungs-Gesetz hat ein Ziel.
Das Ziel ist Gleichstellung und Chancen-Gleichheit.

1 Wer darf nicht diskriminiert werden?

Menschen dürfen aus folgenden Gründen
nicht diskriminiert werden:

- Menschen dürfen wegen ihres **Geschlechts**
  nicht diskriminiert werden.
  Frauen, Männer und Transsexuelle
  müssen gleich behandelt werden.

- Menschen dürfen wegen ihrer **ethnischen Zugehörigkeit**
  nicht diskriminiert werden.
  In der deutschen Sprache ist das Wort „Rasse“ beleidigend.
  Man sagt daher nicht Rasse
  sondern ethnische Zugehörigkeit.
  Eine „rassistische“ Sprache oder „rassistische“ Texte
  sind Diskriminierungen und deshalb verboten.

  Beispiel für ethnische Zugehörigkeit:

  - Wenn Menschen die gleiche Hautfarbe haben,
  - die gleiche Herkunft,
  - die gleiche Art wie sie zusammen leben,
  - die gleiche Sprache und die gleiche Kultur.

  Diskriminierungen wegen des Namens
  oder wie jemand ausschaut,
  können auch Diskriminierungen
  wegen der ethnischen Zugehörigkeit sein.

- Menschen dürfen nicht diskriminiert werden,
  weil sie zu einer bestimmten **Religions-Gemeinschaft**
  oder **Glaubens-Gemeinschaft** gehören.
  Menschen dürfen auch
  wegen einer bestimmten **Weltanschauung**
  nicht diskriminiert werden.

  Das Diskriminierungs-Verbot gilt
  für alle Religionen und
  für Glaubens-Gemeinschaften.

  Bestimmte Sekten, Parteien
  oder andere Gruppierungen
  mit bestimmten Weltanschauungen
  sind in Österreich verboten.
  Das hat nichts mit dem Gleichbehandlungs-Gesetz
  und dem Diskriminierungs-Verbot zu tun,
  daher bleiben sie verboten.

- Menschen dürfen wegen ihres **Alters**
  nicht diskriminiert werden.
  Das Diskriminierungs-Verbot
  gilt für jedes Alter.
  Ältere und jüngere Menschen
  dürfen nicht benachteiligt werden.

- Menschen dürfen wegen ihrer **sexuellen Orientierung**
  nicht diskriminiert werden.
  Besonders geschützt sind
  schwule und lesbische Menschen.

2 In welchen Lebens-Bereichen darf nicht diskriminiert werden?

2.1 Arbeits-Verhältnis in der Privat-Wirtschaft

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
dürfen nicht diskriminiert werden.
Das gilt auch für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter
und Menschen die so ähnlich arbeiten,
wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
Damit sind Menschen gemeint,
die besondere Verträge für
besondere Formen der Arbeit haben.

Das Diskriminierungs-Verbot gilt:

- Wenn es um eine Arbeit geht.
  Zum Beispiel,
  wenn es um die **Bewerbung**
  für eine Arbeit geht.
  Es ist eine Diskriminierung,
  wenn zum **Beispiel** manche
  Bewerberinnen und Bewerber die Arbeit
  aus bestimmten Gründen nicht bekommen.
  Welche Gründe das genau sind,
  steht bei **Teil B, Kapitel 1:**
  “Wer darf nicht diskriminiert werden”.

- Zum **Beispiel** wenn es um die **Bezahlung** einer Arbeit geht
  und wenn es um die Betriebs-Pension geht.
  Es ist eine Diskriminierung,
  wenn manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  mehr Geld oder mehr Betriebs-Pension
  für die gleiche Leistung bekommen.
  Andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  bekommen für die gleiche Leistung weniger.

Das Diskriminierungs-Verbot gilt:

- Wenn es um **freiwillige Leistungen** einer Firma geht.
  Zum **Beispiel** kann das Geld sein,
  das eine Firma einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter
  für besondere Leistungen zahlt.
  Das können aber auch Gutscheine
  für die Kantine sein.
  Es ist eine Diskriminierung,
  wenn manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  diese Leistungen bekommen
  und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  bekommen die Leistungen nicht.

- Wenn es um **Ausbildungen**
  oder **Weiterbildungen** in der Firma geht.
  Es ist zum **Beispiel** eine Diskriminierung,
  wenn es für manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  in der Firma Ausbildungen und Weiterbildungen gibt.
  Andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  dürfen keine Ausbildung und Weiterbildung machen.

- Wenn es um **Beförderungen** geht.
  Ein Mensch wird zum **Beispiel**
  wegen seines Geschlechts oder
  seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht befördert.
  Dann ist das eine Diskriminierung.

- Wenn es um bestimmte **Arbeits-Bedingungen** geht.
  Das bedeutet,
  alles was zum Arbeitsplatz gehört.
  Zum Beispiel Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit.
  Es ist eine Diskriminierung,
  wenn manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  in der Firma zum **Beispiel**
  wegen ihres Geschlechts oder
  ihres Alters oder wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit
  schlechtere Aufgaben bekommen,
  oder schlechtere Arbeitsplätze haben.

Das Diskriminierungs-Verbot gilt:

- Wenn ein **Arbeits-Verhältnis**
  aus diskriminierenden Gründen **aufgelöst** wird.
  Welche Gründe das sind,
  steht bei **Teil B, Kapitel 1: "Wer darf nicht diskriminiert werden".**

- Wenn eine **Probezeit**
  aus diskriminierenden Gründen **aufgelöst** wird.
  Welche Gründe das sind,
  steht bei **Teil B, Kapitel 1: "Wer darf nicht diskriminiert werden".**

- Wenn ein **Arbeits-Verhältnis**,
  das für eine bestimmte Zeit ausgemacht ist,
  aus einem diskriminierenden Grund
  wie zum Beispiel wegen des Geschlechts
  nicht verlängert wird.

  - **Beispiel**
    Die Arbeitnehmerin ist schwanger geworden.
    Aus diesem Grund wird ihr Arbeits-Verhältnis
    nicht weiter verlängert,
    obwohl die Firma das Arbeits-Verhältnis
    verlängern wollte,
    bevor die Firma erfahren hat,
    dass die Arbeitnehmerin schwanger ist.

2.2 Sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt

Es darf nicht diskriminiert werden:

- Bei der **Berufsberatung**.
- Bei der **Berufsausbildung**.
- Bei der **Weiterbildung** für den Beruf
  außerhalb der Arbeit.
  Zum Beispiel,
  wenn ein Mensch gerade keine Arbeit hat.

  ▷ **Beispiel**
  Wenn man arbeitslos ist
  und mit der Hilfe
  des Arbeitsmarkt-Service (AMS)
  eine Schulung machen kann,
  damit man wieder eine Arbeit findet.

- Wenn jemand **Mitglied** ist oder Mitglied werden will
  in einer **Organisation** oder **Gemeinschaft**
  für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
  oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

  ▷ **Beispiel**
  Alle Mitglieder in diesen Organisationen
  müssen die gleichen Leistungen bekommen,
  wie zum Beispiel kostenlose Beratung.
  Niemand darf zum Beispiel wegen des Geschlechts
  diese Leistung nicht bekommen.

- Wenn ein Mensch **selbständig erwerbstätig** sein möchte,
  darf er bei der **Gründung** und **Anmeldung** der Firma
  nicht benachteiligt werden.

2.3 Bereiche außerhalb der Arbeits-Welt

Kein Mensch darf diskriminiert werden
wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
in den Bereichen

- **Sozialschutz**
  Sozialschutz bedeutet,
  dass ein Mensch in der Gesellschaft
  finanziell geschützt und sicher leben kann.

  Finanziell geschützt und sicher bedeutet,
  dass ein Mensch genug Geld zum Leben hat
  und Leistungen vom Staat bekommt.
  Zu den Leistungen gehören

  - Kranken-Versicherung
  - Pensions-Versicherung
  - Unfall-Versicherung
  - Dienste für die Gesundheit
  - Krankengeld
  - Wochengeld
  - Kinderbetreuungsgeld
  - Arbeitslosengeld
  - Familienbeihilfe
  - Pflegegeld
  - und andere Leistungen für den Sozialschutz

Kein Mensch darf diskriminiert werden
wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
in den Bereichen

- **soziale Vergünstigungen**
  - Wohnungs-Beihilfe
  - Befreiung von der Rezeptgebühr für Medikamente.
  - und andere soziale Vergünstigungen
- **Bildung**
  - in Schulen lernen können
  - beim Unterstützungs-Geld vom Staat
    für das Studieren

Beispiel
Es ist es eine Diskriminierung,
wenn ein Mensch wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
in keine Schule gehen darf
oder nicht studieren darf.

Kein Mensch darf diskriminiert werden
wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
in den Bereichen

- **öffentlich angebotene Güter und Dienstleistungen**.
  Öffentlich angeboten bedeutet,
  dass alle Menschen die Güter und Dienstleistungen
  bekommen können.

  Zum **Beispiel** Dinge und Dienste

  - in Geschäften
  - in Restaurants und Gasthäusern
  - in Bars
  - in Freizeit-Einrichtungen wie zum Beispiel Sportplätzen
    oder Schwimmbädern und allen anderen Einrichtungen

  Zum Beispiel ist es eine Benachteiligung,
  wenn ein Mensch wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
  in einem Geschäft oder Gasthaus nicht bedient wird,
  oder nicht ins Schwimmbad darf.

- **Wohnraum**
  Wenn ein Mensch eine Wohnung
  mieten oder kaufen möchte,
  darf er wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
  nicht diskriminiert werden.

  - **Beispiel**
    Wenn in der Zeitung
    oder auf einem Zettel in einem Kaufhaus
    oder auf einer Informations-Tafel steht,
    dass eine Wohnung frei ist
    und gemietet oder gekauft werden kann,
    dürfen Menschen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit
    nicht diskriminiert werden.

Wenn im Text einer Zeitung steht,
dass eine Wohnung vermietet wird
und wenn im Text “keine Ausländer” dabeisteht,
dann ist das eine Diskriminierung
wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Kein Mensch darf diskriminiert werden
wegen seines Geschlechts
in den Bereichen außerhalb der Arbeits-Welt

- bei **öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen**
  wie zum **Beispiel**
  - in Geschäften
  - in Restaurants und Gasthäusern
  - in Bars
  - in Freizeit-Einrichtungen
    wie zum Beispiel auf Sportplätzen
    oder in Schwimmbädern und in allen anderen Einrichtungen

Zum Beispiel ist es eine Diskriminierung,
wenn eine Frau
wegen ihres Geschlechts,
weil sie eine Frau ist,
in einem Gasthaus nicht bedient wird,
oder wenn es im Gasthaus nur
ein WC für Männer gibt und keines für Frauen.

- bei **Wohnraum**
  - Zum **Beispiel** ist das eine Diskriminierung,
    wenn eine Frau wegen ihres Geschlechts
    für eine Wohnung mehr Miete zahlen muss
    als ein Mann.

3 Welche Formen von Diskriminierung gibt es?

3.1 Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?

Wenn Menschen

- wegen ihres Geschlechts,
- wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit,
- wegen ihrer Religion,
- wegen ihrer Weltanschauung,
- wegen ihres Alters oder
- wegen ihrer sexuellen Orientierung

schlechter behandelt werden
als andere Menschen
in der gleichen Situation.

▷ **Beispiel** für
unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

Eine Frau bewirbt sich bei einer Firma.
Die Firma lehnt die Frau ab
und sagt der Frau,
dass sie zu alt ist.

▷ **Beispiel 1** für
unmittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Ein Mann hat ein Haus
und vermietet die Wohnungen.
Aber er vermietet keine Wohnungen
an Menschen mit dunkler Hautfarbe.

▷ **Beispiel 2** für
unmittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Ein Mann geht zu einer Bank
und möchte einen Kredit.
Die Bank prüft,
ob der Mann den Kredit zurückzahlen kann
und gibt ihm den Kredit.

Die gleiche Bank
gibt einem Mann,
der aus einem anderen Land kommt
keinen Kredit.
Die Bank prüft gar nicht,
ob dieser Mann den Kredit zurückzahlen kann.

▷ **Beispiel 3** für
unmittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Eine Frau möchte in einem Geschäft etwas kaufen.
Die Verkäuferinnen und Verkäufer
kümmern sich gar nicht um die Frau,
weil sie so aussieht,
als ob sie aus einem anderen Land kommt.

▷ **Beispiel** für
unmittelbare Diskriminierung wegen sexueller Orientierung.

Eine Firma gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
die verheiratet sind
oder in einer Lebens-Gemeinschaft leben
einmal im Jahr einen Einkaufs-Gutschein.
Die Firma gibt die Einkaufs-Gutscheine
nur Menschen,
die in heterosexuellen Lebens-Gemeinschaften leben,
nicht aber Menschen,
die in homosexuellen Lebens-Gemeinschaften leben.

▷ **Beispiel 1** für
unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Bei einem Friseur kostet
der gleiche Haarschnitt für Männer weniger.
Frauen zahlen mehr.

Und noch ein Bereich gehört
zu einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Frauen dürfen in der **Schwangerschaft**
und in ihrer **Mutterschaft**
nicht schlechter behandelt werden
als andere Frauen und Männer.

▷ **Beispiel 2** für
unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Eine Frau arbeitet bei einer Firma
und ist im Probemonat.
In diesem Probemonat sagt sie der Firma,
dass sie schwanger ist.
Die Firma beendet das Arbeits-Verhältnis
und die Frau verliert
wegen der Schwangerschaft die Arbeit.

▷ **Beispiel 3** für
unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Eine Frau hat ein Kind bekommen
und war in der Karenz beim Kind zu Hause.
Sie kommt nach der Karenz
wieder in ihre Firma.
Aber jetzt muss sie
schlechtere Arbeiten machen
als vor der Karenz.

3.2 Was ist eine mittelbare Diskriminierung?

Da ist die Diskriminierung nicht so deutlich
und nicht so offen.
Sondern es gibt Regeln und Situationen,
die so ausschauen,
als ob es keine Diskriminierung gibt.

Die Regeln sind aber so gemacht,
dass es doch benachteiligte Menschen gibt.

▷ **Beispiel** für
mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

In einer Firma gibt es Teilzeit-Arbeit.
Das heißt, dass jemand
mit der Firma ausmacht,
weniger Stunden zu arbeiten
als andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Nur diese ausgemachten Stunden
werden bezahlt.

In dieser Firma machen fast nur Frauen
diese Teilzeit-Arbeit.

Wenn diese Teilzeit-Mitarbeiterinnen
keine Möglichkeit haben,
dass sie eine wichtigere Aufgabe
in der Firma bekommen
oder befördert werden,
kann das eine mittelbare Diskriminierung
wegen des Geschlechts sein.

Wenn die Teilzeit-Mitarbeiterinnen
zum Beispiel Weiterbildungen
nicht machen dürfen
wie die anderen Arbeits-Kolleginnen und Arbeits-Kollegen,
kann das eine Diskriminierung
wegen des Geschlechts sein.

▷ **Beispiel 1** für
mittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Eine Firma will für eine Arbeit,
zum Beispiel für das Putzen von Maschinen,
bestimmte Fähigkeiten.
Wenn man die nicht hat,
kann man nicht bei dieser Firma arbeiten
und Maschinen putzen.

Wenn eine Firma zum Putzen von Maschinen
Arbeiter sucht und verlangt,
dass sie dafür sehr gut Deutsch können müssen,
kann ein Mensch,
der aus einem anderen Land kommt
und schlechter Deutsch spricht
als ein Österreicher,
bei dieser Firma nicht arbeiten.

Weil für das Putzen von Maschinen
sehr gutes Deutsch
eigentlich nicht wichtig ist
und darum Menschen
mit einer anderen Muttersprache
von dieser Arbeit ausgeschlossen sind,
kann das eine mittelbare Diskriminierung
wegen ethnischer Zugehörigkeit sein.

▷ **Beispiel 2** für
mittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Ein Job-Inserat in einer Zeitung,
bei dem steht „keine Ausländer“,
kann eine mittelbare Diskriminierung
wegen ethnischer Zugehörigkeit sein.

▷ **Beispiel** für
mittelbare Diskriminierung wegen der Religion.

Wenn ein Chef einer Firma
den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sagt,
dass sie bei der Arbeit
eine bestimmte Kleidung
anziehen müssen,
kann das Menschen benachteiligen,
die wegen ihrer Religion
eine besondere Kleidung anhaben.

Es kann sein,
dass der Chef einen wichtigen Grund hat,
weil es zum Beispiel um die Sicherheit
der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht.

Wenn es aber keinen wichtigen Grund gibt,
warum die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
eine bestimmte Kleidung tragen müssen,
kann das eine mittelbare Diskriminierung
wegen der Religion sein.

3.3 Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?

Es ist verboten,
dass ein Mensch einem anderen
den Auftrag zu einer Diskriminierung gibt
oder einen anderen Menschen
zu einer Diskriminierung anstiftet.

▷ **Beispiel** für
Anweisung zur Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Eine Bar hat einen Angestellten.
Der Angestellte steht vor der Tür
und kontrolliert das Alter der Gäste
und lässt sie herein.

Der Chef der Bar sagt seinem Angestellten,
er darf keine Menschen
mit schwarzer Hautfarbe hereinlassen.

In dem Fall diskriminieren
der Chef und der Angestellte
Menschen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

3.4 Was ist Belästigung und was ist sexuelle Belästigung?

Belästigung ist ein Benehmen,
das die Würde, die Scham und die Gefühle
eines anderen Menschen verletzt.
Es ist ein Benehmen,
das ein anderer Mensch nicht will,
das für ihn nicht richtig
oder sogar schamlos ist.

Das Benehmen schüchtert den anderen Menschen ein,
und die Stimmung rundherum ist beleidigend oder feindselig.

Wenn Menschen

- wegen ihres Geschlechts,
- wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit,
- wegen ihrer Religion,
- wegen ihrer Weltanschauung,
- wegen ihres Alters oder
- wegen ihrer sexuellen Orientierung

belästigt oder sexuell belästigt werden,
ist das auch eine Diskriminierung.

▷ **Beispiel**
Es ist verboten,
dass Lehrerinnen und Lehrer
bei Berufsausbildungen
und Beraterinnen und Berater
des Arbeitsmarkt-Service (AMS)
und ähnlicher Organisationen
jemanden belästigen.

Das Gefühl, dass man belästigt wird,
ist schon genug.
Auch wenn der andere Mensch
gar nicht belästigen wollte.

Belästigung

- durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber
- oder durch Kolleginnen und Kollegen,
- oder durch Lieferantinnen und Lieferanten,
- oder durch Kundinnen und Kunden
- oder durch andere dritte Personen

ist verboten.

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer
von anderen Menschen belästigt wird,
muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber,
oder die Chefin oder der Chef etwas tun,
damit die Belästigungen aufhören.

▷ **Beispiel** für
Belästigung wegen sexueller Orientierung.

Kolleginnen und Kollegen in einer Firma
machen dauernd Witze
über ihren schwulen Kollegen.
Sie lachen ihn aus
und schicken ihm beleidigende E-Mails.
Wenn sich der Mann
bei seinem Chef beschwert,
muss der Chef alles tun,
dass die Belästigungen aufhören.

Es dürfen auch alle anderen Menschen,
die in der Firma zu tun haben,
niemanden belästigen.

Zum Beispiel dürfen auch Kundinnen und Kunden,
oder Lieferantinnen und Lieferanten
niemanden belästigen.

Auch **außerhalb der Arbeits-Welt** darf niemand
wegen des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit
belästigt werden.

▷ **Beispiel** für
Belästigung wegen des Geschlechts.

Eine Frau ist mit ihrem Auto
Kundin in einer Autowerkstatt.
Die Mechaniker erzählen
frauenfeindliche Witze.
Das tun sie so laut,
damit die Frau das auch hört.

▷ **Beispiel** für
Belästigung wegen ethnischer Zugehörigkeit.

Ein Kunde wird
in einem Geschäft
von den Verkäuferinnen und Verkäufern
als „Ausländer“ beschimpft.

Eine **sexuelle Belästigung**
berührt den sexuellen Bereich
eines anderen Menschen.

Das ist verboten.

▷ **Beispiel** für
sexuelle Belästigung.
Ein Arbeitskollege schickt seiner Kollegin
Sex-Mails oder er
berührt „ganz zufällig“
ihren Po oder ihre Brust,
wenn er vorbeigeht.

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer
von anderen Menschen sexuell belästigt wird,
muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber,
oder die Chefin oder der Chef etwas tun,
damit die Belästigungen aufhören.

4 Was ist keine Diskriminierung?

▶ **Wenn die Staatsangehörigkeit wichtig ist.**
Das Gleichbehandlungs-Gesetz
schützt nicht nur Menschen in Österreich.
Das Gesetz schützt auch Menschen,
die aus den Ländern der EU kommen.

Das Gesetz schützt auch Menschen
mit einer Drittstaatsangehörigkeit
und staatenlose Personen.
Diese Menschen dürfen wegen
ihrer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft
nur dann anders behandelt werden,
wenn es wichtige Gründe gibt.
Wenn Drittstaatsangehörige oder staatenlose Personen
in einem Land der EU leben wollen,
dürfen sie in bestimmten Fällen anders behandelt werden.

▷ **Beispiel**
Wenn Menschen aus Drittstaaten
oder staatenlose Menschen
in den Ländern der EU
Arbeit suchen und arbeiten wollen,
gelten manchmal andere Regeln,
als für Staatsangehörige der EU Länder.
Das ist keine Diskriminierung.

▶ **Wenn etwas für den Beruf wichtig ist.**
Es ist auch keine Diskriminierung,
wenn etwas für den Beruf wichtig ist.

▷ **Beispiel 1**
Ein Theater sucht einen jungen Schauspieler,
damit dieser einen jungen Mann spielt,
der verliebt ist.
Darum ist ein älterer Schauspieler
vom Theater nicht genommen worden.
Das ist keine Diskriminierung wegen des Alters.

▷ **Beispiel 2**
Eine Organisation macht Beratungen für Frauen,
die Probleme haben,
weil Männer sie gewalttätig und grob behandeln.
Die Organisation sucht für eine neue Arbeitsstelle
nur Frauen als Beraterinnen,
weil eine Frau die Probleme und Gefühle
von Frauen besser versteht.
Darum können Männer diese Arbeit nicht bekommen.
Das ist keine Diskriminierung wegen des Geschlechts.

▷ **Beispiel 3**
Eine römisch-katholische Privatschule
sucht eine römisch-katholische Religions-Lehrerin oder
einen römisch-katholischen Religions-Lehrer.
Darum können Lehrerinnen oder Lehrer
mit einer anderen Religion
an der Schule
keine Religions-Stunden halten.
Das ist keine Diskriminierung wegen der Religion.

▶ **Ist das eine Diskriminierung oder nicht?**
Die zwei Beispiele sind sehr verschieden und zeigen,
dass man manchmal genau prüfen muss,
was eine Diskriminierung ist,
aber manchmal ist alles klar.

▷ **Beispiel: Hier muss man genau prüfen.**
Eine Firma sucht neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Im Such-Text steht:
Wir suchen ein junges Team.

Bei diesem Beispiel muss man genau prüfen,
ob es für die Arbeit wirklich wichtig ist,
dass alle Menschen im Team jung sind,
oder ob auch ältere Menschen
diese Arbeit machen können.
Sonst kann das eine unmittelbare Diskriminierung
wegen des Alters sein.

▷ **Beispiel: Hier ist das eine eindeutige Diskriminierung.**
Eine Firma sagt,
dass Kundinnen und Kunden,
die bei der Firma oft etwas kaufen,
keine Menschen wollen,
die eine dunkle Haut haben.
Darum werden Menschen mit dunkler Haut
bei der Firma nicht angestellt.

Das ist eine Diskriminierung
wegen ethnischer Zugehörigkeit,
weil es für die Firma nicht wichtig sein darf,
ob die Kundinnen und Kunden
Menschen mit dunkler Haut wollen oder nicht.

▶ **Erreichung eines rechtmäßigen Ziels.**
Manchmal gibt es Dienste und Angebote,
die nur für Frauen oder nur für Männer sind.
Besonders dann, wenn es wichtig ist,
dass bestimmte Menschen geschützt werden.

▷ Zum **Beispiel** gibt es Wohnungen,
wo nur Frauen hinein dürfen.
Dort dürfen Frauen wohnen,
die Schutz suchen vor Männern,
die diese Frauen zu Hause schlagen
oder sexuell bedrohen.

In diese Wohnungen dürfen Männer nicht hinein
und sie dürfen dort auch nicht wohnen.

Das ist keine Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Es ist rechtmäßig,
dass diese Wohnungen nicht für Männer sind,
weil die Frauen ein Recht auf Schutz haben.

Wann gilt eine mittelbare Benachteiligung nicht als Diskriminierung?

Es gibt Regeln, die gelten für den Schutz oder die Sicherheit von Menschen.

Wenn diese Regeln Menschen benachteiligen, gilt das nicht als mittelbare Diskriminierung.

Beispiel 1

Auf einer Baustelle muss jeder Mensch einen Sicherheits-Helm aufsetzen.

Das kann Menschen mittelbar diskriminieren, wenn sie zum Beispiel wegen ihrer Religion immer einen Turban tragen.

Das ist aber keine mittelbare Diskriminierung, weil die Sicherheit wichtiger ist.

Beispiel 2

Ein 55 Jahre alter Mann möchte Berufs-Pilot werden.
Aber die Ausbildung dauert so lange, dass er dann nach den Sicherheits-Regeln zu alt ist, dass er ein großes Flugzeug fliegen darf.

Wenn der Mann die Ausbildung nicht machen darf, ist das keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters, weil es um die Sicherheit geht.

5 Was ist positive Diskriminierung?

Manche Regeln und Angebote
fördern die Gleichstellung von Menschen.
Wenn es durch diese Förderung
für die Menschen mehr Gleichstellung gibt,
dann ist das keine Diskriminierung.

Es gibt zum Beispiel
zwei Gruppen von Menschen.

Eine Gruppe davon ist benachteiligt.
Wenn man diese Gruppe fördert
und die andere Gruppe nicht,
dann ist das keine Diskriminierung.
Durch die Förderung der einen Gruppe
gleicht sich ihre Benachteiligung aus.

▷ **Beispiel 1**
Wenn eine Firma nur bestimmte
Gruppen von Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern fördert,
weil diese Gruppen in der Firma
benachteiligt sind,
dann ist das keine Diskriminierung.

Wenn es zum Beispiel
weniger Frauen als Männer gibt,
und die Männer machen
die wichtigeren Aufgaben,
dann ist es erlaubt,
dass die Frauen gefördert werden,
dass sie auch wichtigere Aufgaben bekommen.

▷ **Beispiel 2**
In einer Firma dürfen
ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
einen Computerkurs machen,
weil sie sich am Computer
nicht so gut auskennen
wie jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Das ist keine Diskriminierung
der jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
wenn diese keinen Computerkurs machen dürfen.
Sie kennen sich ja schon besser aus.

▷ **Beispiel 3**
Wenn Menschen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit
gefördert werden,
dann ist das erlaubt.
Das ist keine Diskriminierung.
Förderung ist immer erlaubt,
und keine Diskriminierung,
wenn es hilft,
dass die Benachteiligung weniger wird und
die Gleichstellung mehr wird.

Wenn Schülerinnen und Schüler aus anderen Ländern
gefördert werden,
weil sie zum Beispiel
unsere Sprache nicht so gut können,
und in den Schulstunden daher nicht alles
so schnell verstehen können
wie andere Schülerinnen und Schüler,
dann ist das keine Diskriminierung
der anderen Schülerinnen und Schüler.

Wenn sie zum Beispiel
mehr Deutsch-Stunden bekommen,
oder bei den Hausaufgaben unterstützt werden.
Oder wenn ihnen mehr geholfen wird
als den anderen,
eine Lehrstelle zu bekommen,
ist das keine Diskriminierung.

▷ **Beispiel 4**
Wenn beim Wohnungs-Bau
bestimmte Wohnungen nur Frauen bekommen,
dann ist das erlaubt.

Zum Beispiel sind Mütter,
die ihre Kinder alleine
ohne den Vater erziehen,
oft finanziell sehr benachteiligt
und bekommen deswegen
nicht so leicht eine Wohnung.
Daher ist es keine Diskrinimierung,
wenn diese Mütter,
die ihre Kinder alleine erziehen,
zuerst eine Wohnung bekommen.

6 Was ist, wenn jemand für eine Arbeit gesucht wird?

Arbeits-Vermittlerinnen oder Arbeits-Vermittler,
die bei der Arbeits-Suche helfen,
und Firmen oder Organisationen,
die **interne** oder **externe Stellen-Ausschreibungen** machen.

Sie müssen die **Texte**
für die Stellen-Ausschreibungen
so schreiben,
dass niemand diskriminiert wird.

▷ **Beispiel**
Folgende Texte in Zeitungen
sind zum Beispiel verboten:
„Wir suchen nur Inländer“
oder: “Wir suchen Sekretärin, Höchstalter 40 Jahre“

Diskriminierende Texte in Stellen-Ausschreibungen
sind verboten.

Firmen, die solche Texte schreiben,
können bestraft werden.

Das passiert dann,
wenn sich Bewerberinnen und Bewerber
durch solche Texte diskriminiert fühlen
und das bei der Bezirksverwaltungs-Behörde anzeigen.

Die Verwarnungen und Strafen
machen die Bezirksverwaltungs-Behörden.

Die Bezirksverwaltungs-Behörden sind

- die Bezirks-Hauptmannschaft
  in den Hauptstädten der Bezirke der Bundesländer
- und der Magistrat in jeder Landes-Hauptstadt.

Bestraft wird die Arbeits-Vermittlung,
die Firma oder die Organisation,
die den diskriminierenden Text
für die Stellen-Ausschreibung geschrieben hat.

Beim **ersten Mal** macht die Bezirksverwaltungs-Behörde
eine **Verwarnung**.

Wenn die gleiche Firma oder Organisation
noch einmal eine Stellen-Ausschreibung
mit einem diskriminierenden Text macht,
droht eine **Verwaltungs-Strafe bis zu 360 Euro.**

▷ **Beispiel**
Eine Firma macht eine Stellen-Ausschreibung
und im Text steht,
dass die Firma keine Menschen
mit dunkler Haut will.

Ein Mann mit dunkler Haut,
der alles kann und alle Zeugnisse hat,
fühlt sich durch diesen Text diskriminiert.

Der Mann kann zum Beispiel
zur Gleichbehandlungs-Anwaltschaft gehen
und sich beraten lassen.

Oder er geht selber zur Bezirksverwaltungs-Behörde
in seiner Bezirks-Hauptstadt.
Dort sagt er, dass er einen Strafantrag machen möchte.

Die Bezirksverwaltungs-Behörde prüft
und entscheidet, ob die Firma
eine Verwarnung oder eine Strafe bekommt.

Wenn etwas für die Arbeit besonders wichtig ist.
Wenn bei einer Stellen-Ausschreibung etwas verlangt wird,
was für die Arbeit wichtig ist,
dann ist das keine Diskriminierung.

Beispiel 1
Eine Firma sucht eine Chefin oder einen Chef.
Die Person soll schon einige Jahre diese Arbeit
gemacht haben und Berufs-Erfahrung haben.

Wer einige Jahre Berufs-Erfahrung hat,
ist nicht mehr ganz jung.

Wenn in einer Stellen-Ausschreibung
Berufs-Erfahrung für diese Arbeit
verlangt wird und deswegen
ein älterer Mensch die Arbeit bekommt,
ist das für einen jungen Menschen
keine Diskriminierung wegen des Alters.

Beispiel 2
Im Text einer Stellen-Ausschreibung steht,
dass eine Beraterin für Frauen gesucht wird.
Darum kann diese Stelle
nur eine Frau bekommen und kein Mann.
Das ist keine Diskrinimierung wegen des Geschlechts.

7 Was ist das Benachteiligungs-Verbot?

Das **Diskriminierungs-Verbot**
wegen des Geschlechts,
wegen der ethnischen Zugehörigkeit,
wegen der Religion,
wegen der Weltanschauung,
wegen des Alters oder
wegen der sexuellen Orientierung und
das **Benachteiligungs-Verbot**
sind im Gesetz **nicht das gleiche.**

Aber die Folgen sind die gleichen.

Wenn man diskriminiert wird,
kann man sich beschweren.
Weil man sich beschwert hat,
darf man **deswegen** nicht benachteiligt werden.

Wenn sich eine **Arbeitnehmerin** oder ein **Arbeitnehmer**
bei der Firma
wegen einer Diskriminierung beschwert,
darf die Firma
die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer
deswegen nicht benachteiligen.

▷ **Beispiel**
Eine Arbeitnehmerin
beschwert sich bei ihrem Chef,
weil sie von einem Kollegen sexuell belästigt wird.
Die Arbeitnehmerin bekommt jetzt
nur mehr schlechte Arbeit,
weil sie sich beschwert hat.
Nur weil sich die Arbeitnehmerin beschwert,
darf sie vom Chef nicht benachteiligt werden.
Eine Benachteiligung ist genauso eine Diskriminierung.

Das Benachteiligungs-Verbot gilt auch für **Auskunftspersonen** und **Zeuginnen** und **Zeugen**.

Auch jemand, der die Diskriminierung
gesehen hat oder davon etwas weiß,
und darüber bei einem Verfahren ausgesagt hat,
darf deswegen nicht benachteiligt werden.
Er darf auch nicht benachteiligt werden,
wenn er den diskriminierten Menschen
sonst noch unterstützt.

▷ **Beispiel**
Eine Mitarbeiterin einer Firma
ist eine Zeugin bei Gericht gewesen.

Sie hat gesagt,
dass sie gesehen hat,
wie ein Mitarbeiter eine Kollegin
sexuell belästigt hat.

Sie hat **deswegen** ihre Arbeit verloren
und ist **dadurch** benachteiligt worden.

Das ist auch eine Diskriminierung
wie die sexuelle Belästigung
bei ihrer Kollegin.
Die Firma muss auch für diese Benachteiligung
der Mitarbeiterin Schaden-Ersatz bezahlen.

Im **Alltags-Leben** gilt das
Benachteiligungs-Verbot auch
bei Diskriminierungen wegen des **Geschlechts**
oder der **ethnischen Zugehörigkeit**.

Auskunftspersonen und Zeuginnen und Zeugen
dürfen nicht benachteiligt werden,
wenn sie einen Menschen unterstützen,
der wegen des Geschlechts
oder der ethnischen Zugehörigkeit
benachteiligt wird.

▷ **Beispiel**
In einem Geschäft
sind die Verkäuferinnen und die Verkäufer
sehr unhöflich zu einem Mann
mit dunkler Hautfarbe.

Eine Frau verteidigt den Mann.
Jetzt werden der Mann und die Frau unhöflich
aus dem Geschäft hinausgeschickt.

Der Mann ist wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit
diskriminiert worden
und die Frau ist benachteiligt worden,
weil sie sich für ihn eingesetzt hat.

Dadurch wird sowohl der Mann
als auch die Frau diskriminiert.
Wenn der Mann und die Frau bei Gericht klagen,
bekommen sie Schaden-Ersatz.

8 Was mache ich, wenn ich diskriminiert werde?

Für Menschen, die diskriminiert werden,
gibt es

- die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft,
- die Gleichbehandlungs-Kommission und
- das Gericht.

Die **Gleichbehandlungs-Anwaltschaft**
kann beraten,
was man bei Diskriminierungen
tun kann und
unterstützt die Menschen dabei.

Aber sie kann einen Menschen
nicht vor Gericht vertreten
wie eine Rechts-Anwältin oder ein Rechts-Anwalt.

Die **Gleichbehandlungs-Kommission** prüft,
ob ein Mensch diskriminiert worden ist oder nicht.
Sie kann einen Vorschlag machen,
damit die Diskriminierung aufhört.

Die Gleichbehandlungs-Kommission ist kein Gericht.
Sie kann die Menschen,
die andere diskriminiert haben, nicht zwingen,
dass sie für die Diskriminierung
Schaden-Ersatz bezahlen.

Nur das **Gericht** kann urteilen.
Das Gericht kann die Menschen,
die andere diskriminiert haben, zwingen,
dass sie für die Diskriminierung
Schaden-Ersatz bezahlen.
Nur was das Gericht urteilt
gilt auch für alle.

8.1 Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft

Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
ist eine Einrichtung der Bundesregierung.
Die Anwaltschaft gehört
zur Bundes-Ministerin für Frauen, Medien
und öffentlichen Dienst.

In der Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
gibt es drei Gleichbehandlungs-Anwältinnen
oder Gleichbehandlungs-Anwälte.

- Eine Gleichbehandlungs-Anwältin für die Gleichbehandlung
  von Menschen wegen des Geschlechts
  in der Arbeits-Welt.

- Eine Gleichbehandlungs-Anwältin
  oder ein Gleichbehandlungs-Anwalt
  für die Gleichbehandlung
  von Menschen in der Arbeits-Welt
  wegen der ethnischen Zugehörigkeit,
  wegen der Religion oder der Weltanschauung,
  wegen des Alters oder
  wegen der sexuellen Orientierung.

- Eine Gleichbehandlungs-Anwältin
  oder ein Gleichbehandlungs-Anwalt
  für die Gleichbehandlung von Menschen
  in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeits-Welt
  wegen der ethnischen Zugehörigkeit.
  Und für die Gleichbehandlung
  von Menschen beim Zugang
  zu Gütern und Dienstleistungen
  wegen des Geschlechts.

Die Gleichbehandlungs-Anwältin
oder der Gleichbehandlungs-Anwalt
sind keine Rechts-Anwältin oder Rechts-Anwalt.

Besondere Aufgaben der Gleichbehandlungs-Anwaltschaft

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft macht Beratungen
und unterstützt Menschen,
die glauben, dass sie
diskriminiert worden sind.
Die Beratung und Unterstützung ist auch
für die Familienmitglieder der Menschen,
die diskriminiert worden sind.

  Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft begleitet
diese Personen bei einem Verfahren
bei der Gleichbehandlungs-Kommission.

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
macht auch Beratungen,
wenn sich jemand dafür interessiert,
was man alles tun kann,
damit Diskriminierungen nicht passieren.
Zum Beispiel Beratungen für
Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

  Die Beratungen und Unterstützungen
kosten nichts und sind vertraulich.

Andere Aufgaben der Gleichbehandlungs-Anwaltschaft

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
holt Auskünfte ein.
Das bedeutet,
dass sie mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern,
Betriebsrätinnen und Betriebsräten,
Beschäftigten und
sonstigen Auskunftspersonen
spricht und Informationen sammelt,
wenn sich jemand diskriminiert fühlt.

  Alle Personen müssen
der Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
sagen, was sie wissen.

- Wenn sich ein Mensch diskriminiert fühlt,
dann führt die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft,
wenn er das will,
mit allen Beteiligten
Verhandlungen und Gespräche.
Das macht sie auch dann,
wenn es ein Verfahren
bei der Gleichbehandlungs-Kommission
oder dem Gericht gibt.

  Wenn sich der Mensch,
der sich diskriminiert fühlt,
und der Mensch oder die Firma,
die möglicherweise diskriminiert haben,
nicht einig sind,
versucht die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
mit beiden zu reden,
bevor ein Streit oder Konflikt entsteht.

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  hat bei der Gleichbehandlungs-Kommission
  ein Antrags-Recht.

  Das bedeutet,
  dass sie einen Antrag stellen kann,
  dass sich die Gleichbehandlungs-Kommission
  mit einem Diskriminierungs-Problem beschäftigt.

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  hat auch das Recht,
  bei den Sitzungen der
  Gleichbehandlungs-Kommission
  dabei zu sein
  und etwas zu sagen.

- Wenn die Gleichbehandlungs-Kommission
  noch mehr Informationen braucht,
  damit sie sicher weiß,
  ob jemand diskriminiert worden ist,
  kann die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  für die Gleichbehandlungs-Kommission ermitteln.

  Das bedeutet,
  dass die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  von der Gleichbehandlungs-Kommission
  den Auftrag bekommen kann,
  noch mehr Informationen zu sammeln.

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft kann
  wegen einer diskriminierenden Stellen-Ausschreibung
  bei der Bezirksverwaltungs-Behörde
  einen Antrag auf ein Verfahren stellen.

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft sammelt auch Informationen
  und macht Berichte und gibt Ratschläge
  zu allen Fragen,
  die mit Diskriminierung zu tun haben.

- Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  arbeitet auch daran,
  dass immer mehr Menschen
  über Diskriminierungen Bescheid wissen.
  Dafür macht die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  Vorträge und Veranstaltungen.

8.2 Die Gleichbehandlungs-Kommission

Die Gleichbehandlungs-Kommission
ist ein unabhängiges Gremium
und gehört zur Bundes-Ministerin
für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst.

Besondere Aufgaben der Gleichbehandlungs-Kommission

Die Gleichbehandlungs-Kommission prüft,
ob jemand diskriminiert worden ist oder nicht.

Die Gleichbehandlungs-Kommission macht Gutachten
zu Fragen und Problemen der Diskriminierung.

Die Gleichbehandlungs-Kommission
besteht aus 3 Senaten.

- **Senat I**
  entscheidet bei Fragen,
  wenn es um die Gleichbehandlung
  von Frauen und Männern in der Arbeits-Welt geht.

- **Senat II**
  entscheidet bei Fragen zur Gleichbehandlung
  von Menschen in der Arbeits-Welt
  wegen der ethnischen Zugehörigkeit,
  wegen der Religion oder der Weltanschauung,
  wegen des Alters oder
  wegen der sexuellen Orientierung.

- **Senat III**
  entscheidet bei Fragen zur Gleichbehandlung
  von Menschen in sonstigen Bereichen außerhalb der Arbeits-Welt
  wegen der ethnischen Zugehörigkeit.
  Und für die Gleichbehandlung
  von Menschen beim Zugang
  zu Gütern und Dienstleistungen
  wegen des Geschlechts.

Was sind die Regeln bei einem Verfahren?

- Wenn man ein Verfahren anfangen will,
  muss man zuerst einen Antrag
  bei der Gleichbehandlungs-Kommission stellen.
  Diesen Antrag dürfen verschiedene Leute stellen:
  Der Mensch, der sich diskriminiert fühlt selber,
  der Betriebsrat der Firma,
  eine Interessen-Vertretung
  oder die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft.

- Wenn ein Mensch **mehrfach diskriminiert** worden ist
  und das Geschlecht dabei eine Rolle gespielt hat,
  ist der Senat I zuständig.

  - Zum **Beispiel**,
    wenn eine Person diskriminiert worden ist,
    weil sie eine Frau ist
    und aus einem anderen Land kommt.
    Das ist eine Diskriminierung wegen des Geschlechts,
    und wegen der ethnischen Zugehörigkeit.

Was sind die Regeln bei einem Verfahren?

So ein Verfahren kostet nichts und ist vertraulich.
Das heißt, dass niemand
über das, was bei dem Verfahren besprochen wird,
mit anderen Menschen sprechen darf.
Das Verfahren ist dazu da,
dass man feststellt,
ob ein Mensch diskriminiert worden ist oder nicht.

Wenn es um eine Diskriminierung geht,
werden alle Menschen,
die damit zu tun haben,
von der Gleichbehandlungs-Kommission eingeladen.
Also der Mensch, der sich diskriminiert fühlt,
und der Mensch, der beschuldigt wird,
dass er jemanden diskriminiert hat,
werden eingeladen.
Wenn es nötig ist,
werden auch weitere Auskunftspersonen eingeladen.

Der Mensch, der sich diskriminiert fühlt,
kann auch eine andere Person mitbringen,
der er vertraut.
Dieser Mensch kann auch
von einer Nicht-Regierungs-Organisation kommen.
Das sind Organisationen,
die nicht zur Regierung gehören
und sich mit Problemen der Diskriminierung beschäftigen.

Der Mensch, der sich diskriminiert fühlt,
kann auch verlangen,
dass eine Fachperson
aus einer Nicht-Regierungs-Organisation eingeladen wird.
Eine Fachperson kennt sich zum Beispiel mit
den Problemen der Diskriminierung gut aus.

Dann sagen alle Menschen getrennt voneinander
der Gleichbehandlungs-Kommission,
was passiert ist.

Was sind die Regeln bei einem Verfahren?

- Die Gleichbehandlungs-Kommission
hört sich die verschiedenen Menschen an.
Dann prüft die Gleichbehandlungs-Kommission,
ob es eine Diskriminierung war oder nicht.
Das Prüfungs-Ergebnis schickt
die Gleichbehandlungs-Kommission
in einem Brief an die Person,
die sich diskriminiert fühlt,
und an die Person,
die beschuldigt wird,
dass sie diskriminiert hat.

  Stellt die Gleichbehandlungs-Kommission fest,
dass eine Diskriminierung stattgefunden hat,
kann sie in dem Brief
auch einen Vorschlag machen,
wie man die Diskriminierung beenden kann.

- Das Prüfungs-Ergebnis muss spätestens
3 Monate nach der Prüfung fertig sein.
Das Prüfungs-Ergebnis kann man dann auch
auf der Internetseite der
Bundes-Ministerin für Frauen, Medien
und öffentlichen Dienst lesen.
Aber das wird anonym gemacht.
Das heißt, dass kein Mensch
mit dem Namen genannt wird.

- Die Gleichbehandlungs-Kommission
kann den Menschen, der andere diskriminiert hat,
nicht zwingen, dass er Schaden-Ersatz bezahlt.
Das kann nur ein Gericht.

Was sind die Regeln bei einem Verfahren?

- Wenn ein Mensch glaubt,
dass er diskriminiert worden ist,
kann er auch gleich zum Gericht gehen.
Aber wenn er vorher
bei der Gleichbehandlungs-Kommission war
und es schon ein Ergebnis gibt,
bekommt das Gericht das Prüfungs-Ergebnis.
Das muss das Gericht berücksichtigen.
Aber das Gericht muss nicht
die gleiche Meinung haben.
Wenn das Gericht eine andere Meinung hat,
muss es genau sagen, warum.

- Man muss bestimmte Fristen einhalten,
wenn man eine Diskriminierung
bei Gericht melden will.
Wenn man vorher eine Prüfung
bei der Gleichbehandlungs-Kommission hat,
wird diese Zeit nicht mitgerechnet.
Das heißt Fristen-Hemmung.

  Sobald man das Prüfungs-Ergebnis
mit der Post bekommen hat,
endet die Fristen-Hemmung.
Dann muss man innerhalb von
3 Monaten zum Gericht gehen.
Wenn man diese Zeit versäumt,
kann man seine Rechte
nicht mehr einfordern.

  Man kann sich genau über die Fristen informieren,
wenn man weiter hinten in der Broschüre
den **Punkt 8.6 „Welche Fristen muss ich einhalten?“** liest.

- Wenn man eine Dolmetscherin oder
einen Dolmetscher braucht,
wird das vom Staat bezahlt.

8.3 Wo kann ich mich beraten lassen?

- Wenn man sich diskriminiert fühlt,
  kann man zur Gleichbehandlungs-Anwaltschaft gehen.
  Dort kann man sich beraten lassen.
  Die Beratungen und Unterstützungen
  kosten nichts und sind vertraulich.

  Die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft
  darf Menschen, die glauben,
  dass sie diskriminiert worden sind,
  auch vor der
  Gleichbehandlungs-Kommission begleiten.

- Wenn ein Mensch glaubt,
  dass er diskriminiert worden ist,
  kann er zur
  Gleichbehandlungs-Kommission gehen.
  Dort gibt es eine Prüfung.
  Man kann aber vor dieser Prüfung,
  während der Prüfung oder
  nach der Prüfung zum Gericht gehen.

- Man kann auch mit einer Gewerkschaft
  oder mit einer Arbeiterkammer
  oder mit einer Nicht-Regierungs-Organisation
  über die Diskriminierung sprechen.
  Diese Stellen sind auch da,
  damit sie in so einem Fall helfen.

- Beim Bezirks-Gericht gibt es Tage,
  an denen sich jeder Mensch beraten lassen kann.
  Diese Tage heißen Amts-Tage.
  Dort wird man auch beraten,
  wenn man sich diskriminiert fühlt.

- Wenn ein Mensch **mehrfach diskriminiert** worden ist,
  und eine Behinderung eine Rolle dabei gespielt hat,
  ist das ein Fall für das
  Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz
  oder das Behinderten-Einstellungs-Gesetz.
  Zum **Beispiel**, wenn ein Mensch
  in der Firma, in der er arbeitet,
  keine Beförderung bekommt,
  weil er **älter** ist und eine **Behinderung** hat,
  dann ist das eine Mehrfach-Diskriminierung
  wegen des Alters und der Behinderung.

8.4 Was heißt Beweislast?

Wenn ein Mensch glaubt,
dass er diskriminiert worden ist,
kann er sich an die Gleichbehandlungs-Kommission
oder an das Gericht wenden.
Dort muss er glaubhaft machen können,
dass er diskriminiert worden ist.

Glaubhaft machen heißt,
dass man gute Gründe nennen muss,
warum man glaubt,
dass man diskriminiert worden ist.

Der Mensch, über den gesagt wird,
dass er einen anderen Menschen diskriminiert hat,
muss bessere Gründe nennen,
warum das keine Diskriminierung war.

8.5 Was für Rechte habe ich, wenn ich diskriminiert werde?

Wenn man diskriminiert wird,
kann man bei Gericht Folgendes fordern:

- dass die **Diskriminierung aufhört** oder

- dass man **Schaden-Ersatz** bekommt.
  Als Schaden-Ersatz bekommt man Geld.

- Zusätzlich kann man auch Schaden-Ersatz
  dafür bekommen,
  weil man gekränkt worden ist.
  Man kann also **Schmerzens-Geld**
  für die **Kränkung** bekommen.
  Wie viel man bekommt,
  stellt das Gericht fest.

  Das hängt zum Beispiel davon ab,
  wie schlimm die Diskriminierung war und
  wie lange die Diskriminierung gedauert hat.

  Es hängt auch davon ab,
  ob jemand diskriminiert worden ist,
  der besonderen Schutz braucht.
  Zum Beispiel ein Lehrling,
  der noch sehr jung ist
  und sich nicht so gut wehren kann.

Das Gericht schaut auch,
ob ein Mensch **mehrfach diskriminiert** worden ist.
Zum **Beispiel**, wenn ein Mensch
in der Firma, in der er arbeitet,
keine Beförderung bekommt,
weil er älter ist
und aus einem anderen Land kommt,
dann ist das eine Mehrfach-Diskriminierung
wegen des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit.

Was für Rechte habe ich genau?

Wenn ich in der Privat-Wirtschaft angestellt bin:

▷ **Beispiel 1** - **Bewerbung**:
Eine Firma macht eine Stellen-Ausschreibung
und will keine Menschen anstellen,
die älter als 40 Jahre sind.
Das ist eine Diskriminierung wegen des Alters.

Deswegen kann ein Mensch,
der älter als 40 Jahre ist
und den Arbeitsplatz nur deswegen
nicht bekommen hat,
Schaden-Ersatz bekommen.
Er kann mindestens so viel Geld bekommen,
wie er in **2 Monaten**
auf diesem Arbeitsplatz verdient hätte.

Dieser Mensch kann zusätzlich
auch Schaden-Ersatz bekommen,
weil er **gekränkt** worden ist.
Er ist gekränkt worden,
weil er das Gefühl bekommen hat,
dass er zu alt ist,
um gut zu arbeiten.

Ein Mensch kann auch Schaden-Ersatz bekommen,
wenn die Firma seine Bewerbung
gar nicht genau angeschaut hat,
weil er zu alt ist.
Nur weil er zu alt ist,
darf er nicht ohne Prüfung
seiner Bewerbung ausgeschieden werden.
Dieser Mensch kann **bis zu 500,- Euro**
Schaden-Ersatz bekommen.

Was für Rechte habe ich genau?

▷ **Beispiel 2 – wie viel Geld man verdient:**
Es ist eine Diskriminierung,
wenn manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
für die gleiche Arbeit,
die auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen,
weniger Geld bekommen.

Wenn so etwas passiert,
hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter
das Recht, dass sie oder er das **gleiche Geld** bekommt,
wie die anderen.
Diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter kann auch
Schaden-Ersatz bekommen,
weil er **gekränkt** worden ist.
Er ist gekränkt worden,
weil er das Gefühl bekommen hat,
dass seine Arbeit weniger wert ist,
als die Arbeit der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

▷ **Beispiel 3 – Beförderung:**
Wenn eine Mitarbeiterin den besseren Arbeitsplatz
nur deswegen nicht bekommen hat,
weil sie eine Frau ist,
und sonst befördert worden wäre,
kann sie Schaden-Ersatz bekommen.
Sie kann mindestens so viel Geld bekommen,
wie sie in **3 Monaten**
auf diesem Arbeitsplatz verdient hätte.
Eine Mitarbeiterin kann auch Schaden-Ersatz bekommen,
nur weil die Firma die Beförderung nicht genau geprüft hat,
weil sie eine Frau ist.
In dem Fall ist es egal,
ob die Mitarbeiterin die Beförderung bekommen hätte oder nicht,
wenn sie ein Mann wäre.
Die Mitarbeiterin kann **bis zu 500,- Euro**
Schaden-Ersatz bekommen.
Sie kann zusätzlich Schaden-Ersatz bekommen,
weil sie **gekränkt** worden ist.

Was für Rechte habe ich genau?

▷ **Beispiel 4 – Beenden des Arbeits-Verhältnisses:**
Man kann vor Gericht gehen,
wenn man wegen Diskriminierung
die Arbeit verloren hat.
Zum Beispiel wenn man
wegen der ethnischen Herkunft
gekündigt worden ist.
Dort kann man klagen,
dass man **nicht gekündigt** wird.
Das gilt auch, wenn man wegen Diskriminierung
die Arbeit während der Probezeit verloren hat.

Wenn ein Arbeits-Verhältnis,
das für eine bestimmte Zeit ausgemacht ist,
aus einem diskriminierenden Grund
nicht verlängert wird,
kann man vor Gericht klagen,
dass das Arbeits-Verhältnis unbefristet wird.

Man kann in dem Fall
auch noch etwas anderes machen:
man kann **zustimmen**,
dass man gekündigt wird.
Dann kann man **Schaden-Ersatz** bekommen.
Man kann zusätzlich auch
Schaden-Ersatz bekommen,
weil man gekränkt worden ist.
Man kann also Schmerzens-Geld
für die **Kränkung** bekommen.

Was für Rechte habe ich genau?

Sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt:

Manchmal werden Menschen
in den sonstigen Bereichen in der Arbeits-Welt diskriminiert.

Damit ist alles gemeint,
was nicht direkt mit einer Arbeit
bei einer Firma zu tun hat.
Zum Beispiel darf bei einer Berufs-Beratung
oder bei einer Berufs-Ausbildung
niemand diskriminiert werden.

Wenn das passiert,
hat man das Recht,
dass die **Diskriminierung aufhört**.
Oder man kann **Schaden-Ersatz** bekommen,
weil man nicht die gleichen Möglichkeiten hat
wie andere Menschen.
Zusätzlich kann man auch Schaden-Ersatz bekommen,
weil man **gekränkt** worden ist.
Man ist gekränkt worden,
weil andere Menschen
besser behandelt worden sind.

▷ **Beispiel**
Wenn das Arbeitsmarkt-Service
einen Menschen nicht bei einer Ausbildung
mitmachen lassen will,
weil er angeblich zu alt ist,
hat er trotz des Alters das Recht,
dass er diese Ausbildung
angeboten bekommt.
Zusätzlich kann dieser Mensch
Schaden-Ersatz bekommen,
weil er gekränkt worden ist.

Was für Rechte habe ich genau?

Bereiche außerhalb der Arbeits-Welt:

Diese Bereiche gelten nur für Menschen
wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit
und wegen des Geschlechts.
Damit ist alles gemeint,
was zum Alltags-Leben
der Menschen gehört.

- Zum **Beispiel**,
  dass man eine Ausbildung machen kann.
  Oder, dass man alle
  Güter und Dienstleistungen bekommen kann.
  Und vieles mehr wie zum Beispiel
  Kranken-Versicherung, Einkaufen, Wohnen.

Wenn ein Mensch bei diesen Dingen
wegen seiner ethnischen Herkunft
oder wegen seines Geschlechts
diskriminiert wird,
kann er **Schaden-Ersatz** bekommen.
Der Mensch kann **zusätzlich**
Schaden-Ersatz bekommen,
weil er sich auch dadurch **gekränkt** fühlt.

Belästigung und sexuelle Belästigung:

Wenn ein Mensch belästigt wird
oder sexuell belästigt wird,
kann er **mindestens 720,- Euro**
Schaden-Ersatz bekommen.

8.6 Welche Fristen muss ich einhalten?

Wenn man vor Gericht gehen will,
weil man diskriminiert worden ist,
hat man dafür eine bestimmte Zeit.
Wenn man diese Zeit übersieht,
kann man nicht mehr klagen!

- Wenn man glaubt,
  dass man bei der **Bewerbung** oder
  bei der **Beförderung** diskriminiert worden ist,
  darf man nicht länger als **6 Monate** warten,
  bis man vor Gericht geht.

- Wenn man glaubt,
  dass man **belästigt** worden ist
  oder **sexuell belästigt** worden ist,
  darf man nicht länger als **1 Jahr** warten,
  bis man vor Gericht geht.

- Wenn man seine **Arbeit**
  wegen Diskriminierung **verloren** hat,
  darf man nicht länger als **2 Wochen** warten,
  bis man vor Gericht geht.
  Das gilt auch, wenn man
  während der Probezeit entlassen worden ist.

- Wenn ein **Arbeits-Verhältnis**,
  das für eine bestimmte Zeit ausgemacht ist,
  aus einem diskriminierenden Grund
  nicht verlängert wird,
  darf man nicht länger als **2 Wochen** warten.
  Bis dahin kann man vor Gericht klagen,
  dass das Arbeits-Verhältnis unbefristet wird.

  Wenn man zustimmt,
  dass das **Arbeits-Verhältnis aufgelöst** wird,
  darf man nicht länger als **6 Monate** warten,
  bis man vor Gericht geht,
  damit man seinen Schaden-Ersatz bekommt.

- Wenn man in den
  sonstigen Bereichen in der Arbeits-Welt
  und in **Bereichen außerhalb der Arbeits-Welt**
  diskriminiert worden ist,
  darf man nicht länger als **3 Jahre** warten,
  bis man vor Gericht geht.

Besondere Regelungen für Menschen mit Behinderung

Besondere Regelungen
sind spezielle Regeln in einem Gesetz,
die für eine bestimmte Gruppe von Menschen
gemacht worden sind.

Im Teil B ist vom Gleichbehandlungs-Gesetz die Rede.
Dort steht, dass Menschen
wegen des Geschlechts,
wegen der ethnischen Zugehörigkeit,
wegen der Religion,
wegen der Weltanschauung,
wegen des Alters oder
wegen der sexuellen Orientierung
nicht diskriminiert werden dürfen.

Ein Mensch darf aber auch nicht
wegen einer **Behinderung** diskriminiert werden.
Das ist eine besondere Regelung im
Behinderten-Gleichstellungs-Recht.

1 Was gehört zum Behinderten-Gleichstellungs-Recht?

Zum Behinderten-Gleichstellungs-Recht
gehören zwei Gesetze.

- Das Behinderten-Einstellungs-Gesetz:
  In diesem Gesetz steht alles
  über den Diskriminierungs-Schutz bei der Arbeit.

- Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz:
  In diesem Gesetz steht alles
  über den Diskriminierungs-Schutz
  im Alltags-Leben.

2 Wer darf nicht diskriminiert werden?

Menschen mit Behinderung
dürfen nicht schlechter behandelt werden
als Menschen ohne Behinderung.

Menschen mit Behinderung sind:

- Menschen mit körperlichen Behinderungen.
  Zum Beispiel Menschen im Rollstuhl und
  Menschen mit Bewegungs-Störungen.

- Menschen mit Lernschwierigkeiten.

- Menschen mit psychischen Behinderungen
  und psychisch kranke Menschen.

- Menschen mit Sinnesbehinderungen.
  Zum Beispiel blinde, gehörlose
  oder sprachbehinderte Menschen.

- Menschen, die eine schwere Krankheit haben.
  Zum Beispiel Krebspatienten.

- Menschen, die Pflege brauchen.

Ein Mensch muss keinen bestimmten Behinderungs-Grad
und keinen Behinderten-Ausweis haben,
damit ihn das Gesetz
vor Diskriminierung schützt.
Man muss nur gut erklären können,
dass jemand
wegen einer Behinderung diskriminiert wurde.

Auch Angehörige von Menschen mit Behinderung
dürfen wegen dieser Behinderung
nicht diskriminiert werden.
Angehörige sind zum Beispiel
Eltern oder Geschwister.

2.1 Was ist eine Diskriminierung wegen einer Behinderung und was nicht?

▷ **Beispiel 1: Diskriminierung:**
Wenn ein Mensch zum Beispiel
in einem Nagelstudio arbeitet
und sich bei einem Unfall eine Fingerkuppe abschneidet,
darf der Chef diesen Menschen nicht entlassen,
nur weil die Kundinnen und Kunden
so einen Finger
angeblich nicht sehen wollen.
Das ist eine Diskriminierung wegen einer Behinderung.

▷ **Beispiel 2: Keine Diskriminierung:**
Wenn eine Firma alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
von einer Abteilung kündigen muss,
und einer der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im Rollstuhl sitzt,
darf diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter
auch gekündigt werden.
Das ist keine Diskriminierung
wegen einer Behinderung,
weil alle gekündigt werden,
egal ob sie eine Behinderung haben oder nicht.

3 Was ist gleich wie in B: Gleichbehandlungs-Gesetz?

Für Menschen mit Behinderung
und für Menschen ohne Behinderung
gelten die gleichen Diskriminierungs-Formen.

Es gibt:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Belästigung

Man kann sich genau darüber informieren,
wenn man in dieser Broschüre bei
B: Das Gleichbehandlungs-Gesetz
das Kapitel:
3. Welche Formen von Diskriminierung gibt es?
liest.

Es gilt auch das gleiche Diskriminierungs-Verbot
in der Arbeits-Welt.

Wenn ein Mensch mit Behinderung glaubt,
dass er diskriminiert worden ist,
kann er zum Bundes-Sozialamt gehen.
Das Bundes-Sozialamt versucht dann
eine Schlichtung.

Eine Schlichtung ist ein Gespräch beim Bundes-Sozialamt.
Bei dem Gespräch kann sich der Mensch,
der sich diskriminiert fühlt,
mit dem Menschen, von dem er glaubt,
dass er diskriminiert hat,
auf eine Lösung des Problems einigen.

Wenn die Schlichtung nicht gelingt,
kann der Mensch mit Behinderung
zum Gericht gehen.
Dort muss er glaubhaft machen können,
dass er diskriminiert worden ist.

Das heißt, der Mensch mit Behinderung
muss gute Gründe haben,
warum er glaubt,
dass er wegen einer Behinderung
diskriminiert worden ist.

Der Mensch, über den gesagt wird,
dass er einen anderen Menschen diskriminiert hat,
muss beweisen können,
dass das nicht stimmt.
Er muss bessere Gründe haben,
warum das keine Diskriminierung war.

4 Was ist der Unterschied zu B: Gleichbehandlungs-Gesetz?

Für Menschen mit Behinderung
gibt es noch einige andere Regeln.

4.1 Welche Menschen sind geschützt?

- Menschen mit Behinderung
- Auskunftspersonen, Zeuginnen oder Zeugen
- manchmal auch Angehörige

  ▷ **Beispiel**
  Der Vater von einem Kind mit Behinderung
  wird nicht befördert,
  weil die Chefin oder der Chef glaubt,
  dass der Vater öfter zu Hause bleiben wird,
  weil er sein Kind pflegen muss.
  Das ist eine Diskriminierung des Vaters.

4.2 Können Barrieren eine Diskriminierung sein?

Barrieren sind für Menschen mit Behinderung
im täglichen Leben immer wieder vorhanden.
Zum Beispiel gibt es oft keine Rampe,
damit eine Rollstuhlfahrerin oder ein Rollstuhlfahrer
in ein Gebäude fahren kann.
Oder eine Internet-Seite ist so gemacht,
dass blinde Menschen
diese Seite nicht lesen können.

Das ist oft gar nicht absichtlich.
Viele Menschen ohne Behinderung wissen nicht,
was eine Barriere sein kann.

Diese Barrieren können aber trotzdem
eine mittelbare Diskriminierung sein.
Das ist dann der Fall,
wenn dadurch ein Mensch mit Behinderung
schlechter behandelt wird,
als ein Mensch ohne Behinderung.

▷ **Beispiel 1**
Wenn eine Rollstuhlfahrerin oder ein Rollstuhlfahrer
in einer Firma nicht
zum Mittagessen in die Kantine fahren kann,
weil es keine Rampe gibt,
kann das eine Diskriminierung sein.

▷ **Beispiel 2**
Wenn ein Geschäft seine Waren
im Internet verkauft,
und blinde Menschen die Internet-Seite
nicht lesen können,
kann das eine Diskriminierung sein.

Wichtig:
Was eine Diskriminierung ist,
muss das Gericht feststellen.
Wenn es eine Barriere gibt,
schaut das Gericht,
ob es möglich ist,
die Barrieren zu verhindern.

Das ist nicht immer möglich.
Es kann sein, dass das zu teuer ist.
Es kann auch sein,
dass es zu schwierig ist.

Wenn es zu teuer oder zu schwierig ist,
dann ist es nicht zumutbar,
die Barriere zu beseitigen.

4.3 Wie kommt man zu seinem Recht?

Es gibt auch Unterschiede
zum Gleichbehandlungs-Gesetz,
wie man zu seinem Recht kommt.

Wenn es eine Diskriminierung gibt,
die das Gericht festgestellt hat,
bekommt man zum Beispiel Schaden-Ersatz.
Wie das genau ist,
steht weiter hinten
bei **Punkt 7: „Welche Rechte habe ich, wenn ich diskriminiert werde?“.**

Aber bevor man zum Gericht gehen kann,
muss man eine Schlichtung
beim Bundes-Sozialamt versucht haben.

5 In welchen Lebens-Bereichen darf nicht diskriminiert werden?

5.1 In der Arbeits-Welt

In der Arbeits-Welt ist das
Behinderten-Gleichstellungs-Recht
fast gleich wie das
Gleichbehandlungs-Gesetz.
Menschen mit Behinderung dürfen in der Arbeits-Welt
nicht diskriminiert werden.

Das gilt auch für:

- Menschen, die so ähnlich arbeiten
  wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
  Damit sind Menschen gemeint,
  die besondere Verträge für
  besondere Formen der Arbeit haben.

- Menschen, die für den Bund arbeiten,
  und Menschen, die beim Bund
  eine Ausbildung machen.

- sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt.

Man kann sich genau darüber informieren,
wenn man in dieser Broschüre bei
B: Das Gleichbehandlungs-Gesetz
das Kapitel:
2 In welchen Lebens-Bereichen darf nicht diskriminiert werden?
liest.

Wann darf man nicht diskriminiert werden?

- Wenn es um eine Arbeit geht.
  Zum Beispiel,
  wenn es um die Bewerbung
  für eine Arbeit geht.
  Die Bewerbung muss
  für alle Menschen gleich sein.

  Es ist eine Diskriminierung,
  wenn zum **Beispiel**
  Menschen mit Behinderung
  die Arbeit nicht bekommen,
  weil die Firma eigentlich
  keine Menschen mit Behinderung
  einstellen will.

- Wenn es um die Bezahlung einer Arbeit geht
  und wenn es um die Betriebs-Pension geht.

  Es ist zum **Beispiel** eine Diskriminierung,
  wenn manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  mehr Geld oder mehr Betriebs-Pension
  für die gleiche Leistung bekommen
  als andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Wenn es um Beförderungen geht.
  Sie werden zum **Beispiel**
  wegen einer Behinderung nicht befördert.
  Das ist dann eine Diskriminierung.

- Wenn es um Ausbildungen
  oder Weiterbildungen in der Firma
  oder sonstige Berufsausbildungen geht.

  Es ist eine Diskriminierung,
  wenn es zum **Beispiel** für manche Menschen
  in der Firma Ausbildungen und Weiterbildungen gibt,
  aber für Menschen mit Behinderung
  gibt es die nicht.

Wann darf man nicht diskriminiert werden?

- Wenn ein Arbeits-Verhältnis
  aus diskriminierenden Gründen aufgelöst wird.

- Wenn eine Probezeit
  aus diskriminierenden Gründen aufgelöst wird.

- Wenn ein Arbeits-Verhältnis,
  das für eine bestimmte Zeit ausgemacht ist,
  aus einem diskriminierenden Grund
  wegen einer Behinderung
  nicht verlängert wird.

Wenn man bei einem **Bundesland**
oder einer **Gemeinde angestellt** ist,
oder eine **Landarbeiterin** oder ein **Landarbeiter** ist,
gilt das Diskriminierungs-Verbot
des Behinderten-Einstellungs-Gesetzes **nicht.**

Die Rechte dieser Menschen
werden aber von den Gesetzen
des Bundeslandes geschützt.

5.2 Das Diskriminierungs-Verbot im Alltags-Leben

Der Bund achtet darauf,
dass Menschen mit Behinderung
auch im Alltags-Leben
nicht diskriminiert werden.

6 Wann gilt das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz?

Das Diskriminierungs-Verbot
für Menschen mit Behinderung gilt:

- für die ganze Bundes-Verwaltung

- für alle Güter und Dienstleistungen,
  die für alle Menschen da sind.

  - **Beispiel 1**
    Es ist eine Diskriminierung,
    wenn eine Rollstuhlfahrerin oder ein Rollstuhlfahrer
    einen öffentlichen Raum nicht erreichen kann,
    weil der Raum nicht barrierefrei ist.
    Ein öffentlicher Raum ist zum Beispiel
    der Veranstaltungs-Saal für eine Veranstaltung,
    zu der jeder Mensch hingehen kann.

  - **Beispiel 2**
    Es ist eine Diskriminierung,
    wenn ein Gastwirt
    Menschen wegen ihrer Behinderung
    nicht in sein Gasthaus lässt.

    Wenn ein Gastwirt einen
    Menschen mit Behinderung belästigt,
    ist das auch eine Diskriminierung,
    die das Gesetz verbietet.

6.1 Müssen Barrieren sofort abgebaut werden?

Es gibt Übergangs-Bestimmungen
für manche Barrieren.
Das heißt, dass in so einem Fall
das Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz
erst ab 1.1. 2016 vollständig gilt.

Das ist deshalb so,
weil Barrieren nicht immer
sofort abgebaut werden können.
Man braucht dafür oft längere Zeit.

Für das Behinderten-Einstellungs-Gesetz
gibt es so etwas nicht,
es gilt sofort.

7 Welche Rechte habe ich, wenn ich diskriminiert werde?

Wenn ein Mensch mit Behinderung
diskriminiert wird,
hat er in der **Arbeits-Welt** die gleichen Rechte
wie im Gleichbehandlungs-Gesetz:

- Er kann verlangen,
  dass die Diskriminierung aufhört.

- Er kann verlangen,
  dass er Schaden-Ersatz bekommt.
  Als Schaden-Ersatz bekommt er Geld.

- Der Mensch kann auch noch
  Schaden-Ersatz bekommen,
  weil er gekränkt worden ist.
  Er bekommt also Schmerzens-Geld für die Kränkung.

Wenn ein Mensch mit Behinderung
im **Alltags-Leben** diskriminiert wird,
kann er nur Schaden-Ersatz bekommen.

Wenn ein Mensch mit Behinderung
diskriminiert wird,
kann er seine Rechte auch vor Gericht fordern.

Ausnahme:
Wenn eine Beamtin oder ein Beamter
bei der Arbeit diskriminiert wird,
dann muss dieser Mensch zur Dienstbehörde.

Wenn ein Mensch außerhalb der Arbeits-Welt
von einer staatlichen Behörde diskriminiert wird,
kann er von der staatlichen Behörde
Schaden-Ersatz fordern.

Es gibt einen großen Unterschied
zum Gleichbehandlungs-Gesetz:

Beim Gleichbehandlungs-Gesetz
kann man gleich zum Gericht gehen.
Man muss vorher nicht zur
Gleichbehandlungs-Kommission gehen.

Wenn ein Mensch mit Behinderung
diskriminiert wird,
muss er zuerst zum Bundes-Sozialamt gehen.
Dort wird ein Schlichtungs-Versuch gemacht.
Das heißt, beim Bundes-Sozialamt
redet die Person,
die sich diskriminiert fühlt,
mit der Person,
die angeblich diskriminiert hat.

Vielleicht hat dieser Mensch
das gar nicht absichtlich gemacht.
Vielleicht findet man gleich
eine gemeinsame Lösung.
Wenn das nicht hilft,
kann man zum Gericht gehen.

7.1 Wo kann man sich beraten lassen?

- Beim Bundes-Sozialamt

- Wenn ein Mensch bei der Arbeit
diskriminiert wird,
kann er sich an die
Interessen-Vertretungen wenden.
Das sind zum Beispiel
die Arbeiterkammern oder die Gewerkschaft.

- Beim Bezirks-Gericht gibt es Tage,
an denen sich jeder Mensch beraten lassen kann.
Diese Tage heißen Amts-Tage.
Dort wird man auch beraten,
wenn man diskriminiert wird.

- Bei der Behinderten-Anwältin oder beim Behinderten-Anwalt.
Das ist ein Mensch, der viel Erfahrung
mit Problemen von Menschen mit Behinderung hat.
Die Behinderten-Anwältin oder der Behinderten-Anwalt
kennt die Gesetze sehr gut
und kann Menschen mit Behinderung
deshalb gut beraten.

Die Arbeiterkammer oder Gewerkschaft
darf ihre Mitglieder vor Gericht
kostenlos vertreten.

Wenn es einen besonders wichtigen Fall
von Diskriminierung gibt,
kann eine Verbands-Klage gemacht werden.
Das heißt, es klagt nicht ein einzelner Mensch,
sondern ein ganzer Verband.
Dieser Verband heißt
Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation.
Das heißt, dass diese Arbeitsgemeinschaft
für Menschen mit Behinderung
vor Gericht geht und sie dort vertritt.

7.2 Was ist das Schlichtungs-Verfahren beim Bundes-Sozialamt?

- Wenn ein Mensch mit Behinderung
diskriminiert wird,
darf er nicht gleich zum Gericht gehen.

  Er muss zuerst zum Bundes-Sozialamt gehen.
Dort gibt es ein Schlichtungs-Verfahren.

  Das heißt, man muss versuchen,
eine gemeinsame Lösung zu finden.
Es wird mit der Person,
die jemanden diskriminiert haben soll,
und der Person,
die sich diskriminiert fühlt,
gemeinsam geredet.
Vielleicht hat dieser Mensch
das gar nicht absichtlich gemacht.
Dann kann man vielleicht
eine gemeinsame Lösung finden.

- Man muss bestimmte Fristen einhalten,
wenn man eine Diskriminierung
bei Gericht melden will.
Die Zeit, die man für das Schlichtungs-Verfahren
beim Bundes-Sozialamt braucht,
wird nicht bei der Frist mitgerechnet.
Das heißt Fristen-Hemmung.

- Wenn das Bundes-Sozialamt bestätigt,
dass man keine gemeinsame Lösung finden kann,
darf man zum Gericht gehen.
Beamtinnen und Beamte dürfen dann
zur Dienstbehörde gehen.

- Aber eine Verhandlung beim Gericht kostet viel Geld.
  Man weiß auch vorher nicht,
  ob man gewinnen wird.
  Wenn man verliert,
  kann das sehr teuer sein.
  Das Schlichtungs-Verfahren kostet nichts.
  Wenn man dort eine Lösung finden kann,
  kann man also das Geld sparen.

- Beim Schlichtungs-Verfahren
  kann man auch kostenlos
  eine Mediatorin oder einen Mediator
  zu Hilfe nehmen.
  Eine Mediatorin oder ein Mediator
  ist ein Mensch, der bei einem Streit vermittelt.
  Sie oder er hilft den Menschen, die streiten,
  selber eine Lösung zu finden.

- Wenn man keine Lösung finden kann
  und wegen einer Diskriminierung
  zum Gericht gehen will,
  ist es auf jeden Fall sehr wichtig,
  dass man sich gut beraten lässt!

7.3 Was ist die Behinderten-Anwältin oder der Behinderten-Anwalt?

Bei der Behinderten-Anwältin oder beim Behinderten-Anwalt
können sich Menschen,
die sich diskriminiert fühlen, beraten lassen.
Es gibt dafür
in ganz Österreich eigene Sprechtage.

Die Behinderten-Anwältin oder der Behinderten-Anwalt
ist **keine** Rechts-Anwältin oder Rechts-Anwalt.
Die Behinderten-Anwältin oder der Behinderten-Anwalt
kann Menschen mit Behinderungen
nicht beim Gericht unterstützen.

Adressen zur Chancen-Gleichheit

1 Adressen von Büros der Bundesregierung

- **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**
  Stubenring 1
  1010 Wien
  Telefon: HOTLINE: +43/ 0810-013571
  E-Mail: post@III8.bmwa.gv.at
  Internet: http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandl/default.htm
  Internet: http://www.chancen-gleichheit.at

- **Gleichbehandlungsanwaltschaft**
  Taubstummengasse 11
  1040 Wien
  Telefon: +43/ 01/ 532 02 44
  bzw. aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800 206119
  Fax: +43/ 01/ 532 02 46
  E-Mail: gaw@bka.gv.at
  Internet: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

- **Regionalbüros der Anwaltschaft für Gleichbehandlung zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt:**

  - **Regionalbüro Steiermark**
    Europaplatz 12
    8020 Graz
    Telefon: +43/ 0316/ 72 05 90
    Fax: +43/ 0316/ 72 05 90 4
    E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at
    Internet: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

▷ **Regionalbüro Tirol, Salzburg u. Vorarlberg**
Leipzigerplatz 2
6020 Innsbruck
Telefon: +43/ 0512/ 34 30 32
Fax: +43/ 0512/ 34 30 32 10
E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at
Internet: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

▷ **Regionalbüro Kärnten**
Kumpfgasse 25
9020 Klagenfurt
Telefon: +43/ 0463/ 50 91 10
Fax: +43/ 0463/ 50 91 10 15
E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at
Internet: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

▷ **Regionalbüro Oberösterreich**
Mozartstrasse 5/3
4020 Linz
Telefon: +43/ 0732/ 78 38 77
Fax: +43/ 0732/ 78 38 77 3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at
Internet: http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

▶ Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft

▷ Senat I:

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43/ 01/ 53 115-7532
Fax: +43/ 01/ 53 115-7545
E-Mail: karin.burger@bka.gv.at
Internet: http://www.frauen.bka.gv.at

▷ Senat II:

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43/ 01/ 53 115-7531
Fax: +43/ 01/ 53 115-7545
E-Mail: karina.brugger-kometer@bka.gv.at
Internet: http://www.frauen.bka.gv.at

▷ Senat III:

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (außerhalb der Arbeitswelt)
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43/ 01/ 53 115-7534
Fax: +43/ 01/ 53 115-7545
E-Mail: dietmar.hillbrand@bka.gv.at
Internet: http://www.frauen.bka.gv.at

Gleichbehandlungskommission für den öffentlichen Dienst des Bundes

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat I:

Gleichbehandlung von Frauen und Männern
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43/ 01/ 53 115-7533
Fax: +43/ 01/ 53 115-7545
E-Mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at
Internet: http://www.frauen.bka.gv.at

Senat II:

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: +43/ 01/ 53 115-7533
Fax: +43/ 01/ 53 115-7545
E-Mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at
Internet: http://www.frauen.bka.gv.at

2 Büroadressen für Gleichbehandlung in den Bundesländern

- **Amt der Burgenländischen Landesregierung**
  Antidiskriminierung
  Telefon: +43/ 02682/ 600-4300
  Fax: +43/ 02682/ 600-4377
  E-Mail: klaus.mezgolits@bgld.gv.at
  Internet: http://www.burgenland.at

- **Amt der Burgenländischen Landesregierung**
  LAD-Frauenbüro
  Telefon: +43/ 02682/ 600-2156
  Fax: + 43/ 02682/ 600-2769
  E-Mail: post.frauenbuero@bgld.gv.at

- **Referat für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten**
  9020 Klagenfurt
  Telefon: + 43/ 050/ 536 31330
  Fax: + 43/ 050/ 536 31381
  E-Mail: frauen@ktn.gv.at
  Internet: http://www.frauen.ktn.gv.at

- **Antidiskriminierungsstelle des Landes Kärnten**
  9020 Klagenfurt
  Telefon: +43/ 050/ 536 22928
  Fax: +43/ 050/ 536 31381
  E-Mail: antidis@ktn.gv.at
  Internet: http://www.antidis.ktn.gv.at

- **Niederösterreichische Gleichbehandlungsbeauftragte**
  NÖ Antidiskriminierungsstelle
  Tor zum Landhaus
  Rennbahnstraße 29
  3109 St. Pölten
  Telefon: +43/ 02742/ 9005 16212 oder 16217
  Fax: +43/ 02742/ 9005 16279
  E-Mail: POST.GBB@noel.gv.at
  Internet: http://www.noe.gv.at/gleichbehandlung

- **Niederösterreichisches Frauenreferat**
  Amt der NÖ Landesregierung
  Landhausplatz 1
  3109 St. Pölten
  Telefon: +43/ 02742/ 9005-13309
  E-Mail: post.f3frauenreferat@noel.gv.at
  Internet: http://www.noe.gv.at/frauen
  Internet: http://www.noe.gv.at/chancengleich

- **Antidiskriminierungsstelle Oberösterreich**
  Telefon: +43/ 0732/ 7720-11446
  Fax: +43/ 0732/ 7720-11621
  E-Mail: as.post@ooe.gv.at
  Internet: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/thema/antidiskriminierung

- **Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg**
  Telefon: +43/ 0662/ 8042-4041 und -4042
  Fax: +43/ 0662/ 8042-4050
  E-Mail: bff@salzburg.gv.at
  Internet: http://www.salzburg.gv.at/frauen
  Internet: http://www.salzburg.gv.at/chancengleichheit

- **Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark**
  Telefon: +43/ 0316/ 877-5841
  Fax: +43/ 0316/ 877-4827
  E-Mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at
  Internet: http://www.gleichbehandlung.steiermark.at

- **Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz**
  Telefon: +43/ 0664/ 824 17 39
  Fax: +43/ 0316/ 872-6649
  E-Mail: gleichbehandlungsbeauftragte@stadt.graz.at
  Internet: http://www.graz.at/cms/ziel/365109/DE

- **Geschäftsstelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**
  Frauenreferat des Landes Tirol
  Telefon: +43/ 0512/ 508 3581
  Fax: +43/ 0512/ 508 3565
  E-Mail: gleichbehandlung@tirol.gv.at
  Internet: http://www.tirol.gv.at/gleichbehandlung

- **Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung**
  Telefon: +43/ 05574/ 511 24113
  Fax: +43/ 05574/ 511 24195
  E-Mail: frauen@vorarlberg.at
  Internet: http://www.vorarlberg.at/frauen

- **Landesvolksanwalt von Vorarlberg**
  Römerstrasse 14
  6900 Bregenz
  Telefon: +43/ 05574/ 47027
  Fax: +43/ 05574/ 47028
  E-Mail: buero@landesvolksanwalt.at
  Internet: http://www.landesvolksanwalt.at

- **Patientenanwaltschaft Vorarlberg**
  Marktplatz 8
  6850 Feldkirch
  Telefon: +43/ 05522/ 81553
  Fax: +43/ 05522/ 81553-15
  E-Mail: anwalt@patientenanwalt-vbg.at
  Internet: http://www.patientenanwalt-vbg.at

- **Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen**
  Telefon: +43/ 01/ 40 00-81449,
  Fax: +43/ 01/ 40 00-99-81448
  E-Mail: wast@gif.magwien.gv.at
  Internet: http://www.queer.wien.at

- **Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien**
  Telefon: +43/ 01/ 4000-83140
  Fax: +43/ 01/ 4000-99-83140
  E-Mail: post@wien.gv.at
  Internet: http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung

- **Büro des Unabhängigen Bediensteten-Schutzbeauftragten**
  Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen
  Telefon: +43/ 01/ 4000-38954 od. 38951
  Fax: +43/ 01/ 4000-99-38951
  E-Mail: post@bsb.wien.gv.at
  Internet: http://www.antidiskriminierung.wien.at

3 Adressen für Menschen mit Behinderung, wenn sie diskriminiert werden

- **Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz**
  Stubenring 1
  1010 Wien
  Telefon: +43/ 01/ 711 00-0
  Internet: http://www.bmsk.gv.at
  Internet: http://www.gleichundgleich.gv.at

- **Bundessozialamt und seine Landesstellen**

  - **Bundessozialamt**
    Internet: http://www.bundessozialamt.gv.at
    Telefon: Das Bundessozialamt bzw. seine 9 Landesstellen sind bundesweit unter der Rufnummer 05 99 88 zu erreichen.

  - **Landesstelle Burgenland**
    Hauptstraße 33a
    7000 Eisenstadt
    Telefon: +43/ 05 99 88
    Fax: +43/ 05 99 88-7412
    E-Mail: bundessozialamt.bgl1@basb.gv.at

  - **Landesstelle Kärnten**
    Kumpfgasse 23
    9010 Klagenfurt
    Telefon: +43/ 05 99 88
    Fax: +43/ 05 99 88-5888
    E-Mail: bundessozialamt.ktn@basb.gv.at

  - **Landesstelle Niederösterreich**
    Grenzgasse 11/3
    3100 St. Pölten
    Telefon: +43/ 05 99 88
    Fax: +43/ 05 99 88-7699
    E-Mail: bundessozialamt.noe1@basb.gv.at

▷ **Landesstelle Oberösterreich**
Gruberstraße 63
4021 Linz
Telefon: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-4400
E-Mail: bundessozialamt.ooe@basb.gv.at

▷ **Landesstelle Salzburg**
Auerspergstraße 67a
5020 Salzburg
Telefon: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-3499
E-Mail: bundessozialamt.sbg1@basb.gv.at

▷ **Landesstelle Steiermark**
Babenbergerstraße 35
8021 Graz
Telefon: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-6899
E-Mail: bundessozialamt.stmk1@basb.gv.at

▷ **Landesstelle Tirol**
Herzog Friedrich-Straße 3
6010 Innsbruck
Telefon: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 0512/ 582609
E-Mail: bundessozialamt.tirol1@basb.gv.at

▷ **Landesstelle Vorarlberg**
Rheinstraße 32/3
6900 Bregenz
Telefon: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 05 99 88-7205
E-Mail: bundessozialamt.vlbg@basb.gv.at

▷ **Landesstelle Wien**
Babenbergerstraße 5
1010 Wien
Telefon: +43/ 05 99 88
Fax: +43/ 01/ 586 20 16
E-Mail: bundessozialamt.wien1@basb.gv.at

▶ **Behindertenanwalt**
Babenbergerstraße 5
1010 Wien
Telefon: +43/ 0800 80 80 16
Fax: +43/ 01/ 71100-2237
E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at
Internet: http://www.behindertenanwalt.gv.at

4 Organisationen

- **Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern**
  Luftbadgasse 14-16
  1060 Wien
  Telefon: +43/ 01/ 961 05 85-24
  Fax: +43/ 01/ 961 05 85-99
  E-Mail: info@klagsverband.at
  Internet: http://www.klagsverband.at

- **Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs (ÖAR)**
  Stubenring 2/1/4
  1010 Wien
  Telefon: +43/ 01/ 513 15 33-0
  Fax: +43/ 01/ 513 15 33-150
  E-Mail: dachverband@oear.or.at
  Internet: http://www.oear.or.at

5 Adressen der Sozialpartner

- **Österreichischer Gewerkschaftsbund**
  Laurenzerberg 2
  1010 Wien
  Telefon: +43/ 05 777 444
  E-Mail: servicecenter@oegb.at
  Internet: http://www.oegb.at

- **Bundesarbeitskammer**
  Prinz Eugen Straße 20-22
  1040 Wien
  Telefon: +43/ 01/ 50165-0
  E-Mail: akmailbox@akwien.at
  Internet: http://www.arbeiterkammer.at

- **Wirtschaftskammer Österreich**
  Wiedner Hauptstraße 63
  1045 Wien
  Telefon: +43/ 05 90 900
  Hotline: 0800 221 223 (kostenlos)
  E-Mail: callcenter@wko.at
  Internet: http://www.wko.at

- **Industriellenvereinigung**
  Schwarzenbergplatz 4
  1031 Wien
  Telefon: +43/ 01/ 711 35-0
  E-Mail: iv-office@iv-net.at
  Internet: http://www.iv-net.at

6 Europäische Union

▶ Europäische Kommission

▷ **Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit**
E-Mail: empl-info@ec.europa.eu
E-Mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu
Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html

▷ **Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich**
Kärntner Ring 5-7
1010 Wien
Telefon: +43/ 01/ 516 18-0
Fax: +43/ 01/ 513 42 25
E-Mail: comm-rep-vie@ec.europa.eu
Internet: http://ec.europa.eu/austria

▷ **Europe Direct Informationsstellen in Österreich**
vor Ort in allen Bundesländern:
Internet: http://www.europainfo.at

▷ **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte**
Rahlgasse 3
1060 Wien
Telefon: +43/ 01/ 580 30-60
Fax: +43/ 01/ 580 30-699
E-Mail: information@fra.europa.eu
Internet: http://www.fra.europa.eu

Gesetze

1 Gesetze, die für ganz Österreich gelten

- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung**
  Gleichbehandlungsgesetz - GlBG, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2008

- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlungs-Kommission und die Gleichbehandlungs-Anwaltschaft**
  GBK/GAW - Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2008

- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes**
  Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 97/2008

- **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen**
  Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
  BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005, in der Fassung BGBl. I Nr. 67/2008

- **Bundesgesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter**
  Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I Nr. 67/2008

2 Gesetze, die in den Bundesländern gelten

Burgenland

- **Das Burgenländische Antidiskriminierungsgesetz**
  Bgld. ADG idF LGBl. Nr. 84/2005, regelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Landes- oder Gemeindedienst sowie in den Angelegenheiten Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen einschließlich von Wohnraum, Bildung und Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

- **Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz**
  (L-GBG), LGBl. Nr. 59/1997 idF LGBl. Nr. 10/2006, normiert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Burgenland, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sich um ein solches bewerben sowie der Lehrlinge. Ebenso ist ein Frauenfördergebot bestimmt, das auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Landes- und Gemeindedienst abzielt.

- **Die Burgenländische Landarbeitsordnung**
  LGBl. Nr. 37/1977 idF LGBl. Nr. 9/2008, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Kärnten

- **Das Kärntner Antidiskriminierungsgesetz**
  LGBl. Nr. 63/2004, enthält Diskriminierungsverbote hinsichtlich der Landes- und Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Es dürfen Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechts von der öffentlichen Hand nicht diskriminiert werden.

- **Das Kärntner Landes-Gleichbehandlungsgesetz**
  LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 25/2006, gilt für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) und bezieht sich auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

- **Die Kärntner Landarbeitsordnung**
  LGBl. Nr. 97/1995 idF LGBl. Nr. 12/2006, enthält das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Niederösterreich

- **Nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz**
  LGBl. Nr. 9290, dürfen Bürger/innen im Umgang mit Dienststellen des Landes NÖ, der NÖ Gemeinden, -verbände und im Umgang mit (natürlichen/juristischen) Personen, deren Tätigkeit per Landesgesetz geregelt ist, nicht diskriminiert werden.

- **Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz**
  LGBl. Nr. 2060, enthält Diskriminierungsverbote für Landes- und Gemeindebedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

- **Die NÖ Landarbeitsordnung 1973**
  LGBl. Nr. 9020, regelt das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Oberösterreich

- **Das Oö. Antidiskriminierungsgesetz**
  LGBl. Nr. 50/2005, verbietet Diskriminierungen und Belästigungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

- **Das Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz**
  LGBl. Nr. 8/1995 idF LGBl. Nr. 73/2006, enthält das Diskriminierungsverbot für Landesbedienstete (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.

- **Das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz**
  LGBl. Nr. 63/1999 idF LGBl. Nr. 73/2006, verbietet Diskriminierungen von Gemeindebediensteten (Dienstrecht) aufgrund des Geschlechts.

- **Die Oö. Landarbeitsordnung**
  LGBl. Nr. 25/1989 idF LGBl. Nr. 136/2007, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Salzburg

- **Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz**
  (S-GBG), LGBl. Nr. 31/2006, verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung. Es gilt für alle Mitarbeiter/innen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, der Salzburger Landeskliniken (SALK) und für die Landes-Lehrer/innen. Es enthält auch Förderungsmaßnahmen für Frauen (Frauenförderpläne) und Mitarbeiter/innen mit Behinderung.

- **Die Salzburger Landarbeitsordnung**
  LGBl. Nr. 7/1996 idF LGBl. Nr. 21/2006, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Steiermark

- **Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz**
  L-GBG, LGBl. Nr. 66/04, regelt die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der „Rasse“ und ethnischen Herkunft, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Es gilt für Bürger/innen und alle Bediensteten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei diesen bewerben.

- **Die Steirische Landarbeitsordnung**
  LGBl. Nr. 39/2002 idF LGBl. Nr. 55/2006, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Tirol

- **Das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005**
  LGBl. Nr. 25, gilt für alle Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetze eingerichteten Selbstverwaltungskörper (z.B. Bergwacht, Landwirtschaftskammer, usw.). Sie dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Rahmen der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder der ethnischen Zugehörigkeit diskriminieren.

- **Das Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005**
  LGBl. Nr. 1, enthält Diskriminierungs- und Belästigungsverbote für die Bediensteten der Landesverwaltung und der TILAK sowie das Frauenförderungsprogramm und das Behindertenfördergebot.

- **Das Tiroler Landeslehrer Diensthoheitsgesetz 1998**
  LGBl. Nr. 74, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 82/2005, enthält Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsverbote für Landeslehrer/innen.

- **Das Tiroler Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005**
  LGBl. Nr. 2, enthält die Diskriminierungsverbote und das Frauenfördergebot für Gemeindebedienstete.

- **Die Tiroler Landarbeitsordnung 2000**
  LGBl. Nr. 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 1/2007, enthält Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Vorarlberg

- **Gesetz über das Verbot der Diskriminierung**
  (Antidiskriminierungsgesetz - ADG), LGBl. Nr. 49/2008.
  Das Gesetz verbietet Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung sowie des Geschlechts. Es gilt generell für alle Aspekte des Arbeitslebens, beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigungen, öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen sowie im Bereich der Bildung, soweit diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

- **Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**
  (Landes-Frauenförderungsgesetz), LGBl. Nr.1/1997, 73/1997.
  Das Gesetz umfasst allgemeine Frauenförderung (gilt für alle in Vorarlberg lebende Frauen in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen); Frauenförderung im Landesdienst (Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungsgruppen und in leitenden Funktionen etc.) und Bestimmungen zu Einrichtungen für Frauen (Frauenpolitisches Forum, Anlaufstelle zur Chancengleichheit für Frauen und Männer).

- **Das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung**
  LGBl. Nr. 30/2006, hat das Ziel, Menschen mit Behinderung gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen. Integrationshilfe soll darauf hinwirken, die Teilhabe des Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu stärken.

Wien

- **Das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung**
  (Wiener Antidiskriminierungsgesetz),
  LGBl. Nr. 35/2004, idF LGBl. Nr. 13/2008, verbietet Diskriminierungen aus Gründen der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft.

Es gilt in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

- **Die Dienstordnung**
  LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 36/2004 (Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBl. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBl. Nr. 5/2008: Den Beamt/innen ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere Personen aus Gründen der "Rasse", ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und des Geschlechts (soweit nicht das Wr. Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt) zu diskriminieren; insbesondere darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien niemand von einer/einem Beamtin/Beamten diskriminiert werden. Als Diskriminierung gilt auch jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit deren Schwangerschaft oder Mutterschaft.

- **Die Vertragsbedienstetenordnung**
  LGBl. Nr. 50/1995 idF LGBl. Nr. 36/2004 (Antidiskriminierungsnovelle) idF LGBl. Nr. 42/2006 (nähere Regelungen hinsichtlich Behinderung) idF LGBl. Nr. 5/2008, beinhaltet deckungsgleiche Regelungen wie die Dienstordnung und gilt für Vertragsbedienstete.

- **Das Wiener-Gleichbehandlungsgesetz**
  LGBl. Nr. 18/1996 idF LGBl. Nr. 49/2005, beinhaltet Diskriminierungsverbote aufgrund des Geschlechts für Bedienstete der Stadt Wien.

- **Das Wiener land- und forstwirtschaftliche Gleichbehandlungsgesetz**
  LGBl. Nr. 25/1980 idF LGBl. Nr. 45/2006, verbietet in der landwirtschaftlichen Arbeitswelt Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

EU-Richtlinien

Nachfolgend finden Sie die wesentlichen Richtlinien der EU, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit beinhalten:

- **RL 2006/54/EG**
  des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 5. Juli 2006 ("Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG")

- **RL 2004/113/EG**
  des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004 („Erweiterte Gleichbehandlungsrichtlinie“)

- **RL 2002/22/EG**
  des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. März 2002 über den Universaldienst und Nutzerrechte bei elektronischen Kommunikationsnetzen und -diensten (“Universaldienstrichtlinie”)

- **RL 2000/43/EG**
  des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft vom 29. Juni 2000. Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft. Sie gilt für die Bereiche Beruf und Beschäftigung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum (“Antirassismusrichtlinie”)

- **RL 2000/78/EG**
  des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beruf und Beschäftigung vom 27. November 2000. Die Richtlinie verbietet Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Sie gilt für die Bereiche Beruf und Beschäftigung (“Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie”)

- **RL 97/80/EG**
  des Rates über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997 („Beweislastrichtlinie“)

- **RL 96/97/EG**
  des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (“Änderungsrichtlinie zur Betriebspensionsrichtlinie”)

- **RL 96/34/EG**
  des Rates zu der von UNICE, CEEP, und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vom 3. Juni 1996 („Elternurlaubsrichtlinie“)

- **RL 92/85/EWG**
  des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz vom 19. Oktober 1992 („Mutterschutzrichtlinie“)

- **RL 86/613/EWG**
  des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz vom 1. Dezember 1986 („Gleichbehandlungsrichtlinie – Selbständige“)

- **RL 86/378/EWG idF der RL 96/97/EG**
  des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 24. Juli 1986 (“Betriebspensionsrichtlinie”)

- **RL 79/7/EWG**
  des Rates zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit vom 19. Dezember 1978 ("Gleichbehandlungsrichtlinie – soziale Sicherheit“)

Wörterbuch

- **Alltags-Leben**
  Damit ist alles gemeint,
  was Menschen jeden Tag erleben,
  und was zu ihrem eigenen Leben gehört.

- **Altersvorsorge**
  Schauen Sie nach beim Wort
  Pension

- **Das Arbeits-Verhältnis in der Privat-Wirtschaft**
  Ein Arbeits-Verhältnis ist die Beziehung zwischen
  einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber
  und einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer.

- **Arbeitgeberin** und **Arbeitgeber**
  Selbständige Erwerbstätigkeit
  Im Wort steht "Arbeit geben".
  Das sind alle Menschen,
  die andere Menschen anstellen
  und für die Leistung einen Lohn bezahlen.
  Meistens sind das Menschen,
  die eine Firma gegründet haben.
  Man sagt dazu auch:
  Sie haben sich „selbständig gemacht".
  Oder: Diese Menschen sind „selbständig erwerbstätig".

- **Arbeitnehmerin** und **Arbeitnehmer**
  Im Wort steht "Arbeit nehmen".
  Das sind alle Menschen,
  die angestellt sind und
  für ihre Arbeit und Leistung Lohn bekommen.
  Man sagt dazu auch:
  Diese Menschen sind „unselbständig beschäftigt".

► **Arbeits-Vermittlerin** und **Arbeits-Vermittler**
Arbeits-Vermittlung
Es gibt Organisationen
wie zum Beispiel das Arbeitsmarkt-Service (AMS)
oder es gibt Firmen,
die sich darum kümmern,
dass ein Mensch eine Arbeit findet.

► **Auskunftsperson**
Zeugin und **Zeuge**
Es ist etwas passiert,
zum Beispiel ein Autounfall
oder eine sexuelle Belästigung bei der Arbeit,
dann können alle Menschen,
die etwas darüber wissen,
zum Beispiel
weil sie etwas gesehen oder gehört haben,
Auskunftspersonen, Zeuginnen oder Zeugen sein.

Zum Beispiel bei der sexuellen Belästigung.
Die Auskunftsperson oder
die Zeugin oder der Zeuge hat gehört,
dass ein Mann in der Firma seinem Kollegen
erzählt hat, dass er die Kollegin
am Po angreifen wird.

► **Barrieren**
Barrieren sind Hindernisse,
die es Menschen schwer machen, etwas zu tun.
Für Menschen mit Behinderung gibt es viel mehr Barrieren
als für Menschen ohne Behinderung.
Wenn eine Person im Rollstuhl sitzt,
sind Stufen eine Barriere.
Wenn ein Mensch mit Lernschwierigkeiten nicht gut
lesen kann, ist ein schwieriger Text eine Barriere.
Wenn ein Mensch gehörlos ist,
ist eine Tondurchsage eine Barriere.
Wenn ein Mensch blind ist,
ist ein Schild eine Barriere.

► **barrierefrei**
sagt man, wenn es keine Barriere gibt.

► **Beförderung**
befördern
Beförderung heißt,
dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in einer Firma
eine wichtigere Aufgabe
oder eine neue Aufgabe
mit mehr Geld bekommt.

► **Befreiung von der Rezeptgebühr für Medikamente**
Das bedeutet,
dass man mit dem Rezept
von einer Ärztin oder einem Arzt
in der Apotheke für die Medikamente
nichts zahlen muss.

▶ Behinderten-Einstellungs-Gesetz

▷ Dort steht,
dass Menschen mit Behinderungen
im Arbeits-Leben nicht diskriminiert werden dürfen.

▷ Dort steht auch,
welche Hilfen es für Menschen mit Behinderungen
im Arbeits-Leben gibt.

▷ Es gibt auch Hilfen für Firmen,
die Menschen mit Behinderungen einstellen.

Belästigung
sexuelle Belästigung
belästigen
Wenn ein Mensch etwas macht,
das ein anderer Mensch nicht will
und das dem anderen Menschen
unangenehm ist, Angst macht
oder schadet,
ist das eine Belästigung.

Es gibt zwei Arten von Belästigung.

- Es ist zum Beispiel eine **Belästigung**,
  wenn Kolleginnen oder Kollegen
  in der Firma über
  eine Kollegin oder Kollegen
  frauenfeindliche oder rassistische Witze machen,
  oder wenn sich Kolleginnen oder Kollegen
  über die Behinderung von einer Kollegin oder einem Kollegen
  lustig machen.

- **Sexuelle Belästigung**
  Sexuelle Belästigung sind zum Beispiel
  beschämende oder beleidigende
  Witze, Sprüche, Sätze,
  oder Zeichen über Frauen oder Männer,
  die mit Sexualität zu tun haben.
  Zum Beispiel
  Berührungen des Körpers,
  die man nicht will sind eine sexuelle Belästigung.
  Es ist auch eine sexuelle Belästigung,
  wenn jemand von einem anderen Menschen
  körperliche Berührungen
  oder sexuelle Beziehungen haben will.
  Der andere Mensch will das aber nicht
  und wird dafür bedroht
  oder eingeschüchtert.

Benachteiligung
benachteiligen
Benachteiligung heißt,
dass ein Mensch schlechter behandelt wird,
als ein anderer Mensch.
Oder dass jemand etwas nicht bekommt
was andere Menschen bekommen.
Oder dass jemand etwas nicht tun darf
was andere Menschen dürfen.
Oder dass jemand etwas tun muss,
was andere Menschen nicht tun müssen.

Bereiche außerhalb der Arbeits-Welt
Damit ist alles gemeint,
was zum Alltags-Leben gehört.
Zum Beispiel Schulbesuch,
Kranken-Versicherung, Einkaufen
und vieles mehr.

Beschwerde
sich beschweren
Ein Mensch erlebt etwas,
das er nicht mag.
Oder die Person wird gestört,
oder bedroht, oder belästigt.

Wenn die Person das zum Beispiel
einer anderen Person,
wie der Chefin oder dem Chef oder der Polizei sagt,
dann ist das eine Beschwerde.

Man kann sich mündlich beschweren,
das heißt, dass man das sagt,
was man nicht will.

Man kann sich auch schriftlich beschweren,
das heißt, dass man das aufschreibt,
was man nicht will.

► **Bestimmungen**
Bestimmungen sind Regeln,
die gelten und die man einhalten muss
wie zum Beispiel in einem Vertrag oder
gesetzliche Bestimmungen.

► **Bewerberin** und **Bewerber**
Schauen Sie nach beim Wort
Stellen-Ausschreibung

► **Bewerbung**
Schauen Sie nach beim Wort
Stellen-Ausschreibung

► **Bezirksverwaltungs-Behörde**
Das sind Ämter in den Bezirken
der Bundes-Länder und der Städte.
Die Bezirksverwaltungs-Behörden sind
die Bezirks-Hauptmannschaft
in den Hauptstädten der Bezirke der Bundesländer.
In jeder Landes-Hauptstadt heißt
die Bezirksverwaltungs-Behörde Magistrat.

► **Bisexualität**
Schauen Sie nach beim Wort
Sexuelle Orientierung

► **Bund**
Der Bund kümmert sich um Dinge,
die in ganz Österreich gleich sein müssen.
Zum Beispiel kümmert sich der Bund,
dass Bundes-Gesetze eingehalten werden.
Das sind Gesetze, die in ganz Österreich gelten.
Es gibt nämlich auch Landes-Gesetze.
Die gelten nur für ein Bundes-Land.
Für den Bund arbeiten zum Beispiel Bundes-Beamte.

Bundes-Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz
In diesem Gesetz steht,
was Menschen mit Lernschwierigkeiten
und Behinderung tun können,
wenn sie im Alltags-Leben diskriminiert werden.

Bundesdienst
Wenn Menschen im Bundesdienst arbeiten,
arbeiten sie in Einrichtungen
der Bundesregierung oder
in Ämtern und Behörden,
die für ganz Österreich gelten.
Zum Beispiel arbeiten sie
in den Ministerien, in Bundes-Schulen
und anderen Einrichtungen.

Bundesrat
Schauen Sie nach beim Wort
Parlament

Bundes-Sozialamt
Das Bundes-Sozialamt heißt auch:
„Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen“.
Die Abkürzung ist BASB.
Das BASB ist ein Amt für Menschen mit Behinderungen.
Beim Bundes-Sozialamt gibt es
viele Förderungen und Hilfen,
damit Menschen mit Behinderung arbeiten können.
Es gibt in jedem Bundes-Land eine Landes-Stelle des BASB.

Bundes-Verwaltung
Manche Dinge sind in ganz Österreich gleich.
Der Bund kümmert sich darum,
dass die Dinge überall gleich ablaufen.
Das nennt man Bundes-Verwaltung.

► **Chancen-Gleichheit**
Chancen-Gleichheit heißt,
dass alle Menschen
die gleichen Möglichkeiten
in der Arbeits-Welt und
im Alltags-Leben
haben sollen.
Zur Chancen-Gleichheit gehört auch,
dass Menschen nicht diskriminiert werden.

D

Dienstbehörde
Wenn eine Person in einer Einrichtung
im öffentlichen Dienst arbeitet,
dann kann diese Einrichtung
Dienstbehörde heißen.

Diskriminierung
diskriminieren
Diskriminieren heißt,
dass ein Mensch benachteiligt wird,
weil er eine bestimmte Eigenschaft hat.

Diskriminierungs-Schutz
Der Diskriminierungs-Schutz ist eine gesetzliche Regelung,
damit niemand benachteiligt wird,
weil er eine bestimmte Eigenschaft hat.
Zum Beispiel steht
in der österreichischen Verfassung,
dass keine Person benachteiligt werden darf,
weil sie eine Behinderung hat.

Drittstaatsangehörigkeit
Drittstaaten
Alle Länder, die nicht Mitglied in der EU sind,
heißen im Gesetz Drittstaaten.
Wenn Menschen Staatsangehörige
von diesen Ländern sind,
haben sie eine Drittstaatsangehörigkeit.

► **Dolmetscherin** und **Dolmetscher**
Dolmetscherinnen und Dolmetscher sind Personen,
die von einer Sprache
in eine andere Sprache übersetzen.
Zum Beispiel:
Von gesprochener Sprache in die Gebärden-Sprache.

E

Einstellung
einstellen
In der Arbeits-Welt bedeutet das Wort
das gleiche wie Anstellung.
Wenn ein Mensch eine Arbeit bekommen hat,
kann man sagen:
Der Mensch ist bei der Firma eingestellt worden.
Oder man kann sagen:
Der Mensch ist bei der Firma angestellt worden.
Zum Beispiel heißt das Gespräch
mit einer Chefin oder einem Chef
bevor eine Person eine Arbeit bekommt,
Vorstellungs-Gespräch oder
Einstellungs-Gespräch.

Ethnische Herkunft
Ethnische Zugehörigkeit
Ethnische Herkunft oder ethnische Zugehörigkeit bedeutet,
dass Menschen zu einer bestimmten Gruppe
von Menschen gehören,
die gemeinsam eine besondere Kultur
und Geschichte haben.
Zum Beispiel eine bestimmte Sprache,
bestimmte Bräuche und Feiertage,
Kleidung, Lieder, Essen und vieles mehr.

► **Europäische Union (EU)**
Europäische Gemeinschaften (EG)
Die Europäische Union ist
eine Gemeinschaft von Staaten.
Wenn wir das Wort abkürzen,
sagen wir die EU.
Die EU besteht aus verschiedenen Teilen
mit verschiedenen Aufgaben.
Ein Teil der EU
sind die Europäischen Gemeinschaften
und die Abkürzung ist EG.
In den Europäischen Gemeinschaften
arbeiten die Mitglieds-Länder
bei verschiedenen Problemen und Aufgaben zusammen.

Zum Beispiel arbeiten die EU-Staaten
bei der Beschäftigung und Chancen-Gleichheit in Europa,
beim Verkehr, bei der Landwirtschaft,
und vielen anderen Aufgaben zusammen.

► **Europäische Kommission**
Die Europäische Kommission ist
eine Organisation der EU.
Die Kommission hat verschiedene Abteilungen,
die besondere Aufgaben und Themen haben.

► **EU-Richtlinie**
In einer Richtlinie der EU stehen Ziele und Ideen,
wie etwas gemacht werden soll.
Eine Richtlinie der EU ist nicht so genau
wie ein Gesetz oder eine Verordnung
der Mitglied-Staaten der EU.

► **Externe Stellen-Ausschreibung**
Schauen Sie nach beim Wort
Stellen-Ausschreibung

Förderung
fördern
gefördert
Einen Menschen fördern heißt,
dass man etwas tut,
dass der Mensch die eigenen
Begabungen und das,
was der Mensch kann,
noch verbessert.
Einen Menschen fördern heißt auch,
dass der Mensch mehr Möglichkeiten
zum selbstbestimmten Leben bekommt.

Frist
Eine Frist ist eine genau festgelegte Zeit.
Beim Gericht gibt es Fristen,
die man einhalten muss.
Zum Beispiel muss man
innerhalb einer genau festgelegten Zeit
seine Rechte beim Gericht einfordern.

► **Gericht**
Das Gericht ist eine Stelle,
die darüber entscheidet,
ob jemand Recht oder Unrecht hat.

► **Gerichtliches Urteil**
gerichtlich urteilen
ein Urteil fällen
Das ist eine Entscheidung
vom Gericht.
Eine Richterin oder ein Richter hat
nach den Gesetzen
ein Urteil gesprochen.
Wenn das Gericht ein Urteil festlegt,
sagt man dazu
ein Urteil fällen.

► **Geschlecht**
Mit dem Wort Geschlecht ist gemeint,
ob ein Mensch weiblich
oder männlich ist.

► **Gesetz**
In einem Gesetz stehen Regeln,
die für Bürgerinnen und Bürger eines Staates gelten.
Manchmal werden auch besondere Gesetze
für besondere Gruppen
von Bürgerinnen und Bürgern gemacht.
In Österreich werden Gesetze
im Parlament gemacht.

► **Glaubens-Gemeinschaft**
Religions-Gemeinschaft
Die beiden Wörter bedeuten das gleiche.
Wenn eine Gruppe von Menschen
dieselbe Religion oder denselben Glauben hat,
dann ist das eine Religions- oder Glaubens-Gemeinschaft.
Manche christlichen Religions-Gemeinschaften
werden auch **Kirchen** genannt.

► **Gleichbehandlung**
Zuerst hat das Wort nur bedeutet,
dass Frauen und Männer für dieselbe Arbeit
gleich viel Geld bekommen müssen.

Jetzt bedeutet Gleichbehandlung,
dass alle Menschen gleich behandelt
werden müssen.
Nicht nur bei der Arbeit
sondern auch im Alltags-Leben.

Niemand darf ungleich behandelt,
das heißt benachteiligt oder diskriminiert werden.
Egal welches Geschlecht jemand hat,
oder ob jemand eine Behinderung hat,
oder welche Religion ein Mensch hat,
oder aus welcher Kultur und aus welchem Land ein Mensch ist.
Es müssen auch Menschen gleich behandelt werden,
egal wie alt die Menschen sind,
oder welche Meinungen die Menschen zur Welt
und zum Leben haben
oder welche sexuelle Orientierung die Menschen haben.

► **Gleichbehandlungs-Recht**
Alle Menschen haben das Recht,
dass sie gleich behandelt werden.
Das gilt für die Arbeit und
auch für das Alltags-Leben.

Gremium
Das ist eine Gruppe von Personen,
die an einer bestimmten Aufgabe zusammenarbeitet.
Sie holen Informationen,
besprechen Probleme und
entscheiden etwas gemeinsam.

Ein Gremium ist zum Beispiel
die Gleichbehandlungs-Kommission.
Die gemeinsame Aufgabe ist es,
über Diskriminierungen zu beraten,
Informationen zu prüfen
und zu beschließen,
ob jemand diskriminiert worden ist oder nicht.

Gutachten
Bei einem Gutachten
wird eine Frage oder ein Problem
genau beschrieben.
Es wird geforscht, woher die Frage
oder das Problem kommt,
was das für Menschen bedeutet
und welche Antworten
und Lösungs-Möglichkeiten es gibt.
Das Ergebnis eines Gutachtens
ist eine Beurteilung.
Das ist eine Zusammenfassung
in der zu der Frage oder dem Problem
alles steht.

Güter und Dienstleistungen
Güter sind Sachen
die man kaufen kann
wie zum Beispiel Kleider, Nahrungsmittel,
alles für das Haus oder die Wohnung,
Autos und vieles mehr.
Dienstleistungen sind Arbeiten, die man kaufen kann
wie zum Beispiel
Reparaturarbeiten, Putzdienste,
Bauarbeiten und vieles mehr.

- **Heimarbeit**
  Heimarbeiterin und **Heimarbeiter**
  Heimarbeit ist eine Arbeit,
  bei der man
  in einer Firma angestellt ist.
  Man muss aber nicht dort hin arbeiten gehen,
  sondern man arbeitet zuhause.
  Achtung:
  Wenn jemand am Computer
  zuhause arbeitet,
  ist das keine Heimarbeit.

- **Heterosexualität**
  Schauen Sie nach beim Wort
  Sexuelle Orientierung

- **Homosexualität**
  Schauen Sie nach beim Wort
  Sexuelle Orientierung

► **Interne Stellen-Ausschreibung**
Schauen Sie nach beim Wort
Stellen-Ausschreibung

Kantine
Eine Kantine ist ein Ort für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in einer Firma,
wo sie Essen und Getränke bekommen.

Karenz
Die Frau oder der Mann
kann nach der Geburt eines Kindes eine bestimmte Zeit
zu Hause beim Kind bleiben
und muss in der Firma angestellt bleiben.
Die Firma darf die Frau oder den Mann
nicht kündigen.
Nach der Karenz-Zeit
muss die Frau oder der Mann wieder
in der Firma arbeiten dürfen.
Sie dürfen eine bestimmte Zeit
nach der Karenz
nicht gekündigt werden.

Kirchen
Schauen Sie nach beim Wort
Glaubens-Gemeinschaften

Klage
klagen
Ein Recht wird durch ein Gesetz geregelt.
Wenn Sie dieses Recht nicht bekommen,
können Sie Klage erheben.
Man sagt auch, dass jemand sein Recht einklagt.
Klage muss man bei Gericht erheben.

► **Kundin** und **Kunde**
Wenn ein Mensch bei einer Firma
etwas kaufen will
oder Geld bezahlt,
damit eine Firma etwas macht,
ist der Mensch eine Kundin
oder ein Kunde von der Firma.

► **Kompetenz**
oder Fähigkeit
Wenn ein Mensch etwas kann,
ist das eine Fähigkeit.
Wenn eine Person zum Beispiel
gut singen kann,
dann kann man auch sagen,
die Person ist fähig,
dass sie gut singt.
Das gute Singen ist dann eine Fähigkeit.
Ein anderes Wort für Fähigkeit
ist das Wort Kompetenz.

► **Lesbisch**
Schauen Sie nach beim Wort
Sexuelle Orientierung

► **Öffentlich angeboten**
Öffentlich angeboten bedeutet,
dass die Güter und Dienstleistungen
für alle Menschen angeboten werden,
dass dafür zum Beispiel
Werbung gemacht wird,
oder Dinge in den Auslagen
der Geschäfte zu sehen sind.

► **Öffentlicher Dienst**
Wenn Menschen im öffentlichen Dienst arbeiten,
arbeiten sie in Einrichtungen
der Bundesregierung oder
in Ämtern und Behörden,
die zu den Landesregierungen gehören.
Zum Beispiel arbeiten sie
in den Ministerien, in den Ämtern der Landesregierungen,
im Finanzamt, im Magistrat,
in den Bezirks-Hauptmannschaften
und in anderen Einrichtungen.

Parlament
Das österreichische Parlament
besteht aus zwei Organisationen.
Die eine Organisation ist der National-Rat
und die andere Organisation ist der Bundes-Rat.
Der National-Rat macht die Gesetze,
die in ganz Österreich gelten.
Dafür kann man auch Bundes-Gesetze sagen.
Im Bundes-Rat sitzen Vertreterinnen und Vertreter
aus den österreichischen Bundesländern
Wien, Nieder-Österreich, Ober-Österreich,
Salzburg, Steiermark, Burgenland, Kärnten,
Tirol und Vorarlberg.
Der Bundes-Rat darf alleine
keine Gesetze machen.
Die Personen im Bundes-Rat können aber
ein Gesetz ablehnen.

Partei
Eine Partei ist eine Gruppe von Menschen,
die gemeinsam das gleiche politische Ziel haben.

Pension
Betriebs-Pension
Altersvorsorge
Wenn man so alt ist,
dass man nicht mehr arbeiten kann
oder nicht mehr braucht,
bekommt man vom Staat Geld.
Dieses Geld heißt Pension.
Eine Pension ist eine Altersvorsorge.
Wenn ein Mensch noch arbeitet,
und in einem Betrieb beschäftigt ist,
zahlt manchmal der Betrieb für diese Person
Geld auf ein Konto ein.
Dieses Geld bekommt die Person dann als Betriebs-Pension.

► **psychische Behinderung**
Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen
erleben Situationen anders und verhalten sich oft anders,
als Menschen ohne psychische Beeinträchtigung.
Zum Beispiel fühlen, denken und handeln
Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oft anders,
als Menschen ohne psychische Beeinträchtigung.

► **rechtmäßig**
In dem Wort steckt das Wort „Recht“.
Für Menschen gibt es Rechte
und für diese Rechte
gibt es auch Gesetze.
Rechtmäßig heißt,
wenn etwas so gemacht wird,
oder so ist,
wie das in den Gesetzen steht.

► **Rechts-Anwältin** und **Rechts-Anwalt**
Rechtliche Vertretung
rechtlich vertreten
Man kann auch kurz
Anwältin oder Anwalt sagen.
Das Studium der Rechte und Gesetze heißt Jus.
Wenn eine Frau oder ein Mann
auf der Universität Jus studieren
und die Abschlussprüfung machen,
sind sie Juristinnen oder Juristen.
Sie können noch eine besondere Prüfung machen
und haben dann den Beruf
Rechts-Anwältin oder Rechts-Anwalt.
Rechts-Anwältinnen und Rechts-Anwälte
können Menschen vertreten.
Sie sind dann die rechtliche Vertretung.

Sie beraten die Menschen
bei den Gesetzen und bei allem,
was mit den Gesetzen, der Polizei,
den Behörden und dem Gericht zu tun hat.
Sie können auch für die Menschen
bei Gericht sprechen und die Menschen verteidigen.

► **Religions-Gemeinschaft**
Schauen Sie nach beim Wort
Glaubens-Gemeinschaft

- **Schaden-Ersatz**
  Sie bekommen Schaden-Ersatz,
  wenn Ihnen jemand einen Schaden zugefügt hat.
  Als Schaden-Ersatz bekommen Sie immer Geld.
  Das Gericht bestimmt,
  wie viel Geld Sie für den Schaden bekommen.

- **Schlichtung**
  Eine Schlichtung ist ein Gespräch
  zum Beispiel beim Bundes-Sozialamt.
  Bei dem Gespräch kann sich der Mensch,
  der sich diskriminiert fühlt,
  mit dem Menschen, von dem er glaubt,
  dass er diskriminiert hat,
  auf eine Lösung des Problems einigen.

- **Schwul**
  Schauen Sie nach beim Wort
  Sexuelle Orientierung

- **Sekte**
  In vielen Ländern gibt es religiöse Gemeinschaften.
  Auch eine Sekte kann eine religiöse Gemeinschaft sein.

- **Selbständig erwerbstätig**
  Schauen Sie nach beim Wort
  Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
  Selbständige Erwerbstätigkeit

- **Senat**
  Der Senat ist ein Gremium,
  in dem die Mitglieder des Senats beraten.

► Sexuelle Orientierung
Geschlechtspartner-Orientierung

Wenn ein Mensch einen anderen Menschen
für eine Beziehung sucht,
gibt es ein Interesse für ein bestimmtes Geschlecht.
Menschen suchen unterschiedliche Beziehungen.
Zum Beispiel Gefühls-Beziehungen,
Liebes-Beziehungen,
Freundschafts-Beziehungen,
Partnerschafts-Beziehungen oder
sexuelle Beziehungen.
Weil Menschen unterschiedlich sind,
sind auch ihre Interessen für Geschlechter unterschiedlich.
Diese unterschiedlichen Interessen
haben verschiedene Namen.

▷ Heterosexuell

Heterosexuell bedeutet,
dass für eine Beziehung
Menschen des anderen Geschlechts interessant sind.
Für Frauen sind Männer und
für Männer sind Frauen interessant.

▷ Bisexuell

Bisexuell bedeutet,
dass für eine Beziehung
Menschen beider Geschlechter
interessant sind.
Für Frauen sind Frauen und Männer interessant
und für Männer sind Frauen und Männer interessant.

▷ **Homosexuell**
Homosexuell bedeutet,
dass für eine Beziehung
die Menschen mit dem gleichen Geschlecht
interessant sind.
Weil beide Geschlechter
homosexuelle Interessen haben können,
gibt es auch zwei Namen.

Lesbisch bedeutet,
dass für eine Frau eine andere Frau
für eine Beziehung interessant ist.

Schwul bedeutet,
dass für einen Mann ein anderer Mann
für eine Beziehung interessant ist.

▶ **Sexuelle Belästigung**
Schauen Sie nach beim Wort
Belästigung

▶ **Sinnesbehinderungen**
sind Behinderungen,
die die 5 menschlichen Sinne betreffen.
Die 5 menschlichen Sinne sind:
Hören, Sehen, Tasten, Riechen, Schmecken.
Sinnesbehinderungen sind zum Beispiel
Sehbehinderungen oder Hörbehinderungen.

▶ **Sonstige Bereiche in der Arbeits-Welt**
Damit ist alles gemeint,
was nicht direkt mit einer Arbeit
bei einer Firma zu tun hat.
Zum Beispiel darf auch bei einer Berufs-Beratung
oder wenn ein Mensch selber
eine Firma gründen möchte,
niemand diskriminiert werden.

Sozialschutz
Sozialschutz bedeutet,
dass ein Mensch in der Gesellschaft
finanziell geschützt und sicher leben kann.

Staat
Zu einem Staat gehören Menschen,
die alle zusammen auch
Staats-Volk genannt werden.
Die Frauen, die Männer und die Kinder
haben Dokumente und einen Reise-Pass.
Die Staatsbürgerinnen und Staatsbürger
leben in einem Gebiet mit bestimmten Grenzen.
Das nennt man Staats-Gebiet.
Jeder Staat hat eine eigene Verfassung.
In der Verfassung stehen
die Grundregeln des Staates
und die Art der Regierung.
Österreich ist zum Beispiel eine Demokratie.

Staatsangehörigkeit
Die meisten Menschen Leben in einem Staat.
Sie wohnen dort und haben einen Reise-Pass
oder andere Dokumente
auf denen steht,
zu welchem Staat sie gehören,
und dass sie Bürgerinnen und Bürger
dieses Staates sind.
Das nennt man „Staatsbürgerschaft“.

Staatenlose Personen
sind Menschen,
die zu keinem Staat gehören.
Darum haben sie keine Staatsangehörigkeit.

Stellen-Ausschreibung
Eine Stellen-Ausschreibung ist ein Text von einer Firma,
in dem steht,
dass die Firma eine Person
für eine bestimmte Arbeit sucht.
Im Text steht auch,
was die Person können muss,
damit sie die Arbeit bekommen kann.

Menschen, die den Text lesen
und bei der Firma arbeiten möchten,
können sich dort bewerben.
Das heißt Bewerbung.
Die Firma kann die Stellen-Ausschreibung
in der eigenen Firma machen.
Dann können sich die Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter dieser Firma zuerst bewerben.
Das heißt **interne Stellen-Ausschreibung**.

Wenn die Firma den Text
in die Zeitung oder ins Internet gibt,
wo auch alle anderen Menschen außerhalb der Firma
den Text lesen können und sich bewerben können,
dann heißt das **externe Stellen-Ausschreibung**.

► **Transsexualität**
transsexuell
Transsexualität bedeutet,
dass zum Beispiel ein Mann
einen Körper wie ein Mann hat,
aber dieser Mann fühlt sich wie eine Frau.
Deswegen hat dieser Mann
auch den starken Wunsch,
eine Frau zu sein und
auch wie eine Frau auszusehen.
Das gleiche ist bei einer Frau,
die sich wie ein Mann fühlt.

► **Turban**
Eine Kopfbedeckung ist alles,
was man aufsetzen kann
zum Beispiel ein Hut, eine Kappe, eine Haube
und auch ein Turban.
Ein Turban besteht aus langen Stoff-Streifen,
die um den Kopf gewickelt werden.

► **unabhängig**
Unabhängig heißt, dass jemand oder eine Organisation
von niemandem abhängig ist.
Von keiner politischen Partei, oder Religions-Gemeinschaft,
von keiner Firma oder sonst jemandem.
Zum Beispiel ist die Gleichbehandlungs-Kommission
ein unabhängiges Gremium.
Das heißt, sie kann frei entscheiden
und niemand kann der Gleichbehandlungs-Kommission sagen,
was sie tun soll oder nicht.

► **Urteil**
Urteil fällen
Schauen Sie nach beim Wort
Gerichtliches Urteil

► **Verfahren**
Verfahren heißt,
dass etwas nach bestimmten Regeln
oder nach einem bestimmten Plan
geschehen muss,
bis es eine Problem-Lösung gibt.
Eine Regel ist zum Beispiel,
dass man einen Antrag stellen muss,
wenn man glaubt,
dass man diskriminiert worden ist.
Für die Prüfung, ob ein Mensch diskriminiert worden ist
oder nicht,
gibt es ein Verfahren.
Verfahren ist auch eine kurze Form
vom Wort Gerichts-Verfahren.
Das Gerichts-Verfahren wird vom Gericht gemacht.

► **Verfassung**
ist das höchste aller österreichischen Gesetze.

► **Verordnung**
Eine Verordnung ist so ähnlich wie ein Gesetz.
Meistens ist eine Verordnung noch genauer
als ein Gesetz.

► **Vertraulich**
bedeutet, dass niemand über das,
was beim Verfahren,
zum Beispiel bei der Gleichbehandlungs-Kommission,
besprochen wird,
mit anderen Menschen sprechen darf.

► **Verwarnung**
bei diskriminierender Stellen-Ausschreibung
Eine Verwarnung ist ein Brief der
Bezirksverwaltungs-Behörde, in dem steht,
dass eine Stellen-Ausschreibung
nicht mehr so geschrieben werden darf,
weil sie diskriminierend ist.

► **Weltanschauung**
Jeder Mensch macht sich über viele Dinge Gedanken.
Zum Beispiel über die Natur, über Politik, über Religion,
über die Arbeit, über andere Menschen
und über vieles mehr.
Jeder Mensch hat in seinem Leben
auch Erfahrungen gemacht und vieles erlebt.
Aus allen Gedanken und Erfahrungen
hat jeder Mensch eine eigene Meinung
von den Dingen der Welt.

Weltanschauung ist alles das,
wie ein Mensch die Welt sieht
und was er dazu zu sagen hat.

► **Wochengeld**
Wenn eine Frau schwanger ist,
bekommt sie eine bestimmte Zeit vor der Geburt
und nach der Geburt
Wochengeld von der Sozialversicherung.

- **Zeugin** und **Zeuge**
  Schauen Sie nach beim Wort
  Auskunftsperson

- **zumutbar**
  Es ist nicht immer möglich,
  die Barrieren zu verhindern.
  Es kann sein, dass das zu teuer ist.
  Es kann auch sein, dass es zu schwierig ist.
  Deshalb prüft man, ob es möglich ist,
  dass eine Barriere beseitigt wird.
  Wenn es zu teuer oder zu schwierig ist,
  dann ist es nicht zumutbar.

Impressum:

Herausgeber:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Sektion III
Bereich Arbeitsrecht

Bundesministerium für Soziales und
Konsumentenschutz
Sektion IV
Abteilung 7

Layout und LL-Texte:
capito® - www.capito.eu

Titelbild:
Bilderbox

1. Auflage
Wien, Oktober 2008

Die Informationen,
die in dieser Broschüre stehen,
sind nicht immer ganz gleich, wie das,
was die Europäische Kommission meint.