

# SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG UND (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG

Merkblatt für betroffene Personen und Arbeitgeber

## Einleitung

Sprache ist ein sehr wichtiger Faktor, Begriffe beeinflussen unsere Herangehensweise an und unser Denken über bestimmte Sachverhalte. Begriffe wie „Opfer“, „Täter“ und „Schuld“ haben in bestimmten Kontexten ihre Berechtigung. Im Alltag erweisen sie sich jedoch als nachteilig, da sie ein Denken in Schwarz-Weiß-Kategorien befördern und die ganze Person vereinnahmen. Die Lösung von Konflikten wird so oft erschwert.

Wir schlagen alternativ vor:  
betroffene Person, verursachende Person und Verantwortungsübernahme

Viele Diskriminierungen und Belästigungen geschehen oft ohne bewusste „böse Absicht“, sondern sind z. B. Ausdruck kultureller „Normalitäten“. Wir raten zu einer offenen Haltung des Lernens und Zuhörens (im Gegensatz zu einer von „Wahrheit“ und „Recht haben“).

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

## Welche Formen von Diskriminierung gibt es

- **Unmittelbare Diskriminierung**  
(direkt von Person zu Person oder Gruppe)
- **Mittelbare Diskriminierung**  
(die Bedingungen schaffen ungleiche Zugänge für bestimmte Gruppen, z. B. aufgrund von Sprachniveaus oder Vollzeit etc.)
- **Sexuelle oder andere Belästigung**  
(siehe unten)
- **Anweisung zu Diskriminierung**  
(z. B. beim Zugang zu Räumen)
- **Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses**  
(z. B. wenn eine nahestehende Person diskriminiert wird, z. B. das eigene Kind oder wenn ich aufgrund meines Naheverhältnisses zu einer Person diskriminiert werde).

Eine Diskriminierung besteht dann, wenn ein tatsächlicher Umstand vorliegt, der potentiell diskriminierend ist und eine betroffene Person diesen Umstand auch als diskriminierend empfindet. Die Intention der verursachenden Person spielt dabei keine Rolle.

## Eine (sexuelle) Belästigung zeichnet sich dadurch aus, dass sie

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

Eine Diskriminierung im Arbeitskontext zu thematisieren bedeutet nicht, eine Klage einzureichen. In einem ersten Schritt geht es mal darum, darüber zu sprechen, am besten mit einer vertrauten Person.

Wenn eine vorgesetzte Person von einer Diskriminierung erfährt, greift die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den diskriminierenden Umstand beseitigen muss, ohne, dass der betroffenen Person ein Nachteil daraus entsteht.

## Die in der Arbeitswelt gesetzlich anerkannten Gründe für Diskriminierung sind

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

Das bedeutet, dass Diskriminierung eine Form der Ungleichbehandlung ist, aber umgekehrt nicht jede Ungleichbehandlung vor dem Gesetz als Diskriminierung gilt.

Die ersten 3 Diskriminierungsgründe gelten auch außerhalb der Arbeitswelt beim sog. Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die anderen 3 nicht.

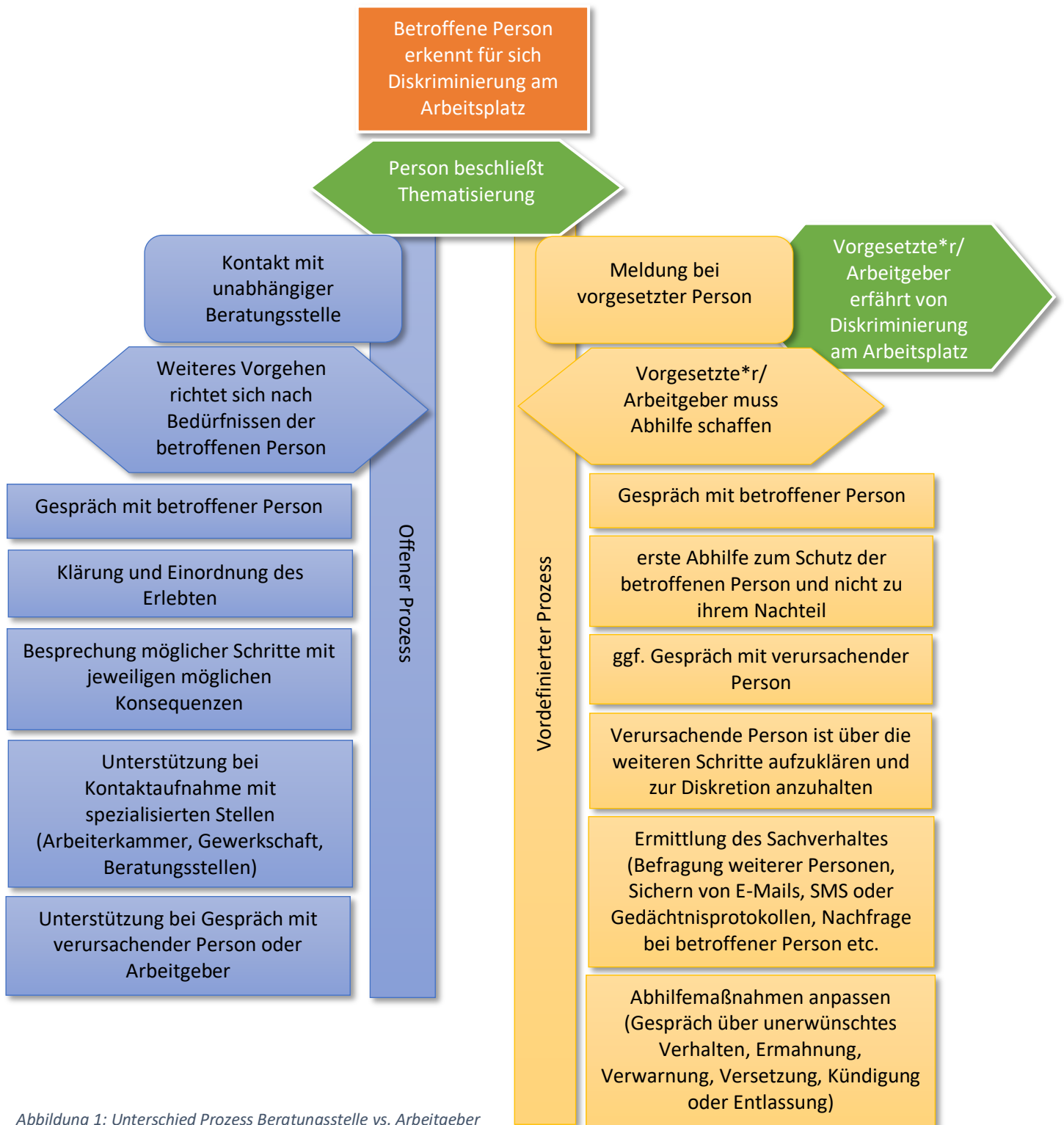


Abbildung 1: Unterschied Prozess Beratungsstelle vs. Arbeitgeber

## Wissensquellen

Klagsverband, <https://www.klagsverband.at/info>; 8.3.23

Gleichbehandlungsanwaltschaft, [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/); 8.3.23