

# **DISKRIMINIERUNG**

## *ENTGEGNEN !*

**Fallgeschichten | Unterrichtsideen | Arbeitsblätter | Rechtliches**

# **DISKRIMINIERUNG**

## *ENTGEGNEN !*

Gesammelte Fallgeschichten aus der Praxis, Inklusive Handbuch Rechtliches und Unterrichtsideen für Trainer\*innen mit Arbeitsblättern.

Entstanden im Rahmen des Projektes: „Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung greifbar machen“.

### **IMPRESSUM**

**Verein Projekt Integrationshaus**

1020 Wien, Engerthstraße 163, Tel.: 01/ 212 35 20

E-Mail: [info@integrationshaus.at](mailto:info@integrationshaus.at), ZVR. 547408906

Wien, 12/ 2022

**Integrationshaus**



**Gefördert aus Mitteln der Arbeiterkammer Wien.**

# VORWORT

---

Das Projekt „Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung greifbar machen“ wurde gemeinsam vom Klagsverband, dem Verein LEFÖ und dem Verein Projekt Integrationshaus umgesetzt.

Diskriminierung ist eine Erfahrung, die viele Teilnehmer\*innen von Sprach- und Basisbildungskursen im Alltag machen - besonders während der Covid-Pandemie nahmen Diskriminierungserfahrungen zu. Für diese Kurse gibt es bisher allerdings kaum Materialien. Diese Lücke soll das vorliegende Handbuch schließen.

Die Materialien sollen Kursleiter\*innen unterstützen, ausgehend von alltäglichen Situationen, Wissen (Recht, Beratungsstellen) und praktische Kompetenzen (Wie gehe ich vor?) eingebettet in den Spracherwerb zu vermitteln.

Die Materialien spiegeln unsere Haltung gegenüber den Kursteilnehmer\*innen bzw. Klient\*innen wider – wir wollen stärken, sind teilnehmer\*innen-orientiert und wir beziehen uns im Unterricht auf authentische Lebenssituationen und verwenden authentisches Sprachmaterial.

Im Modul „Diskriminierung entgegen“ (vom Klagsverband und dem Integrationshaus) wurden im Rahmen von zwei Workshops gemeinsam mit Trainer\*innen und Berater\*innen aus der Erwachsenenbildung Materialien und Handbücher für den Kursalltag entwickelt.

So entstanden folgende Teile:

- Fallgeschichten
- Handbuch Unterrichtsideen
- Handbuch Rechtliches

Vielen herzlichen Dank an dieser Stelle an alle Beteiligten, ohne die diese Publikation nicht möglich gewesen wäre, und einen besonderen Dank an alle, die ihre Geschichten mit uns geteilt haben, damit wir daraus lernen können.

Volker Frey & Marlene Haider

# FALLGESCHICHTEN

*Die hier gesammelten Fallgeschichten stammen aus der Praxis der Erwachsenenbildung und spiegeln Erfahrungen von Kursteilnehmer\*innen und Trainer\*innen wider.*

*Die Fallgeschichten wurden nach den folgenden Orten gegliedert:*

- 1. BEIM ARZT / BEI DER ÄRZTIN**
- 2. BEIM AMT**
- 3. IN DER ARBEITSWELT**
- 4. BEIM AMS**
- 5. IN DER SPRACHPRÜFUNG**
- 6. IM KURS / IN DER SCHULE**
- 7. ZU HAUSE**
- 8. IM KÖRPER DER FRAU**
- 9. BEI DER POLIZEI**
- 10. AUF DER STRASSE / IM ÖFFENTLICHEN RAUM**

## 1a. BEIM ARZT / BEI DER ÄRZTIN

### „LERNEN SIE ERSTMAL DEUTSCH ...“

Frau A. ist zum ersten Mal bei einem HNO-Arzt. Er schlägt ihr eine Operation vor und beschreibt, was bei dieser Operation zu tun ist. Er verwendet dabei viele medizinische Fachausdrücke.

Frau A. spricht sehr gut Deutsch, sie übersetzt häufig im Bekanntenkreis und hat zeitweise im Gesundheitsbereich in Österreich gearbeitet. Frau A. spricht mit Akzent und trägt ein Kopftuch.

Frau A. hat nicht genau verstanden, was der Arzt zu ihr gesagt hat. Also fragt sie ihn, ob er das nochmals erklären könnte. Der Arzt antwortet ihr: „Lernen Sie erstmal Deutsch.“ Frau A. ist sprachlos.

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist hier passiert?**  
**Was kann Frau A. tun?**  
**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

In diesem Fall handelt es sich um Diskriminierung (Belästigung) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

## 1b. BEIM ARZT / BEI DER ÄRZTIN

### „LESEN BEIM AUGENARZT ...“

Frau S. besucht einen Alpha-kurs, das heißt sie lernt lesen und schreiben und vertieft ihre Kenntnisse darin.

Frau S. sieht nicht so gut. Das ist auch im Kurs schon aufgefallen. Sie geht daher zum Augenarzt.

Beim Augenarzt wird ein Sehtest gemacht.

Beim Sehtest werden sogenannte Sehtafeln mit verschiedenen großen Zeichen verwendet. Diese Zeichen sind meistens Zahlen oder Buchstaben.

Für Frau S. ist es nicht leicht, die Buchstaben richtig zu lesen und sie gibt falsche Antworten.

Außerdem ist die Untersuchung beim Arzt stressig und keine entspannte Situation.

Ihre Brille wird nicht passend eingestellt.

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist hier passiert?**

**Was kann Frau S. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Eine Diskriminierung kann vorliegen, wenn Frau S. darauf hinweist, dass sie sich beim Lesen schwertut und der Arzt oder die Ärztin darauf keine Rücksicht nimmt. Wenn für Frau S. das Lesen nicht leicht ist, weil sie gerade erst beim Deutsch lernen ist, kann es sich um Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz handeln. Fällt ihr das Lesen nicht leicht, weil sie Lernschwierigkeiten hat, kann es sich um Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nach dem Behindertengleichstellungsgesetz handeln.

## 2. BEIM AMT

### „DIE UNTERSCHRIFT IST NICHT GÜLTIG ...“

Frau Z. hat einen Termin beim Magistrat (genauer: bei der MA 40 der Stadt Wien, zuständig für Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht).

Die MA 40 ist zum Beispiel für die Mindestsicherung oder den Mobilpass zuständig.

Frau Z. ist wegen eines Antrags bei der MA. Für diesen Antrag braucht sie viele Dokumente.

Frau Z. hat eines dieser Dokumente in Blockbuchstaben unterschrieben.

Der Beamte beim Magistrat sagt ihr, dass das nicht gültig ist.

Frau Z. geht wieder nach Hause.

Frau Z. ist in einem Deutschkurs, sie erzählt die Geschichte der Trainerin. Sie überlegen gemeinsam, was sie tun kann.

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist hier passiert?**

**Was kann Frau Z. machen?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Der Beamte verstößt damit jedenfalls gegen seine Dienstpflichten. Für eine weitere Einschätzung müsste der Sachverhalt (was passiert ist) genauer geschildert werden.

## 3a. IN DER ARBEITSWELT

### „DIE PATIENT\*INNEN WOLLEN DAS KOPFTUCH NICHT ...“

Frau T. macht ein Praktikum in einer Zahnarztpraxis. Sie lernt die wichtigsten Abläufe in diesem Berufsfeld kennen und kann ausprobieren, ob der Job zu ihr passt.

Sie ist für zwei Wochen im Praktikum und arbeitet mit verschiedenen Kolleginnen zusammen.

Alle sind mit ihr zufrieden und Frau T. findet die Aufgaben interessant. Sie kann sich gut vorstellen, als Zahnarztassistentin zu arbeiten. Sie hat auch Interesse an einer Ausbildung.

Also führt Frau T. ein Gespräch mit dem Chef. Der Chef teilt ihr mit, dass es in der Praxis erwünscht ist, dass sie ihr Kopftuch nicht mehr trägt.

Frau T. ist verwundert, bis jetzt war es kein Problem, dass sie Kopftuch trägt. Der Chef sagt, dass die Patient\*innen in der Praxis nicht so gerne sehen würden, wenn hier eine Frau mit Kopftuch arbeitet.

Für ihn wäre es ja kein Problem, aber wenn die Patient\*innen das wollen, dann muss er sich danach richten.

Frau T. erzählt über ihre Erfahrung im Deutschkurs. Manche Frauen haben bereits ähnliche Geschichten gehört oder erlebt.

Gemeinsam überlegen sie, was Frau T. machen könnte.

### IMPULSFRAGEN:

**Was kann Frau T. tun?**

**Darf der Chef so argumentieren?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Es handelt sich dabei um Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts. Wenn die Religion von Frau T. auch mit ihrer Herkunft zusammenhängt, handelt es sich auch um Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

## 3b. IN DER ARBEITSWELT

### „DIE SPRACHKENNTNISSE REICHEN NICHT AUS ...“

Herr R. ist 24 Jahre alt. Er hat in Österreich lesen und schreiben gelernt und erfolgreich den Pflichtschulabschluss nachgeholt.

In seinem Heimatland und auf seinem Migrationsweg hat er bereits als Kind und Jugendlicher verschiedene Hilfsarbeiten geleistet.

In Österreich hat er neben dem PSA (Pflichtschulabschluss) erfolgreich eine B1 Prüfung bestanden. Herr R. war jahrelang asylwerbend und hatte keinen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Als sich sein Aufenthaltsstatus nach einem langjährigen Verfahren ändert, bekommt er endlich das Recht zu arbeiten.

Herr R. bewirbt sich für eine ausgeschriebene Ausbildung in einem Supermarkt.

Nach einem erfolgreichen Bewerbungsverfahren wird er für ein Probearbeiten in eine Supermarkt-Filiale eingeladen.

Nach zwei Wochen Probearbeiten bekommt Herr R. die Rückmeldung, dass seine Sprachkenntnisse für den Job nicht ausreichen. Er bekommt den Platz für die Ausbildung im Supermarkt nicht.

### IMPULSFRAGEN:

**Was kann Herr R. machen?**

**Darf der Supermarkt das?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Alle Bewerber\*innen müssen die Deutschkenntnisse, die für einen Job oder eine Ausbildung wesentlich und entscheidend sind, mitbringen. Spricht Herr R. nicht ausreichend Deutsch, ist die Ablehnung keine Diskriminierung. Spricht er dagegen ausreichend gut Deutsch, handelt es sich um Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

## 4a. BEIM AMS

### „KEINE BEGLEITUNG ERLAUBT ...“

H. ist beim AMS gemeldet und hat einen Beratungstermin. H. nimmt eine Begleitperson mit, die ihr bei Bedarf übersetzen kann und sie unterstützen soll.

In der Beratung beim AMS wird H. gesagt, dass zu diesem Termin niemand mitkommen darf.

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist passiert?**  
**Was kann H. tun?**  
**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Ob es sich um Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit handelt, hängt davon ab, ob es einen dringenden rechtlichen Grund gibt, dass keine Begleitung zum Termin mitkommen darf.

## 4b. BEIM AMS

### „WENN SIE DAS KOPFTUCH ABLEGEN WÜRDEN ...“

Frau K. ist beim AMS gemeldet. Sie hat einen Termin mit ihrer Beraterin.

Frau K. bringt wie vereinbart ihre Bewerbungsunterlagen zum Termin mit.

Das sind ihr Lebenslauf, ein Bewerbungsschreiben und ihre Mappe mit Zeugnissen und wichtigen Dokumenten.

Sie führen ein Beratungsgespräch. Welche Interessen hat Frau K.? Was sind ihre Stärken? Welche Erfahrungen hat sie bereits gesammelt?

Die Beraterin sagt zu Frau K.: „Wenn Sie das Kopftuch ablegen würden, dann würden Sie sicher einen Job bekommen!“

Frau K. ist überrascht und weiß nicht, was sie dazu sagen soll.

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist hier passiert?**

**Was kann Frau K. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Die Beraterin kann Frau K. natürlich darauf aufmerksam machen, dass ein Kopftuch in vielen Fällen ein Hindernis bei Bewerbungen darstellt, da es weitverbreitende Diskriminierung gibt. Diskriminierung durch die Beraterin liegt nur dann vor, wenn sie versucht, Frau K. zu zwingen, das Kopftuch abzulegen.

## 5. IN DER SPRACHPRÜFUNG

### „SIE SCHAFFT DIE PRÜFUNG NICHT ...“

Frau U. hat einen grauen Pass, das heißt sie ist in Österreich asylberechtigt. Sie lebt schon mehr als 15 Jahre in Österreich und hat vier Kinder. Ihr Mann und ihre Kinder haben die österreichische Staatsbürgerschaft.

Frau U. konnte bisher nicht die Staatsbürgerschaft beantragen. Die österreichische Staatsbürgerschaft ist aber die Voraussetzung, um ihre alten Eltern besuchen zu können. Mit dem grauen Pass kann sie nicht in ihr Herkunftsland einreisen.

Wer einen Antrag auf die österreichische Staatsbürgerschaft stellen will, muss viele Dokumente vorlegen. Dokumente, die zeigen, wie lange man in Österreich lebt, wieviel Geld die Familie hat und ein Sprachzertifikat. Frau U. braucht das Sprachzertifikat der ÖIF-B1 Prüfung.

Die ÖIF-B1 Prüfung besteht aus den Teilen Hören, Lesen, Schreiben und einem Werteteil, das sind Fragen über das Leben in Österreich. Diese Prüfung hat verschiedene Teile, man muss alle Teile positiv belegen, sie gilt sonst nicht.

Frau U. konnte als Kind und Jugendliche nicht in die Schule gehen. In dieser Zeit war in dem Land, in dem sie aufgewachsen ist, der Schulbesuch für Mädchen verboten.

Frau U. hat erst als erwachsene Frau in Österreich lesen und schreiben gelernt, das war nicht einfach und es hat sie viel Energie gekostet. Frau U. spricht fließend und gut verständlich Deutsch und findet sich im Alltag sehr gut zurecht.

Sie ist mehrmals zur Prüfung angetreten. Sie hat die Teile Sprechen, Schreiben und den Werteteil von Anfang an bestanden.

Die Sprachprüfung ist für sie besonders schwer. Frau U. macht sich selbst großen Stress, sie will ihre Eltern besuchen und sie will es ihren Kindern beweisen, dass ihre Mutter das schaffen kann.

Bei der Prüfung ist sehr viel zu lesen, die Zeit zum Lesen der Aufgabenstellungen bei den Höraufgaben ist für Frau U. kurz. Die Antworten müssen außerdem auf einem Antwortbogen eingetragen werden, das ist für Menschen, die nicht in der Schule waren, besonders schwer.

Der Teil Lesen besteht aus fünf Aufgaben, der Wechsel von Aufgaben, in denen man sich schnell die wichtigsten Informationen zusammensuchen muss und anderen, in denen man alles lesen soll, ist nicht leicht. Auch hier müssen die Antworten auf einen Antwortbogen übertragen werden.

Der Teil Lesen ist sehr umfangreich, hier soll man 45 Minuten lesen. Er ist der zweite Teil der Prüfung. Davor und unmittelbar danach ist keine Pause vorgesehen.

Die Atmosphäre bei der Prüfung ist nicht angenehm. Es ist vorgeschrieben, dass alle Ausweise mehrfach kontrolliert werden. Die Prüfer\*innen kontrollieren außerdem sehr genau, dass die Mobiltelefone ausgeschaltet sind, manchmal werden sie sogar abgesammelt.

Die ÖIF-B1 Prüfung ist für Personen, die in Europa oder anderswo in die Schule oder Universität gegangen sind, gut machbar. Besonders wenn man schon andere Sprachprüfungen gemacht hat. Frau U. hat bis auf die Sprachprüfungen keine anderen Erfahrungen mit Prüfungen gemacht. Sie liest langsam, weil ihr Jahrzehnte der Übung im Lesen fehlen.

Es gibt bis jetzt kein eigenes Format von Prüfungen für Menschen, die als erwachsene Personen lesen und schreiben gelernt haben, z.B. mehr Zeit, um die Aufgaben zu lesen oder Prüfungen mit Lesetexten, die eine leicht lesbare Form haben.

Frau U. muss die gleiche Gebühr für die Prüfung zahlen wie alle anderen Menschen. Sie muss jedes Mal die ganze Prüfung nochmals ablegen. Teile, die sie schon bestanden hat, gelten nicht. Ein Prüfungsantritt kostet an den meisten Prüfungszentren 150€ (Stand 2022).

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist passiert?**

**Was kann Frau U. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Es handelt sich dabei nicht um Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz, da die Prüfung gesetzlich vorgeschrieben ist.

## 6a. IM KURS / IN DER SCHULE

### „SCHLECHTE INTERNET- VERBINDUNG ...“

Frau S. hat ein 13-jähriges Kind mit dem Namen J.

J. geht in die Schule.

In der Corona-Pandemie wird der Schulunterricht kurzzeitig auf einen online Modus umgestellt. Das heißt, der Unterricht ist nicht mehr vor Ort wie gewohnt. Es müssen alle zuhause lernen und am Unterricht teilnehmen.

Einige Aufgaben kann man selbstständig machen und der Lehrperson Fotos schicken. Der Kurs trifft sich auch regelmäßig über Videotelefonie.

In einer dieser Video-Treffen sagt die Lehrperson zu J. etwas Abwertendes und Schlechtes über J.s Internetverbindung.

J. fühlt sich vor der restlichen Klasse bloßgestellt.

Am Abend spricht die Familie über den Tag und J. erzählt, was im heutigen online Schultag vorgefallen ist.

### IMPULSFRAGEN:

**Was kann J. tun?**

**Was kann Frau S. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Um Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz oder dem Behindertengleichstellungsgesetz kann es sich handeln, wenn J. wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder einer Behinderung abwertend behandelt wurde. Da eine 13-jähriges Kind noch eine Pflichtschule besucht, handelt es sich um Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

## 6b. IM KURS / IN DER SCHULE

### „DISKRIMINIERUNG UND AUSGRENZUNG INNERHALB EINER GRUPPE JUGENDLICHER“

A. ist 17 Jahre alt, er ist Rom. A. kommt aus Rumänien und ist offen homosexuell.

A. besucht einen Kurs für Jugendliche, die ihre sprachlichen Fähigkeiten noch verbessern wollen und auf der Suche nach einer Lehrstelle sind.

A. unterscheidet sich in seinem Kurs aufgrund seines Äußeren und aufgrund seiner Sprache von der restlichen Gruppe.

A. kommt im Kurs immer mehr in eine Außenseiterrolle. Die anderen Jugendlichen meiden ihn. Keiner will Kontakt mit A.

### IMPULSFRAGEN:

**Was passiert hier?**

**Was kann A. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Wenn A. aufgrund seiner Herkunft und seiner sexuellen Orientierung von den anderen gemieden wird, kann es sich – wenn das dauerhaft und massiv passiert – um Diskriminierung (Belästigung) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der sexuellen Orientierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz handeln. Da der Kurs zur Vorbereitung auf eine Lehrstelle dient, handelt es sich um eine Diskriminierung in der Arbeitswelt.

## 7. ZU HAUSE

### „MEHRFACHBELASTUNG“

B. ist 17 Jahre alt. Sie macht einen Basisbildungskurs und will bald den Pflichtschulabschluss nachholen. In der Covid-Pandemie stellt ihr Kurs für einige Zeit auf Distance Learning um. Das heißt, der Kurs findet online über Videotelefonie und über eine Lernplattform statt. B. bekommt die Kursaufgaben manchmal auch über WhatsApp geschickt. Sie muss jetzt viel mehr selbstständig und allein machen. B. nimmt von zuhause aus am Kurs teil, so wie auch ihre Kolleginnen aus dem Kurs.

Im Kurs vor Ort war B. immer anwesend und immer pünktlich. Jetzt, da sie zuhause ist, wird es für B. schwierig, alle Aufgaben rechtzeitig zu erledigen. Sie kommt nicht pünktlich zu den Kurszeiten über Video. B. muss viele Aufgaben im Haushalt übernehmen. Sie wird jetzt von den Eltern zu viel mehr Haushaltsaufgaben eingeteilt als zuvor, als sie in den Kurs vor Ort ging. Für sie ist es anstrengend. B. hat zwei Brüder, die zuhause nicht so viel helfen und arbeiten müssen, wie ihre Schwester. In verschiedenen Kursen ist aufgefallen, dass während der Covid-Pandemie Mädchen plötzlich in der die Kurszeiten nicht mehr einhalten konnten. Sie waren sonst immer pünktlich und anwesend.

### IMPULSFRAGEN:

**Was passiert hier?**  
**Was kann B. tun?**  
**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Es handelt sich nicht um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinn des Gleichbehandlungsgesetzes. Aber natürlich ist sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, da sie mehr Aufgaben als ihre Brüder übernehmen muss.

## 8. IM KÖRPER DER FRAU

### „TEURE PERIODENARTIKEL“

Der Frauen\* Körper erfährt in vielfacher Weise Diskriminierung und Ungleichheit.

Zum Beispiel könnte man sich darüber Gedanken machen, warum Hygieneartikel für die Periode so teuer sind.

Gerade wurde die sogenannte Luxussteuer auf Hygieneartikel wie Binden, Slipeinlagen oder Tampons gestrichen.

Oft kommt es vor, dass sich Frauen\* und Mädchen Hygieneartikel nicht leisten können beziehungsweise, dass diese einfach zu teuer sind.

Ein Projekt in Wien hat ausgerechnet, dass eine Frau durchschnittlich 72 EUR im Jahr für Periodenartikel ausgeben muss.

Es gibt dafür den Begriff der „Periodenarmut“.

### IMPULSFRAGEN:

**Was kann man dagegen tun?  
Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Die UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) verpflichtet den Staat, jegliche Diskriminierung von Frauen\* zu beseitigen. Da es sich bei Monatshygieneartikeln um Produkte handelt, die Cis-Männer nicht benötigen, Frauen und alle Menschen, die menstruieren aber schon, ist der Staat aufgerufen, einen leistbaren Zugang zu diesen sicherzustellen. Wie er das macht, bleibt dem Staat überlassen. Da Monatshygieneartikel von Unternehmen produziert werden, kann der Staat dieser Verpflichtung auf unterschiedlichen Weisen nachkommen:

- Er kann diese gratis zur Verfügung stellen.
- Er kann die Steuern auf diese senken.
- Welche anderen Möglichkeiten fallen Ihnen ein?

## 9a. BEI DER POLIZEI

### „DER POLIZIST NIMMT DIE ANZEIGE NICHT AUF ...“

S. ist 19 Jahre alt und hat etwas Verletzendes erlebt. Er wurde auf der Straße belästigt. Ein Mann hat ihn beschimpft und bespuckt. Ein Freund war auch dabei. Er hat also einen Zeugen. So etwas hat er nicht zum ersten Mal erlebt.

Ihm reicht es jetzt aber und er will etwas tun. Also geht er zur Polizei. Er nimmt seinen ganzen Mut zusammen, schaut online, wo die nächste Polizeistation ist, und macht sich auf den Weg dorthin. Bei der Polizeistation ist S. nervös.

Er geht zum ersten Schalter und erzählt kurz, was los war, und was er will.

Der Polizist sagt, er muss warten. Dann ist er endlich an der Reihe und ein Polizist ruft ihn auf.

Er erzählt seine Geschichte wieder. Er ist noch immer nervös und wütend vom Vorfall und auch vom Warten.

Der Polizist hat keine Geduld und hört ihm nicht gut zu. Der Polizist sagt, er könne da nichts machen.

S. geht wieder nachhause.

### IMPULSFRAGEN:

**Was passiert hier?**

**Was kann S. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Der Polizist ist verpflichtet, die Anzeige aufzunehmen. S. geht am besten zu einer Antirassismus-Beratungsstelle. Der Polizist verstößt gegen seine Dienstpflichten, wenn er die Anzeige nicht aufnimmt.

## 9b. BEI DER POLIZEI

### „WER WIRD KONTROLLIERT, WER NICHT ...“

L. fährt mit dem Zug von Wien nach Salzburg. Es ist Wochenende und sie will eine Freundin in Salzburg besuchen.

L. sitzt auf einem 4er Sitzplatz. Der Zug ist gut besetzt, aber nicht voll. Sie schaut aus dem Fenster und liest die Nachrichten am Handy. Der Zug bleibt in St. Pölten stehen, ein paar Fahrgäste steigen aus, ein paar neue ein.

Auch die Polizei steigt ein. Sie sieht zwei Polizisten und eine Polizistin. Sie gehen durch den Zug.

Neben L. bleiben sie stehen und kontrollieren einen jungen Mann, der ihr gegenüber sitzt.

Der junge Mann ist Schwarz.

L. ist weiß.

Der junge Mann wird nach seinem Ausweis gefragt. Er zeigt seine Karte. Die Polizistinnen sprechen nicht wirklich mit ihm, sie schauen sich seine Dokumente an.

Es dauert kurz, dann gehen sie weiter.

L. wurde nicht kontrolliert, sonst auch niemand, soweit sie es gesehen hat.

L. ist verwirrt.

### IMPULSFRAGEN:

**Was ist passiert?**

**Was kann L. in dieser Situation machen?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Wenn Menschen nach ihrer Hautfarbe für Kontrollen ausgesucht werden, handelt es sich um ethnic/racial Profiling. Das widerspricht dem Bundesverfassungsgesetz zur Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung. Der Verfassungsgerichtshof hat in einem ähnlichen Fall gesagt: „Gesetzgebung und Vollziehung haben jede Unterscheidung aus dem alleinigen Grund der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft zu unterlassen.“

# AUF DER STRASSE /

## 10. IM ÖFFENTLICHEN RAUM

### „IM BUS BESCHIMPFT UND ANGEGRIFFEN ...“

Frau M. lebt in Wien und besucht aktuell einen Deutschkurs. Gerade ist sie am Weg nach Hause, sie hatte heute einen anstrengenden Tag.

Nach dem Kurs hat sie ihre zwei Kinder von der Kinderbetreuung abgeholt, jetzt steigt sie in den Bus ein. Ein Kind ist im Kinderwagen, das zweite geht an ihrer Hand mit.

Frau M. steigt in den Bus und hält nach einem Platz Ausschau. Der Bus ist ziemlich voll, es ist Berufsverkehr.

Eine Person geht an Frau M. vorbei und murmelt etwas, das sie nicht gut versteht. Da spürt sie, wie die Person an ihrem Kopftuch zieht.

Frau M. ist überrascht. Die Person dreht sich um und sagt etwas laut. Frau M. versteht es nicht genau, aber sie weiß, dass es eine Beschimpfung war.

Die Person steigt aus dem Bus aus. Ein anderer Fahrgast setzt sich von Frau M. weg, sie wechselt den Sitzplatz.

Frau M. schaut nach ihren Kindern und richtet ihr Kopftuch.

### IMPULSFRAGEN:

**Was passiert hier?**

**Was kann Frau M. tun?**

**Was können wir hier fordern?**

### RECHTLICHER HINWEIS:

Die Belästigung durch einen anderen Fahrgast fällt nicht unter das Gleichbehandlungsgesetz. Es kann sich aber etwa um eine Beleidigung nach dem Strafgesetzbuch handeln.

# HANDBUCH

- ALLGEMEIN ZU „DISKRIMINIERUNG ENTGEGNEN“
- ZU DEN EINZELNEN FALLGESCHICHTEN
- ARBEITSBLÄTTER

# UNTERRICHTSIDEEN

# UNTERRICHTSIDEEN ZU „DISKRIMINIERUNG ENTGEGNEN“

---

Was ist das „Handbuch Unterrichtsideen zu Diskriminierung entgegen“ und wie ist es zu verwenden?

Hier sind Tipps, Links, Impulse und im Anhang Arbeitsblätter für den Einsatz im Unterricht gesammelt. Zuerst werden vier allgemeine Themen (Rassismus melden, 3-Schritt gegen Übergriffe, Fallgeschichten nach Orten, Diskriminierung definieren) behandelt, zu jedem Thema gibt es ein Arbeitsblatt.

Im zweiten Teil sind Lösungsansätze und Unterrichtsimpulse zu den jeweiligen Fallgeschichten (gegliedert nach den zehn Orten) gesammelt. Die Fallgeschichten sind vielseitig einsetzbar und für unterschiedliche Zielgruppen und Niveaustufen geeignet. Sie können als Lesetext (Lese/Textverstehen) zum Einsatz kommen, zur Wortschatzerweiterung, als thematische Einstimmung oder als Sprech Anlass.

Die Geschichten werden auch das Erzählen von eigenen Erfahrungen anregen und die Kursteilnehmer\*innen haben so die Möglichkeit eigene Geschichten in den Unterricht einzubringen.

Das darüber-Sprechen kann neben dem Verarbeiten und dem gegenseitigen Zuhören und Aufmuntern bzw. Empowern auch aufreibend sein und ungewollte Erinnerungen triggern. Hier kann man sich im Vorhinein überlegen, wie man das im Kurs-Setting auffangen könnte (bewusstes Ansprechen von Triggern im Vorhinein, Klarstellen, dass niemand etwas erzählen muss, was er\*sie nicht möchte, oder unangenehm ist, Übungen anbieten, wie aus einer angespannten oder unangenehmen Situation wieder rausgegangen werden kann etc.).

Gemeinsam kann im Kurs überlegt werden, was im jeweiligen Fall gemacht werden kann und so nach ersten Lösungsansätzen gesucht werden – gemeinsam wird also überlegt, wie Diskriminierung entgegnet werden kann. Die rechtliche Einordnung soll hier eine erste Hilfestellung sein.

Hinweis: Trainer\*innen in den Kursen sind keine Berater\*innen oder Anwält\*innen. Wichtig ist, dass Trainer\*innen wissen, an wen sie sich wenden können, wo und wie Diskriminierungsfälle gemeldet werden können bzw. an wen sie Kursteilnehmer\*innen verweisen können (siehe Anhang Tabelle).

# RASSISMUS MELDEN

(SIEHE ARBEITSBLATT 1)

## WAS TUN, WENN MAN BETROFFEN IST?

- **sich in Sicherheit bringen**  
**Hilfe holen** (falls nötig)
- **Vorfall dokumentieren**
- **darüber sprechen**

## BERATUNGSSTELLE ZARA

wie melde ich dort meine Geschichte, wie kann ich mir Hilfe holen?

(siehe Arbeitsblatt)

## ZEUG\*INNEN

(siehe Arbeitsblatt, siehe Glossar)

## GEDÄCHTNISPROTOKOLL

(siehe Arbeitsblatt, siehe Glossar)

## ANMERKUNG

ZARA ist eine niederschwellige Beratungsstelle, die alle Lebensbereiche umfasst. Für den Arbeitsbereich gibt es z.B. die GAW - Gleichbehandlungsanwaltschaft. (siehe Anhang Tabelle mit Anlaufstellen!)

## NOTRUFNUMMERN & ANLAUFSTELLEN

(siehe Arbeitsblatt)

## Tipp

Auf der Homepage von ZARA gibt es eine Broschüre zum Thema „Anti-muslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit“ (in den Sprachen Deutsch, Arabisch, Farsi und Somali) [ZARA-Broschüren](#).

# 3-SCHRITT ÜBUNG GEGEN ÜBERGRIFFE

(SIEHE ARBEITSBLATT 2)

## 3-SCHRITT

1. **Benennen** (was ist passiert)
2. **Klarstellen** (das ist nicht okay)/  
eigene Betroffenheit zeigen (das verletzt mich)
3. **Handlungsanweisung geben** (Hör auf!)

## REDEMittel

Mehrsprachig, dazu sammeln, spielen, wiederholen, reflektieren (siehe Arbeitsblatt)

## AKTIVITÄT ÜBUNG

„Stopp-sagen und eigene Grenzen wahrnehmen“

Anleitung: die Teilnehmer\*innen stellen sich gegenüber voneinander auf (A und B), Person A geht auf Person B zu. B sagt dann Stopp, wenn sie möchte, A bleibt dann stehen (3x wiederholen), dann werden die Rollen getauscht.

in Varianten spielen: A bleibt nur dann stehen, wenn B das Stopp „klar genug“ formuliert hat / nonverbal (Gesten, Körperhaltung, Mimik, ...) / in verschiedenen Situationen und Rollen durchspielen;

Nachbesprechen: Wie hat sich das Stopp-sagen angefühlt? Welche Auswirkung hatte das „Stopp“?

### AKTIVITÄT ÜBUNG

„Stopp-sagen und eigene Grenzen wahrnehmen“

Anleitung: die Teilnehmer\*innen stellen sich gegenüber voneinander auf (A und B), Person A geht auf Person B zu. B sagt dann Stopp, wenn sie möchte, A bleibt dann stehen (3x wiederholen), dann werden die Rollen getauscht.

in Varianten spielen: A bleibt nur dann stehen, wenn B das Stopp „klar genug“ formuliert hat / nonverbal (Gesten, Körperhaltung, Mimik, ...) / in verschiedenen Situationen und Rollen durchspielen;

Nachbesprechen: Wie hat sich das Stopp-sagen angefühlt? Welche Auswirkung hatte das „Stopp“?

### AKTIVITÄT SPIEL

„Nein, nein, nein – so nicht!“

Anleitung: die Gruppe stellt sich in einer Schlange hintereinander auf, die erste Person macht eine Bewegung vor, z.B. hopsen, und alle machen es nach und bewegen sich so durch den Raum, bis eine andere Person aus der Reihe tanzt und ruft „Nein, nein, nein, so nicht – so!“ und nach vorne

geht und eine neue Bewegung zeigt, z.B. auf allen Vieren, es bewegen sich wieder alle mit der gleichen Bewegung mit, bis eine Person aus der Reihe tanzt und ruft „Nein, nein, nein, so nicht – so!“ (usw. usw.).

Idee: lustvolles Nein-sagen; sich behaupten; entgegen;

### Tipp

Manchmal haben wir das Gefühl, wir müssten etwas „Richtiges“, „Passendes“, „besonders Intelligentes“ entgegenen. Das kann aber hinderlich sein, und wir sagen dann im schlimmsten Fall gar nichts! Wer kennt diesen Gedanken nicht: „In der Situation war ich sprachlos, danach sind mir alle guten Reaktionen eingefallen!“

Was hilft dabei?

- **ausprobieren**
- **„irgendwas“ sagen**
- **keine Lust, keine Energie? – es ist auch okay, wenn man nichts entgegnet**
- **Paradoxe Intervention**

## FALLGESCHICHTEN

## NACH ORTEN

(SIEHE ARBEITSBLATT 3)

Die Gliederung der Fallgeschichten nach Orten eignet sich gut als Einstieg in das Thema Diskriminierung.

Ein Sprechanlass im Kurs könnte folgende Frage sein: Mit welchen Orten verbinden Sie das Wort „Diskriminierung“? Dazu gibt es im Anhang ein Arbeitsblatt mit einer Vorlage für Wortkärtchen.

### Weitere Impulsfragen zum Arbeitsblatt

- An welche Orte denken Sie, wenn Sie „Diskriminierung“ hören?
- An welche Orte denken Sie, wenn Sie „Dis-

kriminierung“ hören?

- Denken Sie an einen gewöhnlichen Tagesablauf – welche Orte betreten Sie?
- Lesen Sie die Orte auf den Kärtchen durch, welche davon sind in ihrem Leben wichtig? Was verbinden Sie damit?
- Welche Orte würden Sie gerne ergänzen? Denken Sie an einen gewöhnlichen Tagesablauf – welche Orte betreten Sie?
- Lesen Sie die Orte auf den Kärtchen durch, welche davon sind in ihrem Leben wichtig? Was verbinden Sie damit?
- Welche Orte würden Sie gerne ergänzen?

# „DISKRIMINIERUNG“ DEFINIEREN

(SIEHE ARBEITSBLATT 4)

Einstieg oder Vertiefung ins Thema

- Als Hinführung zum Thema können Sie im Kurs Definitionen zu „Diskriminierung“ lesen. „ Im Anhang finden Sie ein Arbeitsblatt mit Definitionen und einem Arbeitsauftrag, eine eigene Definition von Diskriminierung zu verfassen.
- Sprechen Sie im Kurs darüber, was eine Definition ist, also ein genaues Auseinanderlegen bzw. die Bestimmung eines Begriffs, oder eben auch das eigene Selbstverständnis.
- Definitionen und Bestimmungen unterliegen auch einem gesellschaftlichen und politischen Wandel, so kann sich auch verändern, was (rechtlich gesehen) unter Diskriminierung fällt.
- Es kann über die verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung diskutiert werden: die verschiedenen „-ismen“, wie Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus usw. bzw. die (rechtlichen) Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht, Herkunft, Klasse, Hautfarbe, Sexualität, Alter, Körper, Behinderung, Sprache, Religion, ...
- Es kann über Mehrfachdiskriminierung und den intersektionaler Ansatz (race, class, gender) diskutiert werden.

## Rassismuspypamide

(Ebenen von Diskriminierung: Einstellungen und Überzeugungen, Individuelle Diskriminierung, Institutionelle Diskriminierung, Hassverbrechen und physische Gewalt, Mord und Genozid)nen und einem Arbeitsauftrag, eine eigene Definition von Diskriminierung zu verfassen.

- Sprechen Sie im Kurs darüber, was eine Definition ist, also ein genaues Auseinanderlegen bzw. die Bestimmung eines Begriffs, oder eben auch das eigene Selbstverständnis.
- Definitionen und Bestimmungen unterliegen auch einem gesellschaftlichen und politischen Wandel, so kann sich auch verändern, was (rechtlich gesehen) unter Diskriminierung fällt.
- Es kann über die verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung diskutiert werden: die verschiedenen „-ismen“, wie Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus usw. bzw. die (rechtlichen) Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht, Herkunft, Klasse, Hautfarbe, Sexualität, Alter, Körper, Behinderung, Sprache, Religion, ...
- Es kann über Mehrfachdiskriminierung und den intersektionaler Ansatz (race, class, gender) diskutiert werden.

WORUM GEHT'S?

## Rassismuspypamide

(nach Pennsylvania Coalition Against Rape)

Mord/  
Genozid

Hassverbrechen/  
physische Gewalt

Institutionelle  
Diskriminierung

Individuelle  
Diskriminierung

Einstellungen und Überzeugungen

news ORF.at

WORUM GEHT'S?

## Einstellungen, Überzeugungen

Rassismus beginnt bei den **Werten und Einstellungen** - an der Spitze stehen Gewalt, Mord und Suizid.

Je weiter sich die Pyramide zuspitzt, desto **weniger Menschen** sind zwar betroffen, doch die **Schwere der Gewalt** nimmt immer weiter zu.

Rassistische Wertvorstellungen bilden also den **Nährboden** für rassistisch motivierte Gewalt.

news ORF.at

WORUM GEHT'S?

## Individuelle Diskriminierung

Individuelle Diskriminierung beschreibt konkrete Erfahrungen von Personen, die auf gesellschaftliche Barrieren stoßen oder Ausschluss erfahren - sowohl bewusst als auch unbewusst.

**Mikroaggressionen** beschreiben Diskriminierungen im Alltag, die innerhalb einer Kultur derart normalisiert und allgegenwärtig sind, dass sie oft gar **nicht als Diskriminierung wahrgenommen** werden. Dabei ist individuelle Diskriminierung nicht unabhängig von institutioneller Diskriminierung. →

news ORF.at

WORUM GEHT'S?

## Institutionelle Diskriminierung

Durch Rollenzuschreibungen und Traditionen werden Personen innerhalb einer Gesellschaft etwa in Form von **Gesetzen, der Besetzung von Führungspositionen**, dem Zugang zu **politischem Mitspracherecht** oder der **Unterbindung von Mehrsprachigkeit** systematisch benachteiligt.

Denn Diskriminierung ist mit **gesellschaftlichen Machtverhältnissen** verweben. Es braucht rechtliche, institutionelle, politische, ökonomische und kulturelle Macht, um diskriminieren zu können.

news ORF.at

WORUM GEHT'S?

## Rassistisch motivierte Gewalt

Rassistisch motivierte Gewalt und Hassverbrechen entstehen durch **Vorurteile und Hass** gegen Bevölkerungsgruppen. Oft wird Rassismus erst durch Hassverbrechen ins **Bewusstsein der Gesellschaft** gerückt, wenngleich Diskriminierung und Gewalt schon davor präsent waren.

Denn Gewalt ist nicht nur körperlich. Werden Personen zum Beispiel durch Blicke oder Worte verletzt, ist das auch eine Form von Gewalt. Oftmals entwickeln sich etwa **psychische oder ökonomische Gewalt** dann zu physischer Gewalt. Im Extremfall führen diese Mechanismen gar zu einem **Genozid**.

news ORF.at

WORUM GEHT'S?

## Bewusstseinsbildung

Um gegen rassistisch motivierte Gewalt anzukämpfen, müssen rassistische Wertvorstellungen und Diskriminierungsformen **auf allen Ebenen** innerhalb einer Gesellschaft adressiert werden. Die **Bewusstseinsbildung** ist dabei zentral.

Es geht unter anderem um die Frage, wie rechtliche, institutionelle, politische, ökonomische und kulturelle **Macht** in der Gesellschaft verteilt ist.

news ORF.at

Quelle: Screenshots Story auf Instagram news @orf.at

**Strukturelle Diskriminierung**

Sie können Strukturelle Diskriminierung thematisieren und auf die einzelnen Fallgeschichten verweisen, die dazu passen (z.B. „Sie schafft die Prüfung nicht.“ oder „Mehrfachbelastung“).

Definitionen oder kurze Erklärungen zur Strukturellen Diskriminierung:

Außen vor werden dabei die Ebenen des institutionellen und internalisierten Rassismus gelassen. Ohne die kann die Diskriminierungsform jedoch nicht betrachtet werden. Denn beim Rassismus geht es um die Machtstrukturen, die hinter den Handlungen stehen. Diese Strukturen haben sich historisch entwickelt durch Ereignisse wie dem Sklavenhandel, der Kolonisierung und den Völkermorden, die bis heute nachwirken.

**Struktureller Rassismus**

**institutioneller  
Rassismus**

**Alltagsrassismus**

**interpersonaler  
Rassismus**

Quelle: ebd., „Gibt es Rassismus gegen Weibler? (ago.fm, 2021)“

„Von struktureller Diskriminierung wird gesprochen, wenn die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft begründet liegt. Die über Jahrzehnte und Jahrhunderte gewachsene Art des Zusammenlebens ([z.B.] Arbeitsteilung [...]) geht in der Regel mit patriarchalen, postkolonialen, homophoben, religiösen oder wie auch immer gearteten und begründeten Konventionen, Gebräuchen und Traditionen einher, welche die Privilegierung einzelner Gruppen bzw. die Schlechterstellung anderer Gruppen als «normal» und vorgegeben erscheinen lassen. Diese allen Gesellschaften immanente Form der Diskriminierung ist ebenfalls nicht immer einfach zu erkennen, da bestehende und vertraute Strukturen häufig nicht hinterfragt und auch von den Betroffenen selber nicht als diskriminierend erkannt werden.“

(Zitat aus: humanrights.ch <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/>)

# ZU DEN EINZELNEN FALLGESCHICHTEN

*Hier finden Sie eine Ideen-Sammlung mit Lösungsansätzen und Unterrichtsimpulsen zu den einzelnen Fallgeschichten, gesammelt nach Orten / Lebensbereichen.*



## 2. BEIM AMT

„EINE „DIE UNTERSCHRIFT IST NICHT GÜLTIG ...“

- das Thema „Amtswege“, „Termine beim Magistrat“ generell in den Unterricht holen (Erfahrungen besprechen, was brauchen die Kursteilnehmer\*innen individuell?)
- Redemittel erarbeiten, falls es zu einer ähnlichen Situation kommt
- Wie gehe ich mit Willkür um? - sich nicht abwimmeln lassen
- Vorfall dokumentieren (auch Name des Beamten / der Beamtin)
- Anmerkung: Zu Unterschriften gibt es keine wirklichen gesetzlichen Regelungen, die Behörden haben einen großen Spielraum, welche Unterschriften sie anerkennen und welche nicht.
- kreativer Zugang: Gedicht „Umtrunk/Unterschrift“ von Margret Kreidl (auch in englischer Übersetzung und als Audiofile)  
<https://www.lyrikline.org/de/gedichte/umtrunk-unterschrift-12842>

Wie muss eine Unterschrift aussehen? Was gilt es dabei (rechtlich) zu beachten?

## 3. IN DER ARBEITSWELT

„DIE PATIENT\*INNEN WOLLEN DAS KOPFTUCH NICHT ...“  
„DIE SPRACHKENNTNISSE REICHEN NICHT AUS ...“

- **Info wichtig:** die Ausrede auf Kund\*innenwünsche ist rechtlich gesehen irrelevant!
- **im Kurs** eigene Erfahrungen aus der Arbeitswelt sammeln
- **an Zara wenden** (siehe AB)
- **an AK wenden** (auch bereits die Bewerbungssituation betrifft einen rechtlich geschützten Bereich) – siehe Anhang Tabelle
- auch **positive** bzw. **Erfolgsgeschichten** aus der Arbeitswelt erzählen
- auch **Geschichten** erzählen, **wo eingeklagt und gewonnen wurde!**  
z.B. eine positive Geschichte vom Klagsverband: Eine Diskriminierung wurde geklagt und es wurde gewonnen - nämlich in der Form, dass Schadenersatz geleistet wurde.
- Meist passiert das „Gewinnen“ im Rahmen eines Vergleichs oder es wurde zwischen 2 Gerichtsterminen die eingeklagte Summe überwiesen. Die zweite Variante ist für die Kläger\*innen oft unbefriedigend, weil die Klage dann zurückgezogen oder ewiges Ruhen vereinbart werden muss.
- **„Kopftuch passt nicht zu unserer Firma“**  
GBK-Prüfungsergebnis intersektionell genug?  
Fall des Monats September 2021  
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/fall-des-monats/Fall-des-Monats-September-2021.html>
- **Videoinput:** Wege zum Recht – ein Informationsfilm der Gleichbehandlungsanwaltschaft  
<https://digmit.at/index.php/startseite/diskriminierung/was-tun-bei-diskriminierung/>

#### 4. BEIM AMS

„KEINE BEGLEITUNG ERLAUBT ...“

„WENN SIE DAS KOPFTUCH ABLEGEN WÜRDEN ...“

- **auf die Begleitperson bestehen** und Namen der Berater\*in erfragen und notieren
- **sich beschweren:**  
für fortgeschrittene Gruppen: **einen Beschwerdebrief schreiben**
- **Beraterin wechseln**
- **Beratung von anderen Institutionen in Anspruch nehmen**
- **als Rollenspiel durchspielen + Kommunikationsstrategien entwickeln**

#### 5. IN DER SPRACHPRÜFUNG

„SIE SCHAFFT DIE PRÜFUNG NICHT ...“

- **Strukturelle Diskriminierung diskutieren** (siehe AB Definitionen)
  - Was muss man wissen, um eine standardisierte Prüfung zu bestehen? (Formales, Aufgabenstellung, Antwortbogen)
- Wie können Trainer\*innen ihre Expertise weitergeben? (Netzwerk Sprachenrechte)  
Vorträge der Tagung „Messen – Bewerten – Prüfen im Kontext von DaZ“ auf  
**Video:** <https://www.sprachenrechte.at/>

#### 6. IN DER SPRACHPRÜFUNG

„SCHLECHTE INTERNETVERBINDUNG ...“

„DISKRIMINIERUNG UND AUSGRENZUNG INNERHALB EINER GRUPPE JUGENDLICHER“

- **Sensibilisierungsübungen** für Diversität und Diskriminierung in der Gruppe
- **Supervision**
- **Queerbase** – kompakte Infos für LGBTIQ Personen auf der Flucht (mehrsprachige Homepage), Beratungszeiten:  
<https://queerbase.at/?lang=de>
- **überlegen: gibt es „Verbündete“**  
z.B. Lehrerinnen, Direktorin etc. – wenn ja, denen den Verfall erzählen und gemeinsam beraten
- **direkt die Lehrerin darauf ansprechen**
- **einen Brief schreiben**

## 7. ZU HAUSE

### „MEHRFACHBELASTUNG“

- Verweis auf Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität – als Thema in den Unterricht holen
- Care Work, Hausarbeit, Mehrfachbelastung als Thema in den Unterricht holen
- Gedicht „hausfraunlem“ von Traude Veran (siehe Arbeitsblatt 5)  
Quelle: [letternfilter.at](https://web.archive.org/web/20180904015811/http://letternfilter.at/wb/) (Traude Veran)  
<https://web.archive.org/web/20180904015811/http://letternfilter.at/wb/>
- **UNTERRICHTSENTWURF**  
Ziele: lustvolle Auseinandersetzung mit Sprache und der Thematik Geschlecht und Feminismus; Sprachvarietäten des Deutschen wie Standarddeutsch und österreichisches Deutsch beziehungsweise Wienerisch benennen und Beispiele dafür geben; Tätigkeiten im Haushalt beschreiben; ein Dialektgedicht kennenlernen und laut vorlesen;
- **VOR DEM LESEN**  
Variante im Plenum (bei kleiner Gruppe) oder ansonsten in Kleingruppen mit Unterstützung der Lehrperson.  
Gemeinsam werden Tätigkeiten, also Verben, die im Haushalt erledigt werden, gesammelt und gut sichtbar festgehalten (Tafel, Plakat, Beamer). Anschließend wird ein kurzes Brainstorming / Assoziogramm zum Titel fraunlem (Frauenleben) gemacht.  
Es könnte auch noch ein weiteres Brainstorming zu erfundenem Titel wie „maunalem“ (Männerleben) / „kindalem“ (Kinderleben) / „menschnlem“ (Menschenlem) / „schülerinnenlem“ (Schülerinnenleben) etc. angefertigt werden.
- **WÄHREND DEM LESEN**  
Die Lehrperson thematisiert die konsequente Kleinschreibung des Gedichts sowie das Thema „Dialekt“ und „Standardsprache“ methodisch durch anstoßendes Nachfragen in die Runde: „Welche Wörter kennen Sie? Welche Wörter klingen ähnlich, wie Wörter, die Sie kennen? Welche Sprache ist das?“  
Die Lehrperson kann, falls viele Wörter noch völlig unbekannt sind, die Wörter pantomimisch darstellen.  
Die Lernenden lesen den Text kurz leise, jede\*r für sich, anschließend wird der Text reihum laut vorgetragen, die Lehrperson macht auch mit.  
Gemeinsam wird verglichen, ob bereits im Brainstorming Tätigkeiten genannt wurden, die im Gedicht vorkommen.  
Die Lernenden bekommen ein Arbeitsblatt, oder die Lehrperson schreibt die Wörter auf die Tafel, und gemeinsam wird das Gedicht in Standarddeutsch übersetzt.  
Anschließend wird noch einmal gelesen.
- **NACH DEM LESEN**  
Angelehnt an einen produktionsorientierten Unterricht, bietet sich die Phase nach dem Lesen für eine eigene Textproduktion an.  
Die Lernenden können beispielsweise einen Titel aus dem anfänglichen Brainstorming (menschnlem o.a.) wählen. Die Abfolge der Tätigkeiten legt auch eine parodistische Darstellung nahe (Dramapädagogik). Bei einer höheren Niveaustufe bietet sich eine Diskussion über Arbeitsteilung, Haushalt, bezahlte / nicht-bezahlte Arbeit, feministische Forderungen an. Dazu könnte zum Beispiel ergänzend ein Zeitungsartikel gelesen werden, oder Statistiken zum Thema.

## 8. IM KÖRPER DER FRAU

„TEURE PERIODENARTIKEL“

- Verweis auf Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität
- **Petition Tamponsteuer abschaffen**  
<https://www.aufstehn.at/tamponsteuer-geschafft/>
- **Projekt Rote Box Wien** (dort gibt es Binden und Tampons zur freien Entnahme)  
Auf der Website findet man unter anderem Infos zum Projekt, Infomaterial auch zum Download und Fakten zur Periode.  
<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gesundheit/rote-box.html>

## 9. POLIZEI

„DER POLIZIST NIMMT DIE ANZEIGE NICHT AUF ...“

„WER WIRD KONTROLLIERT, WER NICHT ...“

- **Zeugen / Zeuginnen-Daten** sammeln und melden als Thema in den Unterricht holen, wie mache ich das (Redemittel, Rollenspiel)
- **Gedächtnisprotokoll** (siehe Arbeitsblatt), (siehe Glossar)
- sich **an Zara wenden** (siehe Arbeitsblatt) Begleitung, „Verstärkung“ zur Polizei mitnehmen
- **Thema: racial profiling**

## 10. AUF DER STRASSE / IM ÖFFENTLICHEN RAUM

„IM BUS BESCHIMPFT UND ANGEGRiffEN ...“

- **3-Schritt Übung** bei Übergriffen (Benennen – Klar stellen / Betroffenheit – Handlungsanweisung geben) (siehe Arbeitsblatt)
- diverse **Übungen zur Selbstbehauptung und Selbstwirksamkeit**
- Übungen zu Achtsamkeit und Grenzen (Stopp-sagen, nonverbal)
- **Thema Zivilcourage**
- **Tipps sammeln**, um für sich selbst „positiv“ aus der Situation auszusteigen
- **Strategie sammeln**: z.B. auch in der Erstsprache antworten!
- **Tipps**: wir glauben oft, das, was wir entgegen, müsse perfekt oder sehr überlegt sein; oft genügt es aber auch, dass wir etwas entgegen! (Druck nehmen)

# ARBEITSBLÄTTER

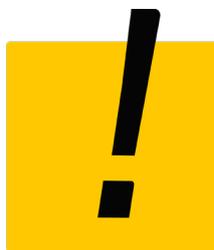
# RASSISMUS MELDEN

Wenn Sie selbst von rassistischer Diskriminierung betroffen sind oder diese beobachten, dann können Sie diese 3 Punkte beachten:

1. (falls nötig) sich in Sicherheit bringen / Hilfe holen
2. Vorfall dokumentieren
3. darüber sprechen



**CIVIL COURAGE &  
ANTI-RACISM-WORK**



BERATUNGSSTELLE  
**GegenRassismus**



<https://zara.or.at/de/beratungsstellen>

## SICHERHEIT BRINGEN / HILFE HOLEN

**NOTRUFNUMMERN**, bei Gefahr:

**122 – Feuerwehr**  
**133 – Polizei**  
**144 – Rettung**  
**112 – Euronotruf**

**NOTRUFNUMMERN**, Frauen:

**0800 222 555 – Frauenhelpline gegen Gewalt**  
**133 oder 112 – Polizei**  
**0800 / 133 133 – SMS Polizei:**  
**(auch Notruf für Gehörlose)**

Ist jemand in der Nähe und wirkt hilfsbereit, dann die Personen ansprechen!

Gibt es **Zeug\*innen**, dann diese um Namen und Handynummer bitten und notieren / ins Handy tippen oder abspeichern!

→ Im Kurs: üben Sie, eine Handynummer und einen Namen schnell am eigenen Handy zu speichern! Wie machen Sie das? Welche Möglichkeiten gibt es? Tauschen Sie sich in der Gruppe aus!

→ Was muss ich sagen, wenn ich den Notruf wähle?

(Wer spricht, Was ist passiert, Wo bin ich).

## DOKUMENTIEREN

So kannst du einen Vorfall dokumentieren:

- **Gedächtnisprotokoll**  
handschriftlich  
am Handy  
eine aufgenommene Sprachnachricht  
das [Onlineformular](#) bei ZARA

Was ist bei einem Gedächtnisprotokoll wichtig? / Wie schreibe ich so etwas?

- **WAS** ist passiert?
- **WANN** und **WO**
- **WER** Betroffene, Täter\*innen, Zeug\*innen

Was ist passiert?

Wann?

Wo?

Wer?

## DARÜBER SPRECHEN

- **VORFALL MELDEN:**

Die Beratungsstelle Zara bietet ein Onlineformular „GegenRassismus“ an – hier können Fälle dokumentiert werden, das ist anonym möglich, Sie werden dann nicht kontaktiert.

- **BERATEN LASSEN:**

Wenn Sie eine Beratung oder Rückmeldung möchten, kontaktieren Sie die Beratungsstelle Zara per Telefon, verschlüsselter E-Mail oder per Chat, sie können auch einen Beratungstermin ausmachen.



**CIVIL COURAGE &  
ANTI-RACISM-WORK**



BERATUNGSSTELLE  
**GegenRassismus**



<https://zara.or.at/de/beratungsstellen>

### **Beratungs- und Entlastungsgespräch**

„ZARA bietet allen Menschen, die sich an die Beratungsstellen wenden, weil sie oder Personen in ihrem Umfeld von rassistischer Diskriminierung und/oder Hass im Netz betroffen sind, umfassende, kostenlose und auf Wunsch anonyme (rechtliche) Beratung an. Erstgespräche dienen der Mitteilung einer Erfahrung und somit einer ersten Entlastung. In weiterer Folge gibt es die Möglichkeit, gemeinsam mit ZARA-Berater\*innen Handlungsoptionen für weitere Vorgehensweisen zu erarbeiten.“



[https://assets.zara.or.at/media/rassismus-report/ZARA-Rassismus\\_Report\\_2021.pdf](https://assets.zara.or.at/media/rassismus-report/ZARA-Rassismus_Report_2021.pdf)

**AMIKE-TELEFON 01/343 0101**

<https://www.diakonie.at/unsere-angebote-und-einrichtungen/amike-telefon>

Das AMIKE-Telefon bietet Rat und Hilfe bei psychosozialen Belastungen. Krisenerfahrene Psychotherapeut:innen hören zu und verstehen - anonym und in den Sprachen Farsi/Dari, Arabisch, Kurdisch, Englisch, Deutsch, BKS, Russisch, Türkisch und Ukrainisch.



**FRAUENHELPLINE 0800 222 555**

<https://www.frauenhelpline.at/>

Sprachangebot: Arabisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch, Englisch, Rumänisch, Spanisch und Türkisch.

**HELPCCHAT**

[www.haltdergewalt.at](http://www.haltdergewalt.at)

niederschwellig (mit Button „Schnell die Webseite verlassen!“)

Onlineberatung für Frauen\* und Mädchen\*, die von Gewalt betroffen sind.

Hilfe bei allen Formen der Gewalt (körperliche, seelische, sexualisierte, psychische, familiäre Gewalt; digitale Gewalt, Hass im Netz u.v.m.)

Täglich 18-22 Uhr und jeden Freitag von 9-11 Uhr

**TELEFONSEELSORGE 142**

<https://chat.onlineberatung-telefonseelsorge.at/hc/de>

**RAT AUF DRAHT 147**

<https://www.rataufdraht.at/chat-beratung>

# 3-SCHRITT BEI ÜBERGRIFFEN

„AUF DER STRASSE / IM ÖFFENTLICHEN RAUM“

---

1. **Benennen** (was ist passiert)
2. **Klarstellen** (das ist nicht okay)  
**eigene Betroffenheit zeigen** (das verletzt mich)
3. **Handlungsanweisung geben** (Hör auf!)

## REDEMITTEL / VARIANTEN:

1. **Du beschimpfst mich gerade.**
2. **Das ist nicht okay.**
3. **Hör auf damit!**
  
1. **Du belästigst mich!**
2. **Das ist nicht in Ordnung, dass du mich belästigst!**
3. **Hör auf, mich zu belästigen!**
  
1. **Ich bekomme den Job wegen meinem Kopftuch nicht.**
2. **Das ist eine Diskriminierung aufgrund meines Geschlechts, meiner Religion und meiner Weltanschauung.**
3. **Wenn ich nur aus diesem Grund den Job nicht bekomme, ist das nicht okay.**

**ARBEITSAUFTRAG: SAMMELN SIE REDEMittel ZUR 3-SCHRITT-ÜBUNG MEHRSPRACHIG!**

Hören Sie sofort auf damit! !

روفلا ىلع اذه لعف نع فقوت

Stop doing this immediately!

Jooji tan isla markiiba!

Isa tarahā nahī

So nicht!

**SAMMELN, WIEDERHOLEN, SPIELEN, ÜBEN, LERNEN, REFLEKTIEREN, DISKUTIEREN!**

# WORTKÄRTCHEN ORTE

---

<b>BEIM ARZT / BEI DER ÄRZTIN IM KRANKENHAUS</b>
<b>AUF DEM AMT</b>
<b>IN DER ARBEITSWELT</b>
<b>IM KURS / IN DER SCHULE</b>
<b>BEI DER SPRACHPRÜFUNG</b>
<b>ZU HAUSE</b>
<b>IM KÖRPER DER FRAU</b>
<b>AUF DER STRASSE / IM ÖFFENTLICHEN RAUM</b>
<b>BEI DER POLIZEI</b>
<b>BEIM AMS</b>

# DISKRIMINIERUNG DEFINIEREN

Als Hinführung zum Thema können Sie im Kurs Definitionen zu „Diskriminierung“ lesen.  
Hier finden Sie vier Formulierungen:

„**Diskriminierung** bedeutet: Menschen werden schlechter behandelt als andere Menschen. Ein anderes Wort für Diskriminierung ist: Benachteiligung. **Diskriminierung** bedeutet zum Beispiel auch jemanden aus einer Gruppe ausgrenzen, beleidigen, belästigen.“

**Quelle:** Diskriminierungsfrei in Nürnberg, Menschenrechtsbüro und Frauenbeauftragte,  
[https://www.nuernberg.de/imperia/md/menschenrechte/dokumente/antidiskriminierung/diskriminierungs-frei\\_nurnberg.pdf](https://www.nuernberg.de/imperia/md/menschenrechte/dokumente/antidiskriminierung/diskriminierungs-frei_nurnberg.pdf)

„**Diskriminierung** bedeutet Ungleichbehandlung. Wenn Menschen ungerecht oder ungleich behandelt werden, ist das eine Diskriminierung.“

**Quelle:** Hurraki Wörterbuch für leichte Sprache  
<https://www.hurraki.de/wiki/Diskriminierung>

„**Rassistische Diskriminierung** ist, wenn Einzelpersonen und/oder eine Gruppe aufgrund der Hautfarbe, der Sprache, des Aussehens, der Religionszugehörigkeit, der Staatsbürgerschaft oder der Herkunft in irgendeiner Form benachteiligt werden.“

**Quelle:** ZARA Glossar  
[https://www.zara.or.at/de/wissen/eigene\\_rechte\\_kennen/glossar](https://www.zara.or.at/de/wissen/eigene_rechte_kennen/glossar)

„**Diskriminierung** wird in der Alltagssprache als nicht gerechtfertigte benachteiligende Unterscheidung zwischen einzelnen Menschen(gruppen) verstanden. Dieses Verständnis liegt auch dem rechtlichen Diskriminierungsbegriff zugrunde. Diskriminierung ist – gerade im Europarecht – in vielen Bereichen verboten.“

**Quelle:** Klagsverband  
<https://www.klagsverband.at/info/was-ist-diskriminierung>

## DISKRIMINIERUNG DEFINIEREN

Es gibt sieben rechtlich geschützte Diskriminierungsgründe:

- GESCHLECHT
- ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT
- RELIGION UND WELTANSCHAUUNG
- BEHINDERUNG
- SEXUELLE ORIENTIERUNG
- ALTER

<https://www.klagsverband.at/info/welche-diskriminierungsgruende-gibt-es>

**AUFGABE:**  
WELCHE DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE  
WÜRDEN SIE NOCH ERGÄNZEN?

•  
•  
•  
•  
•  
•  
•

**AUFGABE:**  
ÜBERLEGEN SIE IM KURS EINE EIGENE  
DEFINITION ZU DISKRIMINIERUNG!  
WAS IST IHNEN DABEI WICHTIG?  
WAS MUSS VORKOMMEN?

“

”

(meine Definition)

# HAUSFRAUNLEM

---

## HAUSFRAUNLEM

(TRAUDE VERAN)

puzzn

kochn

kuchn pozzn

puzzn

kochn

kuchn pozzn

pochn

kuzzn

kozzn

### ÜBERSETZUNG

**Hausfraunlem** – Hausfrauenleben

**puzzn** – putzen

**kochn** – kochen

**kuchn** – Kuchen

**pozzn** – „patzen“ / ankleckern

**pochn** – backen; oder: altbacken, negativ; oder:  
pochen, wie schlagen

**kuzzn** – „verkutzen“ / verschlucken, husten

**kozzen** – kotzen, erbrechen

Quelle: [letternfilter.at](http://letternfilter.at) (Traude Veran) <https://web.archive.org/web/20180904015811/http://letternfilter.at/wb/>

# HANDBUCH

# *RECHTLICHES*

1. **EINLEITUNG**
2. **ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT**
  - 2.1. **GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ**
  - 2.2. **BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ**
  - 2.3. **BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ**
3. **STRAFRECHT**
4. **POLIZEI**
5. **BERATUNGSSTELLEN BEI RASSISTISCHEN ERFAHRUNGEN IN WIEN**
6. **KONTAKTDATEN**
7. **GLOSSAR**

## 1. EINLEITUNG

Diskriminierung ist verboten – aber nicht gegen jeden diskriminierenden Vorfall kann ich mich zur Wehr setzen. Im Folgenden werden die rechtlichen Mittel gegen rassistische Diskriminierung vorgestellt. Bitte vergessen Sie nicht: Auch wenn es keine rechtliche Handhabe gibt, ist das Auftreten gegen Rassismus sinnvoll – und bringt oft schnellere Ergebnisse.

Den breitesten Schutz vor Diskriminierung gibt es im Strafrecht. Alle Straftaten, die mit einem Bias-Motiv, also etwa wegen des Alters, der Religion oder aus behindertenfeindlichen, homophoben, rassistischen, sexistischen oder transphoben Motiven begangen werden, sollen strenger bestraft werden, als wenn ein solches Motiv nicht vorliegt.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Verboten gegen Diskriminierung, etwa gegen Verhetzung. Das Strafrecht gilt in allen Lebensbereichen.

Es gibt Bestimmungen, die vor Diskriminierung in bestimmten Lebensbereichen schützen. Welche von ihnen im Einzelfall anwendbar ist, hängt davon ab aufgrund welchen Merkmals und in welchem Lebensbereich jemand diskriminiert wird.

In der Arbeitswelt, also im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen (von der Bewerbung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses) und beim Zugang zu Dienstleistungen gibt es Diskriminierungsverbote aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes, des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Behindertengleichstellungsgesetzes. Beschäftigte bei Ämtern sind verpflichtet, alle Menschen gleich respektvoll zu behandeln. Tun sie das nicht, verstoßen sie gegen ihre Dienstverpflichtungen.

Im Kontakt mit der Polizei (Polizist\*innen sind auch öffentlich Bedienstete) gilt das natürlich auch. Zusätzlich gibt es Schutz vor Diskriminierung in den Richtlinien zum Sicherheitspolizeigesetz.

## ÜBERBLICK RECHTLICHER INSTRUMENTE GEGEN RASSISMUS

DIESE GESETZE ...	... GELTEN IN FOLGENDEN LEBENSBEREICHEN
<b>STRAFRECHT</b>	<b>ALLE LEBENSBEREICHE</b>
<b>GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ</b>	<b>ARBEITSWELT ZUGANG ZU UND VERSORGUNG MIT GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN</b>
<b>SICHERHEITSPOLIZEIGESETZ</b>	<b>KONTAKT MIT POLIZEI IN AUSÜBUNG DER SICHERHEITSPOLIZEI</b>

## 2. ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT

Aufgrund der bundesstaatlichen Struktur Österreichs müssen der Bund und die neun Bundesländer die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien in ihrem Kompetenzbereich umsetzen. Insgesamt gibt es etwa 50 Gesetze, die Regelungen bezüglich Antidiskriminierung enthalten. Eine Aufstellung all dieser Gesetze finden Sie etwa auf der Website des Klagsverbands ([www.klagsverband.at/gesetze](http://www.klagsverband.at/gesetze)).

Aus praktischen und Platzgründen wird hier das Bundesrecht (und nicht das Recht der neun Bundesländer und das EU-Recht) in Bezug auf die Arbeitswelt vorgestellt. Die wichtigsten Gesetze sind

- das Gleichbehandlungsgesetz
- das Behinderteneinstellungsgesetz und
- das Behindertengleichstellungsgesetz.

### 2.1 DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) regelte ursprünglich die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Mit der Novelle 2004 wurden auch Diskriminierungen aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit<sup>1</sup>, der Religion und Weltanschauung und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Dieses Diskriminierungsverbot „außerhalb der Arbeitswelt“ gilt seit 2008 auch für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Novelle 2011 brachte auch die Regelungen zur Gehaltstransparenz.

Bei Diskriminierungen, die in den Anwendungsbereich des GIBG fallen, gibt es folgende Beratungsstellen:

- Die Arbeiterkammer berät ihre Mitglieder im Bereich der Arbeitswelt und bietet auch Unterstützung bei der gerichtlichen Rechtsdurchsetzung an.
- Die Gewerkschaften beraten ebenfalls ihre Mitglieder. Bei der Rechtsdurchsetzung sind sie besonders bei Problemen, die sich aus Kollektivverträgen ergeben, aktiv.
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) bietet Beratung und Unterstützung in allen Bereichen des GIBG an. Sie kann auch vor der Gleichbehandlungskommission (GBK) vertreten.

- NGOs (siehe die Liste im Anhang) bieten im Rahmen ihrer Spezialisierung Beratung und außergerichtliche Unterstützung, teilweise auch bei Verfahren vor der GBK, an.
- Der Klagsverband unterstützt Personen, die keine außergerichtliche Lösung gefunden haben, auf Vorschlag seiner Mitgliedsvereine, in Gerichtsverfahren.

### 2.2 DAS BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ

Das ursprüngliche Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) verpflichtet ArbeitgeberInnen, pro 25 Beschäftigte einen begünstigt behinderten Menschen einzustellen. Bei Verstoß gegen diese Bestimmung ist eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Außerdem enthält das BEinstG einen erhöhten Kündigungsschutz für begünstigt behinderte Menschen – dieser tritt aber erst nach einer Beschäftigungsdauer von vier Jahren in Kraft.

Im Rahmen des sogenannten „Behindertengleichstellungspakets“ wurde in den §§ 7a-7r BEinstG per 1. Jänner 2006 ein Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt eingefügt. Dieses gilt für private und Bundesdienstverhältnisse. Insbesondere das Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots ist im Behindertengleichstellungsgesetz geregelt. Dieses ergänzt das EinstG und war gemeinsam mit der Novelle des Bundes-Behindertengesetzes, die eine Bundes-Behindertenanwaltschaft brachte, ein Teil des Behindertengleichstellungspakets.

### 2.3 DAS BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) stellt einen weiteren Teil des „Behindertengleichstellungspakets“ dar. Es enthält ein Diskriminierungsverbot aufgrund der Behinderung außerhalb der Arbeitswelt. Weiters regelt es die Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit und die Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministeriumsservice. Wer sich aufgrund des BEinstG oder des BGStG diskriminiert fühlt, muss

<sup>1</sup> Die EU-Antirassismus-Richtlinie spricht von „Rasse und ethnischer Herkunft“. Um „Rasse“ zu vermeiden, verwendet das Gleichbehandlungsgesetz für beide Begriffe die Bezeichnung „ethnische Zugehörigkeit“.

zuerst einen Schlichtungsversuch unternehmen. Nur wenn dieser scheitert, ist eine Klage möglich.

## 2.4 GRUNDLAGEN DES ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHTS

Die Diskriminierungsverbote in der Arbeitswelt im Einzelnen: In Bezug auf Dienstverhältnisse sind aufgrund aller sieben Diskriminierungsgründe Benachteiligungen in den folgenden Bereichen verboten:

- bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

In der Arbeitswelt außerhalb eines Dienstverhältnisses ist Diskriminierung verboten:

- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer\*innen- oder Arbeitgeber\*innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

## DISKRIMINIERUNGSFORMEN

**Unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer der Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde. Beispiel: Eine Frau erhält einen Job aufgrund ihrer Hautfarbe nicht.

**Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die bestimmte geschützte

Merkmale aufweisen, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Beispiel: Teilzeitbeschäftigte erhalten weniger Möglichkeiten zur Fortbildung und haben weniger Aufstiegschancen als Vollzeitbeschäftigte. Da mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt arbeiten, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

**(Sexuelle) Belästigung** liegt vor, wenn eine Person von einem unerwünschten Verhalten betroffen ist, das die sexuelle Sphäre berührt, ihre Würde beeinträchtigt und ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld schafft. Beispiel: Eine Frau wird von einem Kollegen regelmäßig am Gesäß berührt, obwohl sie ihm mehrmals gesagt hat, dass ihr das unangenehm ist.

Belästigung wegen eines der geschützten sieben Diskriminierungsgründe stellt ebenfalls eine Diskriminierung dar. Beispiele: Witze über die Herkunft eines Kollegen (Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit); abwertende Aufforderungen, die Kippa oder ein Kopftuch in der Arbeit abzulegen (Belästigung aufgrund der Religion).

Ein Verstoß gegen das **Benachteiligungsverbot** stellt ebenfalls eine Diskriminierung dar. Dieses verbietet, dass Betroffene oder Zeug\*innen von Diskriminierung, die einen solchen Fall aufgedeckt haben oder bezeugen, deswegen, in welcher Form auch immer, benachteiligt werden.

Beispiel: Ein Mann sagt für eine Kollegin, die sich diskriminiert fühlt, in einem Gerichtsverfahren aus und wird deshalb nicht befördert, obwohl das bereits vereinbart war.

Natürlich ist auch die Anweisung zur Diskriminierung eine Diskriminierung, und daher verboten. Beispiel: Eine Teamleiterin weist die Kolleg\*innen an, nicht mit dem neuen Kollegen zu sprechen und ihm wichtige Informationen vorzuenthalten, da sie ihn aufgrund seiner Herkunft nicht mag.

Personen, die auf Grund eines Naheverhältnisses zu Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, benachteiligt werden, sind nun ebenfalls vor

Diskriminierung geschützt (Schutz vor Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses). Beispiel: Eine Freundesgruppe will in einen Club gehen. Zwei Personen werden aufgrund ihrer Hautfarbe nicht hineingelassen, die anderen schon. Die zwei Personen werden unmittelbar aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, die anderen aufgrund ihres Naheverhältnisses zu ihren Freund\*innen.

### Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot

Positive Maßnahmen, also Maßnahmen zur Beseitigung und Prävention von Ungleichheiten, stellen keine Diskriminierung dar. Unterscheidungen aufgrund der Staatsbürgerschaft sind erlaubt, wenn sie die „Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter (also Nicht-EU) Staaten oder staatenloser Personen oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Angehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen“ (§ 17 Abs. 2 GIBG) betreffen. Damit ist nun klargestellt, dass Unternehmen nur dort Unterscheidungen nach der Staatsangehörigkeit machen dürfen, wo es gesetzlich vorgeschrieben ist. Inserate in denen z.B. „nur Inländer“ gesucht werden, sind daher diskriminierend.

Es liegt keine Diskriminierung vor, wenn ein Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt.

Beispiel: Ausreichende Sprachkenntnisse, die sich an den konkreten Anforderungen für die Ausübungen einer Tätigkeit orientieren, dürfen verlangt werden. Übermäßige Anforderungen (insbesondere erstsprachliche Sprachkenntnisse) werden meist eine Diskriminierung darstellen.

Tendenzbetriebe – also Organisationen, die religiös oder weltanschaulich geprägt sind (Ordensspitäler, Caritas, Diakonie, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer) – dürfen erhöhte Anforderungen an die Religion oder Weltanschauung ihrer Beschäftigten stellen, wenn Religion oder Weltanschauung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellen. Ein Pfarrer wird also Mitglied der entsprechenden Kirche sein müssen. Von einer Buchhalterin, einer Köchin oder einem Sozialarbeiter wird man dagegen nur das Verhalten gemäß des Ethos

des Arbeitgebers während der Arbeitszeit verlangen dürfen, nicht aber die Zugehörigkeit zur entsprechenden Kirche oder Religionsgemeinschaft. Diese Ausnahme wird derzeit sehr kontrovers diskutiert. Letztendlich wird die Rechtsprechung klarstellen müssen, wo die Grenzen zwischen legitimen Anforderungen an Religion und Weltanschauung und Diskriminierung liegen.

**Sanktionen bei Diskriminierung** In den meisten Fällen bieten das GIBG und das BEinstG kein Recht auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustands, sondern nur einen Schadenersatzanspruch, nämlich Ersatz des Vermögensschadens und Ersatz des immateriellen Schadens (Ersatz der persönlichen Beeinträchtigung). Die Sanktionen für Diskriminierungen sind bei:

- Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses: mindestens 2 Monatsentgelte (bis 500 Euro, wenn nur die Berücksichtigung verweigert wurde, also wenn der/die Bewerber\*in die Stelle auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte)
- Gehaltsdiskriminierung: Gehaltsdifferenz und immaterieller Schadenersatz (Ersatz der persönlichen Beeinträchtigung)
- freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen: Einbeziehung in die Sozialleistung und immaterieller Schadenersatz
- verweigertem Aufstieg: Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate und immaterieller Schadenersatz (oder maximal 500,- Euro, wenn die Person auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht aufgestiegen/befördert worden wäre)
- Arbeitsbedingungen: gleiche Arbeitsbedingungen und immaterieller Schadenersatz
- Kündigung/Entlassung/Beendigung des Dienstverhältnisses: wahlweise Anfechtung ODER Geltenlassen der Beendigung und Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz
- (sexueller) Belästigung: Anspruch auf mindestens 1.000,- Euro immateriellen Schadenersatz

Mehrfachdiskriminierung ist bei Bemessung des Schadenersatzes erhöhend zu berücksichtigen.

### 3. STRAFRECHT

#### STRAFRECHTLICHE BESTIMMUNG GEGEN HASSVERBRECHEN/HATE CRIME

Als Hate Crime wird eine strafrechtliche Tat bezeichnet, die aufgrund eines Bias-Motivs begangen wird. ODIHR<sup>2</sup> definiert: „Hate crimes are criminal acts motivated by bias or prejudice towards particular groups of people. To be considered a hate crime, the offence must meet two criteria: First, the act must constitute an offence under criminal law; second, the act must have been motivated by bias. Bias motivations can be broadly defined as preconceived negative opinions, stereotypical assumptions, intolerance or hatred directed to a particular group that shares a common characteristic, such as race, ethnicity, language, religion, nationality, sexual orientation, gender or any other fundamental characteristic. People with disabilities may also be victims of hate crimes. Hate crimes can include threats, property damage, assault, murder or any other criminal offence committed with a bias motivation. Hate crimes don't only affect individuals from specific groups. People or property merely associated with – or even perceived to be a member of – a group that shares a protected characteristic, such as human rights defenders, community centres or places of worship, can also be targets of hate crimes.“

Die zentrale Bestimmung gegen Hassverbrechen findet sich in § 33 Z. 5 des Strafgesetzbuches (StGB). Sie besagt, dass ein Erschwerungsgrund vorliegt, wenn Täter\*innen aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen, insbesondere solchen, die sich gegen eine der in § 283 Abs. 1 Z 1 genannten Gruppen von Personen oder ein Mitglied einer solchen Gruppe ausdrücklich wegen der Arbeitswelt sowie Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Dieses Diskriminierungsverbot „außerhalb der Arbeitswelt“ gilt seit 2008 auch für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Novelle 2011 brachte

auch die Regelungen zur Gehaltstransparenz. Zugehörigkeit zu dieser Gruppe richten, gehandelt haben. Sie bezieht sich auf die geschützten Gründe des Tatbestands der Verhetzung (§ 283 StGB).

Der § 283 StGB (Verhetzung) stand in den letzten Jahren oft in der politischen Diskussion und wurde mehrmals erweitert. Er beinhaltet

- im Abs. 1 drei Verbote
- in den Abs. 2 und 3 Qualifikationen und
- im Abs. 4 das Verbot der Verbreitung von verhetzendem Material.

§ 283 Abs. 1 verbietet

- das Aufrufen zu Gewalt oder die Anstachelung zu Hass (Z 1), wenn dieses von mehr als 30 Personen wahrgenommen wird
- das Verächtlichmachen oder Herabsetzen, um die Menschenwürde anderer zu verletzen (Z 2), wenn dieses von mehr als 150 Personen wahrgenommen wird oder in einem Druckwerk oder im Rundfunk stattfindet
- die Rechtfertigung, Billigung, Leugnung oder Verharmlosung von gerichtlich festgestellten Kriegsverbrechen oder Verbrechen gegen die Menschlichkeit (Z 3)

Wer durch eine Verhetzung tatsächlich Gewalt auslöst, ist gemäß Abs. 3 mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren zu bestrafen. Abs. 4 verbietet das Verbreiten von verhetzendem Material in einer Weise, dass es Verhetzung gutheißt und einer breiten Öffentlichkeit (mehr als 150 Personen oder in einem Druckwerk oder im Rundfunk) zugänglich ist. Der Strafrahmen beträgt max. einjährige Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen.

Das **Verbotsgesetz (VG)** bedroht mit Strafe den Nationalsozialismus (NS) öffentlich zu leugnen, gröblich zu verharmlosen, gutzuheißen oder zu rechtfertigen (3h VG). Daneben verbietet es die Wiedererrichtung von NS-Organisationen und verfügt über erhöhte Strafdrohungen, wenn Delikte mit NS-Motivation begangen werden.

Beispiele sind

<sup>2</sup> Das ODIHR ist die Menschenrechtsinstitution der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE). Die OSZE ist eine zwischenstaatliche Organisation, die für Stabilität, Prosperität und Demokratie in ihren 57 Teilnehmerstaaten arbeitet. <https://www.osce.org/de/odhr/13703>

- die Existenz von Konzentrationslagern und Gaskammern leugnen
- die Behauptung, dass Jüd\*innen als Strafe in Konzentrationslager gebracht worden sind die Verbrechen des NS-Staates als typische Rechte eines souveränen Staates darzustellen

Meinungsfreiheit ist in einer pluralistischen Demokratie ein hohes Gut und grundrechtlich geschützt. Ausnahmen gibt es in allen Staaten, wenn Beschimpfungen, Beleidigungen oder Herabsetzungen vorfallen. Haben diese kommunikativen Akte (sie sind meist sprachlich, können aber auch bildhaft sein, wie beleidigende bildliche Darstellungen) ein Bias-Motiv, handelt es sich um Hate Speech/Hassrede. Da Hassrede vielfach nicht rechtswidrig ist, kommen neben den oben bei Hassverbrechen genannten Motiven auch andere (soziale Stellung, ...) in Frage.

Eine einheitliche rechtliche Definition ist in diesem Fall schwieriger. Hate Speech kann Äußerungen umfassen, die strafrechtlich verboten sind. Sie kann aber auch bereits vorliegen, wenn die strafrechtlichen Schwellen noch nicht erreicht sind.

Im Folgenden daher eine Aufstellung von strafrechtlichen Tatbeständen, die gegen Hate Speech verwendet werden können:

- Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems (§ 107c StGB)
- Üble Nachrede (§ 111 StGB): dabei wird einer Person ein rufschädigender Charakter- oder Verhaltensmangel vorgeworfen.
- Beleidigung (§ 115 StGB). Dabei handelt es sich grundsätzlich um ein Privatanklagedelikt. Im Zusammenhang mit einem Bias-Motiv ist es aber ein Ermächtigungsdelikt (§ 117 Abs. 3 StGB)<sup>3</sup>.
- Herabwürdigung religiöser Lehren (§ 188 StGB)
- Aufforderung zu mit Strafe bedrohten Handlungen und Gutheißen mit Strafe bedrohter Handlungen (§ 282 StGB)

Verleumdung (§ 297 StGB): Dabei wird eine Person wissentlich falsch verdächtigt, eine von Amts wegen zu verfolgender Straftat begangen zu haben und dadurch der Gefahr einer behördlichen Verfolgung ausgesetzt.

## 4. POLIZEI

Das Sicherheitspolizeigesetz (SPG) legt die Rechte und Pflichten der Polizei bei der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, und der ersten allgemeinen Hilfeleistungspflicht fest.

Die aufgrund des § 31 SPG erlassene Richtlinien-Verordnung bestimmt unter anderem,

- dass Amtshandlungen diskriminierungsfrei erfolgen müssen,
- dass auf Wunsch von Betroffenen einer Amtshandlung die Dienstnummer bekanntzugeben ist und
- dass Polizist\*innen zur höflichen Anrede mit „Sie“ verpflichtet sind.

<sup>3</sup> Bei Privatanklagedelikten muss die geschädigte Person selbst als Ankläger\*in auftreten. Bei Ermächtigungsdelikten muss die geschädigte Person lediglich die Behörden ermächtigen, die Straftat zu verfolgen. Die meisten Straftaten sind dagegen Officialdelikte, bei denen die Behörden bei Kenntnisnahme von sich aus tätig wird.

## 5. BERATUNGSSTELLEN BEI RASSISTISCHEN ERFAHRUNGEN IN WIEN

	Ämter Bund (Polizei, AMS,...)	Ämter Wien (Magistrat)	Geschäfte, Lokale, Wohnen	Arbeit	Öffentlicher Raum (Stra- ße,...)	Bildung (Schulen, FH, Berufsschulen, Universitäten/Akade- mien)
<b>Arbeiterkammer Wien</b>				X		
<b>Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen</b>				X (Zugang zum Arbeitsmarkt)		
<b>Dokustelle</b> (Islam- feindlichkeit und antimuslimischer Rassis- mus)	X	X	X		X	X
<b>Gleichbehandlungs- anwaltschaft</b>			X	X		X (AHS, BHS, HTL)
<b>Initiative diskri- minierungsfreies Bildungswesen (IDB)</b>						X
<b>Queerbase</b>	X (LGBTIQ)	X (LGBTIQ)	X (LGBTIQ)	X (LGBTIQ)	X (LGBTIQ)	
<b>Stelle zur Bekämp- fung von Diskrimi- nierungen</b> (Wien)						X (wenn Pflichtschulen)
<b>ZARA</b>	X	X	X	X	X	X

## 6. KONTAKDATEN

Name	Adresse	Web, Email	Telefon
<b>Arbeiterkammer Wien</b>	1040 Wien Prinz Eugen Straße 20-22	<a href="https://wien.arbeiterkammer.at/index.html">https://wien.arbeiterkammer.at/index.html</a>	01 56 10 50
<b>Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen</b>	1010 Wien Hoher Markt 8/Stiege 4/2.Stock/Tür 2	<a href="http://www.migrant.at">www.migrant.at</a> migrant@migrant.at	01 712 56 04
<b>Dokustelle</b> (Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus)	1170 Wien Kalvarienberggasse 23/Hofgebäude	<a href="https://dokustelle.at/">https://dokustelle.at/</a> office@dokustelle.at	0676 4040 005
<b>Gleichbehandlungs-anwaltschaft</b>	1040 Wien Taubstummengasse 11	<a href="http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at">www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at</a> gaw@bka.gv.at	0800 20 61 19
<b>Initiative diskriminierungsfreies Bildungswesen (IDB)</b>		<a href="https://diskriminierungsfrei.at/">https://diskriminierungsfrei.at/</a> office@diskriminierungsfrei.at	
<b>Queerbase</b>	1060 Wien Linke Wienzeile 102	<a href="https://queerbase.at">https://queerbase.at</a> asylum@queerbase.at	0664 659 41 71
<b>Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen</b> (Wien)	1190 Wien Muthgasse 62	<a href="https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung">https://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung</a> post@bsb.wien.gv.at	01 4000 38950
<b>ZARA</b>	1050 Wien Schönbrunner Straße 119/13, (Eingang: Am Hundsturm 7)	<a href="http://www.zara.or.at">www.zara.or.at</a> office@zara.or.at	01 929 13 99

## 7. GLOSSAR

### **Diskriminierung, die**

Diskriminierung ist Benachteiligung wegen eines Merkmals wie Alter, Behinderung, Hautfarbe oder Herkunft, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Religion und Weltanschauung oder sexueller Orientierung. Diskriminierung kann auch bedeuten, dass ich von etwas ausgeschlossen werde, was andere erhalten.

### **dokumentieren**

Dokumentieren bedeutet, Geschehnisse aufzuzeichnen. Dokumentationen können schriftlich, als Video oder Tonaufnahme erfolgen.

### **Gedächtnisprotokoll, das**

In einem Gedächtnisprotokoll werden Erlebnisse aufgeschrieben, um sich später - zum Beispiel vor Gericht - daran zu erinnern und berichten zu können.

### **Rassismus, der**

Rassismus bedeutet, dass jemand wegen Hautfarbe, Herkunft, Sprache oder Religion schlechter behandelt wird. Rassismus liegt vor, wenn Diskriminierungen gerechtfertigt werden (Ideologie), wenn Strukturen oder Gesetze benachteiligen (Struktur) oder wenn jemand schlechter behandelt wird.

### **Zeuge, der / Zeugin, die**

Ein Zeuge oder eine Zeugin ist ein Mensch, der oder die etwas selbst erlebt oder beobachtet hat und darüber vor Gericht oder einer Behörde darüber erzählt.



