



ZNRA

know your rights

»Was tun gegen Diskriminierung in
Arbeitswelt, Ausbildung und Freizeit?«

Rassistische Diskriminierung ist in Österreich nämlich verboten!

Hat Dich ein Türsteher schon einmal nicht in den Club eingelassen oder wurdest Du beim Einkaufen nicht bedient oder beschimpft?

Hast Du eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz nicht bekommen oder wurdest Du an Deiner Lehrstelle, Deinem Arbeitsplatz oder in der (Berufs-) Schule von anderen beschimpft, ausgegrenzt oder ungerecht behandelt?

Hast Du die Vermutung, die unfaire Behandlung hat etwas mit Deinem Aussehen, Deiner (Mutter-) Sprache, Deiner Herkunft oder Deiner religiösen Zugehörigkeit zu tun, dann könnte diese Broschüre für Dich interessant sein!

_Du findest in dieser Broschüre

Informationen darüber, was Diskriminierung ist und welche Formen von Diskriminierung verboten sind

Konkrete Fallbeispiele

Informationen darüber, welche Rechte Du hast und was Du tun kannst

Informationen darüber, an wen Du Dich wenden kannst

_Wer wir sind und was wir anbieten

Der Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit hat sich das Ziel gesetzt, Rassismus zu bekämpfen und Zivilcourage zu fördern.

Die ZARA-Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus bietet allen Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, Sprache, Hautfarbe oder Religion diskriminiert werden, Unterstützung an.

Alles, was Du den BeraterInnen erzählst, bleibt vertraulich. Es liegt in Deiner Hand, wie weit Du gehen möchtest. Wir sind auf Deiner Seite und unternehmen nichts, was Du nicht willst!

_Die Beratungsstelle bietet Dir

vertrauliche Beratungsgespräche

dokumentiert den rassistischen Vorfall

sucht mit Dir gemeinsam nach Lösungen

nimmt für Dich Kontakt mit KollegInnen, Vorgesetzten, LehrerInnen, Geschäften oder Discos auf

unterstützt Dich bei Konfliktlösungsgesprächen sowie bei der Durchsetzung Deiner Rechte



Ich

Was versteht man unter Diskriminierung? | Begriffserklärung

Diskriminierung bedeutet, dass eine Person schlechter oder anders behandelt wird als eine andere Person, weil sie einer bestimmten Gruppe angehört und/oder ein bestimmtes Merkmal hat.

Worin kann so eine »Schlechterbehandlung« bestehen?

Beschimpfungen, Verspottungen, Benachteiligungen oder Ausgrenzungen / Probleme bei der Lehr- oder Arbeitsstellensuche, eingeschränkte Aufstiegschancen, schlechtere Bezahlung, Kündigung / Verweigerungen von Dienstleistungen, Lokalverbote, ...

Welche Unterscheidungs-»Merkmale« gibt es?

Menschen werden aufgrund vieler verschiedener Merkmale von anderen als minder-

wertig angesehen und schlechter behandelt. Manche dieser Merkmale sind unter Umständen veränderbar, wie die Haarfarbe, das Gewicht, die Art sich zu kleiden oder wie viel Geld eine Person besitzt.

Andere Merkmale wiederum sind nicht oder nur schwer veränderbar, wie das Geschlecht, die Hautfarbe, die Herkunft, die Muttersprache, die Religion, das Alter, eine Behinderung oder die sexuelle Orientierung einer Person.

Gegen welche Diskriminierungen kann ich mich rechtlich wehren?

Rechtlich verboten sind nur Schlechterbehandlungen aufgrund dieser letztgenannten, nicht veränderbaren Merkmale. Sie werden »verbotene Diskriminierungsgründe« genannt.

Beispiele für Merkmale und ihre Zuordnung zu den Diskriminierungsgründen

Ich werde schlechter behandelt:

weil ich eine Frau / ein Mann bin	Geschlecht
wegen meiner Herkunft	ethnische Zugehörigkeit
weil meine Eltern aus einem anderen Land kommen	ethnische Zugehörigkeit
wegen meiner Hautfarbe / meiner Muttersprache	ethnische Zugehörigkeit
weil ich Jude / Muslimin bin	Religion
weil ich zu jung bin	Alter
weil ich schwul / lesbisch bin	sexuelle Orientierung
weil ich blind / gehörlos bin	Behinderung

Die gekennzeichneten Diskriminierungsgründe fasst man unter dem Begriff »rassistische Diskriminierung« zusammen.

Diese Broschüre zeigt Dir, wie Du Dich gegen rassistische Diskriminierung wehren kannst.



Welche Rechte habe ich wann?

Wo gelten diese Diskriminierungsverbote?

Grundsätzlich ist jede Diskriminierung verboten, aber rechtlich wehren kann man sich nur in bestimmten Fällen, wie zum Beispiel:

/ am Arbeitsplatz / an der Lehrstelle / in der Berufsschule
/ bei Bewerbungen / bei Weiterbildungen / beim Shoppen
/ in Lokalen, Discos / bei der Wohnungssuche
/ im Internet

Du hast ein Recht auf Gleichbehandlung und gleiche Chancen unabhängig von Deiner Herkunft, Deiner (Mutter-) Sprache, Deinem Aussehen oder Deiner Religion!

Wie kann ich mich gegen Diskriminierung wehren?

Welche Rechte habe ich?

In Österreich wirst Du vom **Gleichbehandlungsgesetz** vor Diskriminierung geschützt. Das heißt, dass Du im Fall einer Diskriminierung verschiedene Rechte hast. Um auch zu Deinem Recht zu kommen, musst Du allerdings selbst aktiv werden.

Wo bekomme ich Recht?

Grundsätzlich steht Dir bei einer Diskriminierung **Schadenersatz** zu. Das bedeutet, dass die Person, die Dich diskriminiert hat, Dir die durch die Diskriminierung verursachten Nachteile ersetzen muss (z.B. Gehaltsnachzahlungen, wenn Du aufgrund Deiner Herkunft nicht befördert wurdest). Zusätzlich hast Du auch Anspruch auf einen finanziellen

Ausgleich für die persönliche Kränkung, die die Diskriminierung für Dich darstellt.

Um Schadenersatz zu erhalten, muss man vor **Gericht** gehen. Dieses entscheidet in einem Prozess gegen die Person, die Dich diskriminiert hat, ob Du Anspruch auf Schadenersatz hast und wie hoch dieser ist. Dieses Verfahren kann jedoch sehr teuer sein (Rechtsanwalt, Gerichtskosten). Es hat allerdings den Vorteil, dass Du am Ende ein bindendes Gerichtsurteil in Händen hältst und eine finanzielle Entschädigung bekommst, wenn Du das Verfahren gewinnst.



_Wie kann ich mich gegen Diskriminierung wehren?

In manchen Fällen übernehmen der Klagsverband oder die Arbeiterkammer (siehe Kontaktadressen auf den letzten beiden Seiten) das Prozesskostenrisiko. Auch wenn Du dann den Prozess verlieren solltest, musst Du nichts dafür bezahlen.

Außerdem hast Du die Möglichkeit, in einem kostenlosen und vertraulichen Verfahren die **Gleichbehandlungskommission** darüber entscheiden zu lassen, ob Du diskriminiert wurdest. Dafür brauchst Du keinen teuren Anwalt, sondern kannst Dich von einer Beratungseinrichtung wie dem Verein ZARA kostenlos vertreten lassen. Du erhältst zwar

dadurch unmittelbar keinen Schadenersatz, mit dem Prüfungsergebnis in der Hand ist das Risiko eines anschließenden Gerichtsverfahrens ein wenig geringer. Und Du hältst Deine erste »offizielle« Entscheidung einer staatlichen Kommission in Händen!

Sowohl der Gleichbehandlungskommission als auch dem Gericht musst Du glaubhaft vermitteln, dass Du wegen Deiner Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder Religion schlechter behandelt wurdest. Dein »Gegner« muss dann beweisen, dass sein Verhalten Dir gegenüber andere, nicht verbotene Gründe hatte.

Wenn Du beim Shoppen, in Lokalen / Discos und bei der Wohnungssuche diskriminiert wirst, hast Du zusätzlich die Möglichkeit, die diskriminierende Person bei der Polizei wegen Verstoßes gegen ein Verwaltungsstrafgesetz anzuzeigen. Der diskriminierenden Person droht eine Strafe bis € 1090 und im Wiederholungsfall sogar der Entzug der Gewerbeberechtigung!

Solltest Du noch nicht volljährig sein, brauchst Du für alle rechtlichen Schritte die Zustimmung Deiner Eltern!

Die BeraterInnen von ZARA stehen Dir gerne bei der Entscheidung zur Seite, welchen Weg Du in Deinem Fall gehen könntest.



_Was soll ich unmittelbar tun, wenn ich mich diskriminiert fühle?

Du bist auf alle Fälle nicht allein! Wer Dich bei der Durchsetzung Deiner Rechte unterstützen kann bzw. wie Du Dich am besten darauf vorbereitest, wird Dir bei jedem Fallbeispiel durch Auflistung der folgenden Symbole angezeigt:



Mit der Familie und Freunden / Freundinnen reden



An den Vorgesetzten / die Vorgesetzte, an den Lehrlingsausbilder / die -ausbilderin, an den Klassenvorstand, den Direktor / die Direktorin, an den Vertrauenslehrer / die Vertrauenslehrerin wenden



Mit dem Betriebsrat / der Betriebsrätin, dem Jugendvertrauensrat / der Jugendvertrauensrätin sprechen



an Beratungsstellen wenden



Versuche **Beweise** für die Diskriminierung zu sammeln, indem Du z.B.:

- Gesprächs- / Gedächtnisprotokolle anfertigst
- Du Tagebuch führst, wenn Du über längere Zeit beschimpft oder ausgeschlossen wirst
- Emails und Briefe kopierst und aufbewahrst
- mit Personen, die den Vorfall beobachtet haben, sprichst und sie um Unterstützung bittest



zur Gleichbehandlungsanwaltschaft gehen



die Polizei informieren

Genaue Erklärungen, welche Schritte in welcher Situation sinnvoll sind, findest Du bei den einzelnen Fallbeispielen. Die **Adressen** der Beratungsstellen, an die Du Dich zur Beratung und Unterstützung wenden kannst, findest Du auf den letzten beiden Seiten dieser Broschüre.



An der Lehrstelle

Fatima ist Österreicherin marokkanischer Herkunft. Sie erfährt von einer Freundin, dass eine Firma Lehrstellen ausgeschrieben hat. Sie bewirbt sich schriftlich, erhält jedoch keine Antwort. Fatima beschließt, bei der Firma anzurufen, weil sie erfahren möchte, ob ihre Bewerbung angekommen ist. Eine Mitarbeiterin der Personalabteilung teilt ihr mit, dass sie aufgrund von schlechten Erfahrungen keine AusländerInnen einstellen würden.

»»Mit Ausländern haben wir bisher nur Probleme gehabt, leider können wir Deine Bewerbung daher nicht berücksichtigen!««

Die Firma vergibt keine Lehrstellen »an Ausländer«. Dabei interessiert sich niemand dafür, dass Fatima eigentlich österreichische Staatsbürgerin ist. Allein ihre Herkunft oder vielleicht sogar schon ihr »fremd klingender« Name verhindern, dass ihre Bewerbung überhaupt gelesen wird und sie eine Chance bekommt, sich persönlich vorzustellen. Fatima wird somit aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert.

Fatima kann wegen dieser rassistischen Diskriminierung gegen die Firma vorgehen und ihr Recht auf gleiche Chancen einfordern.



JedeR hat das Recht auf gleiche Chancen.

An der Lehrstelle

Alis Eltern kommen aus dem Iran. Er und sein österreichischer Kollege Martin werden in einer KFZ-Werkstätte zu Mechanikern ausgebildet. Während Ali immer völlig verschmutzte, durchlöcherzte Arbeitsanzüge bekommt, bekommt Martin auf Wunsch sogar völlig neue Overalls. Als Ali sich beim Werkstättenleiter beschwert, meint dieser:

»»Wer selber dreckig ist, bekommt von mir auch nur dreckige Sachen anzuziehen!««

Ali hat das Recht, bei den Arbeitsbedingungen nicht anders behandelt zu werden, als Martin, der Österreicher ist. Da sich Martin und Ali nur in ihrer Herkunft voneinander unterscheiden, Ali aber vom Werkstättenleiter im Unterschied zu Martin als »dreckig« angesehen wird und minderwertiges Arbeitsgewand erhält, stellt diese Schlechterbehandlung sehr wahrscheinlich eine Diskriminierung aufgrund von Alis Herkunft dar. Die Aussage des Werkstättenleiters ist zusätzlich diskriminierend, wenn sich das Wort »dreckig« auf Alis Herkunft bezieht.

Ali hat das Recht, sich gegen diese Diskriminierung zur Wehr zu setzen, und kann die gleichen Arbeitsbedingungen wie sein Kollege Martin einfordern.



JedeR hat das Recht auf Gleichbehandlung.

Ich kenne m

An der Lehrstelle

Friedrich ist der einzige Lehrling österreichischer Herkunft in seiner Abteilung. Aufgrund seines Namens wird er verspottet und als »Schwabo« beschimpft. Als er in einer Pause wieder einmal versucht, sich in die Unterhaltung seiner KollegInnen einzubringen, beschimpft ihn sein Kollege Mirko:

»Lass uns in Ruh! Mit so an österreichischen Arschloch wollen wir nix zu tun haben!«

Friedrich wird aufgrund seiner österreichischen Herkunft von seinen KollegInnen ausgeschlossen und beleidigt. Wenn solche Beleidigungen nicht nur einmal vorkommen, sondern öfters und über einen längeren Zeitraum hinweg, dann handelt es sich dabei um Mobbing bzw. »Belästigungen«, die eine besondere Form von Diskriminierung darstellen und verboten sind.

Wenn Friedrich seinem Chef davon berichtet, dass er ausgegrenzt und beschimpft wird, muss dieser etwas dagegen unternehmen, da er seine MitarbeiterInnen vor solchen Belästigungen schützen muss.

Wenn der Vorgesetzte das nicht tut, kann Friedrich nicht nur gegen seine KollegInnen, sondern auch gegen seinen Chef wegen rassistischer Diskriminierungen rechtlich vorgehen.



JedeR hat das Recht auf Wertschätzung und Respekt.

An der Lehrstelle

Amina ist Muslimin. Sie hat in einer großen Firma eine Lehrstelle als EDV-Technikerin gefunden. Als sie ihren Dienst antreten will, wird ihr erklärt, dass sie ihr Kopftuch bei der Arbeit abnehmen muss, weil religiöse Symbole am Arbeitsplatz verboten sind.

»Ich mache doch die gleiche Arbeit – mit oder ohne Kopftuch – warum muss ich es dann abnehmen?«

In Österreich haben alle Menschen das Recht, ihre Religion frei auszuüben. Dies gibt Amina als Muslimin auch das Recht, während der Arbeit ein Kopftuch zu tragen. Wenn ihr das Tragen des Kopftuchs bei der Arbeit verboten wird, stellt das einen Eingriff in ihr Recht auf freie Religionsausübung dar.

Amina kann sich gegen die Anweisung, das Kopftuch abzunehmen wehren, weil es sich dabei um eine Diskriminierung aufgrund ihrer Religion handelt.



JedeR hat das Recht auf Ausübung seiner/ihrer Religion.



Ich kenne me ...

An der Lehrstelle

Alev hat in einem Transportunternehmen eine Lehrstelle als Mechanikerin gefunden. Als gläubige Muslimin trägt sie ein Kopftuch. Da sie an Geräten in einer Maschinenhalle Wartungsarbeiten durchführen muss, verbietet man ihr das Tragen des Kopftuches. In den beweglichen Teilen einer der Maschinen könnte sich ihr Kopftuch verfangen und sie dabei verletzen. Außerdem gibt es eine einheitliche Dienstuniform, zu der das Kopftuch angeblich nicht passt.

Wenn bei der Arbeit die eigene Sicherheit durch das Tragen des Kopftuches gefährdet ist, kann ein Eingriff in das Recht auf freie Religionsausübung unter Umständen in Ordnung sein. Niemals rechtfertigen jedoch Bekleidungs Vorschriften ein Kopftuchverbot.

In jedem Fall muss darauf geachtet werden, ob das Verbot wirklich notwendig ist. Vielleicht reicht es ja aus, das Kopftuch hinten ordentlich zu verknoten, um das Verletzungsrisiko auszuschließen. Sicher ist jedoch, dass das Verbot nur für die Zeit gelten darf, in der die Gefahr auch tatsächlich besteht.

Wenn Alev also nicht an den Maschinen arbeitet, muss ihr gestattet werden, ein Kopftuch zu tragen, das farblich zur Dienstuniform passt. Ein solches Kopftuch kann ihr auch vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.



JedeR hat das Recht auf Ausübung seiner/ihrer Religion.

An der Lehrstelle

Denis, dessen Vater Nigerianer ist, ist einer von drei Lehrlingen in einer Bäckerei. Die drei müssen nicht nur in der Backstube für frisches Brot und Gebäck sorgen, sondern auch regelmäßig im großen Verkaufsraum aushelfen. Eines Tages wird Denis von einem Kunden, der seiner Meinung nach zu lange auf die Bedienung warten musste, angefahren:

»Heast, beeil Dich, Du Nega! Wir sind da nicht im Busch!«

Der Bäckermeister hat die Szene beobachtet und entschuldigt sich bei dem Kunden für die lange Wartezeit.

Denis wird von einem Kunden beschimpft – und das offensichtlich aufgrund seiner Hautfarbe. Dies stellt eine verbotene rassistische Diskriminierung dar. Und dagegen kann sich Denis nicht nur dann wehren, wenn es Vorgesetzte oder KollegInnen sind, die ihn beschimpfen, sondern auch dann, wenn ihn ein Kunde belästigt.

Der Bäckermeister hätte seinen Lehrling in Schutz nehmen und die rassistische Diskriminierung abstellen müssen, denn dazu ist er als Chef verpflichtet.

Da der Bäckermeister das aber nicht getan hat, kann Denis sowohl gegen den Kunden als auch gegen seinen Chef vorgehen.



JedeR hat das Recht auf Wertschätzung und Respekt.



Ich kenne mei

An der Lehrstelle

Eines Tages nimmt der Bäckermeister Denis zum Gespräch auf die Seite:

»» Ich bin mit Deiner Leistung sehr zufrieden, aber ein paar Kunden haben sich beschwert, weil sie nicht von Dir bedient werden wollen. Ich kann es mir nicht leisten, diese Kunden zu verlieren, daher werde ich den Lehrvertrag vorzeitig auflösen. Es tut mir leid. ««

Der Bäckermeister muss Denis vor den Belästigungen der KundInnen schützen. Da hilft es auch nichts, wenn der Chef ihn nicht mehr im Verkaufsraum einsetzt. Dadurch würde Denis nämlich weniger Erfahrungen sammeln als seine LehrlingskollegInnen. Dies stellt daher auch eine Benachteiligung dar.

Der Bäckermeister sollte seinen KundInnen klar machen, dass er keinerlei rassistische Aussagen gegenüber seinen Lehrlingen duldet, und somit zeigen, dass er hinter Denis steht. Was der Bäckermeister jedoch keinesfalls machen darf: Denis aufgrund von Kundenbeschwerden wegen seiner Hautfarbe oder Herkunft kündigen.

In diesem Fall kann Denis die Auflösung des Lehrverhältnisses binnen 14 Tagen bei Gericht anfechten.



JedeR hat das Recht auf gleiche Chancen am Arbeitsplatz.

An der Lehrstelle

Da der Bäckermeister seinen Lehrling Denis nicht »offiziell« wegen seiner Hautfarbe kündigen möchte, begründet er die Auflösung des Lehrverhältnisses mit dem »mangelnden Benehmen« von Denis gegenüber den KundInnen. Denis möchte diese in Wirklichkeit aber rassistische Beendigung seiner Lehrausbildung bei Gericht anfechten und benötigt deshalb einen Zeugen / eine Zeugin, der / die Behauptungen des Bäckers widerlegen kann. Sein Kollege Harald erklärt sich bereit, für Denis auszusagen. Als der Bäckermeister davon erfährt, ist er zornig und droht Harald an, seinen Lehrvertrag ebenfalls vorzeitig aufzulösen, sollte Harald zu Gericht gehen.

Denis macht von seinem Recht Gebrauch, die vorzeitige Auflösung seines Lehrvertrages bei Gericht anzufechten. Dazu muss er dem Gericht glaubhaft machen, dass der wahre Grund für die Auflösung seine Hautfarbe und nicht das angeblich schlechte Benehmen war. Denis hat Glück, dass Harald ihn als Zeuge unterstützen möchte. Jedoch versucht der Bäckermeister Harald einzuschüchtern. Auch das ist verboten.

Wer seine Rechte einfordert oder andere dabei unterstützt, darf nicht dafür bestraft werden und wird vom Gesetz daher geschützt. Man nennt dies das sogenannte »Viktimisierungsverbot«. Wenn Harald trotzdem für Denis aussagt und sein Chef ihn deswegen benachteiligt oder sogar kündigt, kann sich auch Harald dagegen wehren.



JedeR hat das Recht auf Wertschätzung und Respekt.



Ich kenne mein

In der (Berufs-)Schule

Die 2. Klasse einer Berufsschule plant ein Projekt, bei dem die BerufsschülerInnen Konsumvorlieben von PassantInnen recherchieren sollen. Es gibt vier Teams mit jeweils einer Person als Teamleitung, die dafür zuständig ist, die Interviews durchzuführen.

Mira, die mit ihren Eltern vor 10 Jahre aus Albanien nach Österreich gezogen ist und ein fehlerfreies Deutsch mit leichtem Akzent spricht, meldet sich freiwillig für die Führung eines Teams. Die Lehrerin, die das Projekt leitet, entscheidet sich jedoch gegen Mira, weil sie meint, es wäre für das Ergebnis der Gruppe besser, wenn die Interviews von jemand anderem durchgeführt würden.

Mira unterscheidet sich von ihren KlassenkollegInnen durch ihren (vernachlässigbaren) Akzent und ihre Herkunft. Die Lehrerin lehnt ihre freiwillige Meldung offenbar aus diesen Gründen ab. Mira hat jedoch Anspruch darauf, ungeachtet ihrer Herkunft genau wie die anderen SchülerInnen behandelt zu werden.

Die Lehrerin diskriminiert Mira daher aufgrund ihrer Herkunft. Mira sollte gemeinsam mit ihren Eltern oder MitarbeiterInnen einer Beratungsstelle das Gespräch mit der Lehrerin suchen. Sollte sich der Konflikt so nicht lösen lassen, kann sich Mira auch rechtlich zur Wehr setzen.



JedeR hat das Recht auf gleiche Chancen.

In der (Berufs-)Schule

John hat in der Schule kein leichtes Leben. Seine MitschülerInnen äußern sich oft abfällig über seine schwarze Hautfarbe und schließen ihn von der Klassengemeinschaft aus. Ein Kollege meint sogar, dass er Gegenstände, die John angefasst hat, nicht mehr berühren will. John spricht mit seinem Klassenvorstand über das Mobbing. Dieser bedauert zwar das Verhalten von Johns KollegInnen, meint aber, dass er dagegen nichts unternehmen kann.

John wird von seinen SchulkollegInnen aufgrund seiner Hautfarbe beschimpft und ausgeschlossen. Die Mobbinghandlungen stellen als sogenannte »Belästigungen« eine rassistische Diskriminierung dar. Der Klassenvorstand müsste dafür sorgen, dass John die Schule besuchen kann, ohne gemobbt zu werden.

John hat die Möglichkeit, rechtlich gegen die Diskriminierung vorzugehen. Es gibt jedoch auch andere Wege, den Konflikt mit seinen MitschülerInnen zu lösen, da John ja weiterhin dort zur Schule gehen will. John kann gemeinsam mit seinen Eltern oder den MitarbeiterInnen einer Beratungsstelle das Gespräch mit der Schule suchen, um gemeinsam einen Weg zu finden, einen diskriminierungsfreien Schulalltag für alle zu schaffen.



JedeR hat das Recht auf Wertschätzung und Respekt.



Ich kenne meine

Im Arbeitsleben

Jasmine ist nach Beendigung ihrer Lehrlingsausbildung auf Jobsuche. Beim Durchstöbern der Wochenendzeitungen stößt sie auf folgendes Inserat: »EDV-Techniker gesucht. Muttersprache Deutsch«. Jasmine interessiert sich zwar für die Stelle und spricht auch ein sehr gutes Deutsch. Dennoch weiß sie nun aber nicht, ob sie sich tatsächlich bewerben soll.

Jasmine wird als Türkin, die in Österreich geboren wurde, von der Bewerbung ausgeschlossen, da ihre »Muttersprache« nicht Deutsch ist. Solche und ähnliche Inserate, in denen z.B. »Nur Inländer« gesucht werden, sind rassistisch diskriminierend und daher verboten. Außerdem ist das Inserat nicht »geschlechtsneutral« formuliert, das heißt, dass nach dem Text des Inserats hier offenbar nur männliche Bewerber angesprochen werden. Auch das ist verboten, da sich Inserate gleichermaßen an Männer und Frauen richten müssen.

Der Firma, die dieses Inserat geschaltet hat, droht deswegen eine Geldstrafe.

Wenn sich Jasmine tatsächlich für die Stelle bewirbt und aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts nicht einmal zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, kann sie sich dagegen wehren.



JedeR hat das Recht auf gleiche Chancen.

Im Arbeitsleben

Jasmine hat in einer anderen Firma eine Anstellung als EDV-Technikerin gefunden. Mit ihrem Chef vereinbart sie eine Probezeit von drei Monaten. Gemeinsam mit ihr werden auch drei junge Männer österreichischer Herkunft eingestellt. Nach zwei Monaten wird ihr mitgeteilt, dass ihr Probefristverhältnis ohne Nennung eines Grundes vorzeitig aufgelöst wird.

Jasmine könnte aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts diskriminiert worden sein. Da ihr vom Arbeitgeber nicht mitgeteilt wird, was der Grund für die Beendigung ist, besteht der Verdacht, dass hier eine verbotene Diskriminierung vorliegt.

Wie bei einer Kündigung oder Entlassung kann sie auch während der Probezeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 14 Tagen bei Gericht anfechten.



JedeR hat das Recht auf gleiche Chancen.



Ich kenne meine R

Im Arbeitsleben

Ali hat nach seiner Lehrausbildung eine Stelle als Buchhalter in einer Versicherung gefunden. Er bekommt jedoch um 150 Euro weniger Gehalt als der gleichzeitig eingestellte Markus, weil der Personalchef der Ansicht ist, dass Ali als »Ausländer« nicht die gleiche Leistung erbringen wird, wie sein Kollege österreichischer Herkunft.

In Österreich gilt der Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Da Ali lediglich aufgrund seiner Herkunft weniger Gehalt bekommen soll als Markus, wird er rassistisch diskriminiert.

Ali kann deswegen gegen die Versicherung rechtlich vorgehen und hat Anspruch auf Nachzahlung eines zu gering ausbezahlten Gehalts.



JedeR hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Beim Fortgehen und Shoppen

Maria geht mit ihren Freundinnen in der SCS shoppen. Die Mädchen betreten ein großes Modegeschäft und stöbern in den Sonderangeboten. Maria fällt nach der Anprobe ein Pullover auf den Boden. Als eine Verkäuferin dies sieht, schreit sie Maria an:

»Kannst Du nicht aufpassen? Ihr Tschuschen macht alles dreckig! Verschwinde aus dem Geschäft und komm nie wieder!«

Maria ist entsetzt und verlässt mit ihren Freundinnen das Geschäft, ohne den Pullover, der ihr gefallen hätte, kaufen zu können.

Maria wird von der Verkäuferin nicht nur deshalb aus dem Geschäft geworfen, weil sie den Pullover auf den Boden fallen lässt, sondern weil sie Maria aufgrund ihres Aussehens bzw. ihrer Herkunft nicht in ihrem Geschäft haben möchte. Sowohl der »Rausschmiss« als auch die Beschimpfung als »Tschusch« stellen eine rassistische Diskriminierung dar, die verboten ist.

Maria kann gegen die Verkäuferin und gegen die Modefirma, die für das Verhalten ihrer Angestellten Verantwortung trägt, rechtlich vorgehen und bei der Polizei Anzeige erstatten.



JedeR hat das Recht auf Gleichbehandlung und Respekt.



Ich kenne meine Re

Beim Fortgehen und Shoppen

Der 17-jährige Ali will mit Freunden in eine Diskothek tanzen gehen. Beim Eingang steht ein Türsteher. Alis Freunde werden eingelassen, nur er nicht. Der Türsteher meint:

»Du bist Türke, mit Euch gibt es immer nur Probleme.
Der Chef will Euch hier nicht! Hau ab, Du Kameltreiber!«

Ali wird nicht eingelassen, weil der Türsteher – wahrscheinlich aufgrund seines Aussehens – annimmt, dass Ali Türke ist. Außerdem wird Ali, der eigentlich Österreicher persischer Herkunft ist, als »Kameltreiber« beschimpft. Der Türsteher verstößt damit gleich zweimal gegen das Diskriminierungsverbot, indem er Ali aufgrund seiner vermuteten Herkunft nicht einlässt und weil er ihn genau deshalb auch noch beschimpft.

Ali kann sowohl gegen den Türsteher als auch gegen den Lokalbesitzer rechtlich vorgehen und bei der Polizei Anzeige erstatten. Denn auch wenn der Lokalbesitzer Ali nicht selbst diskriminiert hat, so hat er dem Türsteher doch die Anweisung zur Diskriminierung gegeben.



JedeR hat das Recht auf Gleichbehandlung und Respekt.

Beim Fortgehen und Shoppen

An einem anderen Abend möchte Ali einen Club besuchen, von dem er weiß, dass seine FreundInnen persischer Herkunft immer problemlos eingelassen werden. Als er den Club betreten möchte, weist ihn der Türsteher jedoch ab:

»Sorry, aber mit diesen Sportschuhen können wir Dich nicht reinlassen.
Der Chef besteht heute darauf, dass die Gäste elegante Kleidung tragen!«

Wieder wird Ali nicht in die Diskothek eingelassen. Diesmal allerdings nicht wegen seiner Herkunft, sondern wegen seiner zu sportlichen Bekleidung. Wenn der Türsteher alle anderen Gäste ungeachtet ihrer Herkunft genauso behandelt wie Ali, stellt dies keine verbotene Diskriminierung dar.

Jedes Lokal hat das Recht, sich seine Gäste nach z.B. Kleidung oder Alter auszusuchen. Auch wenn dies als Diskriminierung empfunden wird, so kann man sich nur bei einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gegen eine Einlassverweigerung wehren.

Da Ali in der Nähe des Clubs wohnt, kann er seine Sportschuhe gegen elegantere Schuhe austauschen und wird schließlich beim zweiten Versuch in den Club eingelassen. Eine Diskriminierung liegt somit nicht vor.



Ich kenne meine Rech ..

Im Internet

Medina hat ein Profil auf MySpace. Auf einem der Photos ist sie im Kreis ihrer Familie als Muslimin mit einem Kopftuch zu sehen. In mehreren Kommentaren machen sich andere MySpace-NutzerInnen deswegen über sie lustig. Der österreichische User »Fritz88« schreibt sogar:

»»Wir werden Euch Drecks-Kanaken aus Österreich vertreiben!««

Medina kann sich mit einer Beschwerde an MySpace wenden und darum ersuchen, dass User gesperrt werden, die mit ihren Verspottungen gegen die Nutzungsbedingungen verstoßen. Einen Rechtsanspruch darauf hat sie jedoch nicht, da MySpace als internationales Unternehmen nur sehr eingeschränkt dem österreichischen Recht unterliegt und frühestens dann verantwortlich wird, wenn es gegen die Beschimpfungen längere Zeit nichts unternimmt.

Da es sich bei der gegen »Kanaken« gerichteten Drohung des »Fritz88« um eine strafrechtlich verbotene »Verhetzung« und eine »rassistische Beleidigung« handelt, kann Medina diese bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft anzeigen.



JedeR hat das Recht auf Wertschätzung und Respekt.

Im Internet

Florian nimmt öfters an Flirt-Chats teil. Einige User nutzen diese Chats jedoch, um dort gegen AusländerInnen zu hetzen und schreiben Parolen wie

»»Heil Hitler«« »»Juden vergasen«« und »»Nazis an die Macht!««

Sie fordern ChatteilnehmerInnen auch auf, an »Jugendtreffs« teilzunehmen.

Die Verbreitung von nationalsozialistischem Gedankengut ist in Österreich verboten. Die von den Usern verwendeten Slogans und die von ihnen erwähnten »Jugendtreffs« lassen auf ein organisiertes Vorgehen einer Gruppe von Neonazis schließen.

Florian entschließt sich daher, eine Strafanzeige zu erstatten. Am einfachsten geht dies über die »Meldestelle Wiederbetätigung« des Innenministeriums unter <http://www.bmi.gv.at/meldestellen>.



JedeR hat das Recht auf gleiche Chancen.



Ich kenne meine Recht .

Adressen | Beratungsstellen an die Du Dich wenden kannst

Wenn Du nun entweder selbst diskriminiert wurdest oder Zeuge / Zeugin einer Diskriminierung wurdest, kannst Du Dich bei diesen Stellen kostenlos und vertraulich beraten lassen:

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus
Luftbadgasse 14-16
1060 Wien
fon: 01.929 13 99
mailto: office@zara.or.at
www.zara.or.at

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

(stellt in Diskriminierungsfällen den Kontakt zur passenden Beratungsstelle her)
fon: 01.961 05 85-24
mailto: info@klagsverband.at
www.klagsverband.at

Arbeiterkammer | Adressen und Telefonnummern der Arbeiterkammer in den Bundesländern findest Du unter:
www.arbeiterkammer.at

Kinder- und Jugendanwaltschaft

Adressen und Telefonnummern der Kinder- und Jugendanwaltschaften in den Bundesländern findest Du unter:
www.kija.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Taubstummengasse 11
1040 Wien
fon: 0800.206 119
mailto: gaw@bka.gv.at
www.frauen.bka.gv.at

Österreichische Gewerkschaftsjugend

fon: 01.534 44-666
mailto: jugend@oegb.at
www.oegj.at

Helping Hands Graz

Schlögelgasse 9
8010 Graz
fon: 0699.113 384 02
mailto: helpinghands@htu.tugraz.at
helpinghands.htu.tugraz.at



Ich kenne meine Rechte



Erstellt und herausgegeben durch

**ZARA – Zivilcourage
und Anti-Rassismus-Arbeit**

Luftbadgasse 14-16, 1060 Wien

www.zara.or.at

AutorInnen | Karin Bischof,
Katrín Wladasch, Wolfgang Zimmer
Gestaltung | Michaela Luxenberger
Druck | Manz Crossmedia, 1050 Wien

Weitere Exemplare der Broschüre
können unter www.zara.or.at/kyr
bezogen werden.



»Gefördert aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds und aus
Mitteln des Bundesministeriums
für Wirtschaft und Arbeit«

Spezieller Dank gilt SPAR Österreich,
der SPAR Akademie Wien sowie der
Polytechnischen Schule
Anton-Baumgarten-Straße 44
in 1230 Wien.

Wir danken allen Jugendlichen,
die uns mit ihren Anregungen bei
der Erstellung dieser Broschüre
unterstützt haben.