human european consultancy

Strategic thinking equality and mobility

MIGRATION POLICY GROUP

idm

internationale gesellschaft für diversity management e.V.
international society for diversity management

ZARA

ZIVILCOURAGE UND ANTI-RASSISMUS-ARBEIT

TÄTIGKEITSBERICHT ÖSTERREICH
ANTI-DISKRIMINIERUNGS- UND DIVERSITY TRAININGS

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Mai 2008

Die Inhalte dieser Publikation spiegeln nicht zwingend die Meinung und Position der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit, wider. Weder die Europäische Kommission noch jede andere in ihrem Namen handelnde Person ist verantwortlich für die Nutzung der Inhalte dieser Publikation.

Dieses Projekt und diese Publikation wurden von der Europäischen Kommission im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Union zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001-2006) in Auftrag gegeben. Dieses Programm soll die effektive Implementierung der EU-Anti-Diskriminierungsgesetzgebung unterstützen. Das 6-Jahres-Programm spricht alle Interessensvertretungen an, die dazu beitragen können, in den EU-25, EFTA und den EU-Beitrittskandidaten eine effektive Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und –Politik zu entwickeln.

Die in den Anti-Diskriminierungsseminaren verwendeten Trainingshandbücher stehen auf der Website der Europäischen Kommission als Download zur Verfügung:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Das Projekt "Anti-Diskriminierungs- und Diversity Trainings" wurde von Human European Consultancy (humanconsultancy.com) gemeinsam mit der Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) und der International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org) administriert.

Die nationale Umsetzung erfolgte durch ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (www.zara.or.at).

I. Inhaltsverzeichnis

I. Inhaltsverzeichnis 3

II. Einleitung 4

III. Anti-Diskriminierungsseminare 6

a) Nationale Tätigkeiten und Anti-Diskriminierungsseminare 6
b) Die österreichische Organisationslandschaft (NGOs/Gewerkschaften) im Bereich Anti-Diskriminierung 13
c) Österreichische Gesetzgebung im Bereich Anti-Diskriminierung 25
d) Förderungsmöglichkeiten im Bereich Anti-Diskriminierung 41

IV. Diversity Management Seminar 46

Anhang 51

Die Rolle von Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierung 51

II. Einleitung

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit war die österreichische Partnerorganisation in dem Anti-Diskriminierungs- und Diversity Trainings Projekt. ZARA war damit beauftragt die TrainerInnen für die nationalen Antidiskriminierungsseminare sowie für das Diverstiy Seminar zur betrauen sowie die Trainings zu organisieren. Weiters hat ZARA das Train-the-Trainer für Deutschland, Österreich und Italien organisiert. Katrin Wladasch, ZARA-Vorstandsmitglied, war als nationale Expertin, für die nationalen Kapitel im Trainingshandbuch, verantwortlich.

In Österreich wurden fünf Seminare veranstaltet, wovon vier Anti-Diskriminierungsseminare waren, und eines Diversity Management zum Thema hatte.

Anti-Diskriminierungsseminare, Wien, am 11./12. Oktober 2007

Die ersten beiden Anti-Diskriminierungsseminare fanden im "Don Bosco Haus" in Wien am 11. und 12. Oktober 2007 statt. Von 19 angemeldeten TeilnehmerInnen, für das von Susi Bali und Volker Frey geleitete Seminar, nahmen 13 tatsächlich teil. Beim Seminar mit Katrin Wladasch und Dieter Gremel waren 15 von 20 angemeldeten Personen anwesend. Insgesamt nahmen 28 Personen teil.

Anti-Diskriminierungsseminar, Innsbruck, am 28./29. Februar 2008

Veranstaltungsort des dritten Seminars am 28. und 29. Februar 2008 war das "AK-Bildungshaus Seehof" in Innsbruck / Tirol. Von 15 angemeldeten Personen waren 14 anwesend. Das Seminar wurde geleitet von Katrin Wladasch und Verena Krausneker.

Anti-Diskriminierungsseminar, Keutschach, am 6./7. März 2008

Das vierte Anti-Diskriminierungsseminar fand am 6. und 7. März 2008 im "Seehotel Hafnersee", in Keutschach / Kärnten statt. 12 von 14 angemeldeten Personen nahmen am von Katrin Wladasch und Verena Krausneker geleiteten Seminar teil.

Insgesamt nahmen 54 Personen an den Anti-Diskriminierungsseminaren teil.

Diversity Management Seminar, Wien, am 21. Feburar 2008

Das Seminar wurde am 21. Februar 2008 im "Haus der Industrie" in Wien veranstaltet. Geleitet wurde es von Jasmine Böhm und Hans Jablonski. 45 der 63 angemeldeten TeilnehmerInnen waren anwesend.

Insgesamt nahmen 87 Personen an den im Rahmen des Projekts veranstalteten Anti-Diskriminierungs- und Diversity Management Seminaren teil.

In der Vorbereitung der Trainings sowie bei der Recherche für die österreichischen Beiträge für das Trainingshandbuch wurde sichtbar, dass die Gewerkschaften weder sehr aktiv in dem Bereich Anti-Diskriminierung sind noch sehr großes Interesse an der Teilnahme an den Trainings zeigten. Es existieren zwar einige erfolgreiche Projekte im Bereich Anti-Diskriminierung und im Bereich Diversity Management von und mit Gewerkschaften, das Gesamtinteresse ist aber sehr begrenzt. Ein weiterer wichtiger Punkt der sich im Rahmen des Projektes herausstellte ist, dass die TeilnehmerInnen der Anti-Diskriminierungstrainings sich sehr interessiert gezeigt haben auch an dem Diversity Management Training teilzunehmen. Die TeilnehmerInnen hätten es bevorzugt an einem umfassenden Training für alle Zielgruppen teilzunehmen. Diese Rückmeldung der TeilnehmerInnen kann von den nationalen TrainerInnen unterstrichen werden. Weiters betonen die TrainerInnen die Wichtigkeit des Nutzens der Diversität, die durch die Teilnahme von allen Stake Holdern, in einer Trainingseinheit erreicht werden kann.

Erfolg in Anti-Diskriminierungs- als auch in Diversity Management Strategien in Österreich hängt stark von der Herangehensweise, der Bereitschaft der Kooperation und der Entwicklung von Strategien von allen Stake Holdern - seien es die Regierung, die Behörden, Unternehmen, NGOs oder Gewerkschaften - ab.

III. Anti-Diskriminierungsseminare

a) Nationale Tätigkeiten und Anti-Diskriminierungsseminare

Trainingskonzept (Handbuch, Zielgruppe, Rolle internationaler TraininerInnen, nationale TrainerInnen, durchführende NGO)

Das Projekt wurde von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit durchgeführt. Folgende TrainerInnen leiteten die Seminare: Susi Bali, Volker Frey, Katrin Wladasch und Dieter Gremel in Wien, Susi Bali und Constanze Pritz-Blazek in Innsbruck, und Verena Krausneker und Katrin Wladasch in Keutschach.

Folgende Zielgruppen wurden angesprochen:

- NGOs die Personen/Gruppen repräsentieren, die häufig von Diskriminierung betroffen sind;
- NGOs die Diskriminierungsopfer beraten;
- NGOs die in den Bereichen Sensibilisierung, Lobbyarbeit und Monitoring tätig sind, sowie BetriebsrätInnen, GewerkschaftsvertreterInnen und andere Interessensvertretungen, die sich mit demThema Diskriminierung beschäftigen und/oder beratend tätig sind.

Um die Zahl der TeilnehmerInnen zu erhöhen, wurden diese Zielgruppen erweitert (näheres siehe Abschnitt "Vorbereitung der Seminare").

Die konkreten Trainingsinhalte wurden von den TrainerInnen gemeinsam entwickelt. Die Grundlagen wurden bei einem Train-the-Trainer Seminar im Mai 2007 erarbeitet, das ebenfalls von ZARA organisiert wurde. Diese Grundideen wurde in Folge von den TrainerInnen zu einem nationalen Konzept weiterentwickelt, wobei Ziele, Inhalte um Methoden definiert wurden.

Mit den am Train-the-Trainer Seminar anwesenden Internationalen TrainerInnen fand ein interessanter und hilfreicher Austausch statt; schließlich wurde das Konzept mit Dieter Schindlauer (verantwortlicher Trainer für Österreich) abgestimmt.

Bei den einzelnen Trainings fand eine individuelle Anpassung des Konzepts auf die jeweiligen TeilnehmerInnen und Trainingsumstände statt. Dies war besonders für das Training in Keutschach von Bedeutung, da zwei der TeilnehmerInnen taub waren. Das machte einerseits organisatorische Änderungen notwendige und gab der Gruppe andererseits die Gelegenheit ihre eigene Perspektive betreffend Diskriminierung zu erweitern.

Das Trainingskonzept wurde unter dem Titel "Auf dem Weg zu mehr Chanchengleichheit" der Öffentlichkeit präsentiert. Ziel der Trainings war es, ein gemeinsames Verständnis der unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung erfahrbar und verständlich zu machen, grundlegende rechtliche Bestimmungen zu vermitteln und Handlungsoptionen für NGOs und Gewerkschaften aufzuzeigen.

Dies geschah anhand folgender Themenkomplexe: Sensibilisierung (Was ist Diskriminierung?), Kernkonzepte von Diskriminierung anhand der EU-Richtlinine, österreichische Gesetzgebung (Wie komme ich zu meinen Rechten?), sowie praxisnahe Diskussion zu Rolle und Möglichkeiten von NGOs und Gewerkschaften.

Das von der Europäischen Kommission für die TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellte Trainingshandbuch "Combating Discrimination" wurde um vier Kapitel ergänzt. Diese wurden von der nationalen Expertin Katrin Wladasch zur Erläuterung der spezifisch österreichischen Situation verfasst, welche im Rahmen des Seminars behandelt wurde.

Zu den Inhalten der vier Kapitel:

Das Kapitel "Rechtliche Rahmenbedingungen in Österreich" bot eine Einführung zu Entwicklung und Zustand der Anti-Diskriminierunggesetzgebung in Österreich.

Der Teil "NGOs und Gewerkschaften im Bereich Anti-Diskriminierung in Österreich" gab einen Überblick über die in Österreich im Bereich Anti-Diskriminierung tätigen Organisationen und ihre Aktivitäten.

"Die Rolle von Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierung" legte den Fokus auf die Möglichkeiten von Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierung.

Der Abschnitt "Überblick über europäische und nationale Fördermöglichkeiten für Anti-Diskriminierungs NGOs/Gewerkschaften auf EU Ebene und auf nationaler Ebene" gab einen detaillierten Einblick in die verschiedenen Möglichkeiten für im Anti-Diskriminierungbereich tätige Organisationen um Förderungen anzusuchen.

Zudem wurde das Handbuch ergänzt durch zentrale Gesetzestexte, die die Grundlage der österreichischen Anti-Diskriminierungsgesetzgebung bilden: Das "Bundesgesetz für Gleichbehandlung" und das "Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft".

Außerdem erhielten die TeilnehmerInnen die aktuelle Ausgabe des von ZARA jährlich herausgegebenen "Rassismus Report". Diese qualitative Einzelfallstudie ist die einzige Datenquelle über rassistische Vorfälle und Übergriffe in Österreich (hier zwischen 1. Jänner und 31. Dezember 2006) und gibt Aufschluss über Struktur und Ausmaß von Rassismus in Österreich.

Vorbereitung der Seminare

Train-the-Trainer Seminar

Die Vorbereitung der nationalen TrainerInnen erfolgte im Rahmen eines von ZARA verantstalteten Train-the-Trainer Seminars im Mai 2007 in Wien. Hier verständigten sich die TrainerInnen über grundlegende Prinzipien und Ziele des Trainingskonzeptes. Zudem fand ein Austausch mit TrainerInnen aus Deutschland und Italien statt, was zur Erweiterung der Perspektive beitrug und Klarheit über eine mögliche Rolle von NGOs und Gewerkschaften auf nationaler und internationaler Ebene schaffte.

Darauf aufbauend wurden die konkreten Abläufe der einzelnen Trainings (wie im Abschnitt "Trainingskonzpet" beschrieben) entwickelt.

Ankündigung und Bewerbung der Seminare

Die Seminare wurden über die Homepage von ZARA (www.zara.or.at) und den Newsletter der Organisation angekündigt. Zusätzlich erfolgte die Bewerbung per E-Mail an Personen und Organisationen entsprechend der bereits beschriebenen Zielgruppen.

In Folge finden Sie den Ankündigungstext der Anti-Diskriminierungsseminare:

Auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit
Chancen und Potentiale der österreichischen Gleichbehandlungs-
und Gleichstellungsgesetzgebung

veranstaltet von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit organisiert 2-tägige Seminare zu Rolle und Potentialen von NGOs und Gewerkschaften bzw. ArbeitnehmerInnenvertretungen, bei der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft und/oder der Hautfarbe, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung und/oder der sexuellen Orientierung sowie bei der Herstellung von Chancengleichheit.

Das Seminar ist von der Europäischen Kommission finanziert und zielt darauf ab die zivilgesellschaftliche Kompetenz zum Thema Antidiskriminierung zu fördern bzw. zu entwickeln und deren Potentiale aufzuzeigen.

Ziele:

- ein gemeinsames Verständnis der unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung erfahrbar und verständlich machen
- Sicherheit in Bezug auf rechtliche Bestimmungen vermitteln
- Handlungsoptionen für NGOs und Gewerkschaften aufzeigen

Inhalte:

- Praxisnahe Vermittlung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Der „Weg zum Recht"
- Rollen und Potentiale von NGOs und von Gewerkschaften / ArbeitnehmerInnenvertretungen etc.
- Konkrete Umsetzung in die Praxis

Zielgruppe:

MitarbeiterInnen von NGOs, Gewerkschaften und andere ArbeitnehmerInnenvertretungen, KonsumentInnenschutzorganisationen und BetriebsrätInnen.

Orte und Termine:

Wien:	11.10.-12.10.07	Anmeldeschluss: 20.08.2007
Innsbruck:	28.02.-29.02.08	Anmeldeschluss: 28.12.2007
Keutschach:	06.03.-07.03.08	Anmeldeschluss: 07.01.2008

Kosten:

Die Teilnahme am Antidiskriminierungs-Seminar ist unentgeltlich. Anfallende Reisekosten (ÖBB-Tarif) sowie eine Übernachtung am Seminarort werden erforderlichenfalls vom Veranstalter übernommen.

Auswahl der TeilnehmerInnen:

Nach der Reihung der bei ZARA eingegangenen Anmeldungen erfolgte die Auswahl der TeilnehmerInnen mit dem Ziel, eine größt mögliche Gruppendiversität zu erreichen. Dabei wurden mögliche Diskriminierungsgründe (Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung), der berufliche Hintergrund (Senisibilisierung, Unterstützung von Opfern, Lobbyarbeit und Monitoring), Interdisziplinarität und die regionalen Verteilung berücksichtigt.

Da sich herausstellte, dass es schwierig war, genügend TeilnehmerInnen für die Seminare zu finden, wurde die Teilnahme auch für LehrerInnen und MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservices ermöglicht, die als MultiplikatorInnen dienen konnten, um die neu gewonnen Informationen und Erfahrungen weiterzugeben.

Seminarorte:

Anforderungen and die Veranstaltungsorte waren geeignete Seminarräume sowie die dazugehörige Infrastruktur zur Verfügung stellen zu können, und für komfortable Übernachtungsmöglichkeiten und Verpflegung zu garantieren.

Folgende Seminarorte wurden ausgewählt:

Wien, am 11./12. Oktober 2007:
Haus Don Bosco
St. Veit Gasse 25
A-11130 Wien
+43 (0)1 878 39
www.donboscohaus.at

Innsbruck, am 28./29. Februar 2008:
AK-Bildungshaus Seehof
Gramartstraße 10
Hungerburg
A-6020 Innsbruck
+43 (0) 512 29 23 21
www.ak-tirol.com

Keutschach, am 06./07. März 2008:
Seehotel Hafnersee
Plescherken 5
A-9074 Keutschach
+43 (0) 4273 2375
www.hafnersee.at

Weitere organisatorische Leistungen beinhalteten das zur Verfügung stellen von Seminarunterlagen, An- und Abreise, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation mit den TeilnehmerInnen, Teilnahmebestätigungen und die Auswertung der Feedback-Bögen.

Da zwei der TeilnehmerInnen am Seminar in Keutsch taub waren, wurden zusätzlich Gebärdensprachübersetzerinnen organisiert.

Durchführung der Seminare

Verhältnis der TeilnehmerInnen (NGOs/Gewerkschaft):

Betreffend die in Wien durchgeführten Seminare wiesen sich 21 der Angemeldeten als MitarbeiterInnen von NGOs aus und fünf als MitarbeiterInnen von Gewerkschaften.

In Innsbruck waren es sieben NGO-MitarbeiterInnen und keine VertreterInnen von Gewerkschaften.

Auch in Keutschach gab es keine Anmeldungen von GewerkschaftsmitarbeiterInnen, 11 TeilnehmerInnen kamen aus dem NGO-Sektor.

Die TrainerInnen der Anti-Diskriminierungsseminare bedauerten, dass nur wenige VertreterInnen von Gewerkschaften an den Seminaren teilnahmen, unterstrichen aber positiv, dass die Seminargruppen aus Personen bestanden, die sich mit den verschiedensten „Diskriminierungsgründen“ beschäftigen, was den Austausch von Erfahrungen förderte und Diskussionen anregte.

Ablauf der Seminare – Beobachtungen
(betreffend TrainerInnen, TeilnehmerInnen und Inhalt)

Auszug aus den Beobachtungen der TrainerInnen in Wien:

"Die Stärke des Trainings war die Vielzahl der Organisationen, die von den TeilnehmerInnen repräsentiert wurden. Die TeilnehmerInnen waren sehr interessiert, brachten sich ein und teilten ihren Erfahrungen gerne. Eine Schwäche war, dass kaum einE VertreterIn von Gewerkschaften teilnahm – und die, die teilnahmen, beschäftigten sich beruflich nicht mit rechtlichem Schutz von Diskriminierungsopfern."

"Die TeilnehmerInnen waren sehr gewillt von einander zu lernen und die verschiedenen beruflichen und persönlichen Hintergründe der TeilnehmerInnen regten Diskussionen an."

"Die TeilnehmerInnen lernten nicht nur durch die Trainingsinhalte, sondern auch von einander. Das Training hat ihre Fähigkeiten im Umgang mit dem Thema Anti-Diskriminierung gestärkt und hat hoffentlich zur Folge, dass es zu mehr Aktivitäten diesbezüglich in den einzelnen Organisationen kommt. Auch das Networking scheint gut funktioniert zu haben. Die TeilnehmerInnen haben geplant, sich regelmäßig zu treffen und Erfahrungen auszutauschen."

Auszug aus den Beobachtungen der Trainerinnen in Innsbruck:

"Wir werten das Training als Erfolg. Die Gruppengröße war mit 15 Personen ideal. Die TeilnehmerInnen waren extrem motiviert und schätzten die Interaktion miteinander. Den Reaktionen der TeilnehmerInnen zufolge, fühlten sie sich gestärkt künftig rechtliche Instrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung zu benutzen. Die verwendeten Übungen halfen ihnen außerdem ihre eigenen Positionen zu reflektieren und sich über die eigenen Vorurteile bewusst zu werden. Sie halfen auch, über strukturelle Diskriminierung und die verschiedenen Begriffe, welche im Diskurs um Diskriminierung und Chancengleichheit verwendet werden, Klarheit zu schaffen."

"Die verschiedenen professionellen Hintergründe und die vertretene regionale Vielfalt war ein Gewinn bezüglich Networking und Austausch von Erfahrungen. Andererseits machte diese Vielfalt es schwierig, die Wünsche, Bedürfnisse und Interessen aller TeilnehmerInnen im Training abzudecken."

"Der informelle Austausch hat gut funktioniert, und auch die Gruppenarbeiten im Rahmen des Trainings förderten das Networking."

Auszug aus den Beobachtungen der Trainerinnen in Keutschach:

"Das Training war exzellent organisiert und bestand aus einer außerordentlich interessierten und eifrigen Gruppe. Die TeilnehmerInnen waren alle aktiv, engagiert und tauschten bereitwillig Informationen, Erfahrungen und Ideen aus. Die Diskussionsebene war sehr hoch."

"Die Seminarumgebung war sehr angenehm und die Versorgung ausgezeichnet, sodass sich TeilnehmerInnen und Trainerinnen auf das Seminar konzentrieren konnten."

"Die Teilnehmerinnen waren sehr interessiert, arbeiteten hervorragend mit und waren sehr offen die eigenen Erfahrungen mit einander zu teilen.

Die beiden tauben TeilnehmerInnen haben die Qualität des Seminars verbessert, da interaktive Erfahrungen, Diskussionen zu Diskriminierung und Chancengleichheit von mehreren Perspektiven beleuchtet wurden. Leider waren keine VertreterInnen von Gewerkschaften anwesend."

“Anmerkung: Die Feedback-Bögen in Englisch stellten ein Problem für taube und hörende TeilnehmerInnen dar. Den tauben TeilnehmerInnen wurden die Fragen von einer Trainerin in Gebärdensprache übersetzt, aber sie konnten aus zeitlichen Gründen nicht alle Fragen beantworten. Wir möchten festhalten, dass es angebracht wäre Feedback-Bögen in allen Sprachen zur Verfügung zu stellen. Von allen zu erwarten Englisch auf diesem Niveau zu beherrschen, ist kein positives Zeichen für Diversity/Sprachenvielfalt.“

“Die TeilnehmerInnen bemühten sich sehr von einander zu lernen und die Diskussionen waren für alle interessant. Die Teilnahme von zwei Gebärdensprachdolmetscherinnen und die zweisprachige Seminarleitung (eine der Trainerinnen ist fließend in ÖGS) machte die Kommunikation und Interaktion für die meisten TeilnehmerInnen ungewöhnlich.“

“Die TeilnehmerInnen lernten vom Training genauso wie von einander. Das Training hat ihre Fähigkeiten im Umgang mit dem Thema Anti-Diskriminierung gestärkt und führt hoffentlich zu mehr Aktivitäten diesbezüglich in ihren Organisationen.“

Evaluierung der Seminare

Alles in allem werteten sowohl TeilnehmerInnen als auch TrainerInnen die Seminare als Erfolg. Die TrainerInnen stellten fest, dass die TeilnehmerInnen dank der Gruppengrößen sehr gut zusammenarbeiteten und ihre Motivation und der Wille zum Austausch von Erfahrungen und Ideen sehr hoch waren.

Das Feedback der TeilnehmerInnen mittels der Feedback-Bögen war außerordentlich positiv (durchschnittlich um 4,5 Punkte auf einer Skala bis 5). Besonders geschätzt wurden die Fähigkeiten der TrainerInnen Inhalte zu vermitteln und ihre fachlichen Kompetenzen. Viele hielten die Seminarinhalte für ihren Arbeitsalltag brauchbar, auch wenn der rechtliche Teil als zu detailliert erachtet wurde. Einige regten dazu an einen dritten Trainingstag anzuhängen oder ein weiteres Seminar zum selben Thema zu veranstalten, in dessen Rahmen das Thema weiter vertieft und mehr auf die Praxis eingegangen werden könnte.

Antidiskriminierungsseminar, Vienna, 11-12 Oktober 2007

b) Die österreichische Organisationslandschaft (NGOs/Gewerkschaften) im Bereich Anti-Diskriminierung

I. Profil der NGOs und der Gewerkschaften im Bereich Anti-Diskriminierung

1. Welche Formen von NGOs bzw. Gewerkschaften, die im Bereich Anti-Diskriminierung arbeiten, gibt es in Österreich?

Beratungsorganisationen
Politische Organisationen
Minderheitenorganisationen
Hilfsorganisationen
Organsiationen, die Weiterbildung und Berufsförderung anbieten
Klagsverbände
Dachorganisationen

Gewerkschaftsabteilungen für Minderheiten
(Rechts-)Beratungsstellen von Gewerkschaften

2. Mit welchen Diskriminierungsgründen, welchen Bereichen befassen sie sich?

Es gibt Organisationen, die Beratung, politische Lobbyarbeit, Weiterbildung, Training, Übernahme von Verfahren etc. für alle Gründe anbieten, wie der "Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern" www.klagsverband.at. Die meisten NGOs, die Minderheiten representieren konzentrieren sich auf ihre Gruppe, kooperieren aber fallweise mit den anderen, um politische Ziele zu formulieren und an deren Durchsetzung zu arbeiten. Es gibt Organisationen, die sich nur mit dem Arbeitsmarktbereich auseinandersetzen, andere beschränken sich auf Aus- und Weiterbildung und wieder andere auf Beratungs- und rechtliche Vertretungstätigkeit oder politisches Lobbying. Es gibt auch Organisationen, die sich für jeden Bereich zuständig sehen und auch Beratung für jeden Sektor anbieten. Es gibt Organisationen "für alle Gründe" in Österreich, aber NGOs, die sich auf den Bereich Anti-Diskriminierung spezialisiert haben, gibt es nur für die Diskriminierungsgründe der ethnischen Herkunft, der Religion, des Geschlecht, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung. Es gibt Organisationen, die ältere ArbeitnehmerInnen representieren, die sehr lange arbeitslos waren (z.B. der Verein "Zum alten Eisen" http://www.zum-alten-eisen.org/) und die sich als Teil ihrer Tätigkeit auch mit dem Thema Anti-Diskriminierung beschäftigen.

Gewerkschaften bieten Rechtsberatung für Personen an, die am Arbeitsmarkt diskriminert werden, weiters gibt es eigene Abteilungen für Gewerkschaftsmitglieder mit Behinderungen, mit Migrationshintergrund sowie für PensionistInnen. Weiterbildung zum Thema "Rechtliche Rahmenbedingunegn im Bereich Anti-Diskriminierung" ist Teil der Grundausbildung für BetriebsrätInnen.

3. Ist Anti-Diskriminierung ihr Hauptarbeitsbereich oder nur ein kleiner Teil dessen, was sie tun? Beschäftigen sie sich konkret mit Anti-Diskriminierung?

Es gibt NGOs, die auf den Anti-Diskriminierungsbereich spezialisiert sind, für alle Diskriminierungsgründe außer Alter: ZARA, www.zara.or.at für die Bereiche ethnische Herkunft und Religion, HOSI, www.hosiwien.at, für den Diskriminierungsgrund der sexuellen Orientierung, BIZEPS, http://www.bizeps.or.at/bizeps/ für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung, es gibt mehrere Religionsgemeinschaften, die sich des Themas annehmen, wie die Islamische Glaubensgemeinschaft, http://www.derislam.at/ und das Forum gegen Anti-Semitismus, http://www.fga-wien.at/.

Weiters gibt es NGOs, die ganz generell im Menschenrtechtsbereich und/oder (Weiter-)bildungsbereich tätig sind und die im Rahmen ihrer Tätigkeit auch mit Anti-Diskriminierungsthemen auseinandersetzen.

Innerhalb des ÖGB gibt es eigene Abteilungen für Gewerkschaftsmitglieder mit Behinderungen, mit Migrationshintergrund, sowie für PensionistInnen. Rechtsberatung zum Thema Anti-Diskriminierung gehört zum Aufgabenfeld gewerkschaftlicher Arbeitsrechtsberatungsstellen, und es gibt gewerkschaftsinterne Fortbildungen zum Thema.

4. Sind diese NGOs/Gewerkschaften auf nationaler Ebene registriert? Ist es einfach oder schwierig, sich als NGO oder Gewerkschaft registrieren zu lassen?

NGOs, die in Österreich aktiv sind, müssen sich registrieren lassen. Dies ist an keine besonderen Vorgaben gebunden, sondern bedarf lediglich einer Eintragung als (gemeinnütziger) Verein, was jedeR gemäß den Bestimmungen des Vereinsrechts tun kann.

Gewerkschaften können rein theoretisch ebenfalls in Form eines Vereins gegründet und eingetragen werden. Um allerdings als sozialpartnerschaftliche Institution anerkannt zu werden, muß eine gewerkschaftliche Initiative Teil des ÖGB sein.

5. Wie groß sind NGOs und Gewerkschaften in Österreich?

Die Größe der österreichischen NGOs ist sehr unterschiedlich und reicht von einer Größe, die sich auf die Gründungsmitglieder (ca. 4) beschänkt, ohne finanzielle Mittel und ohne Angestellte bis hin zu großen Organisationen wie der ÖAR – der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - , die als Dachorganisation für 77 österreichische Behindertenorganisationen tätig ist.

Der ÖGB, der Österreichische Gewerkschaftsbund, der als Dachorganisation seiner Sub-Gewerkschaften fungiert, hat 1.335.421 Mitglieder.

6. Sind diese Organisationen Teil eines nationalen Netzwerks? Oder arbeiten sie alleine?

Die meisten NGOs arbeiten in ihrem Aufgabenfeld alleine und kooperieren für politische Lobbyarbeit, viele sind Mitglieder in österreichweiten und/oder Europäischen Netzwerken, entsprechend der jeweiligen Diskriminierungsgründe oder der inhaltlichen Aufgabenbereiche. Es gibt zwei Dachorganisationen, die auf den Bereich der Anti-Diskriminierungsarbeit spezialisiert sind, den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und die ÖAR.

Der ÖGB handelt ebenfalls selbstverantwortlich und durch große teilweise relativ autonome Sub-Gewerkschaften, die sich nach industriellen Sektoren gliedern. Sowohl der ÖGB als auch seine Sub-Gewerkschaften kooperieren im Rahmen der Sozialpartnerschaft mit anderen Akteuren und sie sind Teil nationaler und europäischer Netzwerke.

Ein erst 2006 gegründetes Netzerk aus NGOs and ArbeitnehmerInnenorganisationen, das "Netzwerk Sozial Verantwortung", NESOVE widmet sich dem Thema Anti-Diskriminierung als Teil seiner Agenden. NESOVE hat sich die Stärkung von Corporate Social Responsibility Gedankens in Unternehmen zum Ziel gesetzt. CSR bedeutet für die Netzwerkmitglieder eine transparente, sozial und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung frei von Diskriminierungen. Das Netzwerk möchte eine verstärkte Umsetzung von CSR Maßnahmen durch eine Allianzenbildung von Akteuren mit Expertise aus den verschiedenen Themenbereichen, die für einen umfassenden Zugang zu verantwortlicher Unternehmensführung notwendig sind, erreichen.
http://www.sozialeverantwortung.at/

7. Sind die Organisationen vor allem in der Hauptstadt ansässig oder im ganzen Land verteilt?

Der Großteil der NGOs und Gewerkschaften hat seinen/ihren Sitz in Wien.

Es gibt auch regional tätige NGOs, die sich mit dem Thema Anti-Diskriminierung aber eher nur als Teil ihrer Arbeit beschäftigen. Behindertenorganiationen haben eine weitaus höhere Dichte als Organisationen, die zu anderen Gründen arbeiten.

Gewerkschaftliche Service- und Beratungsleistungen werden in allen Bundesländern angeboten.

8. Arbeiten NGOs/Gewerkschaften in Wien und in den Bundesländern in denselben Bereichen?

Der Arbeitsbereich der unterschiedlichen NGOs ist sehr unterschiedlich abhängig von Zielsetzungen und Zielgruppen, Fördermöglichkeiten, Vernetzungsmöglichkeiten etc. In Wien gibt e seine größere Anzahl von NGOs, die sich auf ganz konkrete Themen und/oder Zielgruppen spezialisiert haben als in den Bundesländern, wo es beispielsweise kaum NGOs gibt, die ihre Arbeit auf den Anti-Diskriminierungsbereich beschränken.

Gewerkschaften bieten den Großteil ihrer Service- und Beratungsleistungen auch in den Bundesländern an, programmatische und projektbasierte Arbeit ist aber eher auf Wien konzentriert.

9. Wie hoch ist das politisch/soziale Gewicht von NGOs und Gewerkschaften auf nationaler Ebene? (Gegenüber der Öffentlichkeit, der Zivilgesellschaft, gegenüber Unternehmen, der Regierung?)

Das politische Gewicht von NGOs, die sich mit dem Anti-Diskriminierungsbereich auseinandersetzen, hat in den letzten 10/15 Jahren zugenommen. Das Interesse der Medien und der Zivilgesellschaft am Thema ist im Steigen begriffen, und die Akzeptanz der Bedeutung von NGOs und die Anerkennung von NGO Expertise von Seiten der Regierung steigt ebenso. Unternehmen und ArbeitgeberInnen sind teilweise noch immer skeptisch NGOs gegenüber und sehen sie teilweise als Feindbilder, aber auch hier sind positive Entwicklungen zu verzeichnen.

Gewerkschaften sind Teil des sozialpartnerschaftlichen Dialogs, und sind als solche in Gesetzgebungsprozesse involviert. Außerdem müssen in jeden Senat der Gleichbehandlungskommission zwei Mitglieder von ArbeitnehmerInnenorganisationen, eines vom ÖGB und eines von der AK, entsandt werden.

10. Arbeiten NGOs bzw. Gewerkschaften, die im Bereich Anti-Diskriminierung tätig sind zusammen? (NGOs mit anderen NGOs/Gewerkschaften mit anderen ArbeitnehmerInnenorganisationen und NGOs mit Gewerkschaften)

Es gibt NGO Netzwerke und es gibt Vernetzungen von NGOs mit Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenorganisationen, wie die ÖAR, http://www.oear.or.at/, die Organisationen aus dem Behindertenbereich vereint, den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, www.klagsverband.at, der als Dachorganisation von NGOs, die sich gegen Diskriminierungen einsetzen fungiert, das Österreichische Netzwerk gegen Rassismus, ENARA, das versucht sowohl Vertretungsorganisationen ethnischer Minderheiten als auch Organisationen, die sich gegen Rassismus einsetzen, zu vereinen, and NESOVE, www.sozialeverantwortung.at, das Netzwerk für Sozial Verantwortung, das sich zum Ziel gesetzt hat die Kräfte von NGOs und Gewerkschaften/ ArbeitnehmerInnen-organisationen zu bündeln, um die Umsetzung von CSR Maßnahmen in Unternehmen zu promoten. Und es gibt lose Kooperationen für einzelne Projekte und Initiativen.

a. Zu welchen Zwecken (z.B. Informationsaustausch, Austausch von Expertise, Zusammenarbeit in Einzelfällen oder im Rahmen von Kampagnen, gemeinsame Organisation von Veranstaltungen)

Austausch von Expertise
Zusammenarbeit in Einzelfällen
Kooperation bei politischem Lobbying
Durchführen gemeinsamer Kampagnen
Strategische Klagsführung

b. Gibt es stärkere Kooperationen im Hinblick auf einzelne Diskriminierungsgründe? Wenn ja, welche?

Die Zusammenarbeit im Behindertenbereich ist teilweise ziemlich eng, weil deren Dachorganisation, der ÖAR, eine relativ starke politische und auch gesetzlich verankerte Rolle hat. Weiters findet Kooperation mit unterschiedlicher Intensität zwischen Anti-Rassismus- und MigrantInnenorganisationen im Rahmen der Wiener Integrationskonferenz statt, dies vor allem gegenüber der Gemeinde Wien, die Integration und Anti-Diskriminierungs-Arbeit als Teil ihres Regierungsprogramms sieht und Dialog mit der Zivilgesellschaft als Teil dieses Programms.

11. Wie sind diese NGOs finanziert?

Die finanzielle Situation ist sehr unterschiedlich. Die meisten NGOs finanzieren sich aus unterschiedlichen Quellen, wie Subventionen, Mitgliedsbeiträgen, Sponsoring und (europäischen) Projektförderungen.

a. Erhalten sie staatliche Subventionen?

Für die meisten NGOs stellen staatliche Subventionen (im Sinne jeglicher Form von öffentlicher Förderung) einenTeil ihres Budgets dar.

b. Was sind die Voraussetzungen, um öffentliche Förderungen zu erhalten?

Die Voraussetzungen und Antragsbedingungen sind sehr unterschiedlich je nach Ministerium oder anderen öffentlichen Stellen, je nach Diskriminierungsgrund, Tätigkeitsfeld, Zielgruppe, für die um Förderung angesucht wird. Grundsätzlich ist eine Antragstellung für ein Ziel im öffentlichen Interesse Voraussetzung.

c. Erhalten sie auch, bzw. beantragen sie auch Förderungen von Privaten?

Finanzierung durch Private in Form von großem Sponsoring ist im Anti-Diskriminerungsbereich selten, aber viele NGOs erhalten finanzielle Unterstützung von Privaten in Form von (auch größeren) Einzelspenden, Mitgliedsbeiträgen, Sponsoring von Veranstaltungen etc.

d. Setzen private FördererInnen irgendwelche Bedingungen oder Einschränkungen?

Die Autorin kennt keine Bedingungen oder Einschränkungen, die von privaten FördererInnen gesetzt werden, aber meist werden private Förderungen zweckgebunden für ein konkretes Ziel oder ein konkretes Projekt beantragt.

12. Wie sind Gewerkschaften finanziert?

Gewerkschaften finanzieren sich über Mitgliedsbeiträge und über ihr Kapital. Der ÖGB gehört zu den größten Immobilieneigentümern, und verfügt über Eigentumsanteile an Versicherungen, Banken, Unternehmen etc.

a. Erhalten sie staatliche Förderungen? (Ganz generell erhalten Gewerkschaften staatliche Förderungen?)

Gewerkschaften erhalten keine staatliche Basisförderung, können aber staatliche Förderungen für Projekte beantragen.

b. Sind Gewerkschaften von politischen Parteien finanziert? Wenn ja, müssen sie sich dann an die Parteilinie halten?

Es gibt keine Förderungen durch politische Parteien, eher umgekehrt, aber es gibt politische Sektoren, die sich an den politischen Parteien orientieren, in der Gewerkschaft und gewerkschaftliche Entscheidungsprozesse und Politiken sind sehr stark anhängig von den jeweiligen politischen Kräfteverhältnissen.

c. Welche Rolle spiele die Mitgliedsbeiträge?

Die Mitgliedsbeiträge sind die wichtigste Finanzquelle der Gewerkschaften. Sie haben darüber hinaus auch eine finazielle Basis in Form ihres Kapitaleinkommens und sie bentragen und erhalten Förderungen von Ministerien (teilweise in Form von Ko-Finanzierungen von EU Projekten) für konkrete Projekte oder Aufgaben.

d. Können Gewerkschaften auch private Förderungen annehmen und/oder beteiligen sie sich auch an Projekten, die von EU oder internationalen Institutionen finanziert sind?

Gewerkschaften können private Förderungen oder Zuwendungen erhalten, sie können Förderungen bei österreichischen/europäischen/internationalen Instiutionen beantragen wie jedeR andere Verein in Österreich.

13. Ist der Mangel an finanzielle Mitteln ein relevanter Faktor für die Größe einer NGO/Gewerkschaft bzw. hinsichtlich ihres Aufgabebereichs oder ihres Aktivitätsspektrums?

Der Mangel an ausreichender Finanzierung ist ein sehr wesentlicher Faktor für die Größe einer NGO/Gewerkschaft und wirkt sich auch auf die Reichweite, den Aufgabenbereich und das Aktivitätsspektrum aus. Ein Mangel an finanziellen Mitteln führt zwangsläufig dazu, dass nur wenige Personen angestellt werden können, limitiert die Möglichkeiten und Ressourcen für eine Ausweitung der Aktivitäten und verhindert vor allem Nachhaltigkeit, insbesondere dann, wenn keine Basisfinanzierung besteht.

14. Gibt e seine Zusammenarbeit (oder Vernetzung) mit ähnlichen NGOs/Gewerkschaften in anderen Ländern?

a. Nachbarländer?

Es gibt projektbasierte Zusammenarbeit ebenso wie Vernetzungsaktivitäten mit zu ähnlichen Themenbereichen arbeitenden NGOs/Gewerkschaften in Nachbarländern. Motiviert wird sowohl Zusammenarbeit als auch Vernetzung insbesondere durch Europäisch finanzierte Projekte.

b. Andere?

Es gibt auch Kontakt bzw. Zusammenarbeit mit Organisationen in anderen Länder, abhängig von den Themengebieten, in denen diese tätig sind. Die Zusammenarbeit erfolgt auch hier meist im Rahmen Europäischer Projekte.

15. Sind sie auch auf internationaler Ebene aktiv (Kampagnen, fallspezifische Arbeit, andere)?

Einige NGOs und gewerkschaftliche Initiativen sind auf internationaler Ebene tätig, z.B. als Partner in Europäischen und/oder internationalen Projekten. NGOs erstatten Berichte über die Situation zum Thema Anti-Diskriminierung in Österreich an Europäische und/oder Internationale Organisationen und betreiben politisches Lobbying auf internationaler Ebene.

16. Sind sie in der Lage auf englisch zu arbeiten?

Die meisten NGOs und Gewerkschaften sind in der Lage auf englisch zu arbeiten.

17. In Ländern, in denen Gewerkschaften mit politischen Parteien verknüpft sind: hat die Involvierung bzw. Nicht-involvierung der jeweiligen politischen Partei eine Auswirkung auf die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaft im Bereich Anti-Diskriminierung?

Politische Sektionen innerhalb des ÖGB beeinflussen gewerkschaftliche Politik. Parteipolitik bzw. die parteipolitischen Kräfteverhältnisse im ÖGB haben daher natürlich auch Auswirkungen auf den Politikbereich Anti-Diskriminierung und auf dessen Stellenwert in gewerkschaftlichem Handeln.

18. Können gewerkschaftliche regionale Organisationen zum Bereich Anti-Diskriminierung arbeiten, auch wenn die Zentrale dies nicht tut?

Einzelne Landesorganisationen des ÖGB können zum Thema Anti-Diskriminierung arbeiten und tun dies auch, auch ohne, dass es eine Strategie oder Vorgabe der Zentrale zum Thema gibt.

II. Expertise von NGOs/Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierungen

19. Was tun sie konkret?

Beratung von ZeugInnen und Opfern von Diskriminierungen
Konkrete Fallbetreuung
Sensibilisierung für Diskriminierungen
Strategische Klagsführung
Beratungstätigkeit für Unternehmen, Organisationen sowie für andere gewerkschaftliche Institutionen/NGOs bei der Umsetzung von Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung
Entwicklung und Durchführung von Trainings und Vorträgen
Veröffentlichung von Stellungnahmen zu politische Entwicklungen in Österreich
Politisches Lobbying für legislative und politische Maßnahmen zum Thema
Vernetzung mit anderen NGOs/Gewerkschaflichen Institutionen bzw. Arbeitnehmer-Innenorganisationen zu unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten bzw. Gründen

20. Nehmen sie Beschwerden über Diskriminierungen auf?

Abhängig von der Organisation, kann nicht einheitlich beantwortet werden.

Beratungsservice für Diskriminierungsfälle bzw. Beschwerden über Diskriminierungen wird von gewerkschaftlichen Institutionen ebenso angeboten wie von NGOs, dies jeweils für spezifische Gründe bzw. für bestimmte Rechtsbereiche. Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmer-Innenorganisationen beschränken ihre Beratung z.B. großteils auf den Bereich der Arbeitswelt, Anti-Rassismus Organisationen nehmen Bewschwerden über Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft bzw. der Religion an etc.

21. Setzen sie den Schwerpukt ihrer Tätigkeit in ihrer jeweiligen Community??

Die meisten NGOs setzen den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit in der jeweiligen Community bzw. hinsichtlich der Gründe, für die sich sich zuständig erklären, aber es gibt zunehmende Vernetzungstätigkeiten, vor allem im Rahmen des Klagsverbanes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, in Form von Kooperationen in Einzelfällen ebenso wie zur strategischen Klagsführung und im Zuge politischer Lobbyarbeit zur Umsetzung von politischen bzw. legistischen Verbesserungen.

22. Haben sie direkten KlientInnenkontakt?

Beratungseinrichtungen von gewerkschaftlicher ebenso wie von NGO-Seite haben direkten KlientInnenkontakt, Ogrnisationen, die sich eher der politischen Überzeugungsarbeit und der Öffentlichkeitsarbeit widmen, arbeiten zu einem geringerem Ausmaß direkt mit KlientInnen.

23. Können Gewerkschaften in einem Unternehmen alle ArbeitnehmerInnen vertreten oder nur ihre Mitglieder?

BetriebsrätInnen in den Unternehmen vertreten alle ArbeitnehmerInnen, müssen aber nicht notwendigerweise Gewerkschaftsmitglieder sein. Gewerkschaften vertreten alle ArbeitnehmerInnen im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen, Beratungs- und andere Serviceleistungen können aber nur Mitglieder in Anspruch nehmen.

24. Betreuen sie Einzelfälle??

Beratungseinrichtungen von NGOs und von Gewerkschaften betreuen Einzelfälle, je nach ihrem Aufgabengebiet und ihren Ressourcen, in Form von Rechtsberatung, Prozessbegleitung, Vertretung vor Verwaltungsbehörden, Verfassen von Eingaben, etc..

25. Gibt es Möglichkeiten für staatliche Förderungen für Einzelfallbetreuung?

Es gibt keine speziellen Fördertöpfe für Einzelfallbetreuung, je nach Diskriminierungsgrund und Rechtsbereich sind unterschiedliche Fördergegeber zuständig. Einzelne Beratungsinstitutionen erhalten staatliche Förderungen für Einzelfallbetreuung als Teil ihrer Tätigkeit. Erfahrung zeigt, dass Förderungen für den Beratungsbereich besonders schwer zu bekommen sind.

26. Beinhaltet die Einzelfallbetreuung auch Rechtsvertretung?

Rechtsvertretung in Verwaltungsverfahren kann von Beratungseinrichtungen angeboten werden, wenn diese über die fachlichen Ressourcen verfügen – und wird auch angeboten, Rechtsvertretung vor Gericht muß durch eineN AnwältIn erfolgen. Für Parteien, deren Einkommenssituation es nicht erlaubt einenN AnwältIn zu beauftragen, gibt es die Möglichkeit der Verfahrenshilfe, aber dies gilt nur für Gerichtsverfahren. Es ist keine spezielle Möglichkeit der Verfahrenshilfe für Opfer von Diskriminierungen in anderen Verfahren vorgesehen, und es gibt auch keinen "Rechtshilfetopf", mit Hilfe dessen NGOs anwaltliche Rechtsvertretung für Opfer von Dsikriminierungen finanzieren könnten.

27. Ist es für NGOs/Gewerkschaften möglich Opfer von Diskriminierungen in Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren zu vertreten bzw. zu unterstützen?

NGOs und Gewerkschaften bzw. ArbeitnehmerInnenorganisationen können Opfer von Diskriminierungen in Verwaltungsverfahren vertreten. In anwaltspflichtigen Gerichtsverfahren ist dies weder im Strafprozeß noch im Zivilprozess möglich. Eine Ausnahme besteht in arbeitsgerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch ArbeitnehmerInneninteressenorganisationen möglich ist. Verfahren vor der Gleichbehandlungs-kommission sind Verwaltungsverfahren

28. Können NGOs/Gewerkschaften Verbandsklagen einreichen?

NGOs und Gewerkschaft bzw. ArbeitnehmerInnenorganisationen können grundsätzlich keine Verbandsklagen im Anti-Diskriminierungsbereich einreichen. Das Behinderten-gleichstellungsgesetz sieht jedoch vor, dass die ÖAR (Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation) in Fällen von Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung zu Verbandsklage berechtigt ist. Die Möglichkeit zur Verbandsklage beschränkt sich aber auf die Frage, ob ein konkretes Verhalten als diskriminierend einzustufen ist oder nicht (Feststellungsklage) und kann nur auf Empfehlung des Bundesbehindertenbeirates, der beim Sozialministerium eingerichtet ist, eingereicht werden. Bis Juni 2007 ist keine Verbandsklage eingereicht worden.

29. Machen sie andere praktische Arbeit (z.B. Hilfestellung für Opfer oder potentielle Opfer, soziale Unterstützung etc.)?

Das Aufgabenspektrum ist sehr vielfältig und unterschiedlich. Angeboten werden soziale Hilfestellungen in Form von Unterstützungen bei der Wohnungssuche, Beratungen zu Arbeitsmöglichkeiten und so genannte "Arbeitsassistenz". (für Personen mit Behinderungen) Weiters werden Sprachkurse und empowerment trainings, Beratungsleistungen, Mediations und Konfliktlösungsservices und Trainings und Seminare zu den Themen Sensibilisierung für Diskriminierungen, Diversity und Gleichstellungsmanagement etc. angeboten.

30. Setzen sie sich für Gesetzesänderungen und Änderungen in der Politik ein?

Viele NGOs, Gewerkschaftsabteilungen und ArbeitnehmerInnenorganisationen setzen sich für Gesetzesänderungen ein und versuchen die Politik zu beeinflußen, wobei es zunehmend Tendenzen gibt, für konkrete Ziele zusammenzuarbeiten. Die Bereitschaft von Seiten politischer EntscheidungsträgerInnen zivilgesellschaftliche Expertise einzuholen ist dabei durchaus im Steigen begriffen.

31. Wie ist ihr Verhältnis zu Bundesregierung?

Das Verhälntis zivilgesellschaftlicher Organisationen zur Bundesregierung bzw. zu den Bundesminsiterien ist sehr unterschiedlich abhängig von den Organisationen wie von den "Gründen". Es gibt ein gesamtgesellschaftliches Einverständnis zwischen allen politischen Parteien, innerhalb der Regierung und der Zivilgesellschaft, dass Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung abzustellen sind. Es gibt eine institutionalisierte Einbeziehung von Behindertenverbänden in Gesetzgebungsprozesse und eine teilweise enge Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium. Das Verhältnis von Organisationen, die für die anderen Gründe "zuständig" sind, zu Ministerien und Bundesregierung ist wesentlich distanzierter, wobei punktuelle Kooperationen bestehen.

32. Wie sieht es mit Landesregierungen und Gemeinden aus?

Die Bereitschaft zur Unterstützung von NGOs und gwerkschaftlichen Initiativen ist unterschiedlich. Sie kann abhängig sein von den Zielgruppen, den Inhalten und manchmal auch von der Bereitschaft der Organisationen bestimmte zugewiesene Aufgaben zu erfüllen oder nicht.

33. Wie ist das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber-Innenorganisationen?

Das Verhälntis zwischen Gewerkschaften, ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeber-Innenoragnisationen war in Österreich immer eines der konstruktiven Konfrontation und dieses Verhältnis ist auch nach wie vor prägend, auch wenn es gerade im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung keine klaren Rollenzuschreibungen gibt.

34. Gibt es irgendeine Form der Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungs-institutionenn?

Es gibt eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Klagsverband und ZARA mit der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft und zwischen der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und den Bundessozialämtern. Die sozialpartnerschaftlichen Interessenvertretungen sind berechtigt Mitglieder für die Senate der Gleichbehandlungskommissionen zu nominieren. Die Senate, die aus Delegierten des BMWA, des Bundeskanzleramtes, des ÖGB, der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung bestehen, entscheiden über Beschwerden über Verletzungen des Diskriminierungsverbotes nach dem österreichischen Gleichbehandlungsrecht und sie erstellen Gutachten zu der Frage, ob ein konkretes Verhalten diskriminierend war oder nicht.

35. Welche Qualifikationen weisen die MitarbeiterInnen auf?

Je nach Aufgabenbereich: JuristInnen, PolitologInnen, PsychologInen, SoialarbeiterInnen, TrainerInnen, MediatorInnen, Sozial- und KulturanthropologInnen, Sprachwissenschaftler-Innen, ...

36. Welche Fortbildungen gibt es für MitarbeiterInnen zum Thema Anti-Diskriminierung?

Training on the job, Senisbilisierung für Diskriminierungen, Gleichbehandlungsrecht, . . . Eine große Bandbreite an Trainings und Konferenzen zum Thema wurde von NGOs im Rahmen der Europäischen Programme EQUAL und Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen angeboten. Viele TeilnehmerInnen dieser Veranstaltungen waren MitarbeiterInnen von NGOs und Gewerkschaften. Gleichbehandlungsrecht ist Teil der Grundausbildung für BetriebsrätInnen.

37. Gibt es Fortbildungen für MitarbeiterInnen für das Verfassen von Suventions-/ Anträgen und Berichten?

Fortbildungen für das Verfassen von Subventions-/Anträgen und Berichten wird von einigen Organisationen wie der "World of NGOs" oder dem NPO Institut angeboten. Die meisten NGOs können sich die hohen Teilnahmegebühren dieser Fortbildungsveranstaltungen allerdings nicht leisten.

38. Wie werden "Erfolg" und Qualität der Anti-Diskriminierungsarbeit evaluiert?

Diese Frage kann nicht generell beantwortet werden. Evaluierungsergebnisse werden von vielen Organisationen nicht nach außen getragen, außer dies ist in einem Fördervertrag vorgesehen. Je nach rechtlicher Konstruktion müssen Rechenschaftsberichte gelegt werden. Die meisten Beratungsorganisationen bieten ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit der Team-/Supervision an. Viele Organisationen veröffentlichen Jahresberichte, in denen ihre Arbeit, ihre "Erfolge" beschrieben sind. Indikatoren für Erfolgsmessung sind aber natürlich auch steigende KlientInnenzahlen, die Medienberichterstattung, steigende SpenderInnenzahlen, Menschenrechtspreise etc.

III. Bedürfnisse und Probleme von NGOs/Gewerkschaften, die in der Diskriminierungsbekämpfung tätig sind

39. Was ist das Hauptproblem, dem NGOs/Gewerkschaften im Bereich Anti-Diskriminierung gegenüberstehen?

Mangelndes Bewußtsein bei öffentlichen Stellen darüber, was Diskriminierung wirklich bedeutet, dass es mehr bedarf als der Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen, um Diskriminierungen zu bekämpfen, mangelndes Bewußtsein über die strukturelle Dimension von Diskriminierung, mangelnde Budgetmittel.

Mangelnde Anerkennung von NGO Expertise und deren Notwendigkeit bei der Diskriminierungsbekämpfung sowie mangelndes Bewußtsein über die Notwendigkeit diese Expertise nicht nur als solche anzuerkennen, sondern auch wie jede andere Beratungsleistung/Expertise zu behandeln und zu bezahlen.

40. Ist der Mangel an MitarbeiterInnen/Finanzmitteln/Expertise eines der Hauptprobleme?

Unzureichende finanzielle Mittel gehören zu den Hauptprobleme von NGOs und gewerkschaftlichen Initiativen in der Diskriminierungsbekämpfung. Dies kann wiederum zu einem Mangel an Mitarbeiterinnen und spezialisierter Expertise führen, weil MitarbeiterInnen sich um viele Bereiche gleichzeitig kümmern müssen, organisatorische und administrative ebenso wie inhaltliche.

41. Sind mangelndes Wissen und/oder Kompetenzen von MitarbeiterInnen eines der Hauptpropleme für NGOs und Gewerkschaften?

Nein, das Problem ist eher, dass es generell nicht viele Organisationen gibt, die sich mit dem Thema Anti-Diskriminierung beschäftigen. Dies gilt insbesondere für die Bundesländer. MitarbeiterInnen von NGOs, die Fremdenrechtsberatung anbieten, können diese Lücke beispielsweise mangels Expertise und Wissen zum Thema Anti-Diskriminierung nicht füllen. Und – auch wenn Fortbildungen angeboten werden, reichen ihre personellen Ressourcen meistens nicht aus, um diese Fortbildungsverantsaltungen zu besuchen und im Anschluss Beratungsleistungen zum Thema anzubieten - weil zu wenig Personal vorhanden ist.

42. Welche Fortbildungen wären sinnvoll für NGOs/Gewerkschaften, um ihre Arbeit in der Art und Weise ausführen zu können, wie sie es gerne möchten?

Fortbildungen zum Thema Fundraising, Public Relations, strategische Klagsführung. Fortbildungen zum Thema Sensibilisierung dafür, was Diskriminierung wirklich bedeutet **für** MitarbeiterInnen von Behörden, Ministerien, Gleichbehandlungsinstutionen usw., die zuständig sind für Entscheidungen über Diskriminierungsfälle und für Entscheidungen über finanzielle Unterstützungen für Anti-Diskriminierungsprojekte.

43. Sind die MitarbeiterInnen ausreichend fortgebildet zum Thema nationales Anti-Diskriminierungsrecht?

In Organisationen, die auf den Anti-Diskriminierungsbereich spezialisiert sind, sind die MitarbeiterInnen ausreichend informiert. Fortbildungen zum Thema nationales Anti-Diskriminierungsrecht, insbesondere Informationen über den "Weg zum Recht", wären sinnvoll für Minderheitenorganisationen oder solche, die in ähnlichen Bereichen tätig sind, aber meistens mangelt es an personellen und zeitlichen Ressourcen sowohl für den Besuch von Trainings als auch für eine Umsetzung des Gelernten in der Alltagsarbeit.

44. Sind die MitarbeiterInnen ausreichend fortgebildet zum Thema Europäisches Anti-Diskriminierungsrecht?

In Organisationen, die auf den Anti-Diskriminierungsbereich spezialisiert sind, sind die MitarbeiterInnen ausreichend informiert. Fortbildungen zum Thema Europäisches Anti-Diskriminierungsrecht wären sinnvoll für Minderheitenorganisationen oder solche, die in ähnlichen Bereichen tätig sind, aber meistens mangelt es an personellen und zeitlichen Ressourcen sowohl für den Besuch von Trainings als auch für eine Umsetzung des Geleernten in der Alltagsarbeit.

45. Sind die MitarbeiterInnen ausgebildet für politische Beratungsarbeit: Verfassen von politischen oder Gesetzesvorschlägen?

Die Autorin hat keine Informationen über spezifische Fortbildungen zu diesem Thema. NGOs, die Gesetzesvorschläge oder Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen oder politischen Entwicklungen verfassen, tun dies einfach. Weiterbildungen für diesen konkreten Arbeitsbereich könnten aber durchaus sinnvoll sein.

46. Was wäre nötig, um ihre Rolle im Bereich Anti-Diskriminierung zu stärken?

Mehr Anerkennung der Expertise wäre hilfreich. Eine klare rechtliche Stellung von NGOs als ExpertInnen in Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen oder sogar vor Gericht und die Möglichkeit der Verbandsklage für alle Gründe würden die Rolle und die Möglichkeiten von NGOs entscheidend stärken.

47. Sollten sie "sich mehr kümmern" um Opfern, KlientInnen, potentielle KlientInnen, Mitglieder oder potentielle Mitgliedern?

Die Interaktion zwischen NGOs und ihren KlientInnen ist generell relativ gut. Mängel an Ressourcen und Zeit können natürlich hinderlich sein bei der Fallbetreuung und bei der Präventionsarbeit – es ist also meistens wieder eine Frage der Finanzen und des Personals, wie die Situation zu optimieren wäre.

48. Sollte mehr Interaktion mit der Bundesregierung bestehen – um ihre Glaubwürdigkeit und ihren Status zu fördern?

Engere Interaktion mit der Regierung kann förderlich für Glaubwürdigkeit und Status sein, aber das mangelnde Bewußtsein über die finanzielle Situation von NGOs und über Diskriminierungen als solche ist bei vielen öffentlichen Stellen dennoch nach wie vor präsent.

49. Sollten Gewerkschaften mehr mit Unternehmen/ArbeitgeberInnenorganisationen zusammenarbeiten?

Es existieren Projekte von NGOs wie auf Gewerkschaftsseite für und mit Unternehmen, die auf eine Bekämpfung von Diskriminierungen und ein Herstellen von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt abzielen. Mangelndes Bewußtsein und Skepsis sind nach wie vor vorhanden auf UnternehmerInnenseite – aber auf Seite von MitarbeiterInnen, BetriebsrätInnen und Gewerkschaftsmitgliedern ebenso. Hier ist nach wie vor viel Aufklärungsarbeit zu tun.

50. Sollten sie "mehr tun" im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung?

NGOs haben in den letzte Jahren im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der Bewußtseinsbildun/Sensibilisierung sehr viel getan und es ist noch viel zu tun. Entscheidend ist dabei eine Sensibilisierung für die strukturelle/gesellschaftliche Dimension von Diskriminierungen, dafür, was Diskriminierung wirklich bedeutet, dafür, wie Diskriminierungen im Alltag bekämpft werden können – und dies nicht auf die rechtlichen Möglichkeiten zu beschränken.

51. Was würde sie brauchen, um sich weiterzuentwickeln?

Mehr finanzielle Mittel

Anerkennung der Notwendigkeit Maßnahmen zur Diskriminierungsbekämpfung einzusetzen, und dies strategisch

Anerkennung der Tatsache, dass das Herstellen von echter Chancengleichheit ein Prozess ist und nicht durch einzelne isolierte Maßnahmen erreicht werden kann

Anerkennung der Notwendigkeit von NGO Expertise, um dieses Ziel zu erreichen und Anerkennung des Wertes dieser Expertise

Training für politische EntscheidungsträgerInnen wie MinisterInnen, Parlamentsabgeordnete, Behörden, . . .

Stärkung der rechtlichen Stellung von NGOs/Gewerkschaften in Gleichbehandlungsverfahren

c) Österreichische Gesetzgebung im Bereich Anti-Diskriminierung

1. Die Umsetzung der Richtlinien in österreichisches Recht

Die österreichische Rechtslage für den Bereich rassistische Diskriminierungen war lange Zeit gekennzeichnet von einer völligen Zersplitterung der Materie. Die wenigen Bestimmungen, die Diskriminierungen explizit verbaten, waren verstreut über unterschiedliche Rechtsquellen und wiesen zum Großteil gravierende Mankos in der Rechtsdurchsetzung auf.

Grundsätzlich gilt dieser Befund noch immer - aber einiges hat sich seit Juli 2004 mit der Einführung von neuen Gleichbehandlungsbestimmungen in Form einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz[1] doch geändert. Dieser erste Schritt mit dem Ziel die Verpflichtung zur Umsetzung der Anti-Rassismus- und der Rahmenrichtlinie umzusetzen wurde fortgesetzt mit Gesetzesänderungen in den Bundesländern und mit Änderungen und Neuerungen in der Gesetzgebung für Menschen mit Behinderungen im Jänner 2006.

Vor der tatsächliche Umsetzung durch die genannten Gesetzespakete gab es einige Initiativen der Zivilgesellschaft, um die Umsetzung voranzutreiben. Das Boltzmann Institut für Menschenrechte erarbeitete einen Gesetzesvorschlag, Gutachten und Stellungnahmen zu Fragen der richtlinienkonformen Umsetzung wurden von Anti-Diskriminierungs-NGOs verfasst und eine parlamentarische Enquete wurde eingesetzt. Die mediale Berichterstattung und die öffentliche Diskussion zum Zeitpunkt der Umsetzung und auch davor war eher gering. Bei den Gesetzesänderungen im Gleichstellungsbereich für Menschen mit Behinderungen wurde von den zuständigen BeamtInnen des Bundesministeriums für Soziales die Expertise der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) miteinbezogen. Erste Erfahrungen mit der bereits bestehenden Gleichbehandlungsgesetzgebung sollten dabei miteinbezogen werden, was aber im Endeffekt auf einen sehr ähnlichen Regelungsansatz hinauslief.

Die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Bereich Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit, die in Umsetzung der Richtlinien 2000/43 (Anti-Rassismus Richtlinie) und 2000/78 (Rahmenrichtlinie), sowie der Richtlinie 2002/73 (Gleichstellungsrichtlinie) geschaffen wurden, basieren auf folgendes Grundlagen:

1. Gleichbehandlungsgesetz
2. Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungs-anwaltschaft, (beide BGBl. I Nr. 66/2004)
3. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 65/2004)
4. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, letzte Fassung BGBl. I Nr. 82/2005
5. Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl I Nr. 82/2005
6. Bundes-Behindertengesetz, BGBl Nr. 283/1990, letzte Fassung BGBl. I Nr. 82/2005
7. Gleichbehandlungs- und/oder Anti-Diskriminierungsgesetze in allen 9 Bundesländern

Was ist neu?

Die Umsetzung der Richtlinien durch eine neue Gleichbehandlungs-/Gleichstellungsgesetzgebung war ein großer Schritt für den Diskriminierungsschutz in Österreich.

Bis Juli 2004 war der Schutz vor Diskriminierungen in Österreich auf sehr wenige Möglichkeiten im Verwaltungsstrafrecht und im Strafrecht beschränkt. Das Konzept der Beweislastumkehr und die Möglichkeit nichtmateriellen Schadenersatz einzuklagen sind nicht sehr verbreitet im österreichischen Rechstsystem. Dies führte zu einer relativ schwachen Umsetzung in diesen Bereichen.

[1] Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GlBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert werden.

Gleichbehandlungsinstitutionen

Gleichbehandlunsganwaltschaft
Seit Jänner 2005 gibt es in der Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt auch jeweils eigene Gleichbehandlungsanwältnnen (derzeit nur Frauen) für die Gleichbehandlung der anderen geschützten Gruppen in der Arbeitswelt sowie für den Bereich rassistischer Diskriminierung in sonstigen Bereichen. Die drei Anwälte bzw. Anwältinnen für Gleichbehandlung werden vom/von der BundesministerIn für Gesundheit und Frauen bestellt und können von diesem/dieser unter bestimmten Voraussetzungen auch wieder enthoben werden, was deren an sich erstrebenswerte Unabhängigkeit definitiv schmälert.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist zuständig für die Beratung von Betroffenen von Diskriminierungen, sowie für deren Vertretung vor der Gleichbehandlungskommission. An die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragene Fälle können von dieser der Gleichbehandlungskommission zur Begutachtung vorgelegt werden. Die Anwaltschaft kann aber auch selbst der Wahrheitsfindung dienliche Maßnahmen ergreifen, so können unter anderem ArbeitgeberInnen zu schriftlichen Stellungnahmen aufgefordert werden und sie kann vom Senat im Bedarfsfall auch mit der Ermittlungstätigkeit im konkreten Betrieb beauftragt werden. Weiters kann sie Studien zur Situation der Diskriminierung in Österreich sowohl in Auftrag geben als auch selbst erstellen und hat dem Nationalrat einen jährlichen Bericht vorzulegen. Sie spielt hier also eine gewisse Zwitterrolle als VertreterIn einer von Diskriminierung betroffenen Person und als ermittelnde Instanz, was rechtsstaatlich nicht unbedenklich ist.

Gleichbehandlungskommission
Die Gleichbehandlungskommission besteht aus drei Senaten, deren Mitglieder von Ministerien und Sozialpartnern entsandt werden, und wurde im Jänner 2005 ebenfalls beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen angesiedelt. Die Aufgaben der Senate sind gemäß der Richtlinienkonzeption und parallel zu den Strukturen der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgeteilt. Senat 1 ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Senat 2 ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltansschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und Senart 3 ist zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft in sonstigen Bereich.

Die Senate der Gleichbehandlungskommissionen haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Sie sind insbesondere zuständig dafür Gutachten über allgemeine Fragen zur Diskriminierung zu verfassen, sowie in Einzelfälle auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaften oder von Interessenvertretungen Gutachten über etwaige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes abzugeben.

Behindertenanwalt
Erst im Jänner 2006 wurde vom Sozialministerium die Stelle einer Behindertenanwaltschaft besetzt. Der/die AnwältIn ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Der/die AnwältIn kann Studien zur Situation behinderter Menschen in Österreich durchführen sowie Gutachten und Stellungnahmen zu diesem Thema erstellen bzw. abgeben. Für den Bereich der Behinderung gibt es keine Institution wie die Gleichbehandlungskommission, das Bundessozialamt nimmt hier eine Vermittlungsrolle ein, indem jeder Einzelfall verpflichtend einem Vermittlungsversuch unterzogen werden muß.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist ähnlich aufgebaut wie die Gleichbehandlungs-kommission.

Was noch immer fehlt?

Das österreichische Gleichbehandlungsrecht weist einige sehr wichtige Umsetzungsdefizite auf. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf das Bundesrecht, die Ländergesetzgebung sieht teilweise andere – und manchmal einfachere – Wege zum Recht vor.

- **Die Beweislast:** Das Gleichbehandlungsgesetz erleichtert die Beweislast, aber auf eine Art und Weise, die nicht ganz im Einklang mit den Richtlinien stet. So ist ein Verfahren einzuleiten, wenn der/die BeschwerdeführerIn/KlägerIn glaubhaft einen Fall von Diskriminierung vorbringt, dieses ist dann zu beenden, wenn der/die Beklagte beweist, *„dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war . .“.* Der/die Beklagte muß also eine Beweisführung zur Wahrscheinlichkeit von dargelegten Fakten vornehmen. Das bedeutet keine klare Beweislastumkehr, wie die Richtlinien es fordern, sehr wohl aber eine Beweislasterleichterung. Es bleibt jedenfalls eine eigenartige Rechtskonstruktionen, deren Richtlinienkonformität sich erst in der praktischen Umsetzeng zeigen wird.
- **Strafen:** Eine maximale Verwaltungsstrafe in der Höhe von 360,- in Fällen von diskriminierednen Stellenausschreibungen, und eine bloße Verwarnung bei ErsttäterInnen stellen keine effektiven, abschreckenden und verhältnismäßigen Strafen im Sinne der Richtlinein dar.
- **Schadenersatz:** Wenn der/die potentielle ArbeitgeberIn beweisen kann, dass die betroffene Person die Stelle jedenfalls nicht erhalten hätte oder jedenfalls nicht befördert worden wäre, ist der Schadenersatz auf ein Maximum von EUR 500,- beschränkt. Im Falle einer Kündigung oder Entlassung gibt es keinen Anspruch auf Schadenersatz, wenn der/die Betroffene nicht bereit ist, die Beschäftigung wieder aufzunehmen.
- **Viktimisierung:** Das Gleichbehandlungsgesetz sieht ein generelles Verbot von Viktiminierung vor, aber keine expliziten materiellen und/oder immateriellen Schadenersatzansprüche.
- **Belästigung:** Die Richtlinien sind beim Verbot von Belästigungen nicht ordnungsgemäß umgesetzt, weil die Anspruchsvoraussetzungen auf eine (erfolgreiche) Verletzung der Würde und die Schaffung eines *einschüchterndes, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfelds für die betroffene Person* abstellt. Der Versuch ist nicht strafbar.
- **Unabhängige Gleichbehandlungsstellen:** Die “unabhängigen Stellen” sind nicht wirklich unabhängig. Um Unabhängigkeit ohne ministerielle Verantwortlichkeit herstellen zu können, muß in Österreich eine Verfassungsbestimmung erlassen werden. Der parlamentarische Versuch diese verfassungsrechtliche Unabhängigkeit festzulegen scheiterte an der Opposition. In der Praxis wird sich zeigen, wie unabhängig die Stellen tatsächlich sind. Das aktuelle Koalitionsübereinkommen der neuen Regierung sieht die Einführung einer Verfassungsbestimmung zur Herstellung der Unabhängigkeit vor.
- **Einscghränkte Rechtstellung von NGOs:** Die Möglichkeit einer Nebenintervention vor Gerichten ist im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern beschränkt. Es steht allen NGOs, die sich auf den Anti-Diskriminierungsberiech spezialisiert haben, frei dem Klagsverband beizutreten, aber alle Nichtmitglieder sind von einer Beteiligung an Gerichtsverfahren ausgeschlossen.

Eine ähnliche Konstruktion wurde für den Bereich der Behinderung mit den Änderungen zum Behinderteneinstellungsgesetz gewählt. Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation hat das Recht zur Nebenintervention und hat darüber hinaus ein eingeschränktes Verbandsklagerecht

Was noch immer gilt?

Die Einführung neuer gesetzlicher Bestimmungen bedeutet natürlich nicht, dass die „alten“ nunmehr obsolet geworden sind. Im Folgenden daher eine Darstellung der noch immer geltenden weiteren rechtlichen Grundlagen zur Diskriminierungsbekämpfung.

Verfassungsrechtliche Ebene
Das Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) und das Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember 1867 über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger (StGG) enthalten mit dem Gebot, österreichische StaatsbürgerInnen vor dem Gesetz gleich zu behandeln (Art. 7 Abs. 1 B-VG und Art. 2 StGG), das generelle Gleichheitsprinzip. Art 7 B-VG sieht weiters vor, dass alle StaatsbürgerInnen vor den Gesetz gleich sind, dass Ausnahmen aufgrund von von Geburt, Geschlecht, sozialer Stellung, Klassenzugehörigkeit und Religion unzulässig sind und dass niemand aufgrund einer Behinderung benachteiligt werden darf. Die Aufzählung der Gründe ist rein demonstrativ zu verstehen, weil der erste Teil der Bestimmung eine generelle Gleichbehandungsverpflichtung enthält. Der Staat ist an die Verfassung und an den in dieser enthaltenen Gundrechtskatalog in allen seinen Aktivitäten gebunden, auch wenn er als Arbeitgeber agiert, unabhängig davon ob für BeamtInnen oder Vertragsbedienstete.

Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und ihre Zusatzprotokolle sind gem. BGBL 1964/59 Bestandteil der österreichischen Verfassung. Art 14 EMRK bindet daher nicht nur internationale Verträge, sondern auch österreichisches Recht.

Neben diesen generellen "Gleichheitssätzen" im österreichischen Verfassungsrecht gibt es auch einige Einzelbestimmungen, die Diskriminierungen aus Gründen der "Rasse", der Sprache oder der Religion *(*Art. 66,67 *Vertrag von St. Germain 1919)* bzw. aus Gründen der "Rasse", Hautfarbe, Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft (Art I. *Bundesverfassungsgesetz zur Umsetzung des internationalen Übereinkommens zur Beseitigung rassischer Diskriminierung (CERD) 1973)* verbieten.

Die Verfassung enthält auch ein Bekenntnis der Republik Österreich dazu die Gleichstellung von Menschen mit Bheinderungen und ohne Behinderungen in allen Lebensbereichen (Art 7/1 B-VG) und echte Chancengleichheit von Männern und Frauen (Art. 7/2 B-VG) herzustellen.

Einige Landesverfassungen der neun Bundesländer enthalten darüber hinaus ebenfalls Grundrechtsbestimmungen, darunter auch Gleichstellungsrechte.

Strafrecht
Beleidigung
§115 Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB) beschreibt den Tatbestand der Beleidigung:

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

Ermächtigungsdelikt
„Einfache" Beleidigung ist als ein Privatanklagedelikt ausgestaltet. Der/die BeleidigerIn wird nur auf Antrag des Opfers verfolgt. Im Falle eines Freispruches des/der Beleidigenden sind die Prozesskosten vom/von der Beleidigten selbst zu tragen.

Das StGB enthält zudem in §117 Abs. 3 eine qualifizierte Form der Beleidigung. Wenn die Beleidigung aufgrund der Zugehörigkeit des Opfers „zu einer [solchen] Kirche oder Religionsgesellschaft, zu einer Rasse, zu einem Volk, einem Volksstamm oder einem Staat bestimmte Gruppe" und "entweder in einer Misshandlung oder Bedrohung mit einer Misshandlung oder in einer die Menschenwürde verletzenden Beschimpfung oder Verspottung besteht" liegt eine rassistische Beleidigung vor. Diese ist dann ein Ermächtigungsdelikt, nicht bloß ein Privatanklagedelikt. Der/die Beleidigte kann mit einer formlosen schriftlichen Ermächtigung an die Staatsanwaltschaft erreichen, dass dieses Delikt von Amts wegen zu verfolgen ist. Wesentlicher Vorteil ist, dass das Prozesskostenrisiko dann nicht nicht vom Opfer getragen werden muss.

Verhetzung
Gemäß § 283 StGB ist wegen Verhetzung strafbar,

1. Wer öffentlich auf eine Weise, die geeignet ist, die öffentliche Ordnung zu gefährden, zu einer feindseligen Handlung gegen eine im Inland bestehende Kirche oder Religionsgesellschaft oder gegen eine durch ihre Zugehörigkeit zu einer solchen Kirche oder Religionsgesellschaft, zu einer Rasse, zu einem Volk, einem Volksstamm oder einem Staat bestimmte Gruppe auffordert oder aufreizt, oder
2. wer öffentlich gegen eine der im Abs. 1 bezeichneten Gruppen hetzt oder sie in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft oder verächtlich zu machen sucht. Diese Tat ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

Der geschützte Personenkreis umfasst Gruppen, die gemeinsame „Merkmale" aufweisen. Weitere Voraussetzungen sind: ein Auffordern oder ein Aufreizen, das geeignet ist, die öffentliche Ruhe zu gefährden (Abs. 1) bzw. eine die Menschenwürde verletzende Beschimpfung oder Verächtlichtmachung (Abs. 2). Die Verhetzung steht in Konkurrenz zum Verbotsgesetz, das nationalsozialistische Tätigkeiten unter Strafe stellt, und ist diesem gegenüber subsidiär anwendbar. Wenn eine Einzelperson betroffen ist, ist §115 in Verbindung mit §117 StGB anwendbar.

Rassismus als Erschwerungsgrund
§33 StGB nennt Gründe, die bei der Strafbemessung bei Vergehen oder Verbrechen nach dem StGB als besonders schwerwiegend zu berücksichtigen sind. In Z 5 wird Diskriminierung als Erschwerungsgrund aufgezählt, wenn „der Täter aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen gehandelt hat". Die Bestimmung nach nach Erfahrungen von prozeßbeobachtenden NGOs nicht sehr oft angewandt.

Verwaltungsstrafbestimmungen
Gemäß **Art. IX (1) Zi. 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG)[2],** der 1977 eingeführt wurde, um die Vorgaben von ICERD umzusetzen, kann begeht *wer . . . Personen ALLEIN auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind . . .eine Verwaltungsübertrwtung . . . und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen.*

Es gibt zwei Hauptprobleme mit dieser Bestimmung: einerseits muß der/die Täterin eine Benachteiligung alleine aus einem der genannten Gründe verursacht haben, was sehr schwer zu beweisen ist. Diese Einschränkung entspricht nicht der Definition von rassistsicher Diskriminierung in Art.1 ICERD und mindert das Effektivitätspotential der Bestimmung erheblich. Andererseits ist die betroffene Person nur zur Anzeigeerstattung legitimiert. Er/sie hat keine Parteistellung, hat daher kein Recht über den Ausgang des Verfahrens informiert zu werden und kann daher auch keine Berufung gegen die Entscheidung bei einer höheren Instanz einbringen.

Eine weitere spezielle Verwaltungsbestimmung zur Bekämpfung von Diskriminierungen unter Privaten wurde 1997 in die **(Gewerbeordnung)[3]eingefügt**

§ 87 Abs. 1 Z 3 Gewerbeordnung (GewO) sieht einen Entzug der Gewerbeberechtigung vor, *wenn der Gewerbeinhaber infolge schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem betreffenden Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen, insbesondere auch zur Wahrung des Ansehens des Berufsstandes, die für die Ausübung dieses Gewerbes erforderliche Zuverlässigkeit nicht mehr besitzt. Schutzinteresse inkludieren der Diskriminierung von Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung* (Art. IX Abs. 1 Z 3 EGVG).

---

[2] Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen, BGBL. Nr. 50/1991, letzte Fassung BGBl. I Nr. 137/2001.
[3] BGBl. 194/1994 letzte Fassung BGBl. I Nr. 111/2002.

Diese Bestimmung könnte ein wirksames Mittel gegen Diskriminierungen sein. Die Gefahr eines Entzugs der Gewerbeberechtigung ist ohne Zweifel eine große.

Im Vergleich zu den Strafdrohungen im EGVG aber auch im Gleichbehandlungsgesetz stellt diese sicher eine abschreckendere Bedrohung dar. Die folgenden Ausführungen beziehen sich, wenn nicht ausdrücklich erwähnt, auf den Kompetenzbereich des Bundes.

2. Verfahren – Verwaltungsverfahren und Gerichtsverfahren zur Verfolgung von Verletzungen der Anti-Diskriminierungsbestimmungen

Betroffenen von Diskriminierungen stehen unterschiedliche Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung offen. Sie können sich direkt an die jeweils zuständigen Gerichte wenden - oder ihren Fall an die Gleichbehandlungskommission herantragen lassen. Dies alternativ, indem der Fall der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgelegt wird oder über eine Interessenvertretung, die im jeweils zuständigen Senat repräsentiert ist.

Der zuständige Senat der Kommission hat ein Gutachten darüber abzugebe, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt, dieses Gutachten ist zu veröffentlichen, während die Senatssitzungen vertraulich und nicht öffentlich zugänglich sind. In diesen Verfahren haben die GleichbehandlungsanwältInnen ebenso Parteistellung wie die Opfer selbst, die sich dabei aber auch von Personen ihres Vertrauen, wie z.B. auch von VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen, vertreten lassen können. Wenn der Senat zu dem Schluss kommt, dass in einem konkreten Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsprinzips vorliegt, hat er dem/der ArbeitgeberIn oder der Person, die für die Diskriminierung in einem anderen Bereich verantwortlich war, einen schriftlichen Vorschlag zu übermitteln, wie den gesetzlichen Verpflichtungen nachgekommen werden kann. Der Senat hat die verantwortliche Person weiters aufzufordern die Diskriminierung abzustellen. Wenn der/die Verantwortliche den Aufforderungen der Kommission nicht nachkommt, können die im zuständigen Senat vertreteten Institutionen oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Feststellungsklage über die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim zuständigen Gericht einbringen. Die Kommission hat weiters das Recht vom/von der Beklagten eine schriftliche Stellungnahme zum Diskriminierungsvorwurf einzufordern und kann darüber hinaus ExpertInnengutachten zu jedem involvierten Unternehmen einholen.

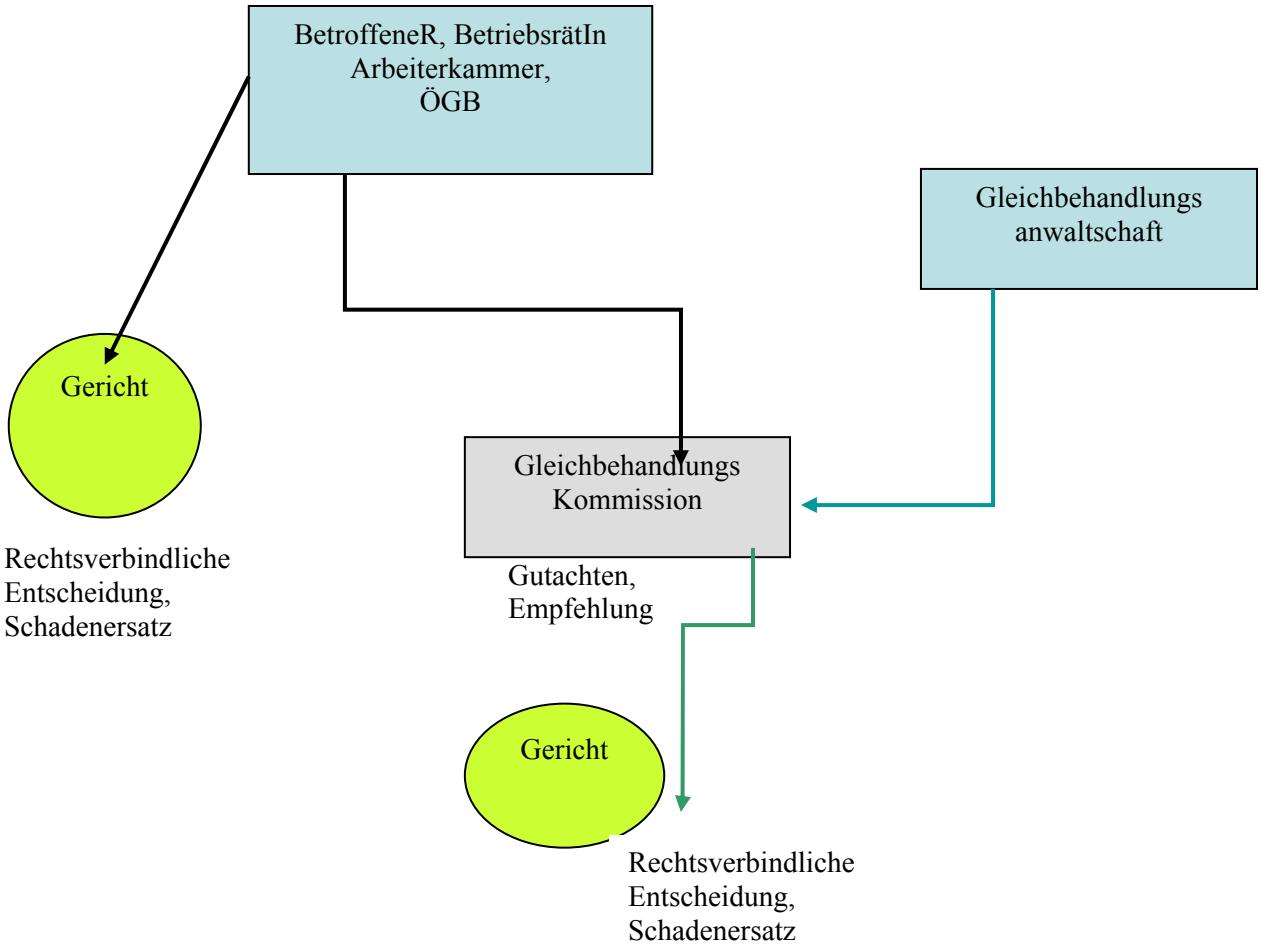
Ergebnis eines solchen Verfahrens vor der Kommission ist also ein Gutachten, das im Gegensatz zu einem gerichtlichen Urteil keine rechtliche Bindungswirkung hat. Vorteile eines solchen Schlichtungsverfahrens sind aber insbesondere, dass es kein Kostenrisiko gibt, das doch eine beträchtliche Hürde für ein Verfahren vor den ordentlichen Gerichten darstellt, und dass der (Aus)weg einer gütliche Einigung weitaus höhere Chancen hat.

In Gerichtsverfahren gibt es keine Möglichkeit einer Vertretung durch NGOs oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft, lediglich in Arbeitsrechtsfällen ist eine Vertretung durch die Arbeiterkammer möglich. Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern kann dem Verfahren auf Wunsch des/der KlägerIn in Form einer Nebenintervention beitreten.

In Diskriminierungsfällen im Bereich einer Behinderung können Beschwerden an das Bundessozialamt gerichtet werden, dessen zuständige Regionalstellen verpflichtet sind einen Schlichtungsversuch zu unternehmen. Um diesen Prozess zu unterstützen können auf Kosten des Bundessozialamts MediatorInnen beauftragt werden. Um eine rechtsgültige Entscheidung zu erreichen muß der/die Betroffene ein Gerichtsverfahren anstrengen. Dies ist aber erst dann möglich, wenn der Schlichtungsversuch gescheitert ist oder nach einer Frist von drei Monaten.

Anzeigen wegen der Verletzung des Diskriminierungsverbots bei Stellenanzeigen können an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde gerichtet werden. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat von Amts wegen tätig zu werden und hat Verwaltungsstrafen zu erlassen, der/die AnzeigerIn hat keinen Parteistatus, sondern ist beschränkt auf die Rolle eineR ZeugIn. Dies bedeutet, dass er/sie kein Recht auf Informationen über den Ausgang des Verfahrens hat.

Rechtsdurchsetzung



2.A Arbeitsmarkt – alle Gründe

a) Rechtsmittel

Rechtsmittel gegen Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Herkunft am Arbeistmarkt, wobei hier wichtig ist zu betonen, dass davon auch die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses und die so genannten „freien Dienstverträge“[4] umfasst sind.

Betroffene von Diskriminierungen können eine Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission richten, sie können ihren Fall der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgelegen oder/und Hilfe und Unterstützung bei NGOs und/oder Interessenvertretungen suchen.

[4] *Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind* §16 Abs 3 Zi 2 GlBG

Der zuständige Senat der Kommission hat ein Gutachten darüber abzugebe, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt und kann die verantwortliche Person weiters aufzufordern, die Diskriminierung abzustellen und das Gesetz zu befolgen. Weiters kann die Kommission vorschlagen, wie und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um Diskriminierungen in Zukunft zu vermeiden. Eine andere Möglichkeit, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, wäre es direkt eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzureichen, wo auch Schadenersatz geltend gemacht werden kann. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kann auch eine gütliche Einigung erzielt werden, in Fällen im Bereich Behinderung ist ein Schlichtungsversuch vom Bundessozialamt zwingend anzuordnen.

Anzeigen wegen einer Nichtbeachtung des Verbots diskriminierender Stellenausschreibungen können bei den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden eingereicht werden.

Für den Bereich der öffentlichen Verwaltung sind unterschiedliche Verfahren für BeamtInnen und für Vertragsbedienstete vorgesehen. Letztere müssen ihre Klagen bei Gericht einbringen oder sich an die Gleichbehandlungsinstitutionen wenden, während BeamtInnen ihre Rechte bei der zuständigen Stelle innerhalb des öffentlichen Verwaltungsapparats geltend machen müssen – sie müssen also unter Umständen ein Verwaltungsverfahren innerhalb ihrer Diensstelle gegen ebendiese Dienststelle führen. Klagen gegen (individuelle) Belästiger müssen jedenfalls vor Gericht geltend gemacht werden.

Wenn eine öffentliche Stelle einer Diskriminierung beschuldigt wird, läuft das Verfahren nach den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Es gibt eigene Bundes-Gleichbehandlungskommission für den öffentlichen Bereich und eigene (und unterschiedliche) Gleichbehandlungsinstitutionen für öffentliche Stellen in den Bundesländern, je nach Landes-Gleichbehandlungsgesetzgebung. Weiters gibt es spezielle Verfahrensbestimmungen und Institutionen für Universitätsangestellte usw. Im Fall einer Diskriminierung durch ArbeitnehmerInnen einer Behörde oder einer anderen öffentliche Stell kann auch Disziplinaranzeige erhoben werden.

b) Diskriminierungsschutz – Anwendbarkeit

Im Falle einer **Belästigung** im Sinne des Gesetzes und in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis hat die betroffene Person Anspruch auf Schadenersatz. Gibt es nicht nur! einen Vermögensschaden, was im Falle von Belästigungen typischerweise der Fall ist, besteht auch Anspruch auf immateriellen Schadenersatz, und zwar in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung angemessener Höhe, wobei diese mindestens € 400,- betragen muss. Der Anspruch besteht gegenüber dem/der BelästigerIn, sei es der/die ArbeitgeberIn, ein/e DritteR in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder ein/e Dritter außerhalb eines konkreten Arbeitsverhältnisses. Zusätzlich besteht ein Anspruch gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, falls dieseR nicht in ausreichendem Maße Abhilfe gegen etwaige Belästigungen schafft. Ebenfalls strafbar ist eine Anweisung zur Belästigung einer Person.

Eine ganz zentrale Bestimmung für den diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt ist das **Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung**. Wenn nicht ein bestimmtes Merkmal für die Ausübung einer ausgeschriebenen Stelle unabdingbar ist bzw. eine wesentliche Voraussetzung darstellt, darf eine Stellenausschreibung keine Bevorzugung oder Benachteiligungen bestimmter Gruppen enthalten. Andernfalls sind Arbeitsvermittler bereits beim ersten Verstoß, ArbeitgeberInnen nach Verwarnung von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen bis 360 Euro zu bestrafen.

Kommt ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Diskriminierung im Sinne des Gesetzes nicht zustande (**Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses**) hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf monetäre Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (materieller und immaterieller Schadenersatz). Der Schadenersatz beträgt dabei mindestens ein Monatsgehalt, wenn der/die StellenbewerberIn die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte und ist limitiert mit 500 Euro, wenn der/die ArbeitgeberIn nachweisen kann, dass „nur“ die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde. Der Job an sich kann nicht eingeklagt werden.

In diesem Fall ist die Frage der Beweisführung zentral, sowohl der Nachweis eines/einer StellenbewerberIn, dass er/sie der/die beste für die Stelle gewesen wäre, als auch der Nachweis des/der potentiellen ArbeitgeberIn, dass die Berücksichtigung einer Bewerbung nicht auf Grund eines bestimmten Merkmals verweigert wurde wird im Einzelfall schwierig zu erbringen sein. Die komplexe und schwierig handhabbare Beweislastregelung des Gleichbehandlungsgesetzes vereinfacht die Lage dabei nicht gerade. Hier könnte es zu einer Flut an Klagen und Pönalzahlungen wegen Nichtberücksichtigung von Bewerbungen kommen, während eine erfolgreiche Klagsführung von Einzelpersonen, denen eine Stelle trotz Bestqualifikation in diskriminierender Weise vorenthalten wurde, wahrscheinlich eher selten sein wird.

Bei ungerechtfertigten **Entgeltdifferenzen** für gleichwertige Arbeit mit diskriminierendem Hintergrund kann der/die ArbeitgeberIn zur Bezahlung der Differenz und eines etwaigen immateriellen Schadens verpflichtet werden.

Bei Diskriminierungen bei der **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung** oder bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** besteht Anspruch auf Gewährung der entsprechenden Sozialleistungen, Fortbildungsmaßnahmen, Herstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen etc. oder auf Ersatz des Vermögensschadens **und** auf etwaigen immateriellen Schadenersatz.

Bei Diskriminierungen bei der **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung** oder bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** besteht Anspruch auf Gewährung der entsprechenden Sozialleistungen, Fortbildungsmaßnahmen, Herstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen etc. oder auf Ersatz des Vermögensschadens **und** auf etwaigen immateriellen Schadenersatz.

Weiters besteht ein Gleichbehandlungsgebot beim **beruflichen Aufstieg**, insbesondere bei Beförderungen. Bei Nachweis, dass die betroffene Person bei diskriminierungsfreier Auswahl befördert worden wäre, stehen dieser der Ersatz der damit verbundenen Gehaltseinbuße und eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schadenersatz) zu, wobei mindestens die Entgeltdifferenz für drei Monate zu leisten ist. Auch hier gilt die Begrenzung des Ersatzanspruches auf 500 Euro, wenn der/die DienstgeberIn nachweisen kann, dass der durch die Diskriminierung entstandene Schaden „nur“ darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird.

Angefochten werden können schlussendlich auch ungerechtfertigte und durch Diskriminierungen motivierte **Kündigungen** oder Entlassungen, und zwar durch Klagseinbringung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht.

Verboten ist weiters die sog. **Viktimisierung**, eine Benachteiligung oder Kündigung einer Person als Reaktion auf eine Beschwerde oder Klage zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Dies gilt sowohl für die Betroffenen Person als auch für Dritte involvierte Personen wie ZeugInnen. Allerdings ist das Verbot mit keiner Sanktion belegt.

Bei Diskriminierungen bei der **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung** oder bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** besteht Anspruch auf Gewährung der entsprechenden Sozialleistungen, Fortbildungsmaßnahmen, Herstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen etc. oder auf Ersatz des Vermögensschadens **und** auf etwaigen immateriellen Schadenersatz.

Weiters besteht ein Gleichbehandlungsgebot beim **beruflichen Aufstieg**, insbesondere bei Beförderungen. Bei Nachweis, dass die betroffene Person bei diskriminierungsfreier Auswahl befördert worden wäre, stehen dieser der Ersatz der damit verbundenen Gehaltseinbuße und eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schadenersatz) zu, wobei mindestens die Entgeltdifferenz für drei Monate zu leisten ist.

Auch hier gilt die Begrenzung des Ersatzanspruches auf 500 Euro, wenn der/die DienstgeberIn nachweisen kann, dass der durch die Diskriminierung entstandene Schaden „nur“ darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wird.

Angefochten werden können schlussendlich auch ungerechtfertigte und durch Diskriminierungen motivierte **Kündigungen** oder Entlassungen, und zwar durch Klagseinbringung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht.

Verboten ist weiters die sog. **Viktimisierung**, eine Benachteiligung oder Kündigung einer Person als Reaktion auf eine Beschwerde oder Klage zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Dies gilt sowohl für die Betroffenen Person als auch für Dritte involvierte Personen wie ZeugInnen. Allerdings ist das Verbot mit keiner Sanktion belegt.

Auch im Bereich der Arbeitswelt **außerhalb konkreter Arbeitsverhältnisse** wird eine diskriminierende Behandlung sanktioniert. Konkret geht es dabei

1. um den Zugang zu Berufsberatung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, als Beispiel seien hier AMS sowie Berufsbildungsträger genannt.
2. um die Mitgliedschaft und Mitwirkung in ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisationen bzw. in Organisationen, denen Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, wie Arbeiterkammer, Gewerkschaften, Innungen etc. Vom Diskriminierungsschutz erfasst sind dabei nicht nur die Mitgliedschaft, sondern auch die Inanspruchnahme von Leistungen dieser Organisationen.
3. um die Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, umfasst sind hier etwa auch Neugründungs- und Jungunternehmerförderungen oä.

2.B Rassistische Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt

Diskriminierungen, die nicht in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder in der Arbeitswelt, sondern „in sonstigen Bereichen“ vorkommen, sind von den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nur für den Bereich der Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft erfasst. Für Diskriminierungen aus anderen Gründen muss auf die bisher geltende Rechtslage (und hier explizit auf Art. IX Abs 1 Zi 3) verwiesen werden.

Geschützt werden Personen konkret vor Diskriminierungen

1. beim **Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste** (darunter fallen etwa Versicherungsverträge, Krankenhäuser etc.)
2. bei **sozialen Vergünstigungen**
3. bei der **Bildung** (Zugang zu Universitäten, Fachhochschulen etc., Lehrlingsstellen gehören hingegen zum Regelungsbereich Arbeitswelt)
4. beim **Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von
5. **Wohnraum**

Bei Verstößen gegen das diesbezügliche Gleichbehandlungsgebot steht der betroffenen Person in allen angeführten Bereichen Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf angemessenen Ersatz zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung in Minimalhöhe von 400 Euro.

Im Falle einer rassistisch motivierten **Belästigung** hat die betroffene Person ebenfalls Schadenersatzansprüche materieller und immaterieller Natur gegenüber dem/der BelästigerIn. Anzumerken ist, dass die Tatbestandsanforderungen an die Belästigung hier weicher sind als im Bereich der Arbeitswelt.

Die unerwünschte Verhaltensweise muss demnach die Würde der betroffenen Person verletzen und ein „Einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld“ für sie schaffen, aber nicht „unerwünscht, unangebracht oder anstößig“ sein, während diese Voraussetzungen im Bereich der Arbeitswelt kumulativ vorliegen müssen.

Auch hier ist Viktimisierung verboten, aber nicht mit einer Strafdrohung belegt

2.C Abwägung - Beschwerden im Bereich der Arbeitswelt oder in sonstigen Bereichen?

In Österreich ist es nicht besonders relevant, ob eine Beschwerde im Bereich der Arbeitswelt oder in sonstigen Bereichen erhoben wird. Die Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgesetzgebung sieht Rechtsschutz gegen Diskriminierungen aus Grunden des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters im Bereich der Arbeitswelt vor, während der Rechtsschutz in sonstigen Bereichen auf Diskriminierungen auf den Grund der ethnischen Herkunft beschränkt ist. Diese Konstuktion wurde von den Richtlinien übernommen und schafft eine Hierarchisierung der Gründe, die dem Prinzip der Nichtdiskriminierung widerspricht.

Was sehr wohl abgewogen werden muß, wenn die Überlegung ansteht, welche Rechtsschutzmöglichkeiten ergrifffen werden, ist, ob es Sinn macht eine Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission zu richten, mit oder ohne Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder einer NGO, oder ob der direkte Weg zu Gericht der bessere ist. Die Gleichbehandlungskommission kann kein rechtlich bindendes Urteil verkünden und keinen Schadenersatz zusprechen. Sie hat ein Gutachten zu erstellen, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht, das zu veröffentlichen ist. Dieses Gutachten ist nicht rechtsverbindlich, aber einE RichterIn, der/die in dem Fall eine Entscheidung trifft, muß im Falle eines Abgehens von diesem Gutachten, eine Begründung liefern. Die Gleichbehandlungskommission kann außerdem versuchen eine gütliche Einigung zu erreichen, um die Diskriminierung zu beenden. Unter Berücksichtigung des Kostenrisiskos, das bei einem Gerichtsverfahren entsteht, und das im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht besteht, ist das Einbringen einer Beschwerde vor der Kommission als ersten Schritt meistens zu empfehlen.

In Fällen mit dem Diskriminierungsgrund der Behinderung, in denen ein Schlichtungsverfahren verpflichtend vorgesehen ist, und in denen kein Gutachten eingeholt werden kann, ist der Weg zu Gericht der einzige, um zu Präzedenzfällen zu kommen. Aus strategischer Sicht sind daher in diesem Fall Gerichtsfälle notwendig, um an der Weiterentwicklung der rechtlichen Situation arbeiten zu können und um mehr Rechtssicherheit herzustellen. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass in den meisten Fällen gütliche Einigungen erzielt werden konnten, aber es gibt keine öffentlich zugänglichen Informationen über die Ergebnisse.

2.D Prozessuale Anforderungen der Rechtsschutzmöglichkeiten

Fristen

Alle Klagen und Beschwerden unterliegen klaren Fristen. Die üblichen Fristen für das Einbringen von Zivilklagen sind drei Jahre, während Kündigungen innerhalb von 2 Wochen bei Gericht bekämpft werden müssen.

Formelle Anforderungen

Es gibt keine speziellen formellen Anforderungen, um eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission einzureichen, außer das die Beschwerde schriftlich sein muß. Wenn eine Klage bei Gericht eingebracht wird, herrscht in den meisten Fällen Anwaltszwang; Unterstützung bzw. Vertretung durch NGO JuristInnenen und/oder die Gleichbehandlunsganwaltschaft ist vor Gericht nicht möglich. Es gibt keine besonderen Anforderungen an Dokumente oder Aussagen.

Jedes Dokument, das eingebracht wird, wird als Bestandteil des Beweisverfahrens angesehen und im Rahmen dessen ensprechend seiner Authentizität gewürdigt.
Hilfestellung/Anleitung

Es wird von Seiten der Gleichbehandlungskommission oder der Gerichte keine spezielle Hilfestellung für das Enreichen von Beschwerden oder Klagen angeboten. Jede öffentliche Behörde ist aber nach allgemeinen verfahrensrechtlichen Bestimmungen verpflichtet beim Weg zum Recht Anleitung zu gewähren.

Konkrete Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfällen ist erhältlich bei folgenden Institutionen:

Gleichbehandlunsganwaltschaft
1010 Wien, Judenplatz 6
Tel. 0800-20 61 19 (Ortstarif aus ganz Österreich))
gaw@bka.gv.at
http://www.frauen.bka.gv.at/site/5514/default.aspx

Mitgliedsorganisationen des
Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern
Luftbadgasse 14-16□1060 Wien□
Tel. 01 / 961 05 85-24□Fax: 01 / 961 05 85-99
info@klagsverband.at
www.klagsverband.at

Österreichische Arbeitsgemeinschaft Rehabilitation
Stubenring 1010 Wien
Tel. 01 5131533-0
dachverband@oear.or.at
http://www.oear.or.at/

Regionalstellen des Bundessozialamts
Tel. 059988
http://www.bundessozialamt.gv.at/

Kammer für Arbeiter und Angestellte
1040 Wien, Prinz Eugenstraße 20 – 22
Tel.: 01-50 16 50
http://www.arbeiterkammer.at/

ÖGB-Beratungszentrum
Laurenzerberg 2, 1010 Wien
Tel. 01/534 44-580, Fax 01/534 44-611
beratungszentrum@oegb.at
www.oegb.at

2.E Unterstützung und Hürden auf nationaler Ebene

Es gibt NGOs für alle Gründe in Österreich und einige von ihnen bündeln ihre Kräfte im Rahmen des Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern. Rechtsberatung und –vertretung von und durch NGOs gehört zu den wichtigsten Unterstützungsangeboten für Menschen, die ihre Rechte durchsetzen möchten. Die rechtliche Situation im Anti-Diskriminierungsbereich ist ziemlich komplex und das Wissen darüber noch nicht sehr verbreitet – nicht einmal bei den zuständigen Gerichten, geschweige denn bei allen Bezirksverwaltungsbehörden und anderen öffentlichen Verwaltungsstellen, die für manche der Bestimmungen zuständig sind.

In Gerichtsverfahren ist ein Anwalt ab einer gewissen Streithöhe verpflichtend vorgesehen, wobei in diesen Fällen bei geringem Einkommen Verfahrenshilfe beantragt werden kann. Die Möglichkeiten für NGOs in Gerichtsverfahren Unterstützung zu leisten beschränken sich auf Prozeßbeobachtungen und auf die Möglichkeit des Klagsverbandes und der ÖAR dem Verfahren als NebenintervenientInnen beizutreten. Die Arbeiterkammer kann ihre Mitglieder in arbeitsgerichtlichen Verfahren unter Übernahme des Kostenrisikos vertreten, was den Weg zu Recht erleichtert.

In Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kann keine Verfahrenshilfe beantragt werde, weil kein Anwaltszwang besteht. Hier sind allerdings die Möglichkeiten sich von NGOs vertreten zu lassen, sowie die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die jeweils auf Diskriminierungsfälle spezialisiert sind, von Vorteil. Und es gibt kein Kostenrisiko, das berücksichtigt werden müsste.

Was sehr hilfreich wäre, um die Tatsache, dass es noch kaum Präzendenzfälle gibt, auszugleichen, was helfen würde, im Hinblick auf die Fragen, wieviel Schadenersatz eingeklagt werden kann und in welchen Fällen eine Diskriminierung festgestellt würde und in welchen nicht, um also Rechtssicherheit bei Gesetzeslücken nd Unklarheiten zu schaffen, wäre die Entwicklung von Richtlinien oder Verhaltenskodizes für ArbeitgeberInnen und für Anbieter von Waren und Dienstleistungen.

2.F Verweisung an den Europäischen Gerichtshof

In Fällen, in denen EU Recht zur Diskussion steht und das Gericht unsicher ist, wie eine Bestimmung im Hinblick auf EU Recht interpretiert werden sollte, kann ein nationals Gericht gemäß Artikel 234 des Vertrages den Fall and den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg verweisen. Die Parteien des Verfahrens können den/de nationalen Richter ersuchen, dem Ersuchen um eine solche Verweisung stattzugeben. Jedes Gericht kann eine Verweisung machen, aber nur die letztinstanzlichen Gerichtshöfe sind dazu verpflichtet.

Solch ein Verfahren anzustrengen kann sehr effektiv sein, weil:

- Eine Verweisung zu verlangen kann die Konzentration des/der zuständigen RichterIn erhöhen und gwährleisten, dass er/sie sich mit der Beschwerde angemessen auseinandersetzt, insbesondere hinsichtlich der Tatsache, dass auf europäischer Ebene garantierte europäische Rechte Thema sind.
- Nationale Institutionen, insbesondere Behörden, sind beeindruckt von einem Fall auf höchster Ebene und könnten Schritte einleiten, um eine Blosstellung einer Diskriminierung auf nationaler Ebene durch eine gesamteuropäische Prüfungsinstanz zu vermeiden.
- Der Europäische Gerichtshof ist die einzige Institution, die eine definitive Interpretation der Begrifflichkeiten in den Richtlinien geben kann.

Es handelt sich allerdings um ein sehr spezielles Verfahren, das auf den Einsatz von erfahrenen AnwältInnen, die damit vertraut sind, angewiesen ist. Darüber hinaus ist es auch wichtig darauf hinzu weisen, dass das nationale Verfahren gehemmt ist, bis der EUGH entschieden hat, und eine solche Verzögerung der Entscheidung um bis zu 2 Jahre kann weitreichende Konsequenzen für den/die BeschwerdeführerIn haben.

2.G Petitionen an das Europäische Parlament

Der Petitionsausschuss des Europäischen Parlaments kann Petitionen von BürgerInnen der Europäischen Union annehmen, die den Ausschuss damit beauftragen ihren Beschwerden über eine Nichtrespektierung ihrer nach Europäischen Recht einzuräumenden Rechte nachzugehen.

2.H Information der Europäischen Kommission über diskriminierende Verwaltungspraktiken

Es ist auch möglich sich direkt an die Kommission zu wenden, was oft der schnellere Weg sein kann als der unter 3.2.G beschriebene. Dies kann unter dem Gesichtspunkt unternommen werden, die Kommission zu einem Vertragsverletzungsverfahren gegen den belangten Staat zu motivieren.

Die Kommission und das Parlament wären gemäßt Art 41 der EU Grundrechtscharta, so sie angenommen wird, wie folgt verpflichtet:

- Jede Person hat das Recht, dass ihre/seine Anliegen unparteilich, gerecht und binnen angemessener Zeit von den Institutionen und Behörden der Europäischen Union behandelt werden.
- Dieses Recht beinhalt

  - das Recht jeder Person gehört zu werden, bevor eine konkrete Maßnahme, die ihn oder sie negativ betreffen würde durchgeführt wird;
  - das Recht jeder Person auf Akteneinsicht, unter Berücksichtigung gerechtfertigter Vertraulichkeits- und von beruflichen und wirtschaftlichen Geheimhaltungsinteressen;
  - die Verpflichtung der Verwaltungsbehörde Gründe für ihre Entscheidungen zu nennen.

- Jede Person hat das Recht auf Wiedergutmachung für jeden Schaden durch ihre Institutionen oder ihre BeamtInnen in Erfüllung ihrer Aufgaben, in Übereinstimmung mit den allgemeinen Rechtsgrundlagen der Mitgliedsstaaten.
- Jede Person kann Eingaben an die Instutionen in einer der Sprachen der Verträge richten und hat das Recht auf eine Antwort in derselben Sprache.

2.I Klagen an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Wenn alle innerstaatlichen Rechtsmittel ausgeschöpft sind, kann eine Person, wenn in seinem/ihrem Fall die Europäische Menschenrechtskonvention von Relevanz ist, eine Klage beim Europäischen Menschenrechtsgerichthof in Strassburg einbringen. (siehe Kapitel zu Schlüsselkonzepten)
Dies ist möglich gem. Artikel 14 EMRK, wenn ein Eingriff in ein durch die EMRK gewährtes Recht vorliegt, oder, wenn vom Nationalstaat ratifiziert nach dem 12. Zusatzprotokoll zur EMRK. (Österreich hat das 12. ZP unterschrieben, aber nicht ratifiziert.)

Auf Grundlage der Europäischen Sozialcharta können auch Verbandsklagen an den Gerichtshof gerichtet werden.

2.J Andere internationale Rechtsmittel

Wenn der Nationalstaat Vertragsstaat des 1. Optionalen Protokolls des Internationalen Übereinkommens zu Bürger- und Politischen Rechten ist, oder das Individualantragsrecht gem dem Internationalen Übereinkommens zur Eliminierung aller Formen von Rassisstiscer Diskrimineriung oder dem Übereinkommens zur Eliminierung von Diskriminierungen gegen Frauen ratifiziert hat, können Beschwerden auch bei diesen Kommittes eingebracht werden.

NGOs und Gewerkschaften sollten auch dafür Sorge tragen, dass die zuständigen Kommittees, die die periodischen Staatsberichte gemäß ICCPR, CERD, CEDAW und der Kinderrechtskonvention überprüfen, über Diskriminierungen informiert werden.

2.K Professionalität

Wenn sich NGOs oder Gewerkschaften dafür entscheiden Rechtsberatung und/oder Rechtsvertretung für Ofer von Diskriminierungen anbieten zu wollen, müssen sie sich bewußt sein, dass dafür ein hoher Grad an Professionalität erforderlich ist. Dabei sind eine große Bandbreite an wichtigen Standards zu berücksichtigen, z.B.

Vertraulichkeit
Entwicklung und Umsetzung von Beratungsstandards
Falldokumentation (unter Berücksichtigung von Datenschutzaspekten)
Information der KlientInnen über alle Rechtsschutzmöglichkeiten und
Beratung bezüglich Risiken und Potentialen
Schwerpunktsetzung auf klientInnenorientiertem Ergebnis
Unterstützung bei der Entscheidung, Verbleib der Entscheidung beim/bei der KlientIn
Offenheit für unterschiedliche Formen der Konfliktlösung
Berücksichtigung von strategischen Klagsmöglichkeiten
Dabei aber nicht den/die KlientIn vergessen
Mut nein zu sagen, wenn der Fall nicht im eigenen Kompetenzbereich liegt
Mut zuzugeben, dass die eigene NGO/Beratungseinrichtung nicht die beste ist, aber dass es andere gibt, die für den Bereich spezialisiert sind
Bereitstellung von Informationen über andere Beratungseinrichtungen, die für den Bereich oder Fall spezialisiert sind

3. Gesellschaftliche Themen

Die öffentlich Diskussion zum Themenbereich Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit in Österreich ist sehr stark fokussiert auf die Bereiche Integration und/oder Assimilation, wobei die beiden unterschiedlichen Zugänge häufig verwechselt bzw. überlappend verwendet werden, sowohl von PolitikerInnen als auch von den Medien.

Bildung ist ein Schwerpunkt der Debatte, und hier insbesondere die Frage, wie Kinder mit Migrationshintergrund und geringen Deutschkenntnissen bestmöglich in das allgemeine Schulsystem integriert werden können. Es gibt unterschiedliche Ansätze, wobei die gröten Erfolge erzielt werden, indem sogenannte BegleitlehrerInnen zur verfügung gestellt werden, die den Intgrationsprozess begleiten und damit ermöglichen, dass alle Kinder zusammen und voneinander lernen können. Diese Möglichkeit wurde allerdings in den letzten Jahren erschwert – die Zahl der BegleitlehrerInnen wurde reduziert, wodurch es zu Problemen in den Klassen kam und Folge dieser probleme waren Proteste von Eltern von in Österreich geborenen Kindern, die Angst haben, dass ihre Kinder am Lernfortschritt gehindert würden.

Daneben gibt es auch eine gewisse Tendenz der Segregation von Kindern nach deren ethnischem Hintergrund und nach ihrer Muttersprache, was dazu führt, dass viele Kinder mit türkischem Hintergrund in Schulzweigen für Kinder mit geringeren intelektuellen Fähigkeiten “landen”.

Eine weitere sehr emotional geführte Diskussion dreht sich um muslimische Frauen, die aus religiösen Gründen Kopftücher tragen. Das Kopftuch ist ein Hindernis bei der Suche nach einem ihren Qualifikationen entsprechenden Job und erhöht das Risiko von rassistischen Belästigungen im Alltagsleben. Die Diskussion wird vermischt mit dem Thema der Frauendiskriminierung, wobei das Kopftuch als Symbol einer generellen Diskriminierung von Frauen im Islam angesehen wird, die in einer österreichischen demkratischen Gesellschaft, die sich zur Herstellung von Chancengleichheit für Männer und Frauen bekennt, nicht toleriert werden sollte. In diesem Zusammenhang ist die Rolle von NGOs Informationen für die Öffentlichkeit aufzubereiten, dafür zu sensibilsieren, was Diskriminierung wirklich bedeutet – und wo Religionsfreiheit beginnt und endet, besonders wichtig.

Entscheidend dabei ist es auch gemeinsame Ziele zu definiere und klarzustellen, dass Zusammenarbeit und Zusammenhalt bei der bekämpfung von Diskriminierungen und bei der Herstellung von Chancengleichheit der einzige Weg zum Erfog sind.

There are certain conflicting interests between vulnerable groups and specialized NGOs, which where still of some relevance at the time the directives where transposed and some disability rights groups where afraid of being levelled down and insisted on a special legislation. The recent developments, especially the foundation of the Litigation Association of NGOs against discrimination (Klagsverband), however, show the path to a more joint approach, which is quite successful.

Materials

Directive 78/2000
Directive 43/2000
Equal Treatment Act (Gleichbehandlungsgesetz)
Act on the Equal Treatment Commission and the Equal Treatment Office (Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl. I Nr. 66/2004), both Federal Law Gazette I Nr. 66/2004
ZARA, Racism Report 2006

d) Förderungsmöglichkeiten im Bereich Anti-Diskriminierung

I. EUROPÄISCHE FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR NGOs/GEWERKSCHAFTEN AUF EU EBENE

1. EU Förderungen für NGOs/Gewerkschaften, die auf EU Ebene tätig sind

a) NGOs, die auf Europäischer Ebene tätig sind

NGOs, die auf Europäischer Ebene tätig sind, sind in der zentralen Position, um Europäische Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichstellungspolitik auf unterschiedlichen Ebenen zu beeinflussen – sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Umsetzung – mit Hilfe der Informationen und der Expertise, die sie von ihren nationalen Mitgliedsorganisationen erhalten. Dies sind grundlegende Voraussetzungen um zu garantieren, das EU Politik die tatsächlichen Bedürfnisse der EU BürgerInnen erfüllen kann, und dafür, dass die BürgerInnen darüber auch informiert werden.

Zwischen 2001 und 2006 wurden im Rahmen des Aktionsprogrammes zur Bekämpfung von Diskriminierungen Geldmittel für zahlreiche Europäische Dach- und Netzwerkorganisationen zur Verfügung gestellt, die Personen bzw. Personengruppen, die von Diskriminierungen betroffen sind, vertreten bzw. sich für deren Rechte einsetzen:

AGE (The European Older People's Platform); ILGA Europe (International Lesbian and Gay Association – Europe); ENAR (European Network Against Racism); and EDF (European Disability Forum) haben bis April 2007 insgesamt eine Summe von 3 000 000 € pro Jahr für ihre laufenden Kosten erhalten. Einige kleinere Organisationen – die European Blind Union, The European Union of the Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe – haben ebenfalls Unterstützung im Rahmen des Aktionsprogrammes erhalten.

Bis Ende 2006 hat die European Women's Lobby eine Unterstützung in der Höhe von jährlich ca. 800.000 € für ihre laufenden Kosten im Rahmen des Gender Equality Programmes erhalten.

Einige NGOs, die im Bereich soziale Ausgrenzung tätig sind (European Anti-Poverty Network, European Federation of National Organisations Working with the Homeless, European Transregional Network for Social Inclusion, Eurochild, European Social Network, Caritas-Europe) haben im Zeitraum von 2005 bis 2007 Förderungen in der Gesamthöhe von 3.600.000 € im Rahmen des Community Programme to Combat Social Exclusion erhalten.

Für die neue Programm Periode 2007-2013, hat die Europäische Kommission sich dafür entschieden ein neues Programm zu schaffen, das sich PROGRESS (Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität) nennt. Das Programm wurde im November 2006 vom Europäischen Parlament und von Rat angenommen:
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.htm

PROGRESS vereint die vier früheren Aktionsprogramme, einschließlich des Programmes zum Thema Anti-Diskriminierung: Abschnitt 4 von PROGRESS mit den Titel "Nichtdiskriminierung" ist ausgerichtet auf Unterstützung bei der effektiven Umsetzung des Prinzips der Nichtdiskriminierung und das Herstellen von Chancengleichheit in allen Politikbereichen der Europäischen Union.

Ausschreibungen im Rahmen von PROGRESS werden veröffentlicht auf der Website der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit unter der Rubrik: Angebote/Zuschüsse:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_de.cfm

Eine erste PROGRESS Ausschreibung vom November 2006 beinhaltete finanzielle Unterstützung für die Betriebskosten von auf Europäischer Ebene tätigen Netzwerken in den Bereichen der Diskriminierungsbekämpfung, der Herstellung von Chancengleichheit für Männder und Frauen und der Förderung von gesellschaftlicher Integration behinderter Menschen für das Jahr 2007. Förderverträge für die erfolgreichen Europäischen Netzwerke laufen noch bis Dezember 2007.

b) Europäische Gewerkschaften

Die European Trade Union Confederation (ETUC) vertritt ArbeiterInnen unterschiedlicher Industriebranchen aus ganz Europa. Die ETUC wurde 1973 gegründet und vereint 81 nationale Organisationen aus 36 europäischen Ländern (unter diesen alle EU Mitgliedsstaaten) und 11 Europäische Industrieverbände mit insgesamt ca. 60 Millionen Mitgliedern.
Die ETUC gehört zu den vier wichtigsten Europäischen sozialpartnerschaftlichen Organisationen. Zahlreiche Europäische Sozialpartnerprojekte werden pro Jahr mit Zuschüssen aus dem Budget für den Sozialen Dialog der Europäischen Kommission unterstützt. Für mehr Informationen:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_de.htm

2. EU Förderungen für nationale NGOs/Gewerkschaften

Die EU stellt im Rahmen von PROGRESS keine Basisfinanzierung für nationale NGOs oder Gewerkschaften zur Verfügung. Fördermöglichkeiten sind aber für konkrete Initiativen wie nationale bewusstseinsbildende Maßnahmen oder im Rahmen von transnationalen Projekten möglich. Nationalen Organisationen wird daher empfohlen regelmäßig die Website der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit unter der Rubrik: Angebote/Zuschüsse zu besuchen und die darauf veröffentlichten Ausschreibungen dahingehend zu überprüfen, ob Projekte von nationalen NGOs/Gewerkschaften förderbar wären:
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_de.cfm

Die auf EU-Ebene tätigen NGOs wie AGE, ILGA-Europe, EDF or ENAR sind auch gute Informationsquellen. Es wird daher empfohlen auch auf deren Websites bereit gestellte Informationen zu überprüfen.
Zusätzlich zu PROGRESS kann der Europäische Sozialfonds eine Finanzquelle für Projekte nationaler Organisationen sein. Der ESF wird seine Schwerpunkte in den Jahren 2007 bis 2013 auf vier Aktionsbereiche legen, einschließlich der Förderung sozialer Integration durch die Bekämpfung von Diskriminierungen und Erleichterungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Mehr Informationen unter:
http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_de.html

Die Europäische Kommission fördert ESF Projekte nicht direkt. Es ist Aufgabe der Mitgliedsstaaten Förderprioritäten zu setzen und Einzelprojekte auszuwählen. Für weitere Informationen wird empfohlen sich mit der nationalen Durchführungsstelle in Verbindung zu setzen. In Österreich ist das das BMWA:
http://www.esf.at/start.html

II. FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR NGOs/GEWERKSCHAFTEN IM BEREICH ANTI-DISKRIMINIERUNG AUF NATIONALER EBENE IN ÖSTERREICH

1. Stellt die Delegation der Europäischen Kommission in Österreich spezielle Fördermittel für NGOs/Gewerkschaften, die im Bereich Anti-Diskriminierung auf nationaler Ebene tätig sind zur Verfügung? In welcher Form? (Projektzuschüsse, Bereitstellen von Räumlichkeiten, etc.) Ist es einfach Förderungen in dieser Form zu erhalten? Was sind die Bedingungen um Förderungen zu bekommen?

Die Delegation der Europäischen Kommission in Österreich stellt keine speziellen Fördermittel für NGOs/Gewerkschaften, die im Bereich Anto-Diskrimnierung tätig sind, zur Verfügung.

2. Stellt die Bundesregierung spezielle Fördermittel für NGOs/Gewerkschaften, die im Bereich Anti-Diskriminierung auf nationaler Ebene tätig sind zur Verfügung?

Die Bundesregierung stellt Förderungen in Form von Ko-finanzierungen für EU Programmschienen zur Verfügung. Zu erwähnen sind hier insbesondere Projekte, die im Rahmen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen und des EQUAL Programmes durchgeführt wurden und werden. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Ministerium/Chancengleichheit/default.htm ist als nationale Durchführungsstelle für diese Programme tätig. Für das Jahr der Chancengleichheit 2007 plant das Ministerium Aktivitäten, die die Themen Chancengleichheit und Vielfalt im öffentlichen Bewußtsein starker verankern sollen. NGOs, Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnnenorganisationen wurden eingeladen an einer nationalen Arbeitsgruppe teilzunehmen, um das Ministerium mit der benötigen Expertise zu versorgen. Die Planung und Durchführung einer Informationskampagne wurde ausgeschrieben, für die eine PR Agentur den Zuschlag erhielt, dies mit der Empfehlung sich die für die Inhalte der Kampagne benötigte Expertise von NGOs zu holen – aber ohne diese Expertise zu budgetieren.

Es gibt eine Reihe von Fördermöglichkeiten bei anderen Ministerien, wie beim Sozialministerium http://www.bmsk.gv.at/ oder beim Bildungsministerium http://www.bmukk.gv.at/ und http://www.lebenslanges-lernen.at/, für Projekte, bei denen Anti-Diskriminierung und/oder Integration/Chancengleichheit ein Thema sind, aber diese bieten kaum Fördermöglichkeiten konkret für Anti-Diskriminierungsprojekte oder –organisationen.

Eine Ausnahme stellen hier die Dachverbände dar. Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern erhält seit 2006 ministeriale Föderungen, derzeit von Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Justiz, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und Sozialministerium. Die ÖAR – Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - ist die einzige Organisation in Österreich, die finanzielle Mittel für Klagsführung im Bereich Anti-Diskriminierung erhält.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und seine Sektionen finanzieren sich über Mitgliedsbeiträge, ebenso wie die Arbeiterkammer, als ArbeitnehmerInnen-interessenvertretung mit obligatorischer Mitgliedschaft. Auch ihnen ist eine Antragstellung für Projekte an Ministerien möglich und es gibt einige gewerkschaftliche Projekte mit einem Fokus auf Anti-Diskriminierung, die von Ministerien ko-finanziert sind.

3. Welche Formen von Förderungen gibt es? (Basisförderungen, Projektförderungen, Mittelbereitstellung) Sind diese Förderungen Teil eines spezifischen Regierungsprogrammes? (Welches und von welchen Ministerien?)

Es gibt kaum Basisförderungen für Initiativen/Organisationen, die im Anti-Diskriminierungs-bereich tätig sind.

Es gibt eine Reihe von Fördermöglichkeiten bei verschiedenen Ministerien, aber es gibt keine spezifische Regierungsstrategie oder ein Regierungsprogramm, die sich der Bekämpfung von Diskriminierungen widmen, abgesehen von den Initiativen die das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit selbst setzt bzw. im Rahmen der Europäischen Programme EQUAL und Aktionsprogramm kofinanziert.

Das Sozialministerium stellt Budgetmittel für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt bereit, sowohl in Form von Basisfinanzierungen als auch in Form von Projektzuschüssen.

Das Bildungsministerium unterstützt Organisationen und konkrete Projekte, die sich mit dem Thema Interkulturelles Lernen befassen und fördert die Integration von Kindern mit nicht-österreichischer Muttersprache durch Bereitstellung von sogenanten Integrationslehrerinnen etc.

4. Ist es einfach diese Förderungen zu erhalten? Was sind die Voraussetzungen?

Es ist sehr schwierig für Organisationen, die im Anti-Diskriminierungsbereich tätig sind, Förderungen zu erhalten, insbesondere Basisförderungen zu erhalten und Strukturen stabilisieren zu können. Die meisten Förderungen sind projektbasiert und decken keine laufenden Kosten.

Fördermöglichkeiten sind außerdem über die unterschiedlichen Ministerien und zu den unterschiedlichsten Themen verstreut und schwer zu konkretisieren. Außerdem werden Basisfinanzierungen fast nur an große Organisationen vergeben, die das Thema Anti-Diskriminierung zwar unter Umständen auch behandeln, aber nicht darauf spezialisiert sind.

5. Gibt es Fördermöglichkeiten auf Bundesländerebene?

Es gibt Fördermöglichkieten auf Landesebene, die sehr unterschiedlich sind je nach politischen Schwerpunktsetzungen und Förderstrukturen der Länder. Die meisten Anti-Diskriminierungsorganisationen werden von Länderseite ko-finanziert.

Gesetzgebung und soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist in Österreich Landeskompetenz. Dies führt zu großen bundeslandbedingten Unterschieden – nicht nur – in der Förderlandschaft.

6. Gibt es andere staatliche Fördermöglichkeiten auf Bezirksebene? Auf Gemeindeebene?

Projektförderungen für Anti-Diskriminierungsinitiativen können von Bezirks-hauptmannschaften ebenso gewährt werden wie auf Gemeindeebene. Unterstützungen sind sehr stark abhängig von persönlicher Inititiative, individuellen Kontakten und persönlicher Überzeugung der Person, die für die Gewährung der Förderung zuständig ist. Die Gemeinde Wien, die gleichzeitig Bundesland und Gemeinde ist, gehört zu den wichtigsten FördergeberInnen für Organisationen im Anti-Diskriminierungsbereich. Hier sind die Förderungen auch Teil eines Regierungsprogrammes.

Viele Initiativen und Projekte sind ko-finanziert von FördergeberInnen auf Bundes-, Länder-, Bezirks- und/oder Gemeindeebene.

7. Gibt es private Fördermöglichkeiten? (private Stiftungen, Unternehmen, Gewerkschaften etc.) Welche sind das? Ist es einfach solche Förderungen zu erhalten?

Private Förderungen sind in Österreich nicht sehr leicht zu erhalten, weil es keine Tradition von Privatstiftungen und privaten Großspenden gibt. Private Spenden in Form von Mitgliedsbeiträgen und kleineren Spenden sind allerdings ein wichtiges Rückrat für viele Organisationen (nicht nur finanziell).

Sponsoring durch Unternehmen ist für das Thema noch relativ unattraktiv, hier dürfte aber langsam eine Bewusstseinsänderung eintreten, wobei am meisten Erfolge zu verzeichenen sind, wenn ein konkretes "Produkt" wie Workshops an Schulen, Anzeigen, T-Shirts etc. "gekauft" werden können.

8. Gibt es andere Finanzquellen?

Benefizauktionen, Konzerte, Parties, Bälle, Clubbings usw. ziehen mehr und mehr Menschen an und stärken Anti-Diskriminierungs NGOs nicht nur finanziell sondern auch im Sinne von Bewusstseinsbildung für das Thema – und sie sorgen für eine Stärkung der Marke, was wiederum zu einem Anstieg bei den Mitgliedern führt etc.

IV. Diversity Management Seminar

Kontext Diversity Management in Österreich

Diversity Management wird in Österreich vor allem als Managementstrategie gesehen, mit der Vielfalt in Unternehmen und Organisationen geschätzt wird und integriert werden kann.

Österreichische Unternehmen mit unterschiedlicher Größe behandeln das Thema Diversity auf unterschiedliche Weise:

1. Multinationale Unternehmen, setzen sich mit dem Thema auseinander, da die Leitung des Unternehmens dies fordert. Meist können diese Unternehmen den Schwerpunkt frei wählen solange sie etwas in dem Themenfeld tun. Weshalb das Thema stark von der jeweiligen Situation des Unternehmens und vom Beraterschwerpunkt, wenn vorhanden, abhängt.
2. Unternehmen im IT- und technischen Sektor versuchen vermehrt Frauen anzulocken und an das Unternehmen zu binden sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Aufgrund dessen setzen sich viele Unternehmen mit Genderfragen, work-life-balance Initiativen und Fragen der Vereinbarkeit von work-life und family-life unter dem Aspekt des Diversity Mangements auseinander.
3. Öffentliche Einrichtungen und Büros, wie Universitäten und Arbeitsvermittlungsstellen, haben Gender Mainstreaming Programme und sehen Diverstiy Management als Notwendigkeit im öffentlichen Sektor.
4. Lokale Unternehmen nehmen sich nur vereinzelt dieser Thematik an.

Trainingskonzept (Handbuch, Zielgruppe, Rolle internationaler TrainerInnen, nationale TrainerInnen, durchführende NGO):

Auch bei diesem Training war ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit für Durchführung und Organisation verantwortlich. Das Seminar wurde geleitet von Jasmine Böhm.

Die Kooperation zwischen ZARA und der nationalen TrainerInnen Jasmine Böhm funktionierte sehr gut, obwohl beide Seiten mit den Vorbereitungen des Seminars weit mehr Zeit verbrachten, als durch das Projektbudget gedeckt war.

Das Training war konzipiert um den Ansprüchen und Wünschen in der Wirtschaft arbeitender Personen gerecht zu werden, die mehr über Diversity Management erfahren und/oder das Konzept in ihrem Unternehmen implementieren wollten. Daher lag eine Fokus des Trainings auf der Bewusstseinsbildung der TeilnehermerInnen bezüglich Anspruch und Nutzen von Diversity Management für ein Unternehmen. Die Trainingsinhalte basierten auf Sensibilisierung, Präsentation erfolgreicher Diversity Management Ansätze und Gruppendiskussionen um Maßnahmen für die eigenen Erfordernisse zu erarbeiten. Nicht alle Inhalte waren auch Teil des Handbuchs, aber diese Herangehenweise war bei den spezifischen Trainingsumständen zielführend.

Zentraler Bestandteil war zudem die Präsentation von bereits erfolgreich angewandten Diversity Management Konzepten und Aktivitäten. Details zu diesen “good practice” Beispielen entnehmen Sie bitte dem Abschnitt “Praxisbeispiele aus der Wirtschaft”.

Vorbereitung des Seminars

Seminar in Köln:

Das Seminar in Köln bot eine gute Gelegenheit auf internationaler Ebene Kontakte zu knüpfen. Trotzdem muss für weitere Veranstaltungen dieser Art festgehalten werden, dass das Seminar effizienter gewesen wäre, wenn im Vorhinein alle Informationen zu Organisation und Programm

weitergegeben worden wären, und zudem während des Seminars weniger Zeit für Gruppenbildung verwendet worden wäre.

Ankündigung und Bewerbung des Seminars

Das Diversity Management Seminar wurde über die Homepage von ZARA (www.zara.or.at) und den Newsletter der Organisation angekündigt. Außerdem erfolgte die Bewerbung per E-Mail an Organisationen und Personen, die bei ZARA bereits Interesse am Thema bekanntegeben hatten. Zudem wurden an über 200 österreichische Unternehmen Einladungen versendet.

Hier die zentralen Inhalte des Ankündigungstext:

"Immer mehr Unternehmen setzen auf Diversity Management, um sich als attraktiver Arbeitsgeber zu positionieren und neue KundInnen-Segmente anzusprechen."

"Diversity Management ist langfristig ein Muss für Unternehmen, die nationalen und internationalen Entwicklungen standhalten wollen."

"Auch in Europa und Österreich gibt es bereits viele Unternehmen, die auf eine erfolgreiche Umsetzung zurückblicken können und von zahlreichen positiven Nebeneffekten berichten können."

"In einem eintägigen Workshop erhalten Sie die Möglichkeit, sich persönlich mit dem Thema auseinanderzusetzen."
"Wir geben Ihnen Einblick in das Konzept Diversity Management anhand von erfolgreichen Beispielen aus Unternehmen in Österreich und Europa. Sie erhalten die Möglichkeit, gemeinsam mit anderen Unternehmens-VertreterInnen Ansatzpunkte zu entwicklen, um Diversity Strategien in Ihrem eigenen Unternehmen umzusetzen oder auszubauen."

Das Seminar bot auch die Möglichkeit einer Kooperation mit einem Teil der Österreichischen Indurstriellenvereinigung, der sich mit dem Thema CSR beschäftigt.

Auswahl der TeilnehmerInnen

Über 60 Personen bewarben sich um die Teilnahme am Seminar, wobei viele davon UnternehmensberaterInnen waren, die nicht zu unserer Zielgruppe zählten. In anbetracht der Größe Österreichs und der geringen Bekanntheit von Diversity Mangement, ist diese hohe Zahl Anmeldungen als großer Erfolg zu werten.

Da wir den Fokus des Seminars nicht auf Unternehmensberatung legen wollten und es uns wichtig war, noch Plätze für VertreterInnen von Unternehmen freizuhalten, die sich bislang noch nicht angemeldet hatten, entschieden wir uns, nur wenige UnternehmensberaterInnen einzuladen und reduzierten die TeilnehmerInnenzahl daher auf 45.

Die Entscheidung sich auf TeilnehmerInnen aus der Wirtschaft zu konzentrieren erwies sich als erfolgrech, da die endültige TeilnehmerInnengruppe gut zum Seminarkonzept passte und die anwesenden VertreterInnen aus der Wirtschaft somit die Möglichkeit geboten werden konnte, Erfahrungen auszutauschen.

Seminarort:

Anforderungen and den Veranstaltungsort war geeignete Räumlichkeiten sowie Infrastruktur zur Verfügung stellen zu können, und für gute Verpflegung zu sorgen.

Das Diversity Management Seminar fand statt im:

Industriehaus Wien
Schwarzenbergplatz 4
A-1031 Wien

Weitere organisatorische Leistungen beinhalteten das zur Verfügung stellen von Seminarunterlagen, An- und Abreise, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation mit den TeilnehmerInnen, Teilnahmebestätigungen und die Auswertung der Feedback-Bögen.

Durchführung des Seminars

Praxisbeispiele aus der Wirtschaft:

Die Beiträge von österreichischen Unternehmen, die "good practice" Erfahrungen mit Diversity Management vorstellten, wurde von TeilnehmerInnen und TrainerInnen als sehr positiv gewertet. Diese Unternehmen waren Shell Österreich, IBM und TNT. Jede dieser Präsentationen war äußerst nüztlich und bereichernd, da sie auf die lokale Gegebenheiten angepasste Maßnahemen verdeutlichten.

Zudem wurden in den Beiträgen verschiedene Diversity Management Ansätze und Konzepte vorgestellt. TNT arbeitet beispielsweise sehr maßnahmenbezogen um den verschiedensten Diskriminierungsgründen entgegen zu wirken. IBM legt hingegen den Schwerpunkt auf drei Bereiche: Gender (Vereinbarkeit von Beruf und Familie), sexuelle Orientierung und ältere ArbeitnehmerInnen.

Verhältnis der TeilnehmerInnen (Wirtschaft/öffentlich Bedienstete/ArbeitnehmerInnen-organisationen/ UnternehmensberaterInnen/andere)

Bei der Anmeldung wiesen sich 28 InteressentInnen als VertreterInnen von Unternehmen aus, acht kamen aus dem Bereich öffentliche Dienstleistungen und weiter acht aus den Bereichen Training oder Unternehmensberatung.

Die TrainerInnen bedauerten, dass die TeilnehmerInnenzahl reduziert wurde, nachdem sich so viele UnternehmensberaterInnen angemeldet hatten, damit eine ausreichende Repräsentation von Unternehmen gewährleistet werden konnte. Sie waren aber glücklich darüber, dass so während des Seminars das Interessensgleichgewicht erhalten blieb.

Ablauf des Seminars – Beobachtungen:

Auszug aus den Beobachtungen der TrainerInnen:

"Das Training verlief ausgesprochen gut und wir erhielten viel positives Feedback von Seiten der TeilnehmerInnen. Besonders geschätzt wurden die Beiträge von "good practice" Beispiele durch die eingeladenen Unternehmen und die Möglichkeit so Erfahrungen auzutauschen und Kontakte zu knüpfen. Wir hatten sehr spannende Präsentationen von Shell, IBM und TNT."

"Es nahmen sowohl VertreterInnen von Unternehmen teil, die bereits Erfahrung mit Diversity Management hatten, als auch solche, denen das Thema komplett neu war."

"Wir versuchten von Anfang an die Interaktion und den Austausch zwischen den TeilnehmerInnen zu fördern. Deshalb war es auch wichtig, nicht zu viele UnternehmensberaterInnen unter den TeilnehmerInnen zu haben. Zwischen den TeilnehmerInnen entstanden sehr viele neue Kontakte."

"Der Seminartag endete mit der Entwicklung von Aktionsplänen, wobei die TeilnehmerInnen konkrete Maßnahmen und Strategien für ihr eigenes Unternehmen erarbeiten sollten. Das war sowohl für sie als auch für uns sehr interessant. Die TeilnehmerInnen erarbeiteten in Kleingruppen Maßnahmen für die Bereiche Erziehung, Wirtschaft und Unternehmensberatung. Die Strategien reichten von

Sensibilisierung bis zur Implementierung von Verhaltensregeln folgend den Diversity Management Ansätzen."

Evaluierung des Seminars:

Weitere Anmerkungen der TrainerInnen:

"Generell scheint diese Form eines eintägigen Seminars für eine Gruppe von 60 Personen nicht adäquat zu sein. Die Gruppengröße machte es unmöglich bewusstseinbildende Übungen bzw. Sensibilisierung durchzuführen, die jedoch gerade für jene TeilnehmerInnen sehr wichtig wären, die bislang keine Erfahrungen mit dem Thema haben."

"Besonders in einem Land wie Österreich, indem die Wirtschaft erst damit beginnt Erfahrungen mit Diversity Management zu sammeln, ist es notwendig `Hingucker´ im Programm zu haben, um TeilnehmerInnen anzuziehen. Deshalb konzipierten wir das Seminar als eine Mischung aus Training, Konferenz und Großgruppenworkshop, was gut funktioniert hat und auch bei den TeilnehmerInnen gut ankam."

"Die TeilnehmerInnen waren mit Format, Methoden und Inhalt des Trainings zufrieden. Die meisten können das Erlernte in ihrem Berufsalltag als MultiplikatorInnen weitergeben. Besonders positiv wurden die „best practice" Beiträge der bekannten Unternehmen gewertet, und die Möglichkeit des Austauschs sowie das Networking. Von Seiten der TeilnehmerInnen wäre eine weiteres Seminar in einem Jahr erwünscht, um die bis dahin gemachten Erfahrungen auszutauschen."
Alles in allem wurde das Seminar von TrainerInnen und TeilnehmerInnen als sehr positiv erfahren. Wobei die Beiträge der Unternehmen über ihre Praxiserfahrungen mit Diversity Management besonders geschätzt wurden.

Die TrainerInnen möchten aber besonders dazu anregen, dass zukünftige Seminar und Konferenzen entweder mit kleineren Gruppen veranstaltet werden, oder bei größeren Gruppen Veranstaltungen im Plenum stattfinden, um mehr Möglichkeiten für Interaktion zu schaffen und bessere Ergebnisse zu erzielen. Eine weitere Möglichkeit wäre, bei größeren Gruppen den Workshop um einen Tag zu verlängern, um mehr Zeit für die einzelnen Aktivitäten zu bekommen.

Diversity Management Tag, Vienna, 21. February 2008

Anhang

Die Rolle von Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierung

1. Was ist eine Gewerkschaft?

Eine Gewerkschaft ist eine organisierte Vereinigung von ArbeitnehmerInnen, deren Ziel es ist die Rechte und Interessen von ArbeitnehmerInnen zu schützen und zu fördern und diese in einer Vielzahl von Bereichen (Arbeitsplatz, Branche, Nationalität) zu repräsentieren. Ursprünglich organisierten Gewerkschaften ArbeitnehmerInnen nach Berufen (wie FriseurInnen, LehrerInnen, BauarbeiterInnen), aber die Tendenz geht in Richtung der Erfassung breiterer Gruppen (wie ArbeitnehmerInnen im Bereich Handelsdienstleistungen oder im öffentlichen Dienst). Gewerkschaften können auf Unternehmensebene (in manchen Ländern sehr häufig) oder nach Branchen (Bildung, Transport etc.) organisiert sein. Gewerkschaften können auch als Vereinigungen organisiert und Mitglieder in Europäischen oder internationalen Netzwerken sein.

In einigen Ländern sind Gewerkschaften historisch mit politischen Gruppierungen, Ideologien oder Konfessionen (sozialistisch, kommunistisch, liberal, christlich) verknüpft.

Ein gemeinsames und wesentliches Merkmal aller Gewerkschaften ist aber, dass sie demokratische und unabhängige Organisationen sind. Demokratisch, weil sie auf Mitgliedschaft basierende und repräsentative Organisationen sind, in denen jedes Mitglied eine Stimme hat und Teil des Entscheidungsfindungsprozesses ist. Unabhängig, weil sie unabhängig von ArbeitgeberInnen und staatlichen Institutionen sein müssen, um ihre Rolle als RepräsentantInnen der ArbeitnehmerInnen ordnungsgemäß erfüllen zu können, die darin besteht Verhandlungen zu führen und Kompromisse zu finden, die aber auch das Austragen von Konflikten (auch in Form von Streiks) beinhalten kann.
Typischerweise werden Gewerkschaften über Mitgliedsbeiträge finanziert.

2. Was ist die Rolle einer Gewerkschaft in der Diskriminierungsbekämpfung?

Bei Überlegungen, welche Rolle Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierungen haben könnten, sollten die speziellen Aufgaben, die ihnen in Artikel 7 und 11 der EU-Richtlinie 2000/43/EC und Artikel 9 und 13 der EU-Richtlinie 200/78/EC zugewiesen werden, voll berücksichtigt werden.

Gewerkschaften sind eindeutig wichtig für die Entwicklung von friedlichen, demokratischen, gut-organisierten, gesunden und erfolgreichen Arbeitsplätzen, die Chancengleichheit bieten und fördern und tragen, über den Arbeitsplatz, auch zur Verwirklichung ebendieser Ziele auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bei.

Als Teil des sozialpartnerschaftlichen Dialogs können Gewerkschaften zur Diskriminierungs-bekämpfung folgendermaßen beitragen:

- Verhandlungen mit der ArbeitgeberInnenseite mit dem Ziel Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu eliminieren und Chancengleichheit herzustellen.
- Bereit stellen von Mitteln, um die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen, die am Arbeitsplatz diskriminiert werden, zu benennen und anzusprechen.
- Unterstützung für Opfer von Diskriminierungen bei der Herstellung einer Einigung mit dem/der ArbeitgeberIn (alternative Konfliktlösung)
- Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen auf ihrem Weg zum Recht
- Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz und in der jeweiligen Branche
- Einführung von Mechanismen, um die Entscheidungsfindung von ArbeitgeberInnen und Regierung zu beeinflussen
- Verankerung der Prinzipien der Nicht-Diskriminierung und der Gleichbehandlung in Politik und Praxis

- ArbeitgeberInnen, Organisationen und Behörden zur Bekämpfung von Diskriminierungen motivieren
- Dokumentation, Monitoring und Thematisieren von Diskriminierungen
- Sicherstellen, dass Chancengleichheit eine wichtige Position auf der politischen Agenda einnimmt und Kampagnen und Aktionen zur Diskriminierungsbekämpfung und zur Herstellung von Chancengleichheit unterstützen und fördern

Eine Gewerkschaft kann die Bekämpfung von Diskriminierungen weiters unterstützen durch Kooperationen in Form von:

- Kooperationen mit anderen Gewerkschaften um gemeinsame Ziele zu erreichen
- Kooperationen mit NGOs um gemeinsame Ziele zu erreichen
- Kooperation mit nationalen Gleichstellungsinstitutionen, zum Beispiel in Form eines Netzwerks von GleichstellungsvertreterInnen oder bei der Organisation von Trainings und Weiterbildung für BetriebsrätInnen.
- Unterstützung für Gruppen bei deren Engagement in Kampagnen, bei der Selbstvertretung und bei der Rechtsdurchsetzung
- Kooperation mit Regierung/ArbeitgeberInnenvertretungen um gemeinsame Ziele zu erreichen, wenn dies geeignet erscheint
- Ausüben von Druck auf Regierung/ArbeitgeberInnenvertreterInnen, wenn deren Politik den Zielen der Gewerkschaften widerspricht
- Effektive und effiziente Serviceangebote zum Thema Chancengleichheit in Rahmen der Regierungspolitik für Mitglieder; Entwicklung und Durchsetzung von gewerkschaftlichen Strategien und von solchen, die zwischen Gewerkschaft und Regierung abgestimmt sind.
- Effektive und effiziente Serviceangebote zum Thema Chancengleichheit auch außerhalb des Rahmens der Regierungspolitik; Entwicklung und Durchsetzung von gewerkschaftlichen Zielsetzungen und Strategien, auch wenn diese der Regierungspolitik widersprechen.
- Sicherstellen der Koordination des eigenen Serviceangebotes und Involvierung von Regierung und ArbeitgeberInnenorganisationen in Diskussionen über die Koordinierung von Serviceangeboten von Regierung und Gewerkschaften, wenn diese Serviceangebote mit dem Thema Chancengleichheit verknüpft sind.
- Maßgebliche Beteiligung und Lenkung der Gesetzgebungs- und politischen Entscheidungsprozesse, indem PolitikerInnen der Regierung ebenso wie ArbeitgeberInnen und anderen Personen mit Einfluß auf die Thematik fundierte wissenschaftliche Beratung angeboten wird.
- Aufmerksame "Wachhunde" sein – aufzeigen, wenn Regierung/ArbeitgeberInnen aktiv diskriminieren, ihre Verpflichtungen zur Diskriminierungsbekämpfung nicht erfüllen, oder wo sie ihre Aktivitäten verbessern sollten, und das Gleichgewicht der Kräfte herstellen und wahren, das eine demokratische Gesellschaft ausmacht. In dieser Rolle müssen Gewerkschaften Regierung und Wirtschaft mit Mitteln der Interessenvertretung, des Lobbying und der Verhandlungsführung entgegentreten.
- Mechanismen, Handlungen, Versäumnisse, Verwaltungspraktiken oder politische Linien, die gewerkschaftlichen oder ArbeitnehmerInnenzielsetzungen widersprechen, entgegentreten.
- Auf dem Laufenden bleiben mit allen neuen Entwicklungen in der Diskriminierungsbekämpfung, wie z.B. neue Gesetzgebung (nationale, auf EU Ebene und international), neue Politiken (nationale, auf EU Ebene und international), neue Finanzierungsquellen und relevante Höchstgerichtsentscheidungen (auf nationaler, Eu und internationaler Ebene) und gewährleisten, dass diese auch genützt werden.
- Offenheit, Transparenz und Verantwortlichkeit gegenüber den Mitgliedern und gegenüber der Öffentlichkeit.
- Steigerung des Einflusses des gewerkschaftlichen Anteils am sozialen Dialog durch die Bildung von Netzwerken und Koalitionen, und durch die Förderung von innovativen Intitativen und Lösungen. Dies kann helfen Vorurteile abzubauen und damit Chancengleichheit zu fördern.

- Offenheit und Kooperationswillen in der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und NGOs, die in ähnlichen Bereichen arbeiten und Vermeidung von Konflikten und Streitereien zwischen Gewerkschaften oder NGOs.
- Druck ausüben auf Staaten zur Ratifikation von internationalen Instrumenten, die es ermöglichen die Regierungstätigkeit im Bereich Chancengleichheit international zu beleuchten.
- Versorgung von nationalen und internationalen Institutionen mit relevanten und verlässlichen Informationen, auf die diese bei der Überprüfung der Länderberichte zum Thema Diskriminierung zurückgreifen können.

Zusammenfassend sollte die Rolle der Gewerkschaften darin bestehen Handlungen der ArbeitgeberInnen, der Regierungen und anderer Organisationen zu beobachten, zu überprüfen und gegebenenfalls zu interagieren, dies im Hinblick auf die Bekämpfung von Diskriminierungen und auf die Unterstützung von ArbeitnehmerInnen und Gruppen von ArbeitnehmerInnen bei deren Rechtsdurchsetzung.

3. Welche Aktivitäten kann eine Gewerkschaft ergreifen, um Diskriminierungen zu bekämpfen?

Die folgende Auflistung enthält Vorschläge für Aktivitäten und Serviceleistungen, die eine Gewerkschaft durchführen bzw. bereitstellen kann um die Bekämpfung von Diskriminierungen aus allen Gründen zu unterstützen:

- Verhandeln.
- Sensibilisierung.
- Entwicklungen in Politik und Gesetzbegung beobachten und beeinflußen.
- Hilfestellung für Opfer von Diskriminierungen als Einzelpersonen ebenso wie in Form von Kollektivbeschwerden oder Verbandsklagen.
- Klagsführung.
- Alternative Konfliktlösung inklusive Mediation.
- Veranstalten von Kampagnen und Organisationsleistungen.
- Auf Änderungen in der Praxis hinarbeiten (wenn diese von Politik und Gesetzgebung abweichen).

    - Förderung der Einrichtung von Arbeitsgruppen zu bestimmten Diskriminierungsgründen (Behinderung, ethnische Herkunft, etc.), um ArbeitnehmerInnen den Rahmen zu geben über gemeinsame Erfahrungen zu sprechen und zu diskutieren, welche Strategien an ihrem Arbeitsplatz bzw. in ihrer Gewerkschaftssektion ergriffen werden sollten, und wie Kräfte gebündelt werden könnten, um ihre Interessen auf die allgemeine Agenda der Gewerkschaft setzen zu können.
    - Adaptierung der Mitgliederanwerbestrategien im Hinblick auf eine zunehmend heterogenere ArbeitnehmerInnenschaft, und Sichtbarmachen der Vielfalt innerhalb der Gewerkschaftsbewegung sowohl in der internen als auch in der externen Öffentlichkeitsarbeit.
    - Förderung von weiblichen Mitgliedern und Mitgliedern mit Minderheitsintergrund in Positionen, die Entscheidungs- und Führungsrelevanz haben.

4. Was braucht eine Gewerkschaft, um diese Rolle zu erfüllen?

- Personalressourcen.
- Fähigkeiten.
- Wissen.
- Expertise.
- Offenheit.
- Transparenz.

- Verantwortlichkeit gegenüber ihren Mitgliedern.
- Nicht diskriminierende Standards in der eigenen Organisation.
- Nationale Gesetzgebung, die sowohl Gründung als auch Arbeit in sinnvoller Weise ermöglicht.
- Förderungen: Obwohl die Kernfunktionen und –aufgaben duruch Mitgliedsbeiträge aufgestellt werden sollten, um die Unabhängigkeit zu wahren, ergreifen viele Gewerkschaften für konkrete Ziele die Möglichkeit von Projektförderungen aus staatlichen oder privaten Töpfen. Vor allem im Bereich Anti-Diskriminierung gibt es eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten.

5. Warum sind Gewerkschaften besser geeignet zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Bereich der Arbeitswelt als andere Organisationen?

- Gewerkschaften sind oft direkt am Arbeitsplatz aktiv und sind damit am besten geeignet, um Diskriminierungsfälle aufzuzeigen und um Diskriminierungen aktiv zu bekämpfen.
- Gewerkschaften können ArbeitnehmerInnen als Gruppe repräsentieren, z.B. in Betriebsräten und bei Kollektivvertragsverhandlungen, was oft der effektivste Weg sein kann, um Änderungen zu erreichen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu eliminieren.
- Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle in der Internaktion zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

6. Welchen Hindernissen stehen Gewerkschaften gegenüber und wie können diese überwunden werden?

- Mangelnde Möglichkeiten an relevanten politischen Diskussionen teilzunehmen. Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass sie Einzelpersonen oder Organisationen instruieren, die den nötigen Einfluß haben.
- Mangelnde Kompetenz um Beschwerden oder Klagen einbringen zu können, sowohl auf der Individual- als auch auf der Kollektivebene. Gewerkschaften können diejenigen unterstützen, die diese Kompetenz haben, oder versuchen auf Reform der Regelen hinzuwirken.
- Die Außenwahrnehmung der Nähe zur Regierung, zu einer politischen Partei oder einer anderen Gruppe kann die Glaubwürdigkeit von Gewerkschaften als unparteiliche Vertretung von Chancengleichheitsthemen unterwandern. Eine Gewerkschaft muss daher dafür Sorge tragen, dass sie auf eine Art und Weise handelt, die die grundlegenden Rechte ihrer Mitglieder auf Chancengleichheit nicht verletzt, und sie muss gewährleisten können, dass jegliche Verbindung mit politischen Parteien oder anderen Organisationen nicht mit den Rechten ihrer Mitglieder in Widerstreit gerät.
- Passivität einiger Mitglieder oder MitarbeiterInnen oder sogar der Führungsebene in Bezug auf Aktivitäten gegen Diskriminierungen.
- Konflikte zwischen den Interessen der Mehrheit der Mitglieder und den Rechten der Minderheit der Mitglieder.
- Persönliche Vorurteile.
- Mangelnde tatsächliche "Partnerschaft" zwischen Regierung/Arbeitgeberinnen und Gewerkschaften. Mangelnde effektive Kooperation mit NGOs.
- Geringe Mitgliedschaft unter den von Diskriminierung betroffenen Gruppen von ArbeitnehmerInnen, und in Folge dessen mangelndes Interesse bei den Mitgliedern und in der Führungsebene diese Themen auch aufzugreifen. Dies kann einen Teufelskreis darstellen, weil eine Gewerkschaft, die kein Interesse daran zeigt die Interessen z.B. von Frauen oder von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund zu vertreten diese ArbeitnehmerInnen auch nicht leicht davon überzeugen können wird, dass sie Gewerkschaftsmitglieder werden sollen.

- Unvermögen bestimmte Teile der Erwerbstätigen oder des höheren Managements zu erreichen, dies aufgrund von schlechter Organisation, von außen auferlegten Prioritätensetzungen, oder von kulturellen oder sprachlichen Barrieren. Gewerkschaften sollten darauf achten, dass *ihre eigenen Organisationen* über eine heterogene Belegschaft verfügen, über MitarbeiterInnen, die zum Thema Chancengleichheit fortgebildet wurden, und die über Wissen und Bewusstsein über die relevante soziale und politische Geschichte, inklusive die Geschichte von Ausschließung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen in der Gesellschaft und, wo nötig, über eine Bandbreite an Sprachkompetenzen verfügen.