



Eine Initiative der Europäischen Union

# Ich diskriminiere Niemanden...

oder doch?



Diskriminierungen erkennen

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht auf Grund ihrer ethnischen Abstammung, einer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung am Arbeitsplatz diskriminiert oder belästigt werden. Alle Betriebe haben darauf zu achten, wie sie Diskriminierungen vorbeugen können, von denen alle diese Gruppen betroffen sind. Den Opfern sind entsprechende Rechte einzuräumen, damit sie sich gegen Diskriminierung wehren können.

Die Arbeitnehmer/-innen und Belegschaften haben aber auch selbst die Pflicht, nicht zu diskriminieren. Sie müssen die neuen Gesetze beachten. Es besteht dann die Möglichkeit, dass diskriminierend handelnde Personen von einem Opfer verklagt werden können.

**Dieses Infoblatt erläutert,**

- **was Diskriminierung bedeutet,**
- **wie Sie Ihr eigenes Verhalten und Ihre Einstellung überprüfen können,**
- **wie Sie als „Dritter im Bund“ mit Diskriminierung umgehen können,**
- **was Ihre Pflichten sind.**

## Wie Sie Diskriminierung und Belästigung erkennen

Am Arbeitsplatz kommt eine Vielzahl von Menschen zusammen, die unter Umständen nicht mehr miteinander gemein haben als ihre Arbeit, und dies führt in der Regel auch nicht zu Problemen. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in der Lage, ungeachtet persönlicher oder kultureller Unterschiede miteinander auszukommen. Dennoch verhalten sich Arbeitnehmer/-innen manchmal nicht kollegial und es kommt zu unannehmbaren Zwischenfällen, diskriminierendem Verhalten oder Belästigung. Oft ist dieses Verhalten nicht einmal vorsätzlich, oder aber es wird behauptet, es sei nicht beleidigend gewesen, vielmehr sei der Kollege bzw. die Kollegin übersensibel. Bisweilen können in Betrieben Verordnungen oder Systeme bestehen, die ebenfalls zu Diskriminierungen führen.

Diskriminierung kann offensichtlich sein, doch manchmal kann sie versteckt bleiben oder sie tritt subtiler auf. So beispielsweise, wenn einer Personengruppe eine besondere Arbeit übertragen wird oder wenn sie Zugang erhält zu Ausbildung, attraktiven Arbeitsbedingungen und Absprachen, Einrichtungen am Arbeitsplatz und Beförderung. Zum Beispiel:

- > Frauen werden nur bestimmte Arbeiten übertragen, während Männer andere übernehmen.

- > Bestimmten ethnischen Gruppen werden nur bestimmte Aufgaben übertragen und keine anderen.
- > Menschen mit Behinderungen werden automatisch abgewiesen, ohne dass in Betracht gezogen wird, dass mit einfachen Anpassungsmaßnahmen ihren besonderen Bedürfnissen entsprochen werden könnte.
- > Eine Person erscheint nicht ganz "geeignet" (etwa wegen ihrer Religion oder sexuellen Identität), deshalb wird ihre Anstellung oder ihr Anspruch auf Rechte in Frage gestellt.
- > Gewisse Regeln oder Vorgehensweisen dienen zur Ausschließung bestimmter Personengruppen.
- > Praktiken, wie beispielsweise bestimmte Gruppen mit Stereotypen zu belegen oder Vorurteile über eine angeblich geringere Leistungsfähigkeit zu schüren, können, wenn auch unausgesprochen, in einem Betrieb Fuß fassen. Diese schaffen eine Atmosphäre, die negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben kann.

Oft passiert so etwas ganz offen, mit der Billigung der Geschäftsführung und der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Manchmal geschieht es eher im Verborgenen, denn man weiß, dass man nicht diskriminieren soll, tut es aber dennoch! Zum Beispiel werden bestimmte „Codes“ benutzt oder beschönigende Begriffe, um Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Kundinnen und Kunden zu verdecken.

Sie können ebenfalls Zeuge/Zeugin von Belästigung und Viktimisierung werden, wenn:

- > falsche Gerüchte gestreut werden, um einen anderen Mitarbeiter bzw. eine andere Mitarbeiterin in Verruf zu bringen,
- > abwertende oder beleidigende Kommentare über Arbeitskolleginnen und -kollegen gemacht werden,
- > sexuelle Anspielungen auf Kollegen und Kolleginnen in deren Beisein gemacht werden,
- > Witze über bestimmte Personengruppen gemacht werden. Zum Beispiel Religionsgruppen, Schwule und Lesben

oder eine ethnische Gruppe. Jeder soll bei diesem "Witz" mitlachen, auch Sie, auch wenn Sie einer der Gruppen zugehören über die gelacht wird. Dies nicht zu tun, führt Sie in die Isolation und dazu, nicht als Teil des Teams betrachtet zu werden.

- > physische Gewalt angedroht oder angewendet wird, wie Ohrfeigen, Schläge etc.,
- > man gleichgültig ist gegenüber den Gefühlen von Menschen, die Opfer von Verhöhnung und Gewalt sind,
- > jemandem das Leben erschwert wird, der sich darüber beklagt, wie er bzw. sie behandelt wird oder der ein Opfer unterstützt, indem man z.B. nicht mit ihm/ihr spricht oder ihn/sie gar entlässt.

Solche Verhaltensweisen vergiften das Arbeitsklima, können unter Umständen zur Kündigung wertvoller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder dem Verlust von Geschäften führen und in einem Rechtsstreit enden. Für die Opfer können persönlicher Stress und wirtschaftliche Not die Folgen sein.

## Was können Sie tun?

Wenn Sie Zeuge bzw. Zeugin von Diskriminierung oder Belästigung werden, könnten Sie versucht sein, die Auseinandersetzung mit dieser Situation zu vermeiden. Zum einen, weil ihnen die Konfrontation mit solchen Konflikten unangenehm ist oder weil Sie vielleicht glauben, dass sich das Problem von allein lösen wird; zum anderen, weil Sie es vielleicht sowieso nicht für wichtig halten. Das ist es aber. Tatsache ist, dass, sobald sich Diskriminierung und Belästigung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbreitet haben, sich die negativen Effekte für den Betrieb vermehren und die Harmonie am Arbeitsplatz nachhaltig gestört sein wird. Dies ist umso wahrscheinlicher, wenn nicht schnell gehandelt wird.

Als Vorgesetzte/r haben Sie die Pflicht zu handeln, auch da, wo ein Opfer nicht klagt. Sind Sie ein Kollege/eine Kollegin des Opfers oder ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, sollten Sie ebenfalls gegen diskriminierendes Verhalten angehen. Sie dürfen so etwas nicht akzeptieren!





Sie können sich Ihre eigenen Gedanken über die Thematik der Diskriminierung machen und darüber, wie man einschreiten kann, wenn andere diskriminiert werden. Dabei sind folgende Schritte wichtig:

- > Denken Sie über Ihr eigenes Verhalten und Ihre eigene Einstellung nach:
  - Machen Sie bei diskriminierendem Verhalten mit, auch wenn Sie es selbst geschmacklos finden?
  - Sind Sie aktiv, um etwas zur Schaffung eines respektvollen Klimas beizutragen?
  - Erklären Sie anderen, warum Sie gegen Diskriminierung und Belästigung sind?
  - Sind Sie bereit, etwas über andere Kulturen und Sichtweisen zu lernen?
- > Unterstützen Sie die Opfer und helfen Sie ihnen mit dem Problem umzugehen:
  - Helfen Sie ihnen bei der Suche nach Rechtsberatung oder anderer Unterstützung.

Helfen Sie ihnen, den Verursachern gegenüberzutreten.  
Helfen Sie ihnen bei der Besprechung der Vorkommnisse mit dem Arbeitgeber.  
Geben Sie emotionale Unterstützung. Diskriminierung bereitet dem Opfer viel Stress.

- > Um selbst Sicherheit im Umgang mit Diskriminierung zu gewinnen, bitten Sie um Fortbildungen und Anleitungen zu folgenden Themen:
  - Wie erkennt man Diskriminierungen?
  - Wie ist die Rechtslage?
  - Welches Verhalten ist akzeptabel und welches inakzeptabel?
  - Wie geht man mit Diskriminierungen und Belästigungen um?
- > Weisen Sie Ihre Geschäftsführung auf die positiven Effekte einer Antidiskriminierungspolitik hin und setzen Sie sich aktiv dafür ein,
  - eine Antidiskriminierungspolitik und vorbeugende Maßnahmen einzuführen,
  - ein Vorbild für eine gute Führung abzugeben,
  - gegen Diskriminierung vorzugehen, wenn sie stattfindet,
  - eine transparente Abwicklung von Beschwerden zu gewährleisten.

**Dieses Infoblatt ist Teil einer Serie, die dazu dienen soll, einführende Informationen zur Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union sowie praktische Ratschläge zu geben, wie Unternehmen und Einzelpersonen Diskriminierungen vermeiden und bekämpfen können. Wenn sie mehr über die EU-weite Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ wissen wollen und weitere Informationen zur Situation in Ihrem Mitgliedsland haben möchten, besuchen sie unsere Website: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)**

# [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

