

# Jetzt im Recht!



30 JAHRE  
GLEICH  
BEHANDLUNGS  
ANWALTSCHAFT

Anlässlich der Ausstellung *Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung* im Volkskundemuseum Wien

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

## Editorial

30 Jahre Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wird nun mit einer Ausstellung im Volkskundemuseum Wien gefeiert: *Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung*. Die GAW vermittelt schon länger ihre Themen über Kulturformate. Es wurden unter anderem Performances entwickelt, um Diskriminierungsphänomene zu zeigen und im Jahr 2019 ein Straßenfest veranstaltet. Das 30-Jahre-GAW-Jubiläum soll noch nachhaltiger gefeiert werden. Die GAW trat mit der Idee einer Ausstellung an das Volkskundemuseum Wien heran.

Gemeinsam mit den Kurator:innen Johanna Zechner, Vanessa Spanbauer und Niko Wahl wurde eine umfassende Ausstellung über die Aufgaben und Tätigkeiten der GAW entwickelt. Diese Ausstellung erzählt mit Hilfe von Comics aus der Hand von Büke Schwarz von unterschiedlichen Situationen und Fällen, die in der GAW betreut und bearbeitet werden.

Ziel der Ausstellung ist es, ein Verständnis für die Lebenswelt der Personen zu vermitteln, die – aufgrund der im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmale – Diskriminierung erfahren. Die Inhalte der Schau sind für jeden Menschen relevant und sollen uns auf die vielfältigen Ungerechtigkeiten und Fehler in der gegenseitigen Wahrnehmung und Behandlung aufmerksam machen. Dabei sind uns Jugendliche besonders wichtig.

Es geht um den Zugang zum Recht, um Informations- und Bewusstseinsarbeit. Langfristig wollen wir uns einer inklusiven Lebenswelt annähern. Unsere Vision ist eine diskriminierungsfreie Gesellschaft, in der die Teilhabe von allen gewährleistet ist. Dieses Ziel wird die GAW auch in den nächsten 30 Jahren und darüber hinaus nachhaltig verfolgen. Ein Museum als außerschulischer Bildungsort und als gesellschaftspolitischer Diskursraum kann dazu einen guten Beitrag leisten.

Feiern Sie mit uns, seien Sie Teil der Veränderung und helfen Sie, diese Vision zu realisieren!

*Sandra Konstatzky,  
Gleichbehandlungsanwaltschaft*

*Matthias Beitzl,  
Volkskundemuseum Wien*

## Paragrafen Akten Ausstellung

*Vanessa Spanbauer, Niko Wahl,  
Johanna Zechner*

Das veränderte gesellschaftliche Bewusstsein ist eines der großen Ziele der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Für die Kurator:innen und Ausstellungsgestalter:innen ist es ähnlich: Dazu wurde eine Ausstellung realisiert, die an verschiedenen Orten sowohl die individuellen Geschichten als auch die gesellschaftliche Dimension zeigt.

Die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinterlässt kaum Ausstellungsobjekte im klassischen Sinne. Neben dem Gleichbehandlungsgesetz dokumentieren vor allem Akten die Arbeit der GAW. Diese müssen für Außenstehende gründlich geschwärzt werden, um den Schutz der Betroffenen zu gewährleisten.

Hinter jedem Dokument aus dem Archiv der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht eine Geschichte. Die Geschichte einer Person, die Benachteiligung erlebte, die Geschichte einer Person, die diskriminierendes Verhalten an den Tag legte, die Geschichte einer Anwältin, die sich um eine bestmögliche Lösung bemühte und die Geschichten all jener, die das Umfeld der Vorkommnisse bildeten.

Für die Ausstellung *Jetzt im Recht* bringen wir geschwärzte Akten mit diesen individuellen Geschichten und den Eindrücken der Beteiligten zusammen. Eine Serie von Comic-Strips und ausgewählten Interviewausschnitten ergänzen die trockene und amtliche Sprache der Akten und machen die Erfahrungen der Menschen auch emotional nachvollziehbar. Gleichzeitig dienen die Ausschwäzungen und Anonymisierungen hier nicht mehr nur dem Datenschutz, sondern verweisen auch auf die Allgemeingültigkeit dieser „Einzelfälle“. Diskriminierungen lassen sich immer auch gesellschaftlich und systemisch einordnen. Die gesetzlichen Entwicklungen dokumentieren den gesellschaftlichen Veränderungswillen, ihre Umsetzung wiederum zeigt die tatsächliche Veränderung, die dann auch in den einzelnen Köpfen ankommt.

## 30 Jahre GAW

1991 tritt die erste Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ihren Dienst an. Ihre Hauptaufgabe: die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich aufgrund des Geschlechts im Arbeitsverhältnis diskriminiert fühlen.

Heute, 30 Jahre später, hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) zu einer umfassenden Anti-Diskriminierungsstelle entwickelt: Sie befasst sich mit der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von fünf Merkmalen (siehe unten) und setzt sich im internationalen Austausch für die Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung ein.

Die Europäische Union erkennt die Gleichbehandlungsstellen als Watchdogs für Gleichbehandlung und Gleichstellung an und setzt sich für Standards ein, damit diese ihr gesamtes Potenzial zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung entwickeln können.

Die GAW konzentriert sich in den nächsten Jahren auf zwei Forderungen, um noch wirksamer zu werden: einer Erweiterung des Diskriminierungsschutzes und der Einführung eines Klagsrechts.

### **Meilensteine der Entwicklung**

- 1991:** Erste Anwältin für Gleichbehandlungsfragen: Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsverhältnis
- 1992:** Verbot der sexuellen Belästigung
- Ab 1998:** Eröffnung von Regionalbüros in Innsbruck, Graz, Klagenfurt und Linz
- 2004:** GAW wird zur umfassenden Anti-Diskriminierungsstelle: Das Gleichbehandlungsgesetz wird neben dem Geschlecht um vier Diskriminierungsgründe ergänzt:
- Ethnische Herkunft
  - Religion und Weltanschauung
  - Alter
  - sexuelle Orientierung
- 2007:** EQUINET-Gründung: Die nationalen Gleichbehandlungsstellen vernetzen sich europaweit
- 2014:** GAW wird als unabhängige Dienststelle eingerichtet

Einen detaillierten Überblick über die Geschichte der GAW finden Sie auf der Website: [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/geschichte](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/geschichte)

## Gleichbehandlung im Museum – keine Frage

*Alexandra Bröckl, Katrin Prankl*

Von Museen bewahrte Objekte entfalten ihre Bedeutung erst in der Begegnung mit ihnen. Die Positionierung zu ihnen ist es, die zu einer Auseinandersetzung führt, die auch Spuren hinterlässt. Erst durch Konfrontation entstehen andere Perspektiven und können neue Wege gefunden werden. Die stetige Veränderung der Gesellschaft muss sich auch in der Arbeit von Museen und in der Vermittlung von Objekten widerspiegeln. Gleichbehandlung im Museum heißt, gemeinsam mit unterschiedlichen Gruppen zu arbeiten, zu forschen, zu vermitteln. Nicht über sie.

Wer die Fallgeschichten der Ausstellung *Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung* studiert, erkennt: Es gibt noch viel zu tun. Museen und andere kulturelle Bildungsinstitutionen können und müssen hier mitarbeiten. Keine Ausreden! Gerade weil Kulturvermittler:innen in der Arbeit mit verschiedenen Gesellschaftsgruppen viele systematische und gesellschaftlich verankerte Ungleichbehandlungen direkt mitbekommen, müssen wir dagegenhalten. Als Institution waren wir (zu) lange daran beteiligt, negative Vorurteile und Stereotype zu schaffen, zu stärken und am Leben zu erhalten. Wir haben Ungleichbehandlung mitgestaltet.

Wir wissen, dass wir – als Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft – noch viele blinde Flecken aufweisen. Wir wissen, dass es für uns leichter ist, uns in vielen Situationen gleichbehandelt zu fühlen. Wir wissen vieles nur aus zweiter Hand. Was wir tun können ist: An den Vorstellungen von historisch gewachsenen Stereotypen rütteln, verfälschenden Erzählungen neue entgegenen und die Türen und Tore weit aufmachen. Das ist vor allem für all jene wichtig, die durch Ungleichbehandlung keine Repräsentation erfahren, nicht gehört und oft übersehen werden.

## Ticketkontrolle aufgrund der Hautfarbe – Was gleicht eine Diskriminierung aus?

*Fall: III/98/20*

K ist der einzige Schwarze Schüler in seinem Schulbus. Er ist auch der einzige, der regelmäßig nach der Fahrkarte gefragt wird. Bei einer dieser Kontrollen reagiert K frech und beleidigt den Busfahrer. Dieser lässt K daraufhin – wie es schon öfter passiert ist – nicht einsteigen, er muss zu Fuß zur Schule gehen. Ks Mutter und die GAW vermuten eine rassistische Diskriminierung und suchen ein Gespräch mit dem Busunternehmen.

Ks Mutter will vermitteln, dass sich der Schüler durch das Verhalten des Busfahrers in seiner Würde verletzt fühlt. Sie spricht an,

was es für Personen bedeutet, wenn ihnen aufgrund ihrer Hautfarbe unterstellt wird, sie würden sich kein Ticket kaufen. Seit dem Gespräch gibt es bei der Busfahrt zwar keine Probleme mehr, eine Diskriminierung will das Unternehmen aber nicht erkennen.

Ks Fall ist kein Einzelfall: Immer wieder wenden sich Personen an die GAW, die sich etwa durch häufigere Kontrollen in öffentlichen Verkehrsmitteln diskriminiert fühlen. Die GAW unterstützt Betroffene, ihren rechtlichen Anspruch – nicht diskriminiert zu werden – geltend zu machen.

## Zum Badeseen auch im Burkini: Erfolgreiche Intervention der GAW

*Fall: III/71/19*

„Burkas, Verschleierung und Burkinis verboten!“ – Frau O bemerkt bei einem Badeseen ein Schild, das unter anderem Burkinis verbietet. Die Betreiber:innen begründen dieses mit Sicherheitsbedenken und Hygieneregeln.

Die GAW sieht darin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit. Nach einem Austausch zwischen der GAW und den Badeseenbetreiber:innen wird eine neue Badeordnung

erarbeitet: Auch Burkiniträgerinnen sind nun willkommen!

Die GAW empfiehlt allen Schwimmbadbetreiber:innen, Burkini-Verbote aufzuheben und in Aushängen klarzustellen, dass die Ganzkörperschwimmbekleidung jedenfalls eine „angemessene Badebekleidung“ darstellt. So wird gewährleistet, dass auch Frauen muslimischen Glaubens, unter Einhaltung ihrer religiösen Gebote, an Freizeitaktivitäten im Wasser teilnehmen können.

## Das „Nein“ ignoriert: Vorgesetzte nehmen ihre Fürsorgepflicht rasch wahr

*Fall: I/25/20*

Frau T versteht sich gut mit ihrem Arbeitskollegen Herrn E und sie treffen sich einmal auch nach der Arbeit. Zu Beginn plaudern sie, bis sich die Situation verändert. Herr E bedrängt Frau T und nötigt sie zu sexuellen Handlungen. Frau T fühlt sich nicht in der Lage, sich zu wehren. Es gelingt ihr nicht, sich aus der Situation zu befreien.

Frau T will den Vorfall bestmöglich verdrängen, zieht ihren Vorgesetzten ins Vertrauen und wendet sich an die GAW. Diese klärt sie über die rechtlichen Möglichkeiten auf und fordert den Arbeitgeber auf, Handlungen zu setzen, die weitere Belästigungen verhindern.

Der Vorgesetzte nimmt seine Fürsorgepflicht rasch wahr: Er sucht ein Gespräch mit Herrn E. Dieser gibt zu, Frau Ts „Nein“ ignoriert zu haben. Für das Unternehmen ist das der entscheidende Punkt – Herrn Es Dienstverhältnis wird aufgelöst.

Sexuelle Belästigung ist verboten: Sie betrifft alle Altersstufen und Gesellschaftsschichten und stellt die größte Fallgruppe in der Beratung der GAW dar. In diesem Fall setzt sich die mutige junge Frau in einer schwierigen Situation zur Wehr und schafft es so, ihre Arbeitssituation zu verbessern und ihr Recht durchzusetzen.

## Ist ein homosexueller Mitarbeiter schlecht fürs Geschäft?

*Fall: II/56/17*

In Herrn Fs Arbeitsumfeld ist bekannt, dass er schwul ist. Als er innerhalb des Unternehmens den Job wechseln will, wird ihm eine Stelle bei einer Tochtergesellschaft angeboten. Kurz vor Arbeitsbeginn erfährt der Projektpartner von Herrn Fs Homosexualität. Er wird daraufhin nicht eingestellt.

Die GAW klärt den Arbeitgeber über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) auf. Nachdem keine Einigung mit dem Unternehmen erzielt werden kann, bringt Herr F mithilfe der Arbeiterkammer eine Klage bei Gericht ein. Das Urteil: Herr F wurde wegen seiner sexuellen Orientierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert

und erhält eine Entschädigung für den eingetretenen Vermögensschaden sowie für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Die sexuelle Orientierung ist zwar in der Arbeitswelt geschützt, jedoch nicht in weiteren Lebensbereichen. Die GAW weist stets darauf hin, dass der Schutz gegen Diskriminierung auf alle Bereiche des GlBG ausgeweitet werden muss. Diese Forderung wird als „Levelling-Up“ bezeichnet. Um ihr mehr Nachdruck zu verleihen, ersucht die GAW Betroffene, ihr Fälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung außerhalb der Arbeitswelt zu melden. Die GAW dokumentiert diese dann – auch anonym.

## **„Wir können Sie nicht einstellen – Sie sind zu alt, um mit unserer Geschäftsführung zu kommunizieren!“**

*Fall: II/85/18*

Frau A ist Ökonomin und bewirbt sich auf eine Stelle. Das Bewerbungsgespräch läuft gut, die Stelle wird ihr aufgrund ihrer ausgezeichneten Qualifikation bereits in Aussicht gestellt. In der zweiten Runde wird ihr plötzlich mitgeteilt, dass sie nicht in das junge Team passe.

Frau A fühlt sich diskriminiert. Gemeinsam mit der GAW stellt sie einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission. Diese erkennt eine Diskriminierung: Die Aussage, sie sei zu alt, um mit der Geschäftsführung zu kommunizieren, und dass sie aufgrund ihres Alters nicht eingestellt wurde, stellen eine altersbezogene Diskriminierung dar.

Bei Altersdiskriminierung oder „Ageism“ geht es um Klischees und Vorurteile, zum Beispiel gegenüber älteren Menschen. Es ist aber eine Form der Herabwürdigung, die alle Altersklassen betreffen kann – so auch Menschen aufgrund ihres jungen Alters. Im Rahmen der Ausstellung *Jetzt im Recht! Wege zur Gleichbehandlung* findet eine Diskussion über die Stereotype zu unterschiedlichen Generationen in der Arbeitswelt und den Umgang damit statt. Mehr Informationen dazu und das gesamte Workshopprogramm finden Sie online: [www.volkskundemuseum.at/termine](http://www.volkskundemuseum.at/termine)

## **Das Baby ist da, der Job ist nachbesetzt: Die GAW hilft**

*Fall: I/25/20*

Nach der Karenz will Frau P an ihre alte Stelle zurückkehren. Statt ihr wurde bereits ein Mann unbefristet angestellt. Sie soll daher nun eine andere, schlechtere Position übernehmen. Dagegen versucht sie sich zu wehren und wendet sich an die GAW.

Die GAW klärt Frau P darüber auf, dass es sich hier um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) handeln kann. Frau P sucht das Gespräch mit dem Geschäftsführer, sie möchte eine einvernehmliche Auflösung mit einer guten Abschlagszahlung aushandeln. Sie erzielt schließlich einen Vergleich in der Höhe eines Jahresgehalts. Sie ist zufrieden

und erleichtert und findet einen neuen Job in Teilzeit, der für sie spannender ist.

Wie die Beratungspraxis der GAW zeigt, gestaltet sich der Wiedereinstieg nach der Elternkarenz oftmals schwierig – obwohl das GIBG Benachteiligungen verbietet, die ihren Grund in der Elternkarenz oder -teilzeit von Mitarbeiter:innen haben. Die GAW ist daher Teil des EU-Forschungsprojekts *parents@work*. Damit setzt sie sich dafür ein, präventiv gegen derartige Diskriminierungen vorzugehen. Studienergebnisse, Broschüren und Informationsvideos zum Projekt finden Sie auf der GAW-Website: [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at).



## Wer wir sind

*Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) ist eine unabhängige Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.*

Sie berät und unterstützt Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) diskriminiert fühlen, aufgrund von:

- Rassismus
- des Geschlechts
- des Alters
- der sexuellen Orientierung oder
- der Religion oder Weltanschauung

Vor 30 Jahren wurde die GAW gegründet. Als Anlaufstelle für Betroffene berät sie Personen mit Diskriminierungserfahrung. Die Beratung ist kostenfrei und vertraulich. Ob und wie umfassend Betroffene ihre Rechte geltend machen wollen, ist immer die Entscheidung der Personen, die sich an die GAW wenden.

Die GAW berät neben Betroffenen auch Angehörige und Personen, die eine Diskriminierung beobachtet haben. Sie sensibilisiert Arbeitgeber:innen, Betriebsrät:innen und andere interessierte

Personen und hilft, Gleichstellung in Unternehmen und Organisationen zu fördern. Dazu stellt die GAW Informationsmaterial bereit, hält Vorträge und Schulungen ab und lädt zu Informationsveranstaltungen ein.

Als Expertin im Bereich der Antidiskriminierung arbeitet die GAW an der Weiterentwicklung der rechtlichen Standards. Sie berichtet alle zwei Jahre an den Nationalrat und spricht Empfehlungen für Verbesserungen im Diskriminierungsschutz aus.

Die Gleichbehandlungsanwält:innen informieren die allgemeine Öffentlichkeit über Gleichstellungsthemen und leisten Bewusstseinsarbeit, um ein Umdenken zu erwirken, das Diskriminierungen nach Möglichkeit beendet. Das große Ziel ist eine diskriminierungsfreie und inklusive Gesellschaft, in der die Teilhabe von allen gewährleistet ist.

## Nein zu Diskriminierung!

Melden Sie sich bei der  
Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Unsere rechtliche Beratung  
ist vertraulich und kostenfrei.

0800 206 119

[gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

GAW Gleichbehandlungs:App



Besuchen Sie unsere Ausstellung

### Jetzt im Recht!

#### Wege zur Gleichbehandlung

10.12.2021 bis 1.5.2022

Volkskundemuseum Wien

Laudongasse 15-19, 1080 Wien

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

Infos, Fotos und Eindrücke rund um Ausstellung und  
die Gleichbehandlungsanwaltschaft finden Sie auf  
unserem Instagram-Kanal:  
**@wege\_zur\_gleichbehandlung**



VOLKSKUNDE  
MUSEUM  
WIEN



30 JAHRE  
GLEICH  
BEHANDLUNGS  
ANWALTSCHAFT

 Gleichbehandlungsanwaltschaft

### Impressum

Eine Beilage der Straßenzeitung AUGUSTIN  
Ausgabe 541, Dezember 2021

Herausgeber:  
Österreichisches Museum für Volkskunde  
Laudongasse 15-19, 1080 Wien  
[www.volkskundemuseum.at](http://www.volkskundemuseum.at)

In Kooperation mit:  
Gleichbehandlungsanwaltschaft

Redaktion:  
Bernadette Aigner, Clara Schlee, Gesine Stern

Fotos: Bernadette Aigner

Zeichnungen: Büke Schwarz

Grafik: Matthias Klos