



Eine Initiative der Europäischen Union

Was Sie tun können, wenn Sie diskriminiert wurden



Leitfaden für Opfer

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung



Hatten Sie je das Gefühl, dass Sie aufgrund Ihres Lebensalters, einer Behinderung, Ihrer ethnischen Herkunft, sexuellen Identität oder Religion eine Arbeitsstelle nicht bekommen haben? Hatten Sie den Eindruck, dass Entscheidungen über Ihre Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, Ihre Arbeitsbedingungen, Bezahlung oder Beförderung eher auf der Grundlage getroffen wurden, wer Sie sind, als der Qualität Ihrer Arbeit? Sind Sie von Gewalt oder Belästigung betroffen oder haben das Gefühl, dass irgendetwas nicht fair ist? Allzu oft ist dies das Ergebnis von Diskriminierung.

Dieses Infoblatt fasst die neuen europaweiten Antidiskriminierungsrichtlinien zusammen. Es gibt praktische Tipps zum Umgang mit Diskriminierung, Belästigung oder Viktimisierung. Es enthält auch Vorschläge, wie Sie reagieren können, wenn Sie mit Diskriminierungen am Arbeitsplatz konfrontiert werden.

Lernen Sie Ihre Rechte kennen

Neue europäische Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten zu effektivem Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, Religion oder Weltanschauung im Bereich Beruf und Ausbildung. Sie befassen sich auch mit Rassendiskriminierung in den Bereichen Schule, Gesundheitswesen, Wohnung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Weitere Richtlinien decken die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts ab.

Viele europäische Länder haben schon Gesetze gegen Diskriminierung, aber die neuen Richtlinien sollen dazu beitragen, vergleichbare Rechtsnormen für ganz Europa zu schaffen. Wenn Sie Opfer von Diskriminierung, Belästigung oder Viktimisierung sind, können Sie nun dagegen vorgehen, auch wenn die Vorgehensweise in den verschiedenen Ländern unterschiedlich sein mag.

Was Sie tun sollten, wenn Sie von Diskriminierung betroffen sind

Sie selbst trifft keine Schuld!

Es ist wichtig daran zu denken: Sie sind das Opfer. Sie sind nicht für das Verhalten derjenigen, die Sie diskriminieren, verantwortlich.

Lernen Sie Ihr Rechtssystem kennen

Jedes Land besitzt ein anderes Rechtssystem, das sich mit Diskriminierung befasst. Versuchen Sie deshalb Informationen einzuholen über:

- > offizielle Organisationen, deren Ziel es ist, Diskriminierungsopfern zu helfen,
- > mögliche Beschwerde- und Klagewege,
- > finanzielle Unterstützung, die Ihnen zur Verfügung steht, um den Rechtsweg zu beschreiten,
- > die Sanktionen (z.B. finanzielle Entschädigung), die in Ihrem Land gesetzlich festgeschrieben sind,
- > andere Quellen für Beratung und Unterstützung.

Bereiten Sie Ihren Fall vor

- > Halten Sie Beispiele dafür fest, wann ein Kollege bzw. eine Kollegin aus einer anderen gesellschaftlichen

Gruppe bevorzugt behandelt wurde, ohne dass es dafür gute Gründe zu geben scheint.

- > Dokumentieren Sie, was geschehen ist: Wenn Sie zum Beispiel verbalen oder physischen Beleidigungen ausgesetzt sind, schreiben Sie auf, was gesagt oder getan wurde. Wann, von wem und wer Zeuge der Ereignisse sein könnte.
- > Bewahren Sie alle relevanten Informationen auf, zum Beispiel Ihre Bewerbung, Details zur Stelle und Stellenangebote, Anfragen nach Dienstleistungen etc.
- > Wenn Sie glauben, dass Sie nicht das einzige Opfer von Diskriminierung sind, versuchen Sie, an andere heranzutreten und sie dazu zu bringen, ebenfalls ihre Aufzeichnungen zu machen und diese aufzubewahren.

Eine Klage anstreben

Ein Rechtsstreit kann unter Umständen mit Stress einhergehen, teuer sein und Zeit kosten. Doch all dies sollte Sie nicht davon abhalten, entsprechende Schritte zu unternehmen.

Es gibt eine Reihe von Stellen, bei denen Sie Rat und Unterstützung finden können. In manchen Fällen können Ihnen diese sogar Rechtsbeistand leisten, um Ihnen zu helfen, Ihren Fall vor Gericht zu bringen. Sie können Beratung zu Ihrer Klage finden bei:

- > einer lokalen Rechtsberatungs- oder Rechtshilfestelle,
- > Ihrer Gewerkschaft oder Berufsgenossenschaft,
- > vertraulichen, telefonischen Hilfsdiensten für Arbeitnehmer/-innen, wenn vorhanden,
- > der staatlichen Einrichtung, die für Fälle von Diskriminierung zuständig ist,
- > Verbänden, Vereinen und Nichtregierungsorganisationen, die sich um den Schutz bestimmter Gruppen bemühen und gegen Diskriminierung kämpfen.

Bevor Sie tatsächlich einen Rechtsstreit anstreben, können Sie auch die Möglichkeit einer außergerichtlichen Lösung in Erwägung ziehen. In manchen Ländern gibt es die Möglichkeit der Schlichtung durch die Annahme einer Geldsumme oder einer Entschuldigung, damit der Rechtsweg nicht beschritten werden muss (Gericht, Schiedsgericht, Ombudsmann etc.).

Problemlösung ohne Gerichtsverfahren

Wo eine Diskriminierung oder Belästigung eher von einer Einzelperson als von einer größeren Organisation ausgeht, können Sie die betroffene Person darauf ansprechen und ihr klar machen, dass Ihnen ihr Verhalten missfällt und sie auffordern, damit aufzuhören. In manchen Fällen können Sie dabei Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen finden, die Sie begleiten. Sie können besagter Person mitteilen, dass Sie weitere Schritte unternehmen werden, falls sie ihr Verhalten nicht ändert. Anlaufstellen sind auch Betriebs- und Personalräte.

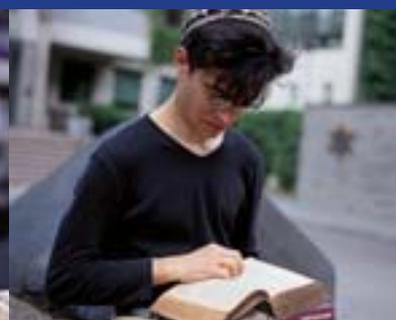
Eine steigende Zahl von Unternehmen verfügt über Vereinbarungen oder Verordnungen, wie mit Beschwerden von Angestellten, Kunden und Kundinnen, Klienten und Klientinnen etc. umzugehen ist. Informieren Sie sich also, ob dies in Ihrem Unternehmen der Fall ist, bevor Sie den Rechtsweg zu früh einschlagen. In manchen Ländern wird erwartet, dass Sie versuchen, zunächst durch solche Verfahren zur Lösung des Problems zu gelangen, bevor Sie den Rechtsweg beschreiten.

Im Arbeitsbereich sollten Sie zuerst Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin ansprechen und alle existierenden Verfahren und Absprachen nutzen. Sie können auch ihre Gewerkschaft einbeziehen, wenn Sie Mitglied sind.

Ein Fall von Belästigung kann zum Beispiel mit der Anwendung eines vereinbarten Verfahrens angegangen werden, es können Maßnahmen getroffen werden, die sicherstellen, dass so etwas nicht wieder geschieht, einschließlich arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegen die Verursacher.

Sie sind Zeuge von Diskriminierung oder werden aufgefordert, zu diskriminieren

Vielleicht sind Sie nicht selber Opfer von Diskriminierung, sondern womöglich Zeuge/Zeugin von Diskriminierung oder Belästigung anderer Personen oder haben davon Kenntnis. Sie sehen zum Beispiel, wie einer Kollegin bzw. einem Kollege unerwünschte sexuelle Angebote gemacht werden, Personen ohne ersichtliche Verdienste befördert werden oder wie bestimmten Personen Dienstleistungen verweigert werden, die für andere verfügbar sind. Es kann auch vorkommen, dass Sie von Mitarbeitern, die in der Hierarchie über Ihnen stehen, dazu aufgefordert werden, jemanden zu diskriminieren. Beispielsweise jemanden aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht einzustellen, auch wenn er oder sie für die Stelle geeignet wäre.



Rechte für Menschen mit Behinderungen

Wenn Sie ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin oder Berufsbewerber/-in mit einer Behinderung sind, haben Sie ein Anrecht darauf, dass sich Arbeitgeber/-in und Ausbildungsgremien Ihren individuellen Bedürfnissen "angemessen anpassen". Dabei sollten Sie darauf achten, dass ein breites Maßnahmenpektrum diskutiert wird, wie Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsmethoden, Ausstattung des Arbeitsumfelds, Zugang und Transport, spezielle Vorkehrungen und Einsatz von Technologien zur Unterstützung bei der Arbeit, Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und berufliches Weiterkommen. Dazu zählen auch Maßnahmen, die Ihre Teilnahme an allen sonstigen sozialen Maßnahmen am Arbeitsplatz gewährleisten.

Es mag die Versuchung geben, solche Probleme zu ignorieren. Es ist Ihnen vielleicht unangenehm, solche Fälle anzugehen oder Sie glauben, dass dieses Verhalten mit der Zeit von alleine aufhört.

Dennoch sollten Sie davor nicht die Augen verschließen; Diskriminierung und Belästigung schaden dem gesamten Umfeld und können sich nachteilig auf Unternehmen und Belegschaft auswirken. Daher sollten Sie beim geringsten Anlass Schritte unternehmen, um Ihren Kollegen oder Ihre Kollegin aktiv zu unterstützen und die Sache in Ihrem Betrieb zur Sprache zu bringen. Sie können auch Rat suchen, wie dies effizient zu bewerkstelligen ist.

Sie sind rechtlich geschützt, wenn Sie eine Beschwerde eingereicht haben oder wenn Sie andere Personen bei ihrem Vorgehen gegen Diskriminierung unterstützt haben. Sie können sich in gleicher Weise rechtlich zur Wehr setzen, ob Sie Opfer von Viktimisierung oder dazu aufgefordert worden sind, zu diskriminieren.

Es gibt zahlreiche Organisationen, die Sie zu Anpassungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen beraten können. Sie können Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin dazu anregen, diese Beratung in Anspruch zu nehmen und sich bei anderen Unternehmen diesbezüglich umzusehen.

Denken Sie daran, es ist eine Tatsache, dass die meisten "angemessenen Anpassungsmaßnahmen" für die Unternehmen keine Zusatzkosten verursachen!

Sollte ein Unternehmen diese Maßnahmen nicht treffen wollen, können Sie erwägen, die Ihnen nach nationalem Recht zustehenden gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

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 benötigen, besuchen sie unsere Website: www.stop-discrimination.info

www.stop-discrimination.info

