

Ein Informationsblatt von **migrare** - Zentrum für MigrantInnen OÖ • 4020 Linz, Humboldtstraße 49/1  
Tel. 0732/66 73 63-65 • Fax: 0732/65 45 86 • e-mail: [beratung@migration.at](mailto:beratung@migration.at) • [www.migration.at](http://www.migration.at) • Nr. 4/2004 • Jahrgang 10

## GLEICHSTELLUNG STATT DISKRIMINIERUNG!

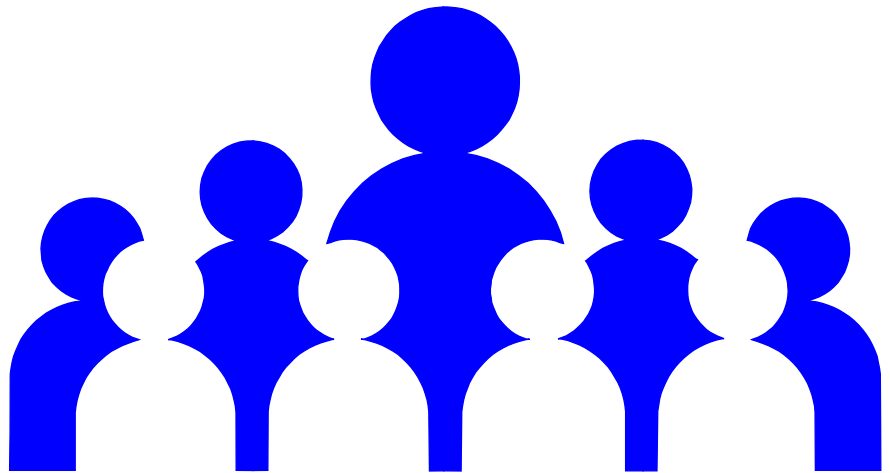
Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen des Alters, der Religion, der Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung ist in Österreich seit 1. Juli 2004 gesetzlich verboten.

### Gleichbehandlung wird gesetzlich garantiert!

Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen des Alters, der Religion, der Weltanschauung, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung ist in Österreich seit 1. Juli 2004 gesetzlich verboten.

Die Gleichbehandlung von Menschen bzw. der Schutz vor Diskriminierung ist in der Europäischen Union aufgrund des EG-Vertrags Artikel 13 als Grundrecht festgelegt. Im Jahr 2000 hat der Ministerrat der EU zwei Richtlinien beschlossen, die als Antidiskriminierungsrichtlinien bezeichnet werden. Diese definieren das Grundrecht auf Gleichbehandlung und verpflichten die Mitgliedsstaaten dazu, ihre Gesetzgebung anzupassen.

Es handelt sich dabei um die Richtlinie 2000/78/EG, die einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Religion, der Weltanschauung, des Alters, oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierungsrichtlinie) festlegt. Sie umfasst nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Weiters wurde die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischer Zugehörigkeit (Antirassismusrichtlinie) beschlossen. Sie gilt zusätzlich noch für die Bereiche



Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. Die innerstaatliche Umsetzung der oben angeführten Richtlinien erfolgte im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, bzw. über das Gleichbehandlungsgesetz.

Das Institut SORA hat im Auftrag des Equal-Projektes "Gleiche Chancen" Diskriminierungen von MigrantInnen am Arbeitsplatz erhoben. Dazu wurden Befragungen von MigrantInnen und von ArbeitnehmerInnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft haben, herangezogen.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich 40

Prozent der ausländischen ArbeitnehmerInnen durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz stark belastet fühlen, im Vergleich zu 16 Prozent der inländischen ArbeitnehmerInnen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei Unfall- und Verletzungsgefahren. 33 Prozent der ausländischen ArbeitnehmerInnen sehen diese Gefahr für sich am Arbeitsplatz, aber nur 13 Prozent der inländischen KollegInnen.

Diese Ergebnisse zeigen natürlich die strukturelle Diskriminierung von MigrantInnen in unserer Gesellschaft. Sie finden nur in bestimmten gesundheitsbelastenden Branchen Arbeit.

*Zu den Rechtsfolgen aus dem Gleichbehandlungsgesetz weiter auf Seite 2.*

# RECHTSFOLGEN DER DISKRIMINIERUNG

Welche Sanktionen es gibt, hängt davon ab, welches Gebot verletzt wurde. Der Schadenersatz kann von mindestens einem Monatsentgelt bis drei Monatsgehälte reichen.

## Gleichbehandlungsgebote

Aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Förderungen,
- bei sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie in der sonstigen Arbeitswelt, nämlich
- beim Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- bei Mitgliedschaft und Mitwirkung in und bei Inanspruchnahme der Leistungen einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation,
- bei Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Diskriminierung kann offensichtlich sein, doch manchmal kann sie versteckt bleiben oder sie tritt subtil auf.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, Personen aufgrund oben genannten Merkmale gegenüber anderen Personen benachteiligen.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.



## Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Welche Sanktionen es gibt, hängt davon ab, welches Gebot verletzt wurde. Der Schadenersatz kann von mindestens einem Monatsentgelt bis drei Monatsgehälte reichen. Das Gesetz sieht auch den Ersatz eines Vermögensschadens bzw. eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigungen vor.

## Einige Beispiele dazu:

- 1) Wurde bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, beträgt der Schadenersatz mindestens ein Monatsentgelt, wenn der/die Stellenbewerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte.
- 2) Wird ein/e Arbeitnehmer/in beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, beträgt der Schadenersatz mindestens die Entgelt-differenz für drei Monate, wenn er/sie bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre.
- 3) Wurde der/die Arbeitnehmer/in aufgrund eines der oben angeführten Diskriminierungsmerkmale gekündigt oder entlassen, kann die Kündigung oder Entlassung angefochten werden.

## Aktuell in Oberösterreich

Im Rahmen der Zuständigkeit der Bundesländer wird im Dezember das oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz (ADG) beschlossen, worüber wir in unserer nächsten Ausgabe berichten werden.

## Kontaktadresse

Wenn Sie Diskriminierung erfahren oder beobachten, wenden Sie sich an die Antirassismus-Anlaufstelle (ARAS) bei migrare. Unsere BeraterInnen stehen Ihnen in 4 Sprachen (Deutsch, Englisch, Bosnisch-Serbisch-Kroatisch und Türkisch) gerne zur Verfügung.

## Quellen:

1. Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG), BGBl. Nr. 66 vom 23. Juni 2004.
2. AK /ÖGB Zeitschrift Arbeit & Wirtschaft Nr. 11, November 2004



### Gesundmeldung

Da es in letzter Zeit zu mehreren Entlassungen von Dienstgebern wegen Nichtantritt zur Arbeit gekommen ist, möchten wir Sie aufmerksam machen, wenn Sie wieder gesund sind, nicht auf einen Termin von Ihrem Arzt oder Chefarzt zu warten, sondern sich selber wieder Gesundzumelden.

Meisten steht es auf Ihrer Krankmeldung wie lange der Krankenstand voraussichtlich dauert.

Wenn das voraussichtliche Ende auf ihrer Krankmeldung nicht angegeben ist, heißt das nicht automatisch, dass sie wochenlang zu Hause bleiben können. Gehen sie von Zeit zu Zeit zu ihrem Hausarzt und lassen sie sich untersuchen um somit den Zeitpunkt ihrer Arbeitsfähigkeit wieder feststellen.

Wenn sie sich aber gesund fühlen, können sie einfach die Arbeit antreten und telefonisch ihre Gesundmeldung bei der OÖGKK melden. ●

### Krankmeldung

Wenn sie wegen Krankheit verhindert sind, ist eine unverzügliche Meldung bei ihren Arbeitgeber notwendig!

Ein Krankenstand muss grundsätzlich vom behandelnden Arzt festgestellt werden. Eine Krankmeldung sowie eine Gesundmeldung, ist unbedingt erforderlich damit Ihnen eine Krankenstandsbescheinigung ausgestellt werden kann. Dies gilt auch dann, wenn Sie - zum Beispiel wegen Entgeltfortbezug - kein Krankengeld erhalten. Bei einer ambulanten Behandlung in einem Spital erfolgt nicht immer auto-

matisch eine Krankmeldung. Gegebenenfalls müssen Sie sich die Arbeitsunfähigkeit in der Krankenhausambulanz bestätigen lassen und die Krankmeldung umgehend der OÖ Gebietskrankenkasse vorlegen.

Die Ambulanzkarte zählt nicht als Krankmeldung! ●

### In Eferding Beratung in türkischer Sprache!

Seit September 2004 wird seitens des ÖGB in der Arbeiterkammer Eferding Beratung für MigrantInnen aus der Türkei angeboten.

Ismail Yarkin, Berater im ÖGB/AK und gerichtlich beeideter Dolmetscher für die türkische Sprache, macht Beratung jeweils am Donnerstag von 8:00 – 12:00 in der Arbeiterkammer Eferding in türkischer und deutscher Sprache.

Tel.: Eferding, 07272 / 59120, mobil: 0664 / 22 08 546 ●

### Wechsel im türkischen Beratungsbereich.

Kollegin Duygu Uzun will sich beruflich verändern und ist mit Ende November nicht mehr bei uns beschäftigt.

Wir wünschen Duygu auf Ihren weiteren Lebensweg alles Beste.

Für die frei gewordene Stelle in diesem Bereich ist Frau Tülay Tuncel aufgenommen worden.

Tülay ist mit der Problematik im MigrantInnenbereich vertraut. In Ihrem neuen Aufgabenbereich wünschen wir Tülay alles Gute und heißen sie herzlich willkommen. ●

### Heizkostenzuschuss für sozial Bedürftige

Für die Beheizung einer Wohnung, gleichgültig mit welchem Energieträger, wird an sozial bedürftige Personen ein Heizkostenzuschuss in der Höhe von 150 Euro gewährt. Es muss sich bei dieser Wohnung um den Hauptwohnsitz handeln und die Wohnung muss im

Bundesland Oberösterreich sein. Soziale Bedürftigkeit liegt vor, wenn das monatliche Nettoeinkommen aller tatsächlich im Haushalt lebenden Personen die Summe der anzuwendenden Ausgleichszulagenrichtsätze nicht übersteigt.

Das heißt, Einkommensgrenze für:

- Alleinstehende 653,19 EUR
- Ehepaare 1.015,- EUR
- Je Kind 98,59 EUR
- (Kinderzuschuss 69,52 EUR)

Ein Heizkostenzuschuss kann nur jenen Personen gewährt werden, die tatsächlich für Heizkosten aufzukommen haben. Die Antragstellung hat bis spätestens 31. Jänner 2005 bei Ihrer Wohnsitzgemeinde mittels eines Antragsformulars zu erfolgen. ●

### Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Das Jahr geht zu Ende.

Wenn das Neue Jahr beginnt, nehmen sich viele Menschen Vorsätze vor und möchten auch mit dem Beginn des Jahres diese auch verwirklichen. Manche können ihre gesetzten Ziele erreichen, viele aber geben diese nach einigen Tagen oder Wochen wieder auf. Lassen Sie sich nicht entmutigen!

Das Geheimnis des Vorwärtskommens liegt darin, den ersten Schritt zu tun.

Das Geheimnis des ersten Schrittes liegt darin, deine komplexen, überwältigenden Aufgaben in viele kleine, handhabbare zu unterteilen und dann und dann mit dem ersten Schritt zu beginnen.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Angehörigen angenehme Feiertage und viel Erfolg und Gesundheit im Neuen Jahr!

migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ ●

Bitte mit € 0,55 frankieren

„direkt“ migrare Zentrum für MigrantInnen OÖ Humboldtstraße 49/1 4020 Linz

✂  
Wenn Sie das Informationsblatt „direkt“ kostenlos bestellen wollen, dann schicken Sie diesen Abschnitt vollständig ausgefüllt und frankiert an uns zurück.

- Ja, ich möchte das Informationsblatt „direkt“ kostenlos beziehen
- Ich möchte „direkt“ in folgender Sprache beziehen (zutreffendes bitte ankreuzen)
- deutsch  türkisch
- bosnisch-kroatisch-serbisch

Name .....

Adresse .....

.....

# Lehrgang MIGRATION 2005

Ist jeder Konflikt zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft gleich ein Kulturkonflikt?  
Zu jedem Modul sind führende Persönlichkeiten aus diesem Bereich als Vortragende eingeladen.

## Migration und ihre Fasetten!

Warum suchen Menschen eine neue Heimat? Was versteht man unter "Integration"? Was sagt der Gesetzgeber in Österreich? Wie entstehen Vorurteile gegenüber MigrantInnen? Ist jeder Konflikt zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft gleich ein Kulturkonflikt?

Diese und andere Fragen werden im Rahmen des Lehrganges MIGRATION 2005, der von migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ angeboten wird, erleuchtet und diskutiert. Das erste Modul startet im Jänner 2005 unter dem Titel "Geschichte der Migration", das nächste Modul erklärt die aktuelle gesetzliche Situation in Österreich zu diesem Thema. Das dritte Modul geht auf die Schattenseite der Migration: Rassismus, Rechtsextremismus und Antisemitismus ein und zeigt wie diese, als extreme Formen der Abgrenzung, entstehen und Meinungen bestimmen. Im April findet das letzte Modul statt und beschäftigt sich mit Kommunikationsstrategien bzw. mit dem Verstehen und Verstanden werden.

Zu jedem Modul sind führende Persönlichkeiten aus diesem Bereich als Vortragende eingeladen: Prof. Dr. Michael John von der UNI Linz, Mag. August Gächter und Mag. Heribert Schiedel aus Wien, Drin Selin Prakash- Özer und



Mag. Günther Dachs aus Linz, Mümtaz Karakurt von migrare. Theorie und Praxis treffen aufeinander: nach den Vorträgen berichten Personen aus dem öffentlichen Leben, sowie MigrantInnen selbst wie die Migration "gelebt und geregelt" wird. Zwischen den einzelnen Modulen treffen sich die TeilnehmerInnen des Lehrgangs in Kleingruppen, um das erworbene Wissen zu vertiefen und Erfahrungen auszutauschen.

Der Lehrgang richtet sich sowohl an MigrantInnen, als auch an Öster-

reicherInnen, die in ihrem Lebensumfeld oder am Arbeitsplatz mit dem Thema Migration zu tun haben: BetriebsrätInnen, LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, BeraterInnen, BetreuerInnen, BeamtenInnen, Vertragsbedienstete usw.

Der Veranstaltungsort ist das Volkshaus Ebelsberg. Inhaltliche Informationen erhalten Sie bei migrare, Tel.Nr: 0732/610861 (DW 18 oder 19). Für organisatorische Fragen steht Ihnen die VHS Linz zur Verfügung, Tel.Nr: 0732/7070-4326. ●

ÖGB-Info Nr. 13/2004 ZINr: GZ02Z033978M  
P. b. b. Verlagspostamt 4020  
Medieninhaber und Herausgeber: ÖGB  
Landesexekutive OÖ. Redaktion, Layout  
und für den Inhalt verantwortlich:  
V. Polak, A. H. Atik, V. Lujic-Kresnik,  
M. Fuchs, M. Dujakovic und S. Yetkin  
Alle **migrare**  
Zentrum für MigrantInnen OÖ,  
Humboldtstraße 49/1, 4020 Linz  
**deutsch**