



# Aktuell

DAS  
INFOSERVICE  
DER AK

Nr 04/2015

---

**!** STANDPUNKT

## SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG AM ARBEITSPLATZ

---

QUEER BUSINESS WOMEN  
[www.queer-business-women.at](http://www.queer-business-women.at)



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

## WARUM IST DAS THEMA FÜR BETRIEBSRÄTINNEN UND WICHTIG?

Die sexuelle Orientierung spielt auch am Arbeitsplatz eine Rolle. ArbeitnehmerInnen erzählen von Wochenend- und Urlaubserlebnissen, platzieren Familienfotos am Schreibtisch oder Bildschirmschoner und gratulieren zu Heirat und Geburten.

Studien zeigen, dass 90-95% der Bevölkerung heterosexuell sind und 5-10% lesbisch, schwul oder bisexuell. Statistisch betrachtet, sind daher beispielsweise in einem Unternehmen mit 100 MitarbeiterInnen 5 bis 10 Personen nicht heterosexuell. Die Untersuchungen zeigen auch: lediglich 25% der lesbischen Frauen und schwulen Männer geben die sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz bekannt.

### Was versteht man unter „Sexuelle Orientierung“?

Mit „sexuelle Orientierung“ ist gemeint, ob sich jemand in Liebe und Sexualität zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts hingezogen fühlt oder zu beiden<sup>1</sup>. Sexuelle Orientierung ist untrennbar mit Menschen verknüpft und wichtiger Teil ihres sozialen Seins und ihrer Identität.

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung (Hetero-, Homo- und Bisexualität) wurde im Jahr 2004 im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verankert. Damit wurden erstmals arbeitsrechtliche Bestimmungen geschaffen, die bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes auch Sanktionen vorsehen.

### Rechtliche Infobox:

Eine Diskriminierung liegt u.a. vor, wenn ein/e ArbeitnehmerIn aufgrund ihrer/seiner sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Etwa durch eine/e Vorgesetzte/n bzw. ArbeitgeberIn. Auch Belästigungen bzw Übergriffe aufgrund der sexu-

ellen Orientierung sind in der Arbeitswelt verboten. Das GIBG sieht Sanktionen, wie z.B. Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigungen vor. Dadurch sollen Verletzungen der persönlichen Würde abgegolten werden, die durch diskriminierendes Verhalten oder diskriminierende Entscheidungen hervorgerufen wurden.

## DISKRIMINIERUNGSFREIE ARBEITSPLÄTZE (MIT-)GESTALTEN

Das Thema Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ist am Arbeitsplatz oft noch tabuisiert. Zunehmend setzen sich allerdings ArbeitgeberInnen mit dem Thema Vielfalt im Unternehmen auseinander, um etwaige Verstöße (oft auch aus Unwissenheit) gegen das GIBG zu verhindern. Veränderungsprozesse im Unternehmen schaffen ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima, hohe Arbeitszufriedenheit, stärkerer Bindung der MitarbeiterInnen und fördern die kollegiale Zusammenarbeit.

Um diskriminierungsfreie Arbeitsplätze im Unternehmen zu schaffen, ist es notwendig, dass alle ArbeitnehmerInnen ein Recht auf soziale Einbindung im Erwerbsleben haben. BetriebsrätInnen können das Thema sexuelle Orientierung in das Unternehmen einbringen

und zu einer geänderten Betriebskultur beitragen, die für alle ArbeitnehmerInnen „fruchtbringend“ ist und Ausgrenzung sowie Diskriminierung entgegenwirkt. Dies trägt nicht nur dem Umstand Rechnung, dass aufgrund des verbesserten Diskriminierungsschutzes das Recht auf Gleichbehandlung zunehmend eingefordert wird und MitarbeiterInnen dafür auch die Unterstützung des Betriebsrats in Anspruch nehmen wollen, sondern es werden auch jene ArbeitnehmerInnen unterstützt, die bisher keine Kenntnis über ihre Rechte hatten. Viele wissen zudem nicht, was sie nach einem „Outing“ zu erwarten haben und befürchten eine Verschlechterung ihrer Situation am Arbeitsplatz. Diese Umstände machen die wichtige Rolle der BetriebsrätInnen bei der Etablierung diskriminierungsfreier Arbeitsplätze deutlich.

<sup>1</sup> <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6436/default.aspx#a60>

## BETRIEBSRÄTINNEN ALS AKTEURINNEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND UNTERNEHMEN

BetriebsrätInnen sind wichtige AkteurInnen für die (Weiter-) Entwicklung diskriminierungsfreier Arbeitsplätze: Arbeitsplätze an denen Vielfalt nicht nur toleriert, sondern akzeptiert und wertgeschätzt wird.

### Was muss das Unternehmen tun?

Im Unternehmen muss der Rahmen geschaffen werden, in dem alle MitarbeiterInnen gleichgestellt sind und respektiert werden. Die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen ist dafür die Voraussetzung. Die bewusste Gestaltung des Image im Sinne der

Arbeitgeberattraktivität wird auch zunehmend wichtiger: demografische Entwicklungen und der Fach- und Führungskräfte-mangel stellen neue Anforderungen an die Unternehmen. Zunehmend sehen Unternehmen ihre MitarbeiterInnen daher auch als Sprachrohr nach außen. Beschäftigte, die positiv über das Unternehmen und ihre Aufgaben berichten, wirken als MultiplikatorInnen am Arbeitsmarkt. Ein Unternehmen, das den Wert von Vielfalt erkennt und ein entsprechendes Arbeitsumfeld anbietet, wird als attraktive/r ArbeitgeberIn wahrgenommen.

### Rechtliche Infobox:

#### Klare Verpflichtung des/ der ArbeitgeberIn, Diskriminierungen im Unternehmen zu unterbinden

Durch das GlBG und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gibt es für ArbeitgeberInnen klare Verpflichtungen, Diskriminierungen und Belästigungen im Betrieb zu unterbinden. ArbeitgeberInnen haben zudem die Verpflichtung bei Vorfällen für wirksame

Abhilfe zu sorgen und so ein diskriminierungsfreies Umfeld ohne weitere Belästigungen zu schaffen. Unterlässt der/die ArbeitgeberIn diese Verpflichtung dann kann auch er/sie schadenersatzpflichtig werden.

## HANDLUNGSFELDER/STRATEGIEN VON BETRIEBSRÄTINNEN UND UNTERNEHMEN

Die verstärkte Berücksichtigung des Themas sexuelle Orientierung durch BetriebsrätInnen dient der Etablierung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds.

Die anschließend dargestellten Handlungsoptionen sollen dabei als Inspiration dienen und Ansatzpunkte geben, wie das Thema „Sexuelle Orientierung“ am Arbeitsplatz adressiert werden kann.

### ▪ EntscheidungsträgerInnen im Unternehmen informieren und sensibilisieren

ArbeitgeberInnen unterschätzen die Folgekosten von Diskriminierungen, wie z.B. Imageschäden, Potenzialverluste, erhöhte Fluktuation, Personalsuche, etc.

*Mögliche Maßnahme:* Der Betriebsrat kann auf den Nutzen von Vielfalt als ein wesentlicher Faktor für den betrieblichen und wirtschaftlichen Erfolg hinweisen. Dadurch wird das verbreiterte Spektrum der

betriebsinternen Maßnahmen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung erkennbar.

### ▪ Die Belegschaft im Unternehmen über Diskriminierungsformen informieren und sensibilisieren

*Mögliche Maßnahme:* z.B. in einer Betriebsratszeitung oder Intranet das Thema aufgreifen. Die Belegschaft über rechtliche Ansprüche aufklären, wie z.B. dass ein Anspruch auf Pflegefreistellung auch für den/die gleichgeschlechtliche/n PartnerIn zusteht.

### ▪ Weiterbildung im Betriebsrat organisieren

*Mögliche Maßnahme:* z.B. Teilnahme an einem VÖGB Seminare organisieren oder Einbeziehung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie bietet kostenfreie Vorträge, Workshops und Informationsveranstaltungen an. <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/7944/default.aspx> →

- **Betriebsvereinbarungen zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung abschließen bzw bestehende Betriebsvereinbarungen auf diskriminierende Inhalte hin prüfen**

*Mögliche Maßnahme:* Alle in Betriebsvereinbarungen festgelegten freiwilligen Sozialleistungen/Vergünstigungen stehen ausdrücklich auch homosexuellen ArbeitnehmerInnen zur Verfügung (z.B. Dienstfahrzeuge – Nutzung durch Andere, PartnerInnen-Tarife, Bank- und Versicherungsprodukte, Freizeitangebote, etc.). Dafür ist lediglich die Verwendung des Begriffs „PartnerInnen“ zusammen mit „EhepartnerInnen“ notwendig.

- **Strukturen für Konfliktmanagement im Betrieb schaffen**

Ein abwertendes oder tabuisierendes Betriebsklima gegenüber homosexuellen Personen führt zu psychischen Belastungen.

*Mögliche Maßnahme:* Der Betriebsrat fördert Schulungen der Sicherheitsvertrauenspersonen damit diese all jene Personen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (und auch anderer Aspekte) diskriminiert, belästigt oder gemobbt werden, unterstützen können.

Er fordert zudem die Einrichtung eines anonymen betrieblichen Beschwerdewesens, das auch mit Konsequenzen für diskriminierende Personen verknüpft sein kann.

- **Soziale Angelegenheiten**

Zu Firmenfeiern werden z.B. nur die Ehefrauen und -männer der MitarbeiterInnen eingeladen. In der Betriebszeitung wird zu Geburt und Hochzeiten gratuliert, nicht z.B. zur eingetragenen Partnerschaft.

*Mögliche Maßnahme:* Zu Firmenfeiern werden die PartnerInnen der MitarbeiterInnen eingeladen. In der Firmenzeitung wird nicht nur zu Geburt eines Kindes oder der Hochzeit gratuliert, sondern selbstverständlich auch zur eingetragenen Partnerschaft oder der Geburt eines Kindes in einer gleichgeschlechtlichen PartnerInnenschaft.

- **Frauenförderung – Mehrfachdiskriminierungen beachten**

In Frauenförderprogrammen wird meist von heterosexuellen Frauen ausgegangen und übersehen,

dass lesbische Frauen sich oft einer doppelten gläsernen Decke ausgesetzt sehen, d.h. nicht nur aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, sondern auch aufgrund ihrer sexuellen Orientierung.

*Mögliche Maßnahme:* In Mentoringprogrammen kann die sexuelle Orientierung thematisiert werden, damit die unterschiedlichen Lebens- und Existenzbedingungen Berücksichtigung finden können.

- **Enttabuisierung und Platzierung des Themas**

Die BetriebsrätInnen zeigen der Geschäftsführung, Personalführung, Eigentümerfamilie, etc. die Relevanz der Diversitätsdimension sexuelle Orientierung anhand von „good practice Beispielen“ in anderen Unternehmen (siehe Auszeichnung für engagierte Betriebe [www.meritus.or.at](http://www.meritus.or.at)).

- **Unternehmensleitbild**

Die BetriebsrätInnen prüfen das Unternehmensleitbild kritisch im Sinne von: Wer wird angesprochen, wer wird mitgemeint, wer bleibt unberücksichtigt?

- **Zusammenarbeit**

Die BetriebsrätInnen arbeiten eng mit z.B. Gender Mainstreaming-Beauftragten, Diversity (Management) Beauftragten, Gleichstellungsbeauftragten, etc. zusammen und tauschen mit diesen ihr Wissen und ihre Erfahrungen auch zum Merkmal sexuelle Orientierung aus.

- **Vernetzung**

Um die Sichtbarkeit von lesbischen Frauen und schwulen Männern im Betrieb zu erhöhen, können durch den Betriebsrat betriebsinterne und auch betriebsübergreifende Vernetzungsbestrebungen unterstützt werden, wie beispielsweise die Gründung einer Regenbogengruppe (z.B. MedUni Wien Regenbogengruppe, Bank Austria Rainbowgroup, IBM EAGLE Group etc.).

- **Symbolik**

In Aussendungen des Betriebsrates kann die Verwendung von Symbolen wie der Regenbogenfahne die Offenheit und Bewusstheit zum Thema sexuelle Orientierungen gezeigt und damit Vertrauen von Mitarbeitenden gewonnen werden.

- **Personalentwicklung**

Die BetriebsrätInnen motivieren dazu das Thema

sexuelle Orientierungen als Querschnittsmaterie in Diversity-Trainings, Führungskräfteentwicklungs-Programmen, Informationsmappen für neue MitarbeiterInnen, etc. aufzunehmen.

- **Kommunikation**

Das Merkmal sexuelle Orientierung ist keine Leerstelle

in der Kommunikation, sondern wird in Geschäftsberichten, im Intranet etc. wie andere Diversitätsdimensionen thematisiert.

- **Personaleinstellung**

Die BetriebsrätInnen weisen auf die Relevanz von Vielfalt in Personalauswahl-Prozessen, etc. hin.

## GOOD-PRACTICE BEISPIELE

- **ÖBB:** Bei Diversity Management in den ÖBB geht es um Sicherstellung von Antidiskriminierung und Gleichbehandlung ohne Ansehen des Geschlechts, des Alters, der Ethnie, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung. Die Schaffung und Umsetzung von Programmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Ziel. [www.oebb.at/bb/de/DeshalbOeBB/Gleichstellung/index.jsp](http://www.oebb.at/bb/de/DeshalbOeBB/Gleichstellung/index.jsp).

- **Kampagne der EisenbahnerInnen:** „Wir gegen Vorurteile“, Broschüre zum Download: <http://tinyurl.com/Wir-gegen-Vorurteile>

### Diversity PreisträgerInnen meritus

<http://www.meritus.or.at/vorzeigeunternehmen.php>

- **MedUni Wien:** Die MedUni Wien implementiert Diver-

sity Management unter Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen. Es gibt eine Steuergruppe in der Organisation, die bereichsübergreifend agiert.

- **Boston Consulting Group:** Die Boston Consulting Group hebt das Thema sexuelle Orientierung explizit in ihrer Diversity Richtlinie hervor. Neben einem anonymen Ombudssystem hat das Unternehmen auch Trainings für Führungskräfte implementiert, um die Diskriminierung hintanzuhalten. <http://tinyurl.com/Vielfalt-ist-gefragt>

- **TNT Express:** Die Diversity-Arbeitsgruppe sowie ein Gay-Lesbian-Bisexual-Network-Beauftragter und ein TNT-Pride-Netzwerk nehmen sich schwul-lesbischer Themen an – <http://www.meritus.or.at/vorzeigeunternehmen.php> →

### Auszeichnung für engagierte Betriebe:

Die Queer Business Women (QBW) und austrian gay professionals (agpro) engagieren sich für mehr Sichtbarkeit von Lesben und Schwulen im Erwerbsleben. Um Organisationen für ihr Engagement gegen Homophobie und für Antidiskriminierung auszuzeichnen, wird von den beiden Vereinen jedes zweite Jahr die Auszeichnung meritus verliehen. Damit soll

öffentlich gemacht werden, wie ArbeitgeberInnen in ihren Betrieben zum Nutzen aller ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen und so das Outsein am Arbeitsplatz unterstützen. (Mehr hierzu unter: [www.meritus.or.at](http://www.meritus.or.at).) Die Arbeiterkammer Wien unterstützt seit 2009 die Auszeichnung meritus und ist zudem Mitglied in der Jury .

DIESES AK AKTUELL KÖNNEN SIE UNTER FOLGENDER WEBADRESSE DOWNLOADEN:  
<http://wien.arbeiterkammer.at/zeitschriften>

## SEMINARE

VÖGB Seminare für BetriebsrätInnen zum Thema ([http://www.voegb.at/cms/S08/S08\\_1/seminare](http://www.voegb.at/cms/S08/S08_1/seminare)): „Ich bin Ich! Homosexualität im Betrieb und Alltag“ im Rahmen des Lehrgangs „Soziale Kompetenz – Spezialmodul Vielfalt

und Chancengleichheit im Betrieb“, ab Oktober 2014 online und Anmeldung möglich: <http://tinyurl.com/Vielfalt-u-Chancengleichheit>, Newsletter: [www.voegb.at/newsletter](http://www.voegb.at/newsletter)

## WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- **work:out: Broschüre zum Thema Outsein am Arbeitsplatz.**  
<http://www.queer-business-women.at/category/projekte/workout-broschure/>
- **Bendl, Regine / Köllen, Thomas / Steinbacher, Sabine 2012.**  
Lesbische und schwule UnternehmerInnen in Wien – eine Bestandsaufnahme. Studienpräsentation unter: [https://www.wko.at/Content.Node/Diversity/Studie\\_\(2\)\\_\[Schreibgeschuetzt\].pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Diversity/Studie_(2)_[Schreibgeschuetzt].pdf)
- **European Trade Union Confederation (ETUC):**  
Recommendations on LGBT equality and Trade Unions. ETUC actions and activities on promoting equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation or gender identity. Adopted by the ETUC Executive Committee in Brussels on 4 December 2008. [http://www.ilga-europe.org/home/issues/employment/trade\\_unions\\_lgbt\\_equality](http://www.ilga-europe.org/home/issues/employment/trade_unions_lgbt_equality)
- **Hofmann, Roswitha / Cserer, Amelie 2010.**  
Forschungsbericht „Lesben am Werk“ Explorationsstudie zur Erwerbstätigkeit lesbischer Frauen in Österreich. Working Paper No. 3, Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement, WU Wien, Wien. <http://www.queer-business-women.at/category/projekte/studien/>
- **Hofmann, Roswitha / Steinbacher, Sabine 2011.**  
Lesben vernetzt?! – Vernetzung und Kooperationsstrukturen von lesbischen Frauen in Erwerbszusammenhängen. Forschungsbericht, Wien.  
<http://www.queer-business-women.at/category/projekte/studien/>
- **Losert, Anett 2004.**  
Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz. Magisterarbeit.
- **Losert, Anett 2008.**  
Die Diversity-Dimension ‚sexuelle Orientierung‘ in Theorie und Praxis – eine Bestandsaufnahme mit Ausblick. In: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Frederike (Hrsg.): Diversity Outlooks, Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Hamburg: Lit Verlag: 320-336.
- **Losert, Anett 2009.**  
„Je lockerer man damit umgeht, desto weniger Probleme hat man.“ Handlungsspielräume nicht-heterosexueller Beschäftigter am Arbeitsplatz. In: AG Queer Studies (hrsg.): Verqueerte Verhältnisse. Intersektionale, ökonomiekritische und strategische Interventionen. Hamburg: Männerschwarm Verlag.

## ADRESSEN UND BERATUNGSSTELLEN FÜR VON DISKRIMINIERUNG BETROFFENE MENSCHEN:

### **Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

[www.wien.arbeiterkammer.at](http://www.wien.arbeiterkammer.at)  
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien  
Tel.: +43 1 50165-0  
[arbeitsrecht@akwien.at](mailto:arbeitsrecht@akwien.at)

### **Österreichischer Gewerkschaftsbund**

[www.oegb.at](http://www.oegb.at)  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel.: +43 1 53 444-39  
[oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

### **Gewerkschaft GPA-DJP**

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)  
Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien  
Tel.: +43 5 03 01-301  
[manfred.wolf@gpa-djp.at](mailto:manfred.wolf@gpa-djp.at)

### **Gewerkschaft Vida**

[www.vida.at](http://www.vida.at)  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel.: +43 1 53 444-79  
[peter.traschkowitsch@vida.at](mailto:peter.traschkowitsch@vida.at)

### **Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft**

[www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/index.html](http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/index.html)  
Bundesministerium für Bildung und Frauen  
Abteilung IV/3, Minoritenplatz 5, 1014 Wien  
Tel.: +43 1 531 20-2431  
[karina.brugger-kometer@bmbf.gv.at](mailto:karina.brugger-kometer@bmbf.gv.at)

### **Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweise (WASt)**

[www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at)  
Auerspergstraße 15, 1080 Wien  
Tel.: +43 1 4000-81449  
[wast@gif.magwien.gv.at](mailto:wast@gif.magwien.gv.at)

### **Behindertenanwaltschaft**

[www.behindertenwalt.gv.at](http://www.behindertenwalt.gv.at)  
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien  
Tel.: 0800 80 80 16  
[office@behindertenanwalt.gv.at](mailto:office@behindertenanwalt.gv.at)

### **Gleichbehandlungsanwaltschaft**

[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/)  
Taubstummengasse 11, 1040 Wien  
Tel.: +43 1 53 20 244  
aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800 206 119  
[gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

### **Queer Business Women**

c/o Mag.a Astrid G. Weiwurm-Wilhelm, M.Sc.  
Alserstrasse 45/4c, 1080 Wien  
[astrid.wilhelm@queer-business-women.at](mailto:astrid.wilhelm@queer-business-women.at)

### **Klagsverband**

[www.klagsverband.at/ueber-uns;](http://www.klagsverband.at/ueber-uns;)  
[www.klagsverband.at/ueber-uns/mitglieder](http://www.klagsverband.at/ueber-uns/mitglieder)

### **Homosexuelle Initiative Wien**

[www.hosiwien.at/kontakt/](http://www.hosiwien.at/kontakt/)  
Heumühlgasse 14/1, 1040 Wien  
Tel./Fax: +43 1 216 66 04

### **Beratungsstelle Courage**

Windmühlgasse 15/1/7, 1060 Wien  
Tel.: +43 1 585 69 66  
[info@courage-beratung.at](mailto:info@courage-beratung.at)

DIESES AK AKTUELL KÖNNEN SIE UNTER FOLGENDER WEBADRESSE DOWNLOADEN:  
<http://wien.arbeiterkammer.at/zeitschriften>



P.b.b. AK Aktuell, Zulassungsnummer 02Z034663 M

**Erscheinungsort** Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,

**Herausgeber, Verleger:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22,

**Redaktion:** Abteilung SI **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>

**E-Mail:** [ak-aktuell@akwien.at](mailto:ak-aktuell@akwien.at) **Verlags- und Herstellort:** Wien,

**Grafik:** Jakob Fielhauer **Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:** siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

**Information für die Post: P.b.b.**

02Z034663 M

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

## BROSCHÜREN UND EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA

- **Broschüre AK – Gleichbehandlung:** <http://tinyurl.com/gleichbehandlungsgesetz>
- **VÖGB Skriptum – Gleichbehandlung im Arbeitsrecht:** <http://tinyurl.com/Gleichbehandlung-im-ArbRecht>
- **„Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung“:** *AK Aktuell 01/2015; Betriebsvereinbarungen, ein Instrument gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung*, <http://minderheiten.at/stat/anti-bv.htm>
- **ÖGB/AK Broschüre, Antidiskriminierung am Arbeitsplatz (2006)**, <http://tinyurl.com/Antidiskriminierung-im-Betrieb>
- **Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz** (Bundesarbeitskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreich), 2011, <http://tinyurl.com/Gewalt-am-Arbeitsplatz>
- **Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft:** <http://tinyurl.com/Gleichbehand-Info>
- **Empfehlungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft – Diskriminierungen im Personalauswahlverfahren vermeiden:** <http://tinyurl.com/Gleichbehand-Empfehlungen>

### Autorinnen:

#### Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Roswitha Hofmann

Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin,  
Hochschullektorin und wissenschaftliche Beraterin  
[office@uebergrenzendenken.at](mailto:office@uebergrenzendenken.at)  
[www.uebergrenzendenken.at](http://www.uebergrenzendenken.at)

#### Mag.<sup>a</sup> Astrid G. Weinwurm-Wilhelm, MSc.

Systemische Coach und Organisationsberaterin,  
[astrid.wilhelm@beraterkreis.at](mailto:astrid.wilhelm@beraterkreis.at), [www.beraterkreis.at](http://www.beraterkreis.at)

#### Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Steinbacher

Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin, Organisations- und Unternehmensberaterin, Moderatorin und Coach  
[office@steinbacher-netzwerk.at](mailto:office@steinbacher-netzwerk.at)  
[www.steinbacher-netzwerk.at](http://www.steinbacher-netzwerk.at)

#### Mag.<sup>a</sup> Bianca Schrittwieser, AK Wien

[bianca.schrittwieser@akwien.at](mailto:bianca.schrittwieser@akwien.at)



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**