



HOMOSEXUALITÄT UND SEXUELLE IDENTITÄT

Ihre Rechte am Arbeitsplatz

Die sexuelle Orientierung spielt am Arbeitsplatz eine Rolle, auch wenn das Vielen nicht bewusst ist. Der Ehering, das Familienfoto am Handy oder die Erzählung vom Urlaub mit der Partnerin oder dem Partner – an vielen Stellen wird auch im Job eine bestimmte, oft klassische Vorstellung von Partnerschaft und Familie als Standard gesetzt.

Dabei ist die Wirklichkeit viel bunter. Tatsächlich gibt es in Österreich bis zu 300.000 Beschäftigte, die sich selbst als **Lesbisch**, **Schwul**, **Bi-sexuell**, **Trans*** und/oder **Intersexuell** bezeichnen, also der Gruppe der **LSBTI**-Personen angehören.

Viele dieser Menschen möchten sich in ihrem Job lieber nicht outen, weil sie Nachteile befürchten. Dabei ist es rechtlich gar nicht zulässig, jemanden deswegen schlechter zu stellen.



Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet nämlich Diskriminierungen am Arbeitsplatz nicht nur auf Grund des Geschlechts, sondern auch aufgrund der sexuellen Orientierung.

Dieser Schutz ist sehr breit und umfasst die Aufnahme in den Job, Bezahlung, Aufstieg, Aus- und Weiterbildung wie auch sonstige Arbeitsbedingungen (etwa die Einteilung von Dienstplänen) oder auch freiwillige Sozialleistungen des Unternehmens (zB betriebliche Sporteinrichtungen).

So ist es verboten, jemandem einen Job zu verweigern, weil er/sie homosexuell ist oder ihm einen schlechteren Arbeitsplatz zuzuweisen, weil er/sie transident ist. Genauso ist es unzulässig, dass eine qualifizierte Person eine Führungsposition nicht erhält, nur weil sie intersexuell ist.

Aber auch unangenehmes oder übergriffiges Verhalten am Arbeitsplatz muss nicht toleriert werden.

Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigungen sind ebenso unzulässige Diskriminierungen! Auch dagegen können Sie sich rechtlich zur Wehr setzen.

WAS IST EINE DISKRIMINIERUNG IM SINNE DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES?

Diskriminierung ist, wenn eine Person eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine andere Person - ohne eine sachliche Rechtfertigung dafür. Das Gesetz schützt unter anderem Menschen, die wegen ihres Geschlechts oder sexuellen Identität schlechter behandelt werden, und auch jene, bei denen das aufgrund ihrer sexuellen Orientierung der Fall ist.

Es sind aber nicht nur die LSBTI-Personen selbst vor Diskriminierung geschützt. Dasselbe gilt für **ZeugInnen oder Auskunftspersonen**, die ein Vorgehen gegen Diskriminierung unterstützen.

Sie dürfen also auch nicht benachteiligt werden, weil Sie sich für homo-, intersexuelle oder transidente Kolleg*innen einsetzen.

Sollten Sie selbst oder jemand in Ihrem Umfeld von Benachteiligungen am Arbeitsplatz betroffen sein: Die Arbeiterkammer berät Sie dazu gerne und unterstützt auch beim Vorgehen dagegen.

Alles Wichtige zum Gleichbehandlungsrecht finden Sie in dieser Broschüre: wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung.html

Gleiches Recht in der Familie

Wer arbeitet und Familie hat, steht vor vielen Herausforderungen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, gibt es eine Reihe von Rechtsansprüchen, etwa jene auf Pflegefreistellung, arbeitsrechtliche Karenz oder Elternteilzeit.

Diese Elternrechte gelten auch für gleichgeschlechtliche Paare – unter den jeweiligen Voraussetzungen, die auch für heterosexuelle Paare gelten.

IHR RECHT AUF PFLEGEFREISTELLUNG

Wenn Sie wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen nicht arbeiten gehen können, haben Sie Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung. Voraussetzung ist, dass diese Person im selben Haushalt mit Ihnen lebt.

Das ist natürlich auch der Fall, wenn es sich bei der erkrankten Person um das eigene **Kind** oder das Kind des Partners/der Partnerin handelt – **und zwar unabhängig davon, ob man verheiratet oder verpartnert ist oder nur zusammenlebt.** Voraussetzung ist aber immer der gemeinsame Haushalt.

Für leibliche Eltern sowie Wahl- und Pflegeeltern gilt dieses Recht sogar dann, wenn sie mit dem Kind nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

Sie haben Anspruch auf **eine Woche Freistellung pro Arbeitsjahr** – und zwar im Ausmaß Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – unabhängig von der Zahl der Kinder. Die Pflegefreistellung können Sie wochen-, tage- oder stundenweise nehmen, je nachdem wie Sie sie brauchen. Darüber hinaus gibt es eine zweite Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist und neuerlich pflegebedürftig krank wird.

Alles Wissenswerte zur Pflegefreistellung finden Sie unter www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/Pflegefreistellung.html

Die Arbeiterkammer berät Sie gerne dazu!

KARENZ, KINDERBETREUUNGSGELD UND ELTERNTEILZEIT FÜR GLEICHGESCHLECHTLICHE PAARE

Seit 2013 ist die **Stiefkindadoption** auch für gleichgeschlechtliche Paare möglich. Für die Adoptiveltern gelten alle Rechte und Ansprüche, die leibliche Eltern haben. Dazu gehören das Recht auf arbeitsrechtliche Karenz, der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld oder auch das Recht auf Elternteilzeit. Informationen zu den genauen Voraussetzungen finden Sie in den unten angeführten Broschüren.

Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch **medizinisch unterstützte Fortpflanzung** ein Kind bekommt, haben ebenso Anspruch auf Elternkarenz und die anderen in diesem Gesetz vorgesehenen Elternrechte, wie etwa das Recht auf eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit.

Dasselbe gilt für gleichgeschlechtliche **Pflegeeltern**, und zwar auch dann, wenn sie das Kind nicht adoptieren wollen oder keine Chance auf eine Adoption haben.

Genauerer finden Sie in folgenden Broschüren bzw. berät Sie dazu gerne Ihre Arbeiterkammer:

www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/BerufundFamilie/Elternkarenz.html

www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/BerufundFamilie/Kinderbetreuungsgeld.html

www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/BerufundFamilie/Elternteilzeit.html

Wo kann ich mehr erfahren?

Auf der Website der Arbeiterkammer www.arbeiterkammer.at finden Sie vielfältige Informationen zu allen Fragen von Beratung und Interessensvertretung von Arbeitnehmer*innen.

Zusätzlich bietet unsere unserer **INFO-SITE** mit dem **Schwerpunkt sexuelle Orientierung und Identität** wien.arbeiterkammer.at/vielfalt Studien und Hintergrundinfos zum Thema, Rechtliches zur Gleichbehandlung sowie zu Arbeit & Familie sowie Leitfäden und Handlungsanleitungen zum Umgang mit Vielfalt im Betrieb – und noch Einiges mehr.

Wohin kann ich mich wenden?

Arbeiterkammern und **Gewerkschaften** bieten Beratung und Unterstützung in allen Fragen des Arbeits- und Gleichbehandlungsrechts. Nähere Infos zu Telefonnummern, Ihrer nächsten Beratungsstelle und den genauen Beratungszeiten finden Sie unter den folgenden Links:

Portal der Arbeiterkammern in Österreich:

www.arbeiterkammer.at

Telefonisch erreichen Sie uns Montag – Freitag
von 8 Uhr bis 15.45 Uhr unter **+43 1 501 65 0**

Österreichischer
Gewerkschaftsbund:

www.oegb.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft: Sie ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at