



SEXUELLE ORIENTIERUNG UND GESCHLECHTLICHE 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 vielfältig. Viele Beschäftigte in Österreich sind **Lesbisch**, **Schwul**, **Bisexuell**, **Trans**, **Queer**, **Intergeschlechtlich**, und/oder **Asexuell** (LSBTQIA+).

Viele Menschen möchten sich in ihrem Job lieber nicht outen, weil sie Nachteile befürchten. Rechtlich ist es aber nicht zulässig, jemanden wegen der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität schlechter zu stellen.



Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet nämlich Diskriminierungen am Arbeitsplatz nicht nur aufgrund 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 die Person lesbisch, schwul oder bisexuell ist, oder eine Person wegen ihrer geschlechtlichen Identität (zB trans) zu benachteiligen. Auch eine Benachteiligung wegen intergeschlechtlicher Merkmale ist nicht zulässig.

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



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

WAS IST EINE DISKRIMINIERUNG IM SINNE DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES?

Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person **ohne sachliche Rechtfertigung ungünstiger behandelt** wird als eine andere Person. Das Gesetz schützt unter anderem Menschen, die **wegen ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität** benachteiligt werden.

Geschützt sind nicht nur betroffene Personen selbst. Der Schutz gilt auch für Zeug:innen oder Auskunftspersonen, die ein Vorgehen gegen Diskriminierung unterstützen.



Sie dürfen also auch nicht benachteiligt werden, weil Sie sich für Ihre LGBTQIA+ 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 



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 der Partnerperson 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 Pflegefreistellungs-woche innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist und neuerlich pflegebedürftig krank wird.

Alles Wissenswerte zur Pflegefreistellung finden Sie hier →



Die Arbeiterkammer berät Sie gerne dazu!

KARENZ, KINDERBETREUUNGSGELD UND ELTERNTEILZEIT FÜR GLEICHGESCHLECHTLICHE PAARE

Seit 2013 ist die Stiefkindadoption auch für gleichgeschlechtliche Paare möglich. Seit 2016 ist auch die gemeinsame Adoption (Fremdkindadoption) 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 angeführten Broschüren auf der nächsten Seite.

Wenn in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft ein Kind geboren wird, können auch dem:der Partner:in der Mutter arbeitsrechtliche Elternrechte zustehen (zB Elternkarenz, Elternteilzeit) – entscheidend ist, dass die Elternstellung rechtlich zugeordnet ist.

Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Mutter zum Zeitpunkt der Geburt verheiratet ist oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebt; dann wird der:die Partner:in in der Regel als „anderer Elternteil“ rechtlich anerkannt. In anderen Konstellationen (zB bloße Lebensgemeinschaft ohne Ehe/eingetragene Partnerschaft) kann eine rechtliche Zuordnung – je nach Situation – durch Anerkennung/gerichtliche Klärung oder (Stiefkind-)Adoption erforderlich sein.

Auch Pflegeeltern können – je nach Art der Pflege und den gesetzlichen Voraussetzungen – arbeitsrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit der Betreuung eines Kindes haben. Welche Rechte im konkreten Fall zustehen, hängt von der jeweiligen Konstellation ab.

Genauer finden Sie in folgenden Broschüren bzw. berät Sie dazu gerne Ihre Arbeiterkammer. —————>



Elternkarenz



Kinderbetreuungsgeld



Elternteilzeit

Wo kann ich mehr erfahren?

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

Zusätzlich bietet unsere **Info-Seite** mit dem **Schwerpunkt sexuelle Orientierung und Identität** 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.

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: arbeiterkammer.at
Telefonisch erreichen Sie uns Mo – Fr von 8 bis 15.45 Uhr unter **+43 1 501 65 0**
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: oegb.at

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