

# Diskriminierungserfahrungen in Österreich – wichtigste Ergebnisse und Forderungen

## Hintergrund

Im Auftrag der AK erhob SORA in einer repräsentativen telefonischen Befragung das Erleben von Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Österreich in den Lebensbereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung. Befragt wurden rund 2.300 Personen zwischen 14 und 65 Jahre. Befragt wurde nach Diskriminierungserfahrungen hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Familienstand, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung und sozialer Stellung.

**Fast die Hälfte aller Befragten (43%)** gibt an, sich in den Jahren 2016 bis 2018 **zumindest einmal** in einem der vier abgefragten Lebensbereiche **schlechter behandelt** bzw. diskriminiert gefühlt zu haben. Hochgerechnet sind das mehr als 2.5 Mio. Menschen in Österreich.

Wer in welchem Bereich wie häufig Diskriminierung erlebt, ist aber **stark von individuellen Merkmalen abhängig**.

So erleben Personen mit Migrationshintergrund oder einer muslimischen Religionszugehörigkeit doppelt so häufig (62% bzw. 78%) eine Schlechterbehandlung als Personen ohne Migrationshintergrund (37%) oder mit einer christlichen Religionszugehörigkeit (39%).

Schwule, lesbische oder bisexuelle Befragte weisen gegenüber heterosexuellen Befragten eine mehr als drei Mal so hohe Wahrscheinlichkeit auf, eine Schlechterbehandlung zu erleben. Menschen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen, geben doppelt so häufig an, auch aufgrund ihrer sozialen Lage diskriminiert worden zu sein, als Menschen, die sich z.B. in der Mitte der Gesellschaft sehen.

## Wer ist von Diskriminierung betroffen?



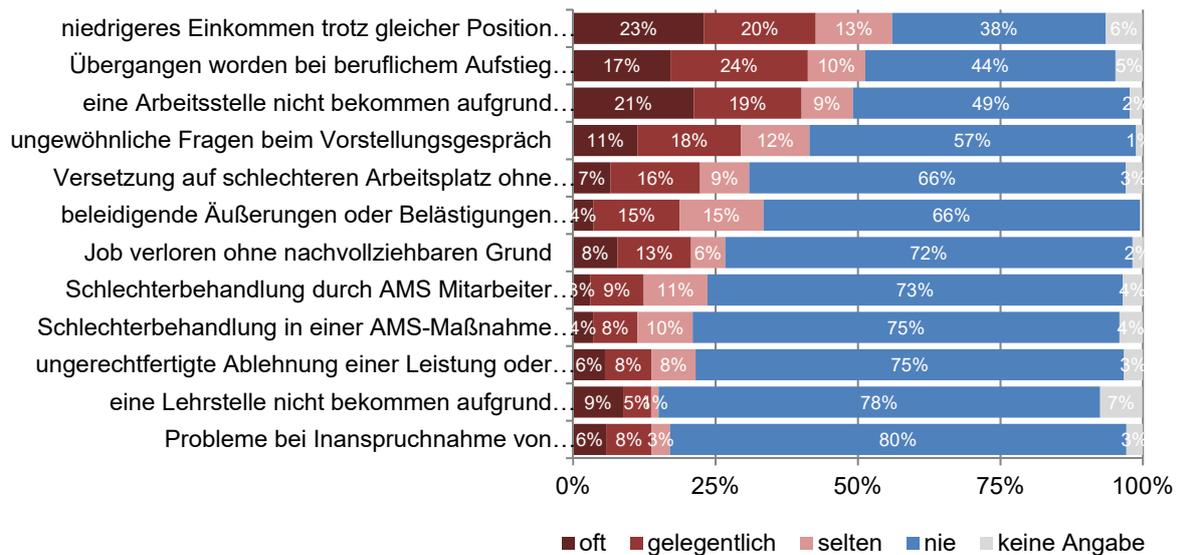
n=432 (Arbeit), n=222 (Wohnen), n=156 (Gesundheit), n=188 (Bildung)

## Arbeit (einschließlich Jobsuche):

Am häufigsten haben die Befragten (21%) in den letzten 3 Jahren persönlich Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt gemacht. Häufigste Gründe werden Nachteile beim Einkommen, beim Aufstieg oder bei Gehaltserhöhungen sowie bei der Jobvergabe aufgrund persönlicher Merkmale genannt.

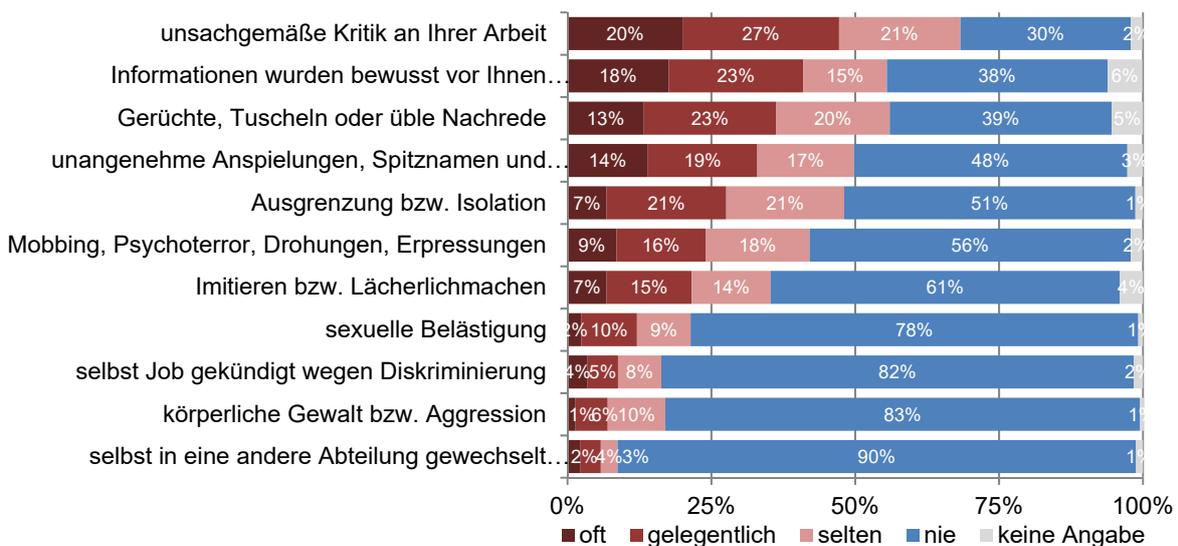
Unsachgemäße Kritik, bewusstes Zurückhalten von Informationen, üble Nachrede, unangenehme Anspielungen und Ausgrenzungen wird von Betroffenen häufig als diskriminierend am Arbeitsplatz erlebt.

## Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Arbeitsbereich



n=432

## Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Arbeitsbereich

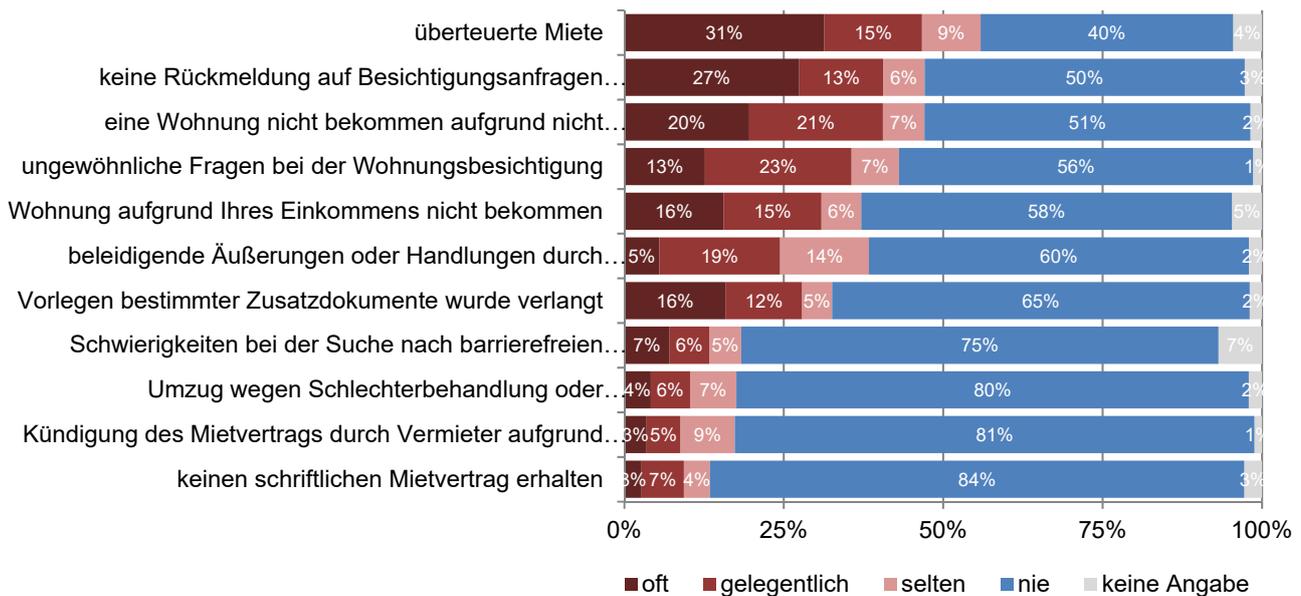


## Bereich Wohnen

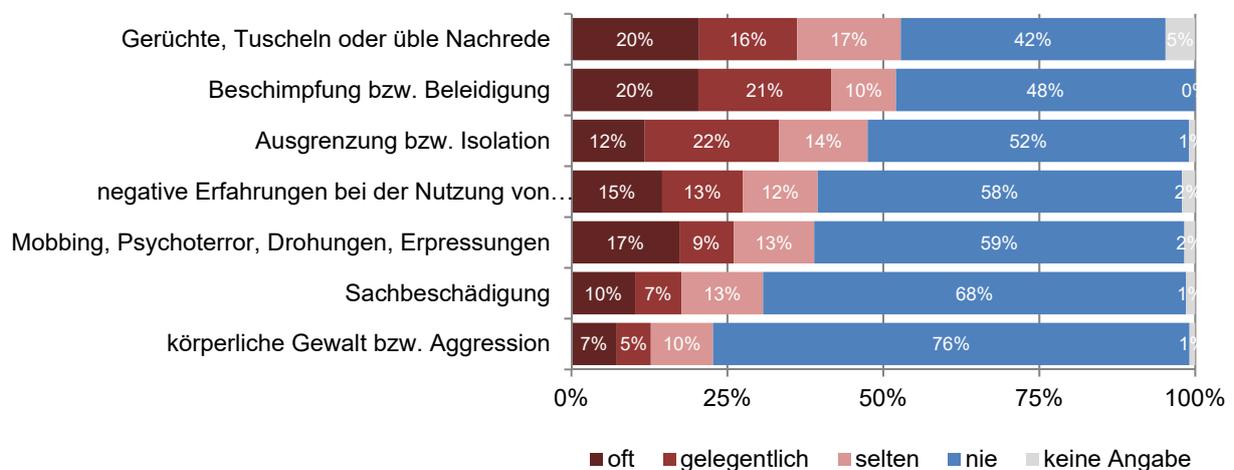
13% der Befragten haben in den letzten 3 Jahren im Bereich Wohnen (Wohnungssuche und in der Wohnumgebung) erlebt. Besonders häufig werden überbezahlte Mieten, keine Rückmeldungen auf Besichtigungsanfragen, nicht nachvollziehbare Gründe und niedriges Einkommen, warum Wohnung nicht bekommen als diskriminierend erlebt.

Besonders häufig werden Tuscheln, Beschimpfungen und Ausgrenzung als diskriminierend erlebt.

### Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Wohnbereich



### Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Wohnbereich



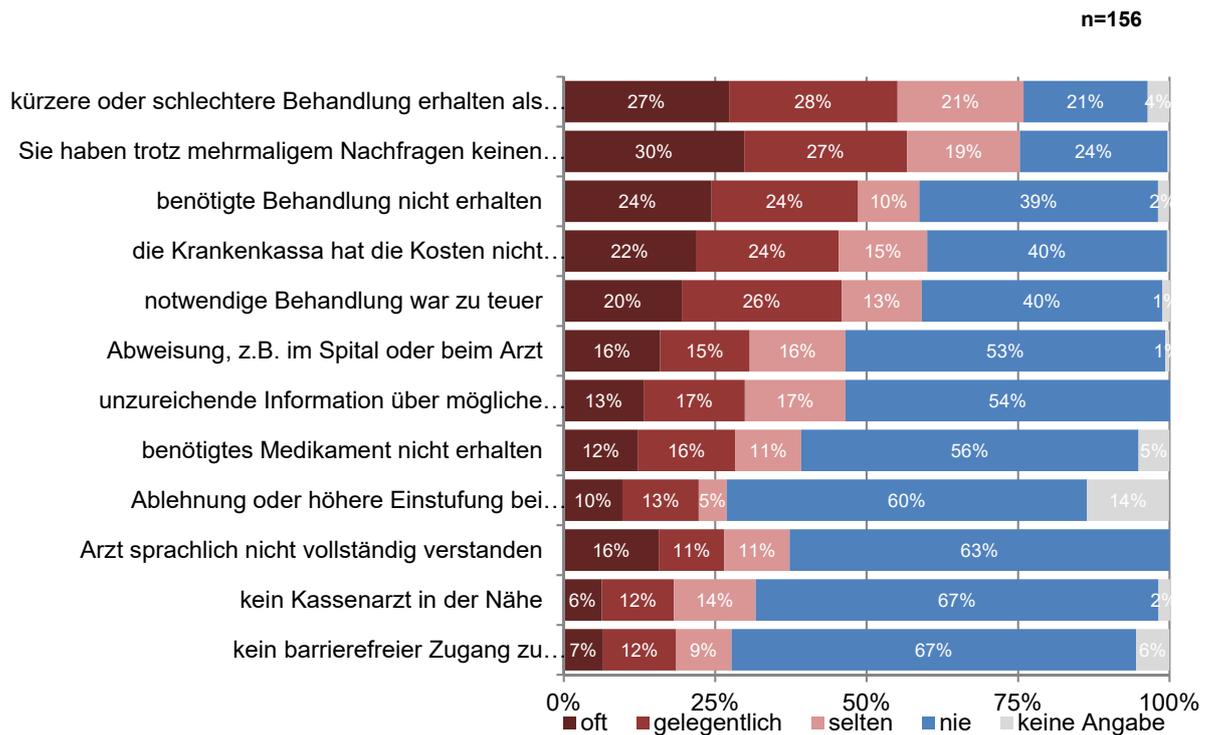
n=222

## Bereich Gesundheit

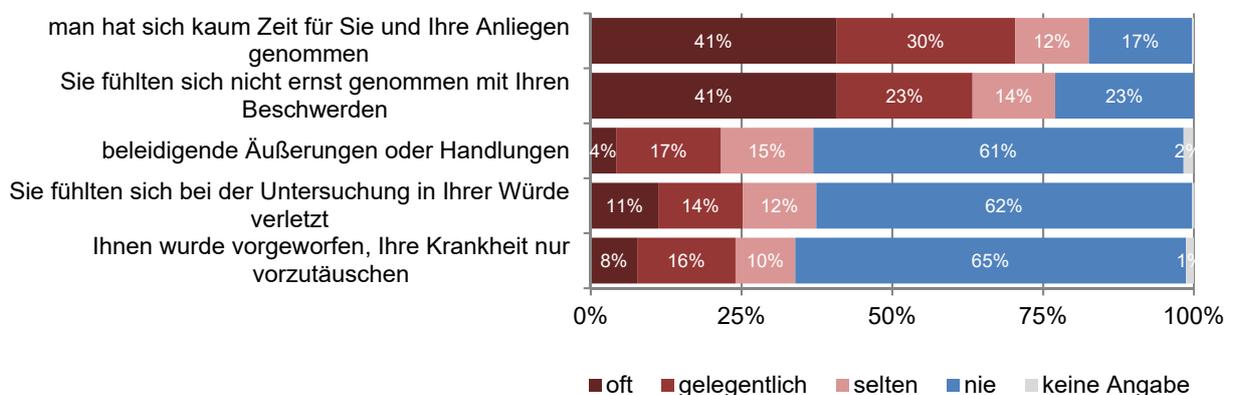
Im Gesundheitsbereich geben 8% der Befragten an, in den letzten 3 Jahren Benachteiligungen bei der medizinischen Versorgung erlebt zu haben.

Vor allem schlechterer Behandlung, Wartezeiten auf Behandlungen und hohe Behandlungskosten wurden als diskriminierend wahrgenommen. Die Betroffenen erfahren ihre Diskriminierung vor allem, dass kaum Zeit für ihre Anliegen genommen wird und Beschwerden nicht ernst genommen wurden.

### Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Gesundheitsbereich



### Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Gesundheitsbereich



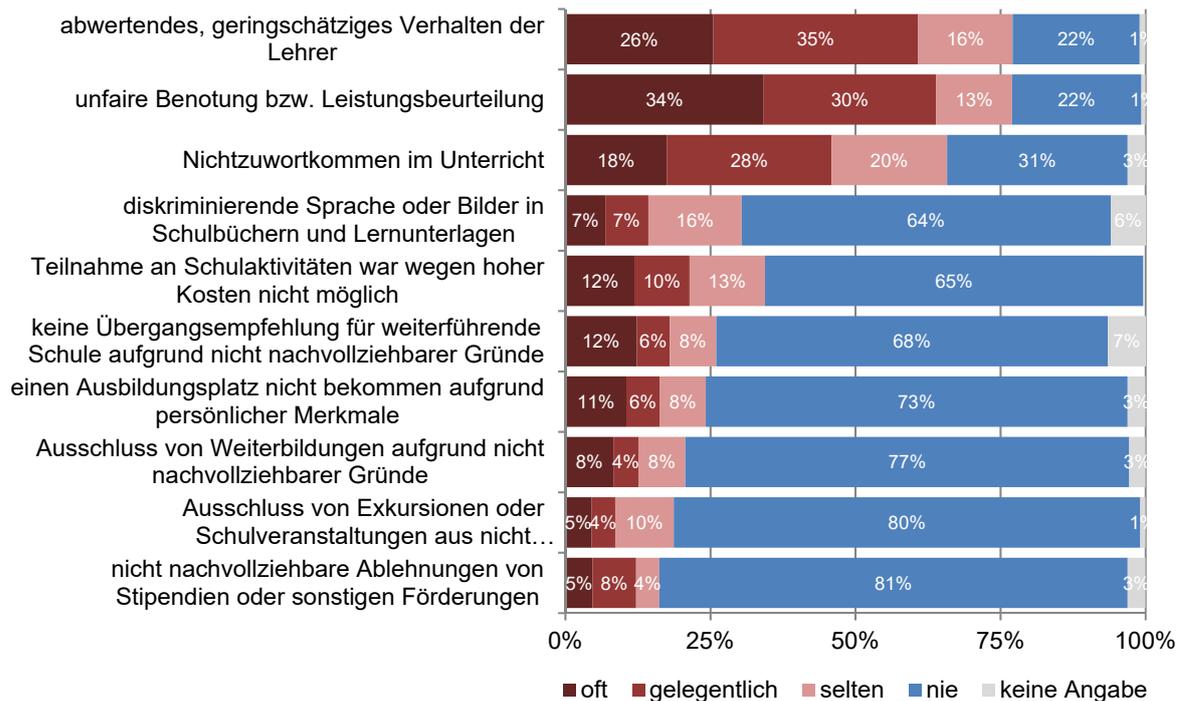
n=156

## Bereich Bildung

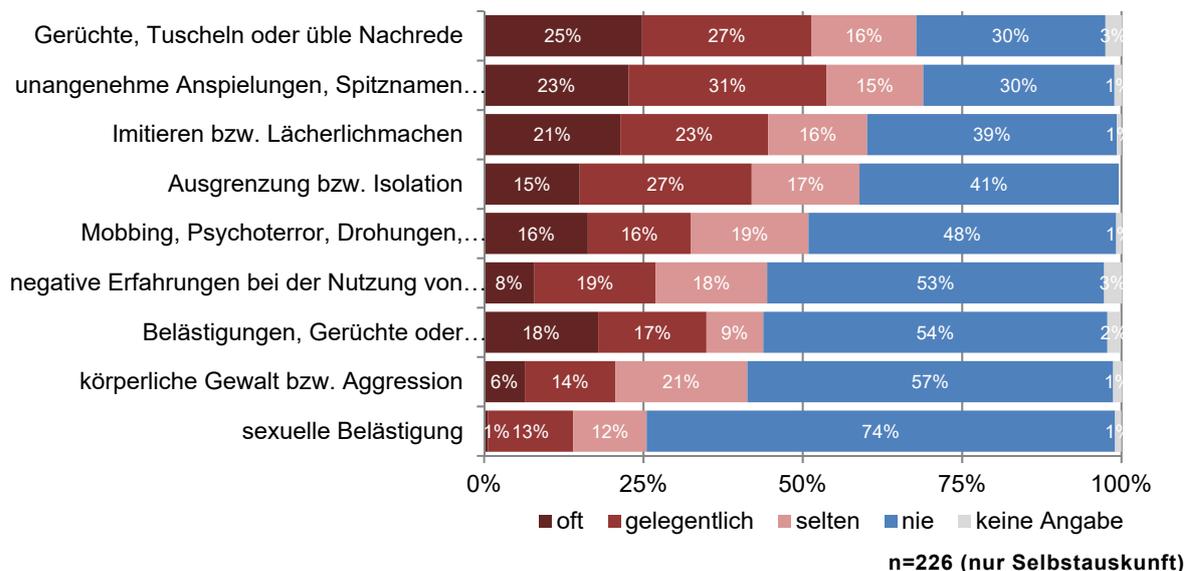
10% geben an, dass sie im Bildungsbereich Diskriminierung erlebt haben. Vor allem abwertendes Verhalten von Lehrern, unfaire Benotung und im Unterricht nicht zu Wort kommen werden am häufigsten erlebt. Gerüchte, unangenehme Kommentare, Lächerlich machen und Ausgrenzung werden oft genannt.

### Betroffenheit von struktureller Diskriminierung im Bildungsbereich

n=226 (nur Selbstauskunft)



### Betroffenheit von sozialer Diskriminierung im Bildungsbereich



n=226 (nur Selbstauskunft)

## **Diskriminierung – vor allem ein Problem von Machtgefälle?**

Auffallend über alle Bereiche hinweg ist, dass für Diskriminierung das Machtgefälle relevant sind. So geht von Vorgesetzten im Unternehmen, Vermietern und Hausverwaltungen, Ärzten und Pflegepersonal sowie Lehrpersonal häufiger die Diskriminierung aus als von Arbeitskollegen, Mitschülern oder Wohnungsnachbarn.

In der Arbeitswelt ging in den meisten Fällen die Diskriminierung von Vorgesetzten (73%) aus, deutlich seltener von ArbeitskollegInnen (25%). Beim Wohnen sind es vor allem die Vermieter oder Hausverwaltungen (51%), gefolgt von Nachbarn (37%). Im Gesundheitsbereich wird die Benachteiligung überwiegend durch Ärzte und Pflegepersonal (75%) wahrgenommen. Im Bildungsbereich wird Benachteiligung überwiegend von den Lehrern, Vortragenden, Professoren (51%) wahrgenommen, in 36% der Fälle geht die Diskriminierung aber auch von Mitschülern/Ausbildungskollegen aus.

### **Umgang mit erlebter Diskriminierung:**

Am häufigsten wird Diskriminierung ignoriert, fast die Hälfte der Betroffenen gehen in die Offensive und wehren sich gegen erlebte Diskriminierung. 39% wissen nicht, was sie machen sollen.

Von jenen, die sich an eine Einrichtung wenden ist die AK für die Arbeitswelt die wichtigste Anlaufstelle mit 58%.

### **Diskriminierung hat einen hohen Preis**

Wer Diskriminierung erlebt hat wird dafür aufmerksamer, mißtrauischer, erlebt das als Belastung bis hin zu Erkrankung. So sagen etwas 13% im Arbeitsbereich, dass sie wegen der erlebten Diskriminierung krank geworden sind.

Auch gibt es negative Effekte durch hohe Personalfuktuation, schlechte Kommunikation, unangenehmes Arbeitsklima. Aber auch Folgen wie, dass Potentiale nicht genützt werden, sei es beim Zugang zu Bildung oder am Arbeitsmarkt, wirken sich nachteilig aus. Nicht zuletzt führt Diskriminierung zu einer unsolidarischen Gesellschaft mit Spaltung, Ausgrenzung, Verrohung und Durchsetzung der Stärkeren. Das wird auch als gesellschaftliches Klima spürbar, wo jeder nur auf sich schaut. Die Ergebnisse zeigen eindeutigen Handlungsbedarf.

### **Was ist zu tun?**

#### **Verbesserungen im Gleichbehandlungsrecht**

Recht gibt der Gesellschaft Maßstäbe vor, was erlaubt ist und was nicht. Insofern hat das Gleichbehandlungsrecht eine schützende Funktion für die Menschen insbesondere in den Bereichen Arbeitswelt, Wohnraum, Bildung und Gesundheit.

Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Behinderung der Religion oder Weltanschauung ist in Österreich umgesetzt.

Lücken gibt es außerhalb der Arbeitswelt – hier sind nur die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft geschützt. Der Schutz muß auch für die Merkmale der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung (Levelling up) gelten.

## **Strukturelle Benachteiligungen beseitigen**

Die Studie zeigt, dass der soziale Status ein wichtiger Faktor für Benachteiligung ist, sie haben ein deutlich höheres Diskriminierungsrisiko als jene mit hohem sozialen Status. Daher sollten strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Chancengleichheit ermöglichen – etwa bei Bildung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Zugang zu leistbarem Wohnraum etc.

Zahlreiche Befunde belegen, dass Frauen insbesondere am Arbeitsmarkt Nachteile erleben: sie haben geringere Aufstiegschancen, als Teilzeitbeschäftigte haben so geringere Stundenlöhne, erhalten seltener Weiterbildung und sind seltener in Führungspositionen. Mit Kindern erleben Mütter, insbesondere Alleinerzieherinnen einen erschwerten Wiedereinstieg.

Beiden gemeinsam ist, dass sie diese Nachteile zumeist nicht als Diskriminierung wahrnehmen sondern auf individuelle Ursachen zurückführen und die Verantwortung bei sich selbst suchen.

Hier ist die öffentliche Hand besonders gefordert. Es braucht ein breites Bewußtsein über Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit unterstützen. Dazu zählen:

- Familienfreundliche Arbeitszeiten mit Möglichkeiten von qualifizierter Teilzeit und Wechsel auf Vollzeit
- Transparente Strukturen bei der Bezahlung und beim Aufstieg
- Ausreichendes Angebot an hochwertigen und ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen
- Durchlässige Bildungssysteme und Verantwortung der Schulen für das Lernen statt Nachhilfe, die von den Möglichkeiten der Eltern abhängen
- Unterstützungsangebote zur Beseitigung von Arbeitsmarktbarrieren (Existenzsicherung, Qualifizierung, Unterstützungsstrukturen für Probleme wie Verschuldung....)
- Schaffung von ausreichend Arbeitsplätzen statt negative Zuschreibungen, dass Arbeitssuchende nicht arbeiten wollen
- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen von MigrantInnen
- Abbau von Vorurteilen bei der Jobsuche, Wohnungssuche etc.
- Vermeidung einer Zweiklassenmedizin durch ein starkes öffentliches und für alle zugängliches Gesundheitssystem etc.

## **Bewußtsein über Diskriminierung stärken**

Wie die Studie zeigt, erleben Menschen vor allem in hierarchischen Verhältnissen Benachteiligung. Vielfach steckt dahinter keine böse Absicht, sondern unreflektiertes Verhalten. Hier braucht es Angebote der Sensibilisierung für Gleichbehandlung, um so das Bewußtsein zu schärfen.

Respekt und Gleichbehandlung müssen aber auch in der Gesellschaft als Werte verankert werden – dazu zählt eine respektvolle Sprache in Werbung, Medien, Politik. Auch ausreichende Aus- und Weiterbildungen für Gerichte sind eine wichtige Grundlage um Benachteiligte bei der Rechtsdurchsetzung zu stärken. Zudem ist eine klare Haltung der Politik gegenüber Diskriminierung in jeglicher Form und statt Spaltungen sozialen Zusammenhalt unerlässlich.

Auch auf individueller Ebene braucht es Aufklärung über die rechtlichen Möglichkeiten und einen Ausbau der Gleichbehandlungsanwaltschaft und eine finanzielle und personelle Absicherung von NGO's, die sich gegen Diskriminierung einsetzen (Klagsverband, ZARA etc). Notwendig ist auch eine raschere Bearbeitung der Fälle bei der Gleichbehandlungskommission. Wartezeiten von durchschnittlich 1,5 Jahren bis zur Erledigung sind eine Zumutung.

## **Gleichbehandlung im Betrieb**

Viel kann auf betrieblicher Ebene getan werden. Für ein respektvolles Miteinander im Unternehmen können klare Vorgaben zum wertschätzenden Umgang und respektvollem Arbeitsklima, zB dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht toleriert wird, hilfreich sein.

Aber auch Instrumente wie betriebliche Frauenförderpläne, Betriebsvereinbarungen zu Gleichbehandlung und Diversität, innerbetriebliche Einkommenstransparenz und Ausschreibung von Führungspositionen etc. sind wichtige Maßnahmen für die Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen.

## **Zusammenfassend - Gleichbehandlung braucht daher:**

- Ein wirksames Gleichbehandlungsgesetz
- Einen starken Sozialstaat, der für sozialen Ausgleich sorgt
- Transparente Strukturen
- Eine Stärkung des Bewußtseins für einen respektvollen Umgang miteinander