

Lasst uns Chancengleichheit zur Realität machen.
Gemeinsam machen wir einen Unterschied.



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Nationale Strategie und Prioritäten für

2007 — EUROPÄISCHES JAHR DER
CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE

Österreich



Europäische Kommission

<http://equality2007.europa.eu>



INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG

2. NATIONALER KONTEXT

- Situation in der Arbeitswelt
- Rechte
- Institutionen
- Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen
- Projekte in Österreich

3. NATIONALE STRATEGIE UND PRIORITÄTEN MASSNAHMEN

- Pressekonferenz
- Werbekampagne
- Beiträge in den Medien
- Broschüre
- Internetseite
- Abschlussevent

4. KONSULTATION DER ZIVILGESELLSCHAFT UND STAKEHOLDER

5. DURCHFÜHRUNG DER NATIONALEN STRATEGIE UND PRIORITÄTEN

6. RESULTATE

7. MONITORING

8. NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN/INSTITUTIONEN

1. EINLEITUNG

Die Europäische Union ist seit langem aktiv im Kampf gegen Diskriminierung tätig. Über viele Jahre hinweg lag der Schwerpunkt auf der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Das Jahr 1997 markierte den Beginn einer neuen Etappe:

Die Mitgliedstaaten einigten sich auf einige weit reichende Änderungen des Vertrags der Europäischen Union, dem so genannten Vertrag von Amsterdam. Durch diesen Vertrag wurden der EU weitere Kompetenzen zur Bekämpfung von Diskriminierung übertragen. Im Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags ist vorgesehen, dass auf Vorschlag der Europäischen Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments die Mitgliedstaaten nun auch die Möglichkeit haben, europäische Gesetze zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu erlassen.

Im Jahr 2000 wurde der Anfang gemacht. Die EU hat zwei Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung verabschiedet:

Diese EU-Gesetze bringen weit reichende Vorteile für die Menschen. So darf niemand aufgrund seiner „Rasse“ oder ethnischen Herkunft und auch aufgrund seiner Religion oder Weltanschauung in seinem Beruf oder in seiner Beschäftigung diskriminiert werden. Ebenso darf niemand aufgrund einer Behinderung, seines Alters oder sexuellen Orientierung im Berufsleben benachteiligt werden. Dieses Diskriminierungsverbot gilt nicht nur während der Berufsausübung sondern es gilt bereits beim Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit sowie bei der Aus- und Weiterbildung. So ist es beispielsweise verboten, jemanden nur wegen seiner Homosexualität oder seiner ethnischen Herkunft bei einer Bewerbung für einen Job abzulehnen.

Wichtig ist zu erwähnen, dass auch Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft in zusätzlichen Bereichen wie der sozialen Sicherheit, den Gesundheitsdiensten sowie beim Zugang zu Wohnraum, Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, nicht mehr benachteiligt werden dürfen. So darf zum Beispiel niemand wegen seiner ethnischen Herkunft bei einer Behörde oder bei der Vermietung von Wohnungen benachteiligt werden. Für jene Menschen, die sich diskriminiert fühlen, sind entsprechende Stellen auf nationaler Ebene einzurichten, an die sie sich wenden können.

Darüber hinaus hat die EU im September 2002 eine Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie, die für Frauen und Männer gilt, beschlossen.

Diese zwei Anti-Diskriminierungsgesetze und die Gleichbehandlungsrichtlinie wurden in nationales Recht umgesetzt.

Diese neuen Rechte sind ein Meilenstein bei der Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit, wobei ein Ziel ist, diese Rechte auf EU-Ebene weiterzuentwickeln. Man darf allerdings nicht vergessen, dass diese Gesetze nur dann ihre volle Wirkung erreichen können, wenn auch das Bewusstsein der Menschen gestärkt wird, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen und ihre Rechte einzufordern. Um dies zu tun, müssen die Menschen über ihre Rechte informiert werden.

Dazu kommt, dass die Bevölkerung der Europäischen Union älter und zunehmend multikultureller wird. Diese wachsende Vielfalt stellt die Europäische Union vor neue Herausforderungen, denen sie wirksamer begegnen muss. Gleichzeitig birgt Multikulturalität zahlreiche Chancen in sich, die es zu nutzen gilt.

Infolgedessen hat die Europäische Kommission beschlossen, 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für Alle zu machen. Das Jahr der Chancengleichheit für Alle ist einerseits ein wichtiger Anlass vor allem die Betroffenen für die Bekämpfung von Diskriminierung zu sensibilisieren und die Durchsetzung der Rechte zu erwirken. Andererseits soll die Auseinandersetzung mit Vielfalt darauf aufmerksam machen, dass Diskriminierung nur verhindert werden kann, wenn Vielfalt und Anderssein auch akzeptiert werden. Es soll dazu beitragen, Vielfalt als positives Signal im Zusammenwirken der Menschen zu verstehen.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für Alle bietet erstmals die Möglichkeit, Initiativen gleichzeitig in allen Mitgliedstaaten zu setzen, die sich mit der Problematik von Diskriminierung/Chancengleichheit/Vielfalt auseinandersetzen. Diese Initiativen werden sowohl von der Europäischen Kommission als auch von den Mitgliedstaaten ergriffen.

In den Aktivitäten der Mitgliedstaaten sollen sich folgende Schlüsselthemen widerspiegeln:

Rechte: Sensibilisierung der öffentlichen Meinung im Hinblick auf das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sowie auf die Problematik der Mehrfachdiskriminierungen.



Vertretung: Anreize zu einer Debatte über die Möglichkeiten zur besseren gesellschaftlichen Einbindung von Gruppen mit Diskriminierungsopfern sowie zu einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern. Anerkennung: Erleichterung und Würdigung von Vielfalt und Gleichbehandlung. Respekt: Förderung einer toleranteren und solidarischeren Gesellschaft.

Die Ergebnisse der Konsultation zum EU Grünbuch 'Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union' zeigen, dass Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu den drei am häufigsten genannten Prioritäten für die künftige Arbeit im Bereich der Chancengleichheit und Antidiskriminierung gehören.

Österreich hat sich im Rahmen des Europäischen Jahres daher dafür entschieden, den Schwerpunkt einerseits auf die Bewusstseinsbildung der Bevölkerung für die Akzeptanz von Vielfalt und Chancengleichheit und gegen Diskriminierung zu legen, andererseits sollen die neuen Rechte und die Rechtsdurchsetzung, die für von Diskriminierung Betroffene wichtig sind, in der Öffentlichkeit verstärkt transportiert werden.

Die Akzeptanz von Vielfalt gilt als Schlüssel zur Beseitigung von Diskriminierung und ermöglicht dadurch auch gleiche Chancen für Alle!

Im Anschluss werden die Strategie und vor allem die Prioritäten, für deren Umsetzung sich Österreich entschieden hat dargestellt.



2. NATIONALER KONTEXT

Situationen in der Arbeitswelt

Die EU-Richtlinien betreffend Anti-Diskriminierung, die auch zur Basis des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für Alle 2007“ zählen, beinhalten als einen **wesentlichen Diskriminierungsschwerpunkt die Arbeitswelt**, worunter auch der Zugang zu einem Job gemeint ist. Um einen Job zu erhalten, sollten einerseits gleiche Bedingungen für alle gelten und angewandt werden, andererseits müssen Bedingungen geschaffen werden, um so genannte „benachteiligte Gruppen“ nicht von der Arbeitswelt auszugrenzen und zu benachteiligen. Dazu sind so genannte Sensibilisierungsmaßnahmen notwendig, um Arbeitgeber/innen und auch die Bevölkerung von dieser Notwendigkeit zu überzeugen.

In diesem Abschnitt soll ein kurzer Abriss über die Situation in der Arbeitswelt von einzelnen gesellschaftlichen Gruppen in Österreich gemacht werden, die von Ungleichbehandlung und Diskriminierung mehr oder weniger stark betroffen sind. Es wird damit veranschaulicht, wo noch Handlungsbedarf betreffend Chancengleichheit besteht und welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden bzw. werden sollen, um benachteiligten Menschen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Wesentlich dabei ist auch, dass Vielfalt von der Gesellschaft anerkannt wird, um gleiche Chancen zu ermöglichen. Die Daten entstammen unterschiedlichen aktuellen Quellen.

<http://equality2007.europa.eu>

EYEO 2007 national strategy Austria

ALTER

Die Arbeitslosigkeit **älterer Personen** (ab 50 Jahren) war im Jahresdurchschnitt 2005 leicht ansteigend. Während sie in der Altersgruppe der 50- bis 54-jährigen Frauen (+4,7 %) und Männer (+2,5 %) etwa im Gesamtschnitt zunahm, hat sich die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der Männer über 60 Jahre (-5,0 %) gegenüber dem Vorjahr vergleichsweise günstig entwickelt. Die Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 59-jährigen Frauen hat sich weiter verringert (-3,4 %).

Seit 2004 wird arbeitslosen Personen ab 50 bereits nach drei Monaten Arbeitslosigkeit eine Aus- oder Weiterbildung angeboten. Durch diese **forcierte Early-Intervention-Strategie** konnte die Zahl der Personen über 50, die länger als sechs Monate arbeitslos waren, im Jahr 2005 gegenüber 2004 um 6,7 % gesenkt werden.

Betreffend Arbeitnehmerschutz wird von der **Arbeitsinspektion** ein mehrjähriges Projekt zu altersngerechtem Arbeiten durchgeführt. Ziel dabei ist die Bewusstseinsbildung bei den Betrieben, wie eine entsprechende Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen geschaffen werden können, um die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen zu erhalten und ihnen einen möglichst langen Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen.

Die **Jugendarbeitslosigkeit** hat im August 2006 um -11,2 % (-4.299 auf 34.211) gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres abgenommen. Sowohl in der Altersgruppe der bis 19-Jährigen ist die Arbeitslosigkeit mit -11,1 % (-1.142 auf 9.188) als auch bei den 20- bis 24-Jährigen (-11,2 % bzw. -3.157 auf 25.023) gesunken. Die Jugendarbeitslosenquote (15 bis 24 Jahre) nach EUROSTAT liegt mit 9,8 % (August 2006) deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (EU-25) von 17,2 % (Juli 2006).

Herausforderung:

Trotz der oben dargestellten positiven Entwicklung ist die Beschäftigungsquote von älteren Personen ab ungefähr 50 Jahren in Österreich gering (31,8). Ältere Personen sind im großen Ausmaß von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, d. h. sie sind überdurchschnittlich länger als 6 Monate arbeitslos. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen ist höher als jener der langzeitarbeitslosen Männer.

Daraus resultiert die Notwendigkeit Arbeitgeber/innen dafür zu sensibilisieren, einerseits ältere Arbeitnehmer/innen in Beschäftigung zu halten und andererseits nicht davor zurück zu schrecken, ältere Arbeitnehmer/innen neu einzustellen.

Weiters ist darauf zu achten, dass trotz relativ geringer Jugendarbeitslosigkeit jüngere Arbeitnehmer/innen nicht vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden dürfen.



GESCHLECHT

Im Bereich Arbeitsmarktförderungen konnte der Frauenanteil im Durchschnitt der gesamten Förderausgaben, die geschlechtsspezifisch zuordenbar sind auf 50,18 % gesteigert werden. (2004: 49,4 %). Der Frauenanteil an allen geförderten Personen beträgt 54,7 % (2004: 54,3 %), wobei der Bereich **Qualifizierung** mit 55,5 % (rund 138.400 Frauen, +16,7 % gegenüber dem Vorjahr) den höchsten Frauenanteil aufweist. Durch die Förderung der **Qualifizierung von Beschäftigten** sollen Frauen zur Sicherung ihrer Beschäftigung und beruflichen Chancen in die innerbetriebliche Weiterbildung einbezogen werden (43.800 beschäftigte Frauen 2005, +20,4 % gegenüber dem Vorjahr).

Im Rahmen des „Fünf-Punkte-Programms zur Frauenbeschäftigung“ wurden verbesserte Rahmenbedingungen zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** als einer der wichtigsten Punkte genannt. Dieser umfasst Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit, die steuerliche Geltendmachung von Ausgaben für Kinderbetreuung, bedarfsgerechte Öffnungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen und leistbare Ferienbetreuung.

Herausforderung:

Besondere Schwierigkeiten bestehen für Arbeitnehmer/innen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer familienbedingten Unterbrechung. Derzeit ist die Situation so, dass vor allem Frauen Elternurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen. Im Jahr 2006 haben z. B. waren von all jenen die Elternurlaub in Anspruch genommen haben, nur ungefähr 3 % Männer.

Daraus resultiert, dass verstärkte Maßnahmen zur Förderung von Aus- und Weiterbildung von Frauen vor allem nach der familienbedingten Unterbrechung zu setzen sind. Weiters sind Arbeitnehmer zu ermuntern, ihren Beitrag zu den Betreuungspflichten zu leisten. Ebenso sollen Arbeitgeber/innen dafür sensibilisiert werden, Frauen aus familienpolitischen Gründen nicht vom Arbeitsmarkt auszuschließen und Männer, die derartige Familienpflichten wahrnehmen wollen, nicht zu benachteiligen.



ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT

Mit 10,8 % hat Österreich innerhalb der Europäischen Union hinter Luxemburg den zweithöchsten Anteil an Ausländern im erwerbsfähigen Alter (mit 7,5 % ist der Anteil der nicht EU-Bürger sogar der höchste in der Union). Entsprechend hoch liegt in der Folge mit 11,6 % (2005) der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger an allen unselbstständig Beschäftigten.

Herausforderung:

Um die **Arbeitsmarktchancen von Migrant/innen** zu verbessern und den Unterschied zwischen der Arbeitslosenquote der Österreicher/innen und jener der Migrant/innen zu reduzieren, sind neben den generellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verstärkt **zielgruppenspezifische Förderungen** notwendig.

Dies können beispielsweise sein: Orientierungsmaßnahmen und Sprachkurse für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache, die Vermittlung von Basisqualifikationen (Nachholen des Hauptschulabschlusses), spezifische Fachkurse zur Verbesserung der Zugangschancen zu höher qualifizierten Arbeitsmarktberichen oder Arbeits- und Bewerbungsassistenz für Migrant/innen.

Weiteres sind Arbeitgeber/innen, sowie die Bevölkerung generell, dafür zu sensibilisieren, die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft an zu erkennen.



BEHINDERUNG

Nach einer vorübergehenden Erholung des Arbeitsmarktes in den Jahren 1998 bis 2001 steigt seit dem Jahre 2001 die Arbeitslosigkeit wieder an. Positiv ist hervorzuheben, dass von dieser Entwicklung Menschen mit Behinderung nicht oder nur in geringem Ausmaß betroffen sind. Im Jahre 2004 sank die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung um 5,51 %; der Anteil der Menschen mit Behinderung an den Gesamtarbeitslosen wurde im Jahre 2004 von 12,7 % auf 11,8 % gesenkt.

Frauen mit Behinderung

Basierend auf geschlechterpolitischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, wird im Kontext des **Gender Mainstreaming** versucht, geschlechterspezifischen Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen entgegenzuwirken.

Sowohl im Hinblick auf eine ausgewogene Beschäftigungsquote, als auch im Hinblick auf den Abbau von Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzungen am Arbeitsmarkt, ist verstärkt auf die unterschiedlichen Situationen, Bedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu achten, wobei die berufliche Integration von Frauen mit Behinderung von einer doppelten Problematik geprägt ist: Einerseits ist es bereits für Menschen mit Behinderung schwierig, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, andererseits stehen Frauen mit Behinderung zusätzlich vor der Herausforderung, noch in verstärktem Maße mit geschlechterspezifischen, gesellschaftlichen und sozialen Benachteiligungen konfrontiert zu sein.

Die Ursachen für die doppelte Diskriminierung sind komplexer Natur: geringere Qualifikationen, schlechtere Berufseinstiegschancen, die Konzentration auf traditionelle Berufsfelder mit geringeren beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder die ungleiche Verteilung der familiären Versorgungsaufgaben.

Herausforderung:

Zur Ermöglichung und Forcierung der beruflichen Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung werden vor allem folgende Zielsetzungen verfolgt:

- Bekämpfung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und (Wieder)-Heranführung von Menschen mit Behinderung an den Arbeitsmarkt
- Sicherung der Arbeitsplätze
- Qualifikation und Erstintegration von Jugendlichen
- Beratung von Unternehmern – Innovation und Anpassung der Arbeitsorganisation
- Sensibilisierung
- Barrierefreiheit
- Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen

Die Umsetzung orientiert sich an den Prinzipien:

- Verselbstständigung und Befähigung der Betroffenen (Empowerment)
- qualitative und individuelle Lösungen
- Kombination unterschiedlicher Instrumente in Form von (Re-)Integrationsketten
- Besondere Berücksichtigung von Übergängen zwischen Lebensphasen (z. B. Schule/Beruf) und Lebenssituationen (z.B. WiedereinsteigerInnen)
- Abbau von Vorurteilen und Ängsten
- Vernetzung zwischen den Akteuren
- regionale Differenzierung



SEXUELLE ORIENTIERUNG

In Österreich kann aus der bisherigen Wahrnehmung, v. a. durch die Medien, festgestellt werden, dass sich Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und in anderen Bereichen lange Zeit stark diskriminiert fühlten. Obwohl in der Bundes-Verfassung der Gleichheitsgrundsatz verankert ist, kam er in der Realität noch nicht vollinhaltlich zum Tragen. Die neuen Anti-Diskriminierungsgesetze der EU sind in Österreich ein Meilenstein in Richtung Gleichberechtigung von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung.

Herausforderung:

Es gilt nach wie vor auf die neuen Rechte von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung aufmerksam zu machen. Dabei geht es sowohl Arbeitgeber/innen als auch die Bevölkerung insgesamt für die Akzeptanz von Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung und ihre Rechte zu sensibilisieren.

Rechte, öffentliche Institutionen, Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, Projekte im Europäischen Jahr

In diesem Abschnitt wird ein grober Überblick über die rechtliche Situation, Institutionen und einzelne Projekte betreffend Anti-Diskriminierung/Chancengleichheit während des EJ in Österreich gegeben. Ziel ist es, die Bevölkerung verstärkt über wesentliche Bestandteile der Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung zu informieren, die für sie von Bedeutung sein können. Bei der Darstellung der rechtlichen Situation werden vor allem jene Teile der Umsetzung der EU-RL dargestellt, die über deren Inhalt hinausgehen. Den rechtlichen Rahmen zur Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit bilden im Wesentlichen nachfolgende Gesetze auf Bundes- und Landesebene:

BUNDESRECHT

Gleichbehandlungsrecht

Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Art. 13 EG-Vertrag zwei neue Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, und zwar die Richtlinie 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie), sowie die Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung).

Darüber hinaus hat die EU im September 2002 eine Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG beschlossen.

Die Umsetzung der Richtlinien erfolgte in Österreich – mit Ausnahme des Diskriminierungsgrundes „Behinderung“ – in folgenden zwei Gesetzen:

- *Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, Gleichbehandlungsgesetz*
- *Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft*

Das Gleichbehandlungsrecht geht in mehreren wesentlichen Punkten über die EU-Richtlinien hinaus:

- Eine „unabhängige Stelle“ als Anlaufstelle für die von Diskriminierung Betroffenen ist nur in der Antirassismus-Richtlinie und in der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie vorgesehen, im Gleichbehandlungsrecht sind solche unabhängige Stellen (Gleichbehandlungsanwaltschaft) aber für alle Arten der Diskriminierung vorgesehen;

- Es gibt ein Verbot der diskriminierenden Stellenausschreibung samt Strafsanktion;
- Die Förderungsleistungen des Bundes sind an die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes gebunden;

Institutionen

Die Gleichbehandlungskommission befasst sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen. Schadenersatz- oder Erfüllungsansprüche können jedoch nur gerichtlich geltend gemacht werden. Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht verbindlich. Gleichbehandlungskommission und Gericht können unabhängig voneinander angerufen werden. Gutachten der Gleichbehandlungskommission werden in vollem Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen.

Die Teilnahme von *Nicht-Regierungsorganisationen*, die sich als Interessenvertretung von bestimmten von Diskriminierung betroffenen Gruppen verstehen, ist im Verwaltungsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission wie folgt geregelt:

- einerseits kann sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person von einem/einer Vertreter/in einer solchen Nicht-Regierungsorganisation im Verfahren vertreten lassen und
- andererseits kann die betroffene Person die Beiziehung eines/einer Vertreters/Vertreterin einer solchen Nicht-Regierungsorganisation als Fachexperten/Fachexpertin zum Verfahren beantragen.

Die Einbeziehung von Nicht-Regierungsorganisationen in das gerichtliche Verfahren wird in Form einer Nebenintervention sichergestellt.

Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

1997 erfolgte die Verankerung eines Diskriminierungsverbotes aufgrund einer Behinderung in der Bundesverfassung; 2005 wurde die Österreichische Gebärdensprache verfassungsrechtlich anerkannt. Das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz vom 23.6.2006 beinhaltet Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen vor allem im Bereich der Berufsausbildung und des Berufszugangs. In Österreich wurde die EU-Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen durch die Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz umgesetzt.



Im Rahmen des so genannten Behindertengleichstellungspaketes wurde darüber hinaus mit dem Bundes Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) ein umfassender Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen im Bereich des Zugangs und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sowie auch im Bereich der Bundesverwaltung statuiert. Damit wurde der in der oa. EU-Richtlinie vorgesehene Diskriminierungsschutz über die Arbeitswelt hinausgehend auf viele wesentliche Bereiche des täglichen Lebens ausgedehnt. So fallen nunmehr praktisch alle Verbrauchergeschäfte unter den Diskriminierungsschutz des BGStG. Ausdrücklich wird im Gesetz festgehalten, dass auch Barrieren mittelbare Diskriminierungen darstellen können.

Zur Rechtsdurchsetzung ist sowohl im Bereich der Arbeitswelt als auch im Anwendungsbereich des BGStG ein dem Gerichtsverfahren vorgelagerter Schlichtungsversuch beim Bundessozialamt vorgesehen, in dessen Rahmen auch die Möglichkeit besteht, kostenfrei Mediation in Anspruch zu nehmen. Das formfreie und kostenlose Schlichtungsverfahren ist ein niedrighschwelliger Zugang zum Recht, der sehr gut angenommen wird.

Im BGStG ist in Fällen von wesentlicher und dauernder Beeinträchtigung der Interessen von Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit einer Verbandsklage vorgesehen. Diese kann von der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, dem Dachverband österreichischer Behindertenverbände, aufgrund einer mit Zweidrittelmehrheit beschlossenen Empfehlung des Bundesbehindertenbeirates bei Gericht eingebracht werden.

Durch die Novelle des Bundesbehindertengesetzes (BBG) wurde ein weisungsfreier, unabhängiger Behindertenanwalt eingerichtet, der Personen, die sich wegen ihrer Behinderung diskriminiert erachten, berät und unterstützt.

Institutionen

Die zentrale Anlaufstelle für Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ist das Bundessozialamt, in dessen neun Landesstellen die Schlichtungsverfahren abgewickelt werden.

Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation ist der Dachverband der österreichischen Behindertenverbände und kann sowohl eine Verbandsklage einbringen als auch im Bereich der Arbeitswelt bei Gericht als Nebenintervenient auftreten. Weiters ist sie in die Erarbeitung der Etappenpläne für Bundesbauten und Verkehr miteingebunden. Diese Pläne dienen dazu, die Maßnahmen zur stufenweisen Erreichung der Barrierefreiheit im Bereich der vom Bund genutzten Gebäude bzw. bei den öffentlichen Verkehrsmitteln festzulegen.

Die Behindertenverbände sind im Bundesbehindertenbeirat vertreten, einem im Bundesbehindertengesetz verankerten Gremium, das die Sozialministerin in allen wichtigen Fragen der Behindertenpolitik berät.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Eine informelle Zusammenarbeit mit NROs findet laufend statt. Die Behindertenverbände waren z. B. in den Gesetzwerdungsprozess des Behindertengleichstellungspaketes intensiv eingebunden.

LANDESRECHT

Aufgrund der föderalen Struktur Österreichs sind EU-Richtlinien zusätzlich in bestimmten Bereichen von den Bundesländern umzusetzen. Dies gilt vor allem für Landes- und Gemeindebedienstete und den Bereich der Landarbeit. Nachfolgend wird die Umsetzung an Beispielen von einigen Bundesländern erläutert. Dabei wird nicht auf alle Umsetzungsmaßnahmen eingegangen.

Burgenland

Gleichbehandlungsrecht

Die Umsetzung der EU-RL erfolgte vorwiegend im Burgenländischen *Antidiskriminierungsgesetz und der Burgenländischen Landarbeitsordnung*. Bei folgenden Schwerpunkten wurde über den EU-Richtlinientext hinausgegangen:

§ 23 Bgld. Antidiskriminierungsgesetz sieht ein Diskriminierungsverbot aus den in beiden Antidiskriminierungsrichtlinien angeführten Gründen auch in Bereichen außerhalb des Landes- und Gemeindedienstes vor und geht daher bei der Umsetzung über die Mindestvorgaben hinaus. Weiters wurde durch die Umsetzung der Richtlinien als neuer Diskriminierungsgrund in § 9 jener der Belästigung in den Rechtsrahmen des Bgld. Landesrechts eingeführt, welcher erstmals den Bereich des Mobbings erfasst.

Institutionen

*Gleichbehandlungsbeauftragte
Gleichbehandlungskommission
Antidiskriminierungsstelle*

- Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung und Beratung
- Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Vorlage anonymisierter Berichte,
- formfreie Vermittlung bei Auseinandersetzungen nach diesem Gesetz
- Pflege und Förderung der Verwirklichung des Dialoges mit einschlägigen Organisationen und Abgabe von Empfehlungen,
- Durchführung von Schlichtungsversuchen in Beschwerdefällen,
- Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Das Frauenbüro des Landes arbeitet im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften eng mit verschiedensten NROs des Landes im Themenbereich „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ zusammen. Von 2001 bis 2004 haben in der Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender mainstreaming im Burgenland“ unter Gesamtkoordination des Frauenbüros und der Regionalmanagement Burgenland GmbH 14 Partner/innenorganisationen, sowie in der Entwicklungspartnerschaft „Frauen und IKT“ 11 Organisationen zusammengearbeitet. 2005 haben sich auf Initiative des Landes 20 Institutionen, wie z. B. das Schulungszentrum Neutal, das Wirtschaftsförderungsinstitut, das Institut für Höhere Studien u.a.m., zur EQUAL-Entwicklungspartnerschaft plan:b zusammengeschlossen.

Ziel dieser Partnerschaft ist es, die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Für die Umsetzung dieses Projekts wurden seitens des Landes mit den strategisch arbeitenden Organisationen Partner/innenvereinbarungen, mit den operativ tätigen Institutionen Fördervereinbarungen mit detaillierten Angaben über Gegenstand, Art, Höhe und Nachweis der Förderung abgeschlossen.

Weiters gibt es laufend projektbezogene Kooperationen zwischen dem Frauenbüro und einzelnen NROs, wie z. B. MonaNet (Internetplattform), der Bgld. Forschungsgesellschaft oder burgenländischen Bildungseinrichtungen, die über die EQUAL-Partnerschaft hinausgehen (beispielsweise die Berufsfindungswochenenden und die Berufsorientierungsmessen für Mädchen). Damit soll bewusst gemacht werden, dass sich die Möglichkeit der Berufswahl nicht auf wenige Berufe beschränkt und somit zu einer Verbesserung der Chancen für Mädchen am Arbeitsplatz führen. Diese Art der Zusammenarbeit wird in den meisten Fällen in Form von Subventionsvergaben finanziert. Es besteht eine Zusammenarbeit mit NROs auf informeller Basis, wofür es allerdings keinen festgelegten Rahmen gibt.

Projekte im Europäischen Jahr 2007

Gemeinsam mit dem Schulungszentrum Neutal wird das EU-Projekt „Roberta“ umgesetzt. Dabei handelt es sich um Workshops in Schulen, wo Mädchen den Bau von Robotern erlernen können.

Niederösterreich

Gleichbehandlungsrecht

Die oben genannten EU-Richtlinien wurden in nachfolgenden Gesetzen umgesetzt:

NÖ Gleichbehandlungsgesetz, NÖ Antidiskriminierungsgesetz

Institutionen

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

- Anlaufstelle für NÖ Landes- und Gemeindebedienstete (inkl. NÖ Landeslehrer/innen) für Anfragen und Beschwerden in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung
- Informations- und Bildungsarbeit
- Erstellung von Tätigkeitsberichten
- Vorsitz- und Geschäftsführung der NÖ Gleichbehandlungskommission

NÖ Gleichbehandlungskommission

Zuständig für Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Land NÖ und NÖ Gemeinden(verbänden):

- Abgabe von Empfehlungen
- Abgabe von Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren – über Antrag – Prüfung von Vorwürfen der Diskriminierung

NÖ Antidiskriminierungsstelle

- Unterstützung und Beratung von Diskriminierungsopfern
- Durchführung unabhängiger Untersuchungen im Zusammenhang mit Diskriminierungsverboten
- Erstattung unabhängiger Berichte
- Vorlage von Empfehlungen
- Förderung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung
- Durchführung von Schlichtungsversuchen in Beschwerdefällen

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Die NÖ *Gleichbehandlungskommission* ist sozialpartnerschaftlich zusammengesetzt:

neben Vertreter/innen der Dienstgeberseite stellen auch Belegschaftsvertretungen (Personalvertretung, Betriebsrat, Gewerkschaft) Mitglieder und Ersatzmitglieder und wirken somit bei Beschlussfassungen mit.

Das NÖ *Antidiskriminierungsgesetz* sieht Maßnahmen zur Förderung des Dialoges zwischen Land, Gemeinden oder Gemeindeverbänden und sachlich in Betracht kommenden Nichtregierungsorganisationen vor.

Projekte im Europäischen Jahr 2007

Für das Jahr 2007 sind seitens der NÖ Antidiskriminierungsstelle vier Seminare zum Thema „Professioneller Umgang mit Kund/innen mit Migrationshintergrund“ vorgesehen. Diese Workshops werden im Rahmen der Weiterbildung von Landesbediensteten durchgeführt. Die Teilnehmenden sollen dabei u. a. einen Überblick über die relevanten Antidiskriminierungsregelungen erhalten, Hilfestellung bekommen, berufliche Beziehungen zu Kund/innen mit fremdem kulturellen Hintergrund positiv zu gestalten und mit Diskriminierungsvorwürfen konstruktiv umzugehen.

<http://equality2007.europa.eu>

EYEO 2007 national strategy Austria

Oberösterreich

Gleichbehandlungsrecht

Entsprechend dem Grundsatz der doppelten Bindung an das Gemeinschaftsrecht und an das Verfassungsrecht umfasst das Oö. *Antidiskriminierungsgesetz* jede Form einer Behandlung von oder einer Verhaltensweise gegenüber Personen im Sinn der Antirassismusrichtlinie und der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung. Weiters hat der Landesgesetzgeber auch beschlossen, das Diskriminierungsverbot und das Benachteiligungsverbot bei der Vergabe von Förderungen des Landes Oberösterreich und der oberösterreichischen Gemeinden vorzusehen.

Das Oberösterreichische *Landes-Gleichbehandlungsgesetz* und das Oberösterreichische *Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz* regeln die Gleichbehandlung von Landesbediensteten und Gemeindebediensteten bzw. Bewerber/innen um ein Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich bzw. zu einer oberösterreichischen Gemeinde. Beide Gesetze behandeln die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und beide Gesetze haben nur Innenwirkung.

Institutionen

Beim Amt der Oberösterreichischen Landesregierung wurde eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Die Antidiskriminierungsstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Kostenlose und anonyme Beratung und Information
- Förderung des sozialen Dialoges mit den Nichtregierungsorganisationen
- Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen im Hinblick auf die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes
- Vorlage von Empfehlungen für die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot.

Es wurde beim Amt der Oö. Landesregierung eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Diese Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung von Dienstnehmer/innen in der Land- und Forstwirtschaft berührenden Fragen zu befassen. Die Kommission hat dabei mögliche Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes zu prüfen, Gutachten zu erstellen, und gegebenenfalls auf Dienstgeber/innen einzuwirken, Diskriminierungen einzustellen.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Der gesetzliche Auftrag betreffend den Dialog mit Nichtregierungsorganisationen ist im Oö. Antidiskriminierungsgesetz geregelt. Die Zusammenarbeit mit den NROs erfolgt auf informeller Basis.

Salzburg

Gleichbehandlungsrecht

Gleichbehandlungsgesetz:

Grundsätzlich gilt bei allen Gleichbehandlungsbestimmungen der gleiche Rechtsschutz, d. h. das Diskriminierungsverbot beim Zugang zu öffentlichen Leistungen gilt nicht nur auf Grund der ethnischen Herkunft, sondern auch auf Grund sexueller Orientierung usw.

Landes-Verfassungsgesetz, Art. 9:

Aufgaben und Zielsetzungen des staatlichen Handelns des Landes sind insbesondere:

- die Unterstützung von alten und behinderten Menschen und das Bemühen um Lebensbedingungen, die den Bedürfnissen dieser Menschen entsprechen;
- die Schaffung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung für alle Landesbürger/innen, insbesondere für Frauen;

Nach dem *Salzburger Wohnbauförderungsgesetz* kann auch für gleichgeschlechtliche Partner/innen als „nahestehende Personen“ zusätzlich Wohnbauförderung beantragt werden.

Institutionen

Es wurde das Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit eingerichtet.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben, haben in bestimmten Fällen ein Antragsrecht und Vertreter/innen derselben können als Expert/innen als ad-hoc-Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen bei Bedarf beigezogen werden.

Projekte im Europäischen Jahr 2007

Gemeinsam mit dem Frauenbüro der Stadt Salzburg, dem Arbeitsmarktservice und der Arbeiterkammer führt das Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit einen Jahresschwerpunkt zum EJ durch. Als Fixpunkte sind vorgesehen:

- Auftaktpressekonferenz
- Österreichweite Tagung (21. Feber)
- Workshops und Fachveranstaltungen mit Interessensvertretungen und
- Multiplikator/innen
- Bewusstseinsbildungskampagne
- Kulturveranstaltungen

Tirol

Gleichbehandlungsrecht

Im *Tiroler Antidiskriminierungsgesetz 2005* bleibt einerseits der Geltungsbereich des Gesetzes nicht auf die in den umzusetzenden Richtlinien genannten Tatbestände beschränkt, sondern erstreckt sich auf die gesamte Landesrechtordnung. Andererseits wird in den gemeinschaftsrechtlich allein vom Diskriminierungsverbot aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit erfassten Bereich auch ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der sonstigen Diskriminierungstatbestände normiert.

Institutionen

In Tirol sind gesetzlich z. B. folgende Gleichbehandlungsorgane eingerichtet:

- für den Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 Gleichbehandlungskommission, Gleichbehandlungsbeauftragte
- für den Anwendungsbereich des Tiroler Antidiskriminierungsgesetzes 2005 Antidiskriminierungsbeauftragte(r)

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Gemäß dem Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 ist die Landesregierung verpflichtet, den Dialog über Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung mit NROs, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Förderung von Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung haben, zu fördern.

Vorarlberg

Gleichbehandlungsrecht

Das Antidiskriminierungsgesetz sieht für alle nach der EU-RL verbotenen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sowie aufgrund des Geschlechts Antidiskriminierungsstellen vor. Nach dem Richtlinien text wären solche Stellen nur zur Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft erforderlich gewesen.

Institutionen

Institutionen, welche vom Land Vorarlberg zum Teil mit erheblichem finanziellem Aufwand gefördert werden:

- Antidiskriminierungsstelle beim Landesvolksanwalt und bei der Patientenanwaltschaft
- Fraueninformationszentrum FEMAIL zur Unterstützung von Frauen für eigenständige Lebensführung
- Beratungs- und Betreuungseinrichtungen des Instituts für Sozialdienste
- Projektstelle für Zuwanderung und Integration „okay.zusammen leben“ des Vereins Aktion Mitarbeit.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Die Zusammenarbeit wird im Rahmen schriftlicher Vereinbarungen geregelt. Zielsetzungen, Maßnahmen und Indikatoren werden zwischen dem Fördergeber Land und den jeweiligen Institutionen gemeinsam festgelegt.

Seit 2001 gibt es die Projektstelle „*okay.zusammen leben*“, die von der Landesregierung finanziell maßgeblich unterstützt wird. Zentrale Aufgaben dieser Stelle sind die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Bedeutung von Migrations- und Integrationsfragen, die Entwicklung, Begleitung und Unterstützung von konkreten Integrationsangeboten und die Vernetzung von Integrationsakteuren.

Die Gesellschaft für *ausländische Arbeitnehmer* in Vorarlberg wird ua. von Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und Land Vorarlberg betrieben. Von dieser Gesellschaft werden Monatszeitschriften für die Zuwander/innen in serbo-kroatischer und türkischer Sprache herausgegeben. Hauptthemen dabei sind arbeits- und sozialrechtliche Angelegenheiten sowie sonstige die Chancengleichheit betreffende Angelegenheiten.

Weitere finanzielle Unterstützungen des Landes gehen an das *Ausländerreferat der Diözese Feldkirch* sowie die *Gesellschaft für ausländische Arbeitnehmer in Vorarlberg*.

Projekte im Europäischen Jahr 2007

Seitens des Landes Vorarlberg sind folgende Projekte im Rahmen des EJ geplant:

- Unter dem Titel „Chancengleichheit in Betrieben“ wird eine Broschüre erstellt und eine Veranstaltung durchgeführt. Dabei soll insbesondere für die Unterschiedlichkeit der Generationen, Geschlechter, Nationalitäten, Kulturen, Religionen sowie unterschiedliche sexuelle Orientierungen in der Unternehmenskultur sensibilisiert werden.
- Im Rahmen der IF – Information für die Frau (Herausgeber: Land Vorarlberg-Frauenreferat) werden im Rahmen einer Ausgabe Einrichtungen, Gesetze und Bestimmungen zur Chancengleichheit (nicht nur bezogen auf Geschlecht) dargestellt werden. Eine weitere Ausgabe sieht eine Vernetzung der Sozialpartner zum Thema Einkommensunterschiede vor.
- Im Bereich der Integration und der Chancengleichheit der Zuwander/innen stehen im Jahr 2007 vor allem Sprachkurse im Mittelpunkt.

Wien

Gleichbehandlungsrecht

Schwerpunkte, wo bei der Umsetzung der EU-Richtlinien über den Richtlinientext hinausgegangen wurde sind folgende:

Ausdrückliche gesetzliche Verankerung des Frauenförderungsgebots. Förderung von Bediensteten, die sich zur Pflege naher Angehöriger haben kenzieren lassen. Ausdehnung des Schutzes vor Diskriminierung wegen einer Behinderung durch die Definition der mittelbaren Diskriminierung, die auch Merkmale gestalteter Lebensbereiche erfasst und wodurch auch Bedienstete vor Diskriminierung geschützt werden, die die behinderungsbedingte und erforderliche Betreuung einer/eines Angehörigen mit Behinderung wahrnehmen.

Institutionen

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung:

Unterstützung benachteiligter Personen durch Information und Beratung; Vermittlung in Konfliktfällen; Dialog mit NROs; Begutachtung und Anregung von Gesetzes-/ Verordnungsentwürfen; Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, Berichte, Empfehlungen, Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien.

Gleichbehandlungskommissionen:

Abgabe von Stellungnahmen und Erstellung von Gutachten im Zusammenhang mit dem Gebot der Gleichbehandlung und der Frauenförderung.

Gleichbehandlungsbeauftragte:

Beratung der Bediensteten in Fragen betreffend Gleichbehandlung und Frauenförderung; Untersuchung von Verdachtsfällen einer Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes, Mitarbeit in und Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission.

Kontaktfrauen:

Überwachung der Einhaltung des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes, Meldung von Verdachtsfällen einer Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes an den Gleichbehandlungsbeauftragten; Beratung der Bediensteten; Erstellen von Vorschlägen in Fragen der Beschäftigung und der Aus- und Weiterbildung.

Magistratsabteilung 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten:

Unterstützung von Migrant/innen bei der „Integration“; finanzielle Förderung von Projekten, welche der Integration dienen; Unterstützung bei der Umsetzung des Diversitätsmanagements innerhalb des Magistrats.

Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen

Im Wiener Gleichbehandlungsgesetz Land- und Forstwirtschaft ist ein Vorschlagsrecht verschiedener NROs (z. B. Wiener Landwirtschaftskammer, Gewerkschaft der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft) für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission vorgesehen. Die genannten Interessenvertretungen sind so in die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission eingebunden. Weiters haben die vorschlagsberechtigten Interessenvertretungen ein Antragsrecht an die Gleichbehandlungskommission.

Hinsichtlich der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist die Zusammenarbeit mit NROs gesetzlich vorgesehen.

Im Bereich der Integrations- und Diversitätsangelegenheiten (Magistratsabteilung 17) besteht eine intensive Zusammenarbeit mit NROs, unter anderem bei Fördervergaben und der Vernetzung auf Bezirksebene. Eine kontinuierliche Form des Austauschs findet im Rahmen des Jour fixe für Migrant/innenvereine, des Multiplikatorinnenpools für Migrant/innen und der fremdenrechtlichen Jour fixe der Wiener NROs sowie dem anti-rassistischen Jour Fixe bei ZARA – Verein für Zivilcourage und Anti-Rassismus Arbeit statt.

Projekte im Europäischen Jahr 2007

Seitens der Wiener Landesregierung ist die Fortführung bzw. Erweiterung von Projekten im Bereich des Gender-Mainstreaming geplant, insbesondere Gender-Mainstreaming in der Verwaltung (Informationstätigkeiten und Wissensvermittlung), in der Sucht- und Drogenarbeit (Erarbeitung und Umsetzung von Wiener Guidelines für eine gendersensible Sucht- und Drogenarbeit) sowie in der Kommunikation zwischen Ärzt/innen und Patient/innen im Krankenhaus (Ermittlung möglicher Benachteiligungen im Zusammenhang mit tradierten männlich-weiblichen Rollenmustern, Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Unterschiede).



3. NATIONALE STRATEGIE UND PRIORITÄTEN MASSNAHMEN

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für Alle verfolgt folgende Zielsetzungen:

4 „R“s:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
2. Stärkung einer besseren **Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen** an der Gesellschaft;
3. Betonung der **Vorteile von Vielfalt**;
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**, insbesondere zwischen jungen Menschen;

Diese Zielsetzungen sollen sich in den Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Jahrs in Österreich widerspiegeln, wobei bei allen Aktivitäten auf eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern geachtet wird.

Massnahmen-überblick

- Pressekonferenz
- Werbekampagne
- Beiträge in den Medien
- Broschüre
- Internetseite
- Abschlussevent

Pressekonferenz

Inhalt:

Das EJ wird zu Beginn des Jahres mit einer Pressekonferenz der betroffenen Bundesministerien vorgestellt. Dazu werden zahlreiche Nichtregierungsvertreter/innen, Medienvertreter/innen und weitere interessierte Personen eingeladen. Diesen wird dadurch die Möglichkeit geboten, Kontakte zu knüpfen und sich zu vernetzen. Was den Zeitpunkt der Pressekonferenz betrifft, wird eine zeitliche Verknüpfung mit der Auftaktveranstaltung zum EJ in Berlin angestrebt.

Zielsetzung „Rs“:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
3. Betonung der **Vorteile von Vielfalt**
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**, insbesondere zwischen jungen Menschen;

Die Bevölkerung soll einerseits auf das EJ aufmerksam gemacht, andererseits sollen die rechtlichen Bestimmungen auf EU-Ebene und in Folge auf nationaler Ebene im Gleichbehandlungsrecht kurz dargestellt werden. Vielfalt soll als Normalität der modernen Gesellschaft gesehen werden. Wesentlich dabei die Möglichkeit der Vernetzung der beteiligten Organisationen.

Durchführende Stelle:

Die Pressekonferenz wird von der Nationalen Durchführungsstelle organisiert.

Zielgruppe der Maßnahme:

Zielgruppe der Maßnahme ist die breite Öffentlichkeit. Damit soll das Europäische Jahr der breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Einbindung der Nichtregierungsorganisationen:

Zu der Pressekonferenz werden Vertreter/innen diverser Nichtregierungsorganisationen, Medienvertreter/innen und weitere Interessent/innen eingeladen, die dabei auch die Möglichkeit der Netzwerkbildung haben.

Werbekampagne

Inhalt:

In Werbespots und weiteren Maßnahmen werden praxisnahe Szenen dargestellt, die die einzelnen Diskriminierungsgründe widerspiegeln. Es soll dabei vor allem der Gedanke der Chancengleichheit und der Vielfalt dargestellt werden, wobei ein Konnex zum Inhalt der EU-Richtlinien hergestellt wird.

Zielsetzung „Rs“:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
2. Stärkung einer besseren Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen an der Gesellschaft;
3. Betonung der **Vorteile von Vielfalt**;
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**

Mittels der Kampagne soll einerseits Gleichbehandlung als selbstverständliches Recht jedes Menschen dargestellt werden, andererseits soll die positive Seite von Vielfalt vermittelt werden. In der Werbebotschaft soll den Menschen auch vermittelt werden, dass Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung auch gelebt werden muss, um davon zu profitieren.

Durchführende Stelle:

Die Kampagne wird von einer Werbeagentur in Zusammenarbeit mit den Medien und der Nationalen Durchführungsstelle umgesetzt.

Zielgruppe der Maßnahme:

Zielgruppe der Maßnahme ist die breite Öffentlichkeit. Die Kampagne soll über das Jahr verteilt gesendet werden, wodurch der Öffentlichkeit das Thema Vielfalt/Chancengleichheit/Anti-Diskriminierung verstärkt bewusst gemacht werden soll. Der Zuseher soll auch zum Nachdenken über das Thema angeregt werden.

Einbindung der Nichtregierungsorganisationen:

Bei der Erarbeitung des Inhalts des Werbespots werden ausgewählte Nichtregierungsorganisationen aus den Bereichen Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Alter eingebunden.

Beiträge in den Medien

Inhalt:

Um eine große öffentliche Reichweite und Breitenwirkung zu erzielen und die Bevölkerung für das Thema Diskriminierung/Chancengleichheit/Vielfalt zu sensibilisieren, werden redaktionelle Beiträge zur Anti-Diskriminierung, Gleichberechtigung und Vielfalt im Fernsehen, Radio und den Printmedien über das gesamte Jahr verteilt gestaltet.

Es soll einerseits beratend auf die Rechtslage bzw. auf bereits über die Jahre hinweg erzielte Fortschritte bei der Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Chancengleichheit eingegangen werden. Andererseits soll die noch bestehende Problematik in diesem Bereich anhand von Fallbeispielen aufgezeigt werden.

Zielsetzung „Rs“:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
2. Stärkung einer besseren Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen an der Gesellschaft;
3. Betonung der **Vorteile von Vielfalt**;
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**, insbesondere zwischen jungen Menschen;

Beiträge in den verschiedenen Medien haben den Sinn und Zweck, allen Zielsetzungen des EJ mit großer Breitenwirkung gerecht zu werden.

Durchführende Stelle:

Die Beiträge werden im Wesentlichen von den diversen Medien wie Österreichischer Rundfunk sowie Tages- und Wochenzeitungen in Zusammenarbeit mit der NIB gestaltet.

Zielgruppe der Maßnahme:

Zielgruppe der Maßnahme ist die breite Öffentlichkeit. Die Beiträge sollen über das Jahr verteilt veröffentlicht werden. Dadurch wird den Menschen die Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit/Vielfalt immer wieder präsent gemacht.

Einbindung der Nichtregierungsorganisationen:

Nichtregierungsorganisationen werden je nach Sendungsinhalt in die Gestaltung der Beiträge einbezogen.

Beiträge im Fernsehen

Der genaue Inhalt der Beiträge wird während des Jahres festgelegt:

Regionale Fernsehen

Es sollen in allen Bundesländern das EJ und die wesentlichen Merkmale der neuen Rechte bei der Anti-Diskriminierung vermittelt werden, ebenso soll auf den Aspekt „Vielfalt“ Bezug genommen werden.

Beiträge im Radio

Es sollen Beiträge bzw. Diskussionssendungen zum EJ und zu Spezialthemen zur Anti-Diskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt gebracht werden.

Beiträge in den Printmedien

Es sollen Artikel zum EJ und zu Spezialthemen in diesem Zusammenhang gebracht werden, wie z. B. Lebensgeschichten von Betroffenen oder Menschen, die sich für die Rechte der von Diskriminierung Betroffenen einsetzen. Dabei können Expert/innen der Gleichbehandlungskommissionen, Gleichbehandlungsanwaltschaft oder Nichtregierungsorganisationen und ihre Motivation sich für Anti-Diskriminierung zu engagieren, vorgestellt werden.



Broschüre

Inhalt:

Es wird eine Broschüre zur Anti-Diskriminierung/Vielfalt/Chancengleichheit erstellt. Die Broschüre enthält vor allem einen rechtlichen Teil und Links zu Anlaufstellen, die sich mit dem Thema befassen.

Zielsetzung „Rs“:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
2. Stärkung einer besseren Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen an der Gesellschaft;
3. Betonung der **Vorteile von Vielfalt**;
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**, insbesondere zwischen jungen Menschen;

Bei der Gestaltung der Broschüre wird darauf Wert gelegt, dass sich alle 4 Zielsetzungen des EJ vor allem durch Mitwirkung von Nichtregierungsorganisationen wieder finden und alle Diskriminierungsgründe erfasst werden.

Durchführende Stelle:

Die Broschüre wird von einer Werbeagentur in Zusammenarbeit mit der Nationalen Durchführungsstelle erstellt.

Zielgruppe der Maßnahme:

Zielgruppe der Broschüre ist die breite Öffentlichkeit.

Einbindung der Nichtregierungsorganisationen:

Bei der Erarbeitung der Broschüre werden Nichtregierungsorganisationen aus den Bereichen Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion Geschlecht, sexuelle Orientierung und Alter als Anlaufstellen eingebunden.

Internetseite

Inhalt:

Es wird eine Internetseite mit vielfältigen Informationen zur Anti-Diskriminierung/Vielfalt/Chancengleichheit eingerichtet, die auch nach dem Europäischen Jahr weiter besteht und entsprechend betreut wird.

Zielsetzung „Rs“:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
2. Stärkung einer besseren **Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen** an der Gesellschaft;
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**

Bei der Gestaltung der Internetseite wird darauf Wert gelegt, dass durch profunde und umfassende Informationen, die Menschen für ihre Rechte auf Chancengleichheit und die Möglichkeit der Rechtsdurchsetzung sensibilisiert werden. Weiteres Ziel ist, eine umfassende Vernetzung aller relevanten Akteure, wodurch auch unterrepräsentierte Gruppen einen weiteren Zugang zur Öffentlichkeit erhalten. Die Internetseite soll als Informationsplattform dienen.

Durchführende Stelle:

Die Internetseite wird von einer Werbeagentur in Zusammenarbeit mit der Nationalen Durchführungsstelle und den betroffenen Ministerien errichtet.

Zielgruppe der Maßnahme:

Zielgruppe der Maßnahme ist die breite Öffentlichkeit. Die Internetseite bietet den Menschen die Möglichkeit, sich jederzeit über ihre Rechte und andere damit zusammenhängende Informationen zu informieren.

Einbindung der Nichtregierungsorganisationen:

Die Internetseite wird zahlreiche Links zu Nichtregierungsorganisationen beinhalten.

Abschlussevent

Um dem Gedanken der Vielfalt gerecht zu werden und um Nichtregierungsorganisationen die Möglichkeit zu geben, am EJ aktiv teilzunehmen wird ein *Event der Vielfalt* (Arbeitstitel), bei dem sich die einzelnen Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter widerspiegeln, veranstaltet.

Der eintägige Event soll einen informativen und einen lebendigen, unterhaltsamen Charakter haben, der diesem Gedanken gerecht wird. Er gliedert sich daher in 2 Bereiche:

- Informationsveranstaltung mit Messecharakter
- Abendveranstaltung

Inhalt:

Informationsveranstaltung

Diversity-Ecken:

Nichtregierungsorganisationen organisieren je nach ihrem Interesse und Kreativität so genannte „Diversity-Ecken“, die die einzelnen Diskriminierungsgründe widerspiegeln und wo sie Fachwissen, Beratung und beliebig anderes anbieten.

Kulinarische Diversity-Ecken:

Es sollen kulinarische Ecken mit vielfältigen Köstlichkeiten aus fremden Ländern angeboten werden.

Vorträge/Workshops:

Es werden Workshops zu vielfältigen Themen betreffend Diversity-Anti-Diskriminierung-Chancengleichheit (z. B. Diversitymanagement; barrierefreie Medien; Rechtliche Bestimmungen, usw.), Vorträge, Statements usw. von Politiker/innen und Fachleuten mit aktiver Teilnahme der Interessent/innen und Diskussionsmöglichkeit angeboten. NROs und Interessierte haben die Möglichkeit, diese Workshops zu gestalten und durchzuführen.

Abendveranstaltung:

Die Abendveranstaltung soll den krönenden Abschluss des EJ bilden. Ein Mix aus Kultur, Kulinarischem und Unterhaltung – also Vielfältiges – bilden den Inhalt des Abends, zu dem etwa 500 Menschen eingeladen werden.

Ideen zur inhaltlichen Gestaltung des Abends:

Künstler/innen aus unterschiedlichen Kultursparten sollen unterhaltsame Darbietungen liefern und einen interessanten Abend gestalten. Ein Schwerpunkt wird bei der Musik liegen. *Musikgruppen* u. a. mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund sowie behinderte Menschen sorgen für die musikalische Darbietung.

Um dem Abend eine gewisse Würze zu verleihen, sollen *kulinarische Köstlichkeiten* aus den verschiedensten Ländern für das leibliche Wohl sorgen.

Während des EJ ist eine enge Kooperation mit dem ORF geplant. Ein Höhepunkt des Abends könnten *Interviews* eines ORF-Moderators mit *bedeutenden Menschen* aus Wirtschaft, Sozialem, Kultur, Kunst, Sport usw. geführt werden, die mit dem Thema Diskriminierung/ Chancengleichheit/Vielfalt im Laufe ihres Lebens nachhaltig konfrontiert wurden. Menschen, die es im Leben trotz schwieriger Umstände geschafft haben weiterzukommen, sollen dadurch den anderen Menschen Mut machen.

Veranstaltungszeit:

Die Veranstaltung findet im Spätherbst 2007 statt.

Zielsetzung „Rs“:

1. **Sensibilisierung** für das Recht auf Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung;
2. Stärkung einer besseren **Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen** an der Gesellschaft;
3. Betonung der **Vorteile von Vielfalt**;
4. Sensibilisierung für **gute Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppierungen**, insbesondere zwischen jungen Menschen;

Bei der Gestaltung des Events wird darauf Wert gelegt, dass sich alle 4 Zielsetzungen des EJ wieder finden und alle Diskriminierungsgründe erfasst werden.



Durchführende Stelle:

Der Event wird von einer Werbeagentur in Zusammenarbeit mit den mit der Thematik befassten Institutionen (Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner, öffentliche Einrichtungen, ...) und der Nationalen Durchführungsstelle durchgeführt. Nichtregierungsorganisationen haben aufgrund ihrer Aktivitäten vor allem den besten Zugang zu den betroffenen Menschen, die zum Event eingeladen werden und besitzen dazu einschlägiges Fachwissen.

Zielgruppe der Maßnahme:

Zielgruppe des Events ist die breite Öffentlichkeit.

Einbindung der Nichtregierungsorganisationen:

Es besteht grundsätzlich für jede/n die Möglichkeit am Event teilzunehmen. Es wird allerdings darauf geachtet, dass vor allem Betroffene und Vertreter/innen der einzelnen Diskriminierungsgründe daran teilnehmen.

4. KONSULTATION DER ZIVILGESELLSCHAFT UND STAKEHOLDER

Das Maßnahmenpaket wurde von der Nationalen Durchführungsstelle, die im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit angesiedelt ist, entworfen und mit dem Ministerkabinett abgesprochen. In Folge wurde es ausgewählten Nichtregierungsorganisationen, durch die die einzelnen Diskriminierungsgründe vertreten werden, zur Diskussion vorgelegt. Die Sozialpartner werden ebenso in den Konsultationsprozess einbezogen.

Es hat bereits am 7. Dezember 2006 eine Sitzung mit Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartnern und Ministerien zur inhaltlichen Erarbeitung der Maßnahmen stattgefunden. Die nächste Sitzung ist für den 10. Jänner 2007 angesetzt.

Im Anhang befindet sich eine Liste mit Stellen, die am EJ aktiv bei der Erarbeitung und Durchführung der Maßnahmen eingebunden werden. Dies ist eine flexible Liste, die ständig erweitert wird.

5. DURCHFÜHRUNG DER NATIONALEN STRATEGIE UND PRIORITÄTEN

Bei der Durchführung der nationalen Maßnahmen sind NROs, die repräsentativ die betroffenen Diskriminierungsgründe vertreten, eingebunden. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Gestaltung aller Maßnahmen und werden dabei auch direkt eingebunden wie z. B. Medienbeiträge. Eine wesentliche Rolle wird ihnen bei der Gestaltung des Abschlussevents übertragen. Ebenso werden die Sozialpartner in die Durchführung einbezogen.

6. RESULTATE

Sinn und Zweck des Europäischen Jahres ist es, das Interesse bei so vielen Menschen wie möglich für das Thema Anti-Diskriminierung/Chancengleichheit und Vielfalt zu wecken. Medien sind ein geeignetes Mittel, Themen zu behandeln, deren Ziel es ist, eine große Reichweite der Bevölkerung in relativ kurzer Zeit zu erzielen. Die Menschen sollen für ein Thema sensibilisiert werden, von dem sie selbst betroffen sein können, dessen sie sich aber nicht immer bewusst sind. Ziel ist, dass am Ende des Europäischen Jahres wesentlich mehr Menschen als derzeit über ihre Rechte und die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung betreffend Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit Bescheid wissen und dass gleichzeitig ein Umdenken in den Köpfen der Menschen in Richtung mehr Akzeptanz von Vielfalt einsetzt.



7. MONITORING

Das Monitoring der oben angeführten Maßnahmen erfolgt durch die Nationale Durchführungsstelle, die aktiv in die Umsetzung der Maßnahmen involviert ist. Da die Maßnahmen in enger Kooperation mit den Nichtregierungsorganisationen umgesetzt werden, wird deren Meinung über den Fortschritt der Umsetzung auf jeden Fall gehört und entsprechend berücksichtigt. Es werden voraussichtlich monatliche Sitzungen mit den diversen Stakeholdern (siehe Anhang) stattfinden. Alle beteiligten Stakeholder wurden über die finanzielle Situation informiert und werden über die Kostenverteilung am Laufenden gehalten. Die budgetäre Abwicklung liegt im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, da es auch das EJ vollständig kofinanziert.



8. NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN/INSTITUTIONEN

Bundesministerium/öffentliche Institutionen

BUNDESKANZLERAMT

Ballhausplatz 2, A-1014 Wien

Tel.: +43-1-531-15-0

Fax: +43-1-531-15-4274

E-Mail: post@bka.gv.at

BUNDESKANZLERAMT/SEKTION SPORT

Großsportveranstaltungen/Sport und Gesellschaft

Prinz Eugen-Straße 12, A-1040 Wien

Ansprechpartner: Maria Gaunersdorfer

Tel.: +43-1-53115/5223

Mobil: +43-664/610 45 89

E-Mail: maria.gaunersdorfer@bka.gv.at

erich.irschik@bka.gv.at

hadwig.blum@bka.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ

Stubenring 1, A-1011 Wien

Tel.: +43-1-71100-0

E-Mail: heidelinde.engl@bmsg.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ

Abteilung I/C-EUI

Stubenring 1, A-1010 Wien

Tel.: +43-1-71100-6251

E-Mail: edeltraud.glettler@bmsg.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT

Sektion II

Stubenring 1, A-1011 Wien

E-Mail: stefan.potmesil@bmwa.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN

Radetzkystraße 2, A-1031 Wien

Tel.: +43-1-71100-0

Fax: +43-1-71100-14300

E-Mail: theresa.philippi@bmgf.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR

Minoritenplatz 5, A-1014 Wien

Tel.: +43-1-53-120-0

Fax: +43-1-53-120-3099

E-Mail: ministerium@bmbwk.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES

Herrngasse 7, A-1010 Wien

Tel.: +43-1-531-26-0

Fax: +43-1-531-26-108613

E-Mail: post@bmi.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ

Museumstrasse 7, A-1070 Wien

Tel.: +43-1-521-52-0

Fax: +43-1-521-52-2727

E-Mail: minister.justiz@bmj.gv.at

VERBINDUNGSSTELLE DER BUNDESLÄNDER BEIM AMT DER NÖ LANDESREGIERUNG

Schenkenstraße 4, A-1014 Wien

Tel.: +43-1-535-37-61

Fax: +43-1-535-60-79

E-Mail: vst@vst.gv.at

MA 13 – KOORDINATIONSBEREICH ORGANISATION/ EU-ANGELEGENHEITEN

Ansprechpartner: Daniela Piegler

tel.: +43-1-4000-84361

fax: +43-1-4000-99-84361

mobil: +43-664-511 32 11

e-mail: pie@m13.magwien.gv.at



Sozialpartner

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Wiedner Hauptstraße 63, A-1045 Wien

Tel.: +43-1-590-900-0

Fax: +43-1-590-900-250

E-Mail: wkoe@wko.at

BUNDESARBEITSKAMMER

Prinz-Eugen-Straße 20-22, A-1040 Wien

Tel.: +43-1-50165

Fax: +43-1-50165-2230

E-Mail: herbert.tumpel@akwien.at

cc: pahlavani@akwien.at

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Schwarzenbergplatz 4, A-1031 Wien

Tel.: +43-1-711-35-0

Fax: +43-1-711-35-2913

E-Mail: iv.wien@iv-net.at

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Hohenstaufengasse 10-12, A-1010 Wien

Tel.: +43-1-05-777-44

E-Mail: rudolf.hundstorfer@oegb.at

cc: lucia.bauer@oegb.or.at



Private/öffentliche Institutionen

1. Diskriminierung allgemein

EUROPÄISCHES ZENTRUM FÜR WOHLFAHRTSPOLITIK UND SOZIALFORSCHUNG

Berggasse 17, A-1090 Wien

Tel.: +43-1-319-45-05-15

Fax: +43-1-319-45-05-19

E-Mail: ecl@euro.centre.org

LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE

Hessgasse 1, A-1010 Wien

Tel.: + 43-1-4277/27422

E-Mail: hannes.tretter@univie.ac.at

Tel.: +43-1-4277-27420

Fax: +43-1-4277-27429

E-Mail: bim.staatsrecht@univie.ac.at

PROVE UNTERNEHMENSBERATUNG GMBH

Mag. Silvia Bojinova, MAS

Brahmsplatz 1/3, A-1040 Wien

Tel.: +43-1-971-24 36-15

Fax: +43-1-971-24 36-59

E-Mail: bojinova@prove.at

www.prove.at

DIVERSITY MANAGEMENT EQUALIZENT SCHULUNGS- UND BERATUNGSGMBH

Ansprechpartner: Norbert Pauser

Alser Straße 28/12, A-1090 Wien

Tel.: +43 (0)1 409 83 18-15

Fax.: +43 (0)1 409 83 18-21

Mobil: +43 (0)676 831 65 570

E-Mail: norbert.pauser@equalizent.com



VOLKSHILFE ÖSTERREICH

Auerspergstraße 4, A-1010 Wien

Tel.: +43-1-402-62-09

Fax: +43-1-408-58-01

E-Mail: office@volkshilfe.at

CARITAS ÖSTERREICH

Albrechtskreithgasse 19-21, A-1160 Wien

Tel.: +43-1-488-31-400

Fax: +43-1-488-31-9400

E-Mail: office@caritas-austria.at

DIAKONIE

Trautsongasse 8, A-1080 Wien

Tel.: 01/409 80 0

E-Mail: diakonie@diakonie.at

EUROPAFORUM WIEN

Mag.a Siegrun Herzog, A-1060 Wien, Rahlg. 3/2

Tel.: +43-1-5858510-23

Fax: +43-1-5858510-30

E-mail: herzog@europaforum.or.at

<http://www.europaforum.or.at>

<http://www.milena.at>

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION BEIM BMGF

Radetzkystraße 2, A-1030 Wien

Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission: Dr. Alice Karrer-Brunner

Tel.: +43-1-71100-4620

E-Mail: alice.brunner@bmgf.gv.at

ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNG

Taubstummengasse 11, A-1040 Wien

Tel.: +43-1-532 02 44

Fax: +43-1-532 02 46

E-mail: gaw@bmgf.gv.at



2. Religion

ÖKUMENISCHER RAT DER KIRCHEN IN ÖSTERREICH (ÖRKÖ)

Severin Schreiber Gasse 3, A-1180 Wien

Tel.: +43-1-479 15 23-300

Fax: +43-1-479 15 23-330

E-Mail: oerkoe@kirchen.at

ISLAMISCHE GLAUBENSGEMEINSCHAFT IN ÖSTERREICH

Bernardgasse 5, A-1070 Wien

Tel.: +43-1-526-31-22

Fax: +43-1-523-36-45

E-Mail: info@derislam.at

ÖSTERREICHISCHE BUDDHISTISCHE RELIGIONSGEMEINSCHAFT

Fleischmarkt 16, A-1010 Wien

Tel.: +43-1-512-37-19

E-Mail: office@buddhismus-austria.at

ISRAELITISCHE KULTUSGEMEINDE WIEN

Seitenstettengasse 2, 1010 Wien

Tel.: +43-1-531 04-0

E-mail: office@ikg-wien.at

3. Ethnische Herkunft

ZARA

Luftbadgasse 14-16, A-1060 Wien

Tel.: +43-1-929-13-99

Fax: +43-1-929-13-99-99

E-Mail: office@zara.or.at

ENAR-AUSTRIA

NATIONALER KOORDINATOR DES EUROPEAN NETWORK AGAINST RACISM FÜR ÖSTERREICH

Mr. Tarafa Baghajati

Initiative muslimischer ÖsterreicherInnen

Tel.: +43-664-5215080

E-mail: baghajati@aon.at

allgemein: anar@no-racism.net



INITIATIVE MINDERHEITEN

Generalsekretärin: Dr. Cornelia Kogoj
Gumpendorfer Straße 15/13, A-1060 Wien
Tel.: +43-1-586-12-49-12
Fax: +43-1-586-82-17

GESCHÄFTSFÜHRUNG DER INITIATIVE MINDERHEITEN

E-mail: kogoj@initiative.minderheiten.at
E-Mail: office@initiative.minderheiten.at

INTERNATIONALE ORGANISATION FÜR MIGRATION (IOM)

NKP Österreich
Nibelungengasse 13/4, A-1010 Wien
Tel.: +43-1-585 33 22
Fax: +43-1-585 33 22-30
Email: vfrey@iom.int
Internet: <http://www.iomvienna.at>

ISOP-INNOVATIVE SOZIALPROJEKTE

Mag.a Silvia Göhring
Dreihackengasse 2, A-8020 Graz
Tel.: 0316 71 66 78
Fax: DW 4
Email: silvia.goehring@isop.at
Web: www.isop.at

FACHMAGAZIN ZEBRATL

Verein Zebra, Mag. Sarah Matzinger
ZVR-Zahl: 682899373
Pestalozzistraße 59/II, A-8010 Graz
Tel.: 0316/908070-0
Email: Sarah.Matzinger@zebra.or.at

INITIATIVE MINDERHEITEN

Dr. Cornelia Kogoj
Gumpendorfer Straße 15/13, A-1060 Wien
Tel. +43-1-586 12 49-18
Fax +43-1-586 82 17
www.initiative.minderheiten.at
www.gastarbajteri.at



4. Behinderung

ÖSTERREICHISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR REHABILITATION

Präsident Dr. Klaus Voget
Stubenring 2/1/4, A-1010 Wien
Tel.: +43-1-513-15-33-0
Fax: +43-1-513-15-33-150
E-Mail: dachverband@oear.or.at

BIZEPS

Kaiserstraße 55/3/4a, A-1070 Wien
E-mail: office@bizeps.or.at

HILFSGEMEINSCHAFT DER BLINDEN UND SEHSCHWACHEN

Mag. Daniele Marano
Assistent der Geschäftleitung Österreichs
Jägerstraße 36, A-1200 Wien
Tel.: +43-1-330 35 45/41
Fax.: +43-1-330 35 45/11
E-mail: marano@hilfsgemeinschaft.at
web: www.hilfsgemeinschaft.at

BEHINDERTENANWALTSCHAFT

Babenbergerstraße 5, A-1010 Wien
Tel.: 0800-808016
Fax: +43-1-71100-2237
E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at

HPE-ÖSTERREICH

Bernardgasse 36, A-1070 Wien
Tel.: 01/5264202
Fax: 01/5264202-20
E-Mail: edwin.ladinser@hpe.at

HPE Österreich Hilfe für Angehörige und Freunde psychisch Erkrankter.
Dachverband der Vereinigungen von Angehörigen und Freunden



5. Sexuelle Orientierung

HOMOSEXUELLEN INITIATIVE HOSI

Novaragasse 40, A-1020 Wien
Tel.: +43-1-216-66-04
E-Mail: office@hosiwien.at

6. Alter

BUNDES-JUGENDVERTRETUNG

Praterstraße 70/13, A-1020 Wien
Tel.: +43-1-214-44-99
Fax: +43-1-214-44-99-10
E-Mail: office@jugendvertretung.at

GEFAS

Mozartgasse 14 a, A-8010 Graz
E-mail: gefas@seniorweb.at

KINDER- UND JUGENDANWALTSCHAFT DES BUNDES

Stubenring 1, A-1011 Wien
Tel.: 0800-240264
E-Mail: martina.staffe@bmsg.gv.at

PLATTFORM ARBEIT & ALTER

Altersgerechte Arbeitsorganisation

- **Arbeiterkammer Wien**
E-mail: gabriele.schmid@akwien.at
- **ÖGB-Referat**
Humanisierung, Technologie, Umwelt
E-mail: rene.czeskleba@oegb.at
- **Wirtschaftskammer Österreich**
E-mail: sp@wko.at
- **Industriellenvereinigung**
E-mail: social.policy@iv-net.at



7. Geschlecht

NETZWERK ÖSTERREICHISCHER FRAUEN UND MÄDCHENBERATUNGSSTELLEN

Frau Mag. Hannah SteineR
Stumpergasse 41-43/IIR3, A-1060 Wien
Tel.: +43-1-595-37-60
Fax: +43-1-595-37-61
E-Mail: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at

GEM

Gender Mainstreaming
Koordinationsstelle
Liniengasse 2a/1, A-1060 Wien
Tel.: +43-1-595-40-40-16
E-Mail: office@gem.or.at

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER MÄNNERBERATUNGSSTELLEN UND MÄNNERBÜROS

Österreichs (AMÖ)
Bergstraße 22, A-5020 Salzburg
Tel.: 0662-88-34-64
Fax: 0662-88-34-63
E-Mail: office@maennerwelten.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN

Interministerielle Arbeitsgruppe Gendermainstreaming
Abt. II/1 Strategische Kommunikation und Grundsatzpolitik
z. Hdn. Fr. Dr. Vera Jauk
Franz-Josefs-Kai 51, A-1010 Wien
Tel.: +43-1-71100-3419
E-Mail: vera.jauk@bmgf.gv.at

VORSITZENDE EU – RUNDER TISCH DER LANDESFRAUENREFERENTINNEN

Büro für Frauenfragen
Brigitte Lohnecker
OÖ Landesregierung
Bahnhofplatz 1, A-4021 Linz
Tel.: 0732/7720-11850
E-mail: Brigitte.Lohnecker@ooe.gv.at



Diverse Stellen

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Vertretung in Österreich

Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit: Herr Marc Fähndrich

Kärntner Ring 5–7, A-1010 Wien

Tel.: +43–1–516-18-333

E-Mail: marc.fahndrich@ec.europa.eu

allgemein:

Tel.: +43–1–516-18-0

Fax: +43–1–513-42-25

E-Mail: burvie@ec.europa.eu

Zur Information

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN

Herrn Harry Hüller

Himmelpfortgasse 4–8, A-1010 Wien

E-Mail: harry.hueller@bmf.gv.at

LEITERIN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE OBERÖSTERREICH

Mag. Katja Hengerer

Klosterstraße 7, A-4021 Linz

Tel.: 0732/7720 11 737

Fax: 0732/77

E-mail: Katja.Hengerer@ooe.gv.at