

DREI GESTALTETE UNTERRICHTSEINHEITEN

inkl. Kopiervorlagen für den
sofortigen Einsatz im Unterricht!

Geeignet für
Politische Bildung,
Berufsorientierung,
Wirtschafts-, Finanz, und
Verbraucher:innen-
bildung



Vorbereitet in die Arbeitswelt

Unterrichtsbeispiele zu
Menschenrechten am Arbeitsplatz
ab 8. Schulstufe

1. Auflage

AMNESTY
INTERNATIONAL



AK

WIEN

Impressum

1. Auflage, 2021

Erstveröffentlichung September 2021

ISBN 978-3-706-30913-4

Copyright ©, Herausgeber, Verleger:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Abteilung Lehrlingsausbildung und

Bildungspolitik – Arbeitswelt & Schule

Hersteller: Eigenvervielfältigung

Autorinnen & Redaktion:

Katharina Schuller, Gudrun Rabussay-Schwald

(Amnesty International)

Gestaltung: Vera Kapfenberger

Illustrationen: © Nadia Snopek/

Shutterstock.com

Verlags- u. Herstellungsort: Wien

Der Gender Gap wird mit dem Stern(chen)* zum Ausdruck gebracht und steht für die Offenheit in Bezug auf die Geschlechtsidentitäten.

Diese Schreibweise wird verwendet, um allen Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten Raum und Sichtbarkeit zu ermöglichen.

Danksagung der Autorinnen

Die Erstellung dieses Handbuchs erfolgte in einem bunten und partizipativen Arbeitsprozess. Viele Menschen haben durch ihre kreativen Ideen, Meinungen, Rückmeldungen und Inputs dazu beigetragen. Ein besonderes Dankeschön geht an Katharina Michlits und die 4B Feuerbachstraße in Wien 2 sowie an Gabriele Seunig und die 4A Koppstraße in Wien 16, die durch ihre Inputs und Freude am Ausprobieren der Übungen einen großen Beitrag geleistet haben. Ein großes Dankeschön an die engagierten Schauspieler*innen der Lehrvideos: Ahamd Abu Kharma, Katharina Hartl, Jens Keßler, Stefan Knapp, Sarah Y. Koch, Paul Schwald sowie an Harald Wandl für die gesamte Videoproduktion und Wolfgang Fabich der äußerst gastfreundlich sein Lokal als Drehort zur Verfügung gestellt hat.

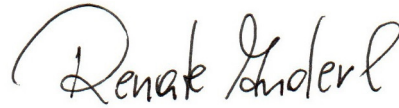
Weiters seien Michael Wögerer von Weltumspannend arbeiten/ÖGB, Sükrü Akbal, AK Wien – Abteilung für Lehrausbildung und Bildungspolitik und Theresa Hatzl und Ruth Dellinger beide Amnesty International, Renate Messenbäck für das Lektorat und Vera Kapfenberger für die grafische Gestaltung und das Layout gedankt.

Vorwort

Insbesondere im Rahmen der Berufsvorbereitung aber auch im Laufe der der Schulausbildung werden Schüler*innen auf das spätere Arbeitsleben vorbereitet. Aber wie steht es eigentlich um die Menschenrechte am Arbeitsplatz? Tagtäglich begegnen uns unsere Menschenrechte schon in der Früh beim Aufstehen. Bis wir in der Schule bzw. am Arbeitsplatz angekommen sind, haben wir bereits eine Vielzahl an Menschenrechten in Anspruch genommen. Und wie sieht es am Arbeitsplatz aus? Geben wir unsere Menschenrechte am Eingang ab? Nein! Welche Menschenrechte vor allem im Arbeitskontext relevant sind und wie wir es schaffen, diese nötigenfalls auch einzufordern, ist Gegenstand dieses Methodenhandbuchs für Lehrpersonen.

Mittels interaktiven Übungen und praxisnahem Videomaterial werden Schüler*innen auf Situationen am Arbeitsplatz vorbereitet, bei denen es um ihre Menschenrechte geht: Was kann ich tun, wenn ich diskriminiert oder sexuell belästigt werde? Gibt es ein Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz? Welche Schutzbestimmungen gibt es und warum? Welche Pflichten habe ich? Was kann ich tun, wenn meine Rechte nicht eingehalten werden? Der Gedanke der Selbstermächtigung spielt dabei eine zentrale Rolle – wie gehe ich mit herausfordernden Situationen um und wo kann ich mir Unterstützung holen, sollte mal etwas nicht so laufen, wie es sein sollte. Und das passiert leider gar nicht so selten: So geben beispielsweise mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen an, schon einmal sexuell belästigt worden zu sein. Laut Studien ist der Arbeitsbereich, der Ort, an dem am häufigsten Diskriminierungserfahrungen gemacht werden. Mit diesem Handbuch möchten wir daher zur Sensibilisierung von Schüler*innen und Lehrer*innen zu Menschenrechten am Arbeitsplatz beitragen.

**Wir wünschen allen Lehrpersonen
viel Erfolg bei der Durchführung!**



Renate Anderl,
Arbeiterkammer Wien



Annemarie Schlack,
Amnesty International

EINFÜHRUNG

Das vorliegende Handbuch wurde für Lehrer*innen zur Arbeit mit Schüler*innen ab der 8. Schulstufe (Fokus MS & Polytechnikum) entwickelt. Die darin enthaltenen Bildungsmaterialien dienen der praxisorientierten Verdeutlichung von Menschenrechten am Arbeitsplatz. Alles, was zur Bearbeitung des Themas gebraucht wird, ist Schritt für Schritt erklärt. Das Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz eignet sich besonders für die Unterrichtseinheiten „Berufsvorbereitung“, kann aber auch unabhängig davon erarbeitet werden.

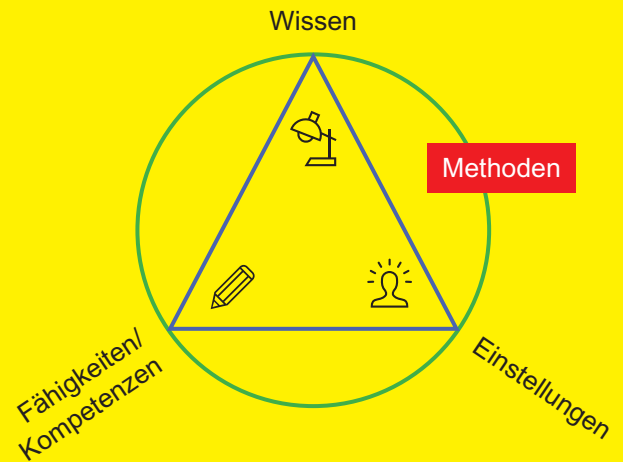
Das Handbuch behandelt in drei Unterrichtseinheiten zu jeweils ca. 50 Minuten die Schwerpunkte:

- » **Menschenrechte & Du:** Was sind Menschenrechte? Was haben sie mit mir und mit meinem zukünftigen Arbeitsplatz zu tun?
- » **Menschenrechte am Arbeitsplatz:** Welche Menschenrechte sind am Arbeitsplatz wichtig? Wie bereite ich mich auf herausfordernde Gespräche vor?
- » **Umgang mit schwierigen Situationen und möglichen Rechtsverletzungen am Arbeitsplatz:** Was kann ich tun, wenn meine Rechte nicht respektiert werden oder wenn ich wahrnehme, dass Rechte meiner Arbeitskolleg*innen nicht respektiert werden?

Die Unterrichtseinheiten können flexibel angepasst und erweitert werden. Dazu finden sich vertiefende und ergänzende Übungshinweise im Anhang. Die Unterrichtseinheiten können außerdem entweder im Präsenzunterricht oder im Online-Unterricht verwendet werden.

Im Sinne der Menschenrechtsbildung gründet die Vermittlung der Inhalte auf einem ressourcen- und stärkenbasierten Ansatz (Empowerment/Erfahrungslernen), der darauf abzielt, die Schüler*innen zum Handeln zu motivieren (aktionsorientierter Bildungsansatz) sowie auf dem Menschenrechtsbildungsdreieck.

Menschenrechtsbildungsdreieck



Lernebene Wissen

(Kognitiv/Lernen über Menschenrechte):

Die Schüler*innen verstehen, was Menschenrechte im Allgemeinen und speziell Menschenrechte am Arbeitsplatz bedeuten und wo diese geschützt sind; sie sind mit relevanten Begrifflichkeiten wie Diskriminierung/Mobbing/sexuelle Belästigung vertraut.

Lernebene Fähigkeiten

(Kompetenz/Lernen für die Menschenrechte):

Die Schüler*innen erkennen Situationen am Arbeitsplatz, die menschenrechtlich problematisch sind, entwickeln mögliche Handlungsoptionen und wissen, wo und wie sie Rat und Unterstützung bekommen können.

Lernebene Haltung

(Affektiv/Lernen durch Menschenrechte):

Die Schüler*innen sind motiviert, mehr über Menschenrechte am Arbeitsplatz zu erfahren, wissen um die Bedeutung und den Wert von Menschenrechten am Arbeitsplatz und sind gestärkt darin, sich für ihre Rechte und die Rechte von anderen Menschen am Arbeitsplatz einzusetzen.

AUFBAU DES HANDBUCHS

Sie finden im Handbuch:

- » **Teil 1:** Einen Überblick über die drei Unterrichtseinheiten mit den jeweiligen Übungen, Zeitangaben, den Zielsetzungen und den notwendigen Links und Angaben zu den Materialien;
- » **Teil 2:** Beschreibungen zu den einzelnen Unterrichtseinheiten und Übungen inklusive Angaben und Hintergrundinformationen für deren Vorbereitung und schrittweise Durchführung, Infoboxen und Hinweise zu weiterführenden und vertiefenden Übungen, Dokumenten und Links;
- » **Teil 3:** Die Kopiervorlagen zu den jeweiligen Übungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
AUFBAU DES HANDBUCHS	1
<hr/>	
TEIL 1: Überblick über die Unterrichtseinheiten im Präsenzunterricht	2
<hr/>	
TEIL 2: Beschreibung der einzelnen Unterrichtseinheiten & Hintergrundinformationen	6
Unterrichtseinheit 1 (50 Minuten)	7
Übung 1: Menschenrechte & Du	8
Übung 2: Was ist ein guter Arbeitsplatz?	11
Übung 3: Der kleine feine Unterschied – Wünsche/Bedürfnisse/Menschenrechte	12
Unterrichtseinheit 2 (50 Minuten)	14
Übung 1: Menschenrechte am Arbeitsplatz	15
Übung 2: „Wie soll ich das sagen?“ – Gespräche gezielt vorbereiten	19
Unterrichtseinheit 3 (50 Minuten)	25
Übung 1: „Was hat das zu bedeuten?“ – Vertraut machen mit Begrifflichkeiten	26
Übung 2: „Was würdest du tun?“ – Umgang mit schwierigen Situationen	31
Zusatzübung: Menschenrechte anderswo – Kinderarbeit	41
<hr/>	
TEIL 3: KOPIERVORLAGEN	44
<hr/>	
GLOSSAR	108



TEIL 1: ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERRICHTSEINHEITEN IM PRÄSENZUNTERRICHT

TEIL 1: ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERRICHTSEINHEITEN IM PRÄSENZUNTERRICHT

Unterrichtseinheit 1 (50 Minuten)		
Lernziele	Übungen & Zeit	Materialien & Links
» Die Schüler*innen verstehen, was Menschenrechte sind und welche Bedeutung diese für ihr Leben und das Zusammenleben in der Gesellschaft haben.	Übung 1: Menschen- rechte & Du (20 Minuten)	<ul style="list-style-type: none"> » Laptop und Beamer » Videolink: https://www.youtube.com/watch?v=T1VXkO3RrBs » Kahoot-Link für Lehrer*innen: https://play.kahoot.it/v2/?quizId=8dca76e7-4a6f-4f44-af75-e053e269d102 » Kahoot-Link für Schüler*innen: www.kahoot.it » Handys der Schüler*innen
» Die Schüler*innen setzen sich damit auseinander, was einen guten Arbeitsplatz für sie ausmacht.	Übung 2: Was ist ein guter Arbeits- platz? (15 Minuten)	<ul style="list-style-type: none"> » Kopiervorlage „Was ist ein guter Arbeitsplatz?“ einmal ausdrucken
» Die Schüler*innen verstehen den Unterschied zwischen Wünschen, Grundbedürfnissen und Rechten anhand von Beispielen aus dem Arbeitskontext.	Übung 3: Der kleine feine Unterschied – Wünsche/ Bedürfnisse/ Menschen- rechte (15 Minuten)	<ul style="list-style-type: none"> » Kopiervorlage „Wunsch- und Bedürfniskarten“ einmal ausdrucken » Kopiervorlage „Menschenrechte in einfachen Worten“ für alle Schüler*innen ausdrucken » Tabelle mit Wünschen/Bedürfnissen/Rechten auf Tafel vorbereiten » Magnete bereitlegen

Unterrichtseinheit 2 (50 Minuten)

Lernziele	Übungen & Zeit	Materialien & Links
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen verstehen, welche Menschenrechte am Arbeitsplatz besonders relevant sind. » Die Schüler*innen wissen, wo sie sich informieren können, wenn sie Fragen zu Arbeitsrechten haben/sich unsicher sind, ob ihre Rechte am Arbeitsplatz respektiert werden. 	<p>Übung 1: Menschenrechte am Arbeitsplatz</p> <p>(15 Minuten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Laptop und Beamer » Link zum Erklärvideo: https://vimeo.com/616998300/4f4d9219a1 » Kahoot-Link für Lehrer*innen: https://play.kahoot.it/v2/?quizId=8fdc3172-a55f-49e0-87b1-2ea47493e7f5 » Kahoot-Link für Schüler*innen: www.kahoot.it » Handys der Schüler*innen
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen lernen, sich auf herausfordernde Gespräche vorzubereiten. » Je nach gewähltem Video setzen sich die Schüler*innen mit dem Thema Ruhepausen am Arbeitsplatz oder mit inadäquaten Aufgabenstellungen in der Lehre auseinander. » Die Schüler*innen wissen, wo sie sich informieren bzw. Beratung oder Hilfe holen können. 	<p>Übung 2: „Wie sag ich das nur?“ – Gespräche gezielt vorbereiten</p> <p>(35 Minuten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Laptop und Beamer » Entweder das Video „Ruhepausen am Arbeitsplatz“ https://vimeo.com/616999529/ca407bbd1a oder „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“ https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Lehre/Rechte_und_Pflichten.html » Kopiervorlage „Gefühle“ einmal ausdrucken » Magnete bereitlegen » Je nach gewähltem Video entweder Kopiervorlage „Ruhepausen“ für alle Schüler*innen ausdrucken oder Kopiervorlage „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“ für alle Schüler*innen ausdrucken » Kopiervorlage „Herausfordernde Gespräche vorbereiten“ für alle Schüler*innen ausdrucken » Kopiervorlage (je nach gewähltem Video) „Helfende Hand Ruhepausen“ oder „Helfende Hand Inadäquate Aufgaben in der Lehre“ für alle Schüler*innen ausdrucken

Unterrichtseinheit 3 (50 Minuten)

Lernziele	Übungen & Zeit	Materialien & Links
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen setzen sich mit Begrifflichkeiten wie Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung auseinander. 	<p>Übung 1: „Was hat das zu bedeuten?“ – Vertraut machen mit Begrifflichkeiten</p> <p>(15 Minuten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Kopiervorlage „Sätze zusammenfügen“ für alle Schüler*innen ausdrucken
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen erarbeiten zu problematischen Situationen am Arbeitsplatz mögliche Handlungsoptionen für sich selbst und für den Fall, dass sie solch eine Situation beobachten. » Die Schüler*innen wissen, wo sie sich informieren können/ Beratung oder Hilfe holen können, wenn es zu schwierigen Situationen am Arbeitsplatz kommt. 	<p>Übung 2: Was würdest du tun? Umgang mit schwierigen Situationen</p> <p>(35 Minuten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Laptop und Beamer » Videos zu sexueller Belästigung/ Diskriminierung/ Eingriff in die Privatsphäre https://vimeo.com/616998367/cd4ec1e81d, https://vimeo.com/616998875/b89b4e77e8, https://vimeo.com/616999220/879c4c5c7a (Alternativ dazu: Bildergeschichten zu sexueller Belästigung/ Diskriminierung/ Eingriff in die Privatsphäre für alle Schüler*innen ausdrucken) » Kopiervorlage „Gefühle“ und Magnete bereitlegen » Kopiervorlage (je nach gewähltem Video) „Helfende Hand bei sexueller Belästigung“ / „Helfende Hand bei Eingriffen in die Privatsphäre“ / „Helfende Hand bei Diskriminierung“ für alle Schüler*innen ausdrucken

Zusatzübung

<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen sind sich der Problematik von Kinderarbeit bewusst. » Anhand eines konkreten Beispiels diskutieren sie mögliche lokale und globale Ursachen und negative Folgen von Kinderarbeit. 	<p>Zusatzübung: Menschenrechte anderswo: Kinderarbeit</p> <p>(30 Minuten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Kopiervorlage: Kinderarbeit
--	--	---



TEIL 2: BESCHREIBUNG DER EINZELNEN UNTERRICHTSEINHEITEN & HINTERGRUNDINFORMATIONEN

TEIL 2: BESCHREIBUNG DER EINZELNEN UNTERRICHTSEINHEITEN & HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Unterrichtseinheit 1 (50 Minuten)

Vorbereitung für die drei Übungen:

Übung 1: Menschenrechte & Du

- ☐ Sie brauchen einen Laptop und einen Beamer/Screen zum Zeigen der Videos.
- ☐ Sie können bereits im Vorfeld das Video (<https://www.youtube.com/watch?v=T1VXkO3RrBs>) und den Kahoot-Link (<https://play.kahoot.it/v2/?quizId=8dca76e7-4a6f-4f44-af75-e053e269d102>) öffnen.
- ☐ Bei Kahoot klicken Sie auf „Continue as a guest“ und dann auf das grüne „Classic“-Feld. Es wurde ein Game Pin (Zahlen oben mittig) generiert, den Sie nachher mit der Klasse teilen.

Übung 2: Was ist ein guter Arbeitsplatz?




- ☐ Drucken Sie die Kopiervorlage „Was ist ein guter Arbeitsplatz?“ einmal aus.
- ☐ Sie brauchen eine Tafel/Flipchart zum Sammeln der Ideen.

Übung 3: Der kleine feine Unterschied – Wünsche/Bedürfnisse/Menschenrechte

- ☐ Drucken Sie die Kopiervorlage „Wunsch- und Bedürfniskarten“ einmal aus.
- ☐ Drucken Sie die Kopiervorlage „Menschenrechte in einfachen Worten“ für alle Schüler*innen aus.
- ☐ Legen Sie Magnete zum Anbringen der Bilder an der Tafel bereit.
- ☐ Malen Sie folgende Tabelle auf die Tafel:

Wünsche	Bedürfnisse	Rechte

Übung 1: Menschenrechte & Du

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
» Die Schüler*innen verstehen, was Menschenrechte sind und welche Bedeutung diese für ihr Leben und das Zusammenleben in der Gesellschaft haben.	» Beamer / Screen zum Zeigen des Videos und des Kahoot-Quiz » Laptop zum Generieren des Game Pin für Kahoot » Handys der Schüler*innen	20 Minuten

Ablauf:

Einleitung

1. Erklären Sie, dass es heute um das Thema Menschenrechte und in weiterer Folge um Menschenrechte am Arbeitsplatz geht.

Video teilen

2. Erklären Sie den Schüler*innen, dass sie ein kurzes Video sehen werden, in dem viele Infos zu den Menschenrechten versteckt sind, und dass es im Anschluss ein Quiz über Kahoot zu den Inhalten des Videos geben wird.
3. Zeigen Sie den Schüler*innen das Video „Menschenrechte in drei Minuten“:
<https://www.youtube.com/watch?v=T1VXkO3RrBs>

Kahoot-Quiz

4. Öffnen Sie den vorbereiteten Kahoot-Link.
<https://play.kahoot.it/v2/?quizId=8dca76e7-4a6f-4f44-af75-e053e269d102>
5. Bitten Sie die Schüler*innen, ihre Handys zu holen, den Link www.kahoot.it zu öffnen und den Game Pin (Zahlen oben mittig) einzugeben.
6. Sie können entweder den „Friendly Name“-Generator aktivieren, dann wird für die Schüler*innen ein freundlicher Name erstellt. Andernfalls nehmen die Schüler*innen mit ihrem eigenen Namen teil bzw. geben sich selbst einen Spieler*innennamen. Warten Sie, bis sich alle eingeloggt haben. Sie sehen die Anzahl der Teilnehmer*innen links oben. Erklären Sie den Schüler*innen, dass sie bald farbige Felder auf ihrem Handy sehen und die dazugehörigen Antworten über den Beamer übertragen werden. Wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, erinnern Sie die Schüler*innen daran, auf das grüne Feld „Submit“ zu klicken.
7. Starten Sie nun das Quiz (Start-Button rechts oben). Nach jeder Frage folgt der Punktezweischenstand. Sie können die Fragen mit den dazugehörigen Anmerkungen ergänzen.

Anmerkungen und Auflösungen zum Kahoot-Quiz:

Frage 1: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde im Jahr verabschiedet.

Richtige Antwort: 1948

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) wurde 1948 nach dem 2. Weltkrieg verfasst, um in Zukunft alle Menschen vor derartigen Gräueltaten zu schützen. Deshalb steht im Mittelpunkt der Erklärung der Mensch. Der Schutz der Menschenwürde ist der Grundgedanke des Konzepts der Menschenrechte. Die Idee der Menschenwürde findet sich in unterschiedlichen Formen in allen Weltreligionen und Regionen der Welt.

Die AEMR wurde von der UNO verabschiedet. Die UNO (Vereinte Nationen) ist eine internationale Organisation mit 193 Mitgliedstaaten. Ihr Ziel ist die Sicherung des Weltfriedens, die Einhaltung des Völkerrechts, der Schutz der Menschenrechte und die Förderung der internationalen Zusammenarbeit.

Frage 2: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist der am häufigsten übersetzte Text der Welt.

Richtige Antwort: Richtig (True)

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde in mehr als 460 Sprachen übersetzt.

Frage 3: Menschenrechte ...

Richtige Antwort: ... sind Rechte, die du hast, weil du ein Mensch bist.

Unabhängig von Herkunft, Wohnort, Religion, Alter, Geschlecht, Einkommen: Menschenrechte sind unveräußerlich, das bedeutet, sie können keinem Menschen entzogen werden. Sie müssen nicht erst verdient werden, sie schützen uns, einfach weil wir Menschen sind.

Frage 4: Die Menschenrechte sind unteilbar, sie ergänzen sich und sind voneinander abhängig.

Richtige Antwort: Richtig (True)

Kein Recht ist wichtiger als ein anderes und alle Rechte sind miteinander verbunden (Beispiel: Der Verlust des Rechts auf Wohnung zieht den Verlust des Rechts auf Gesundheit/Bildung/Arbeit nach sich – wie im Video gesehen).

Frage 5: Bürgerliche/politische Rechte sind z. B. ...

Richtige Antwort: ... Anspruch auf ein faires Gerichtsverfahren; Verbot der Folter; Meinungs- und Informationsfreiheit

Bürgerliche und politische Rechte beinhalten Schutz- und Freiheitsrechte, darunter das Folter- und Sklavereiverbot, das Recht auf Schutz des Privatlebens, den Schutz von Minderheiten, das Recht auf freie Meinungsäußerung, das Recht auf Religionsfreiheit und Versammlungsfreiheit sowie das passive und aktive Wahlrecht. Sie werden auf internationaler Ebene durch den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPBPR) garantiert.

Frage 6: Wirtschaftliche/soziale und kulturelle Rechte sind z. B. ...

Richtige Antwort: ... Recht auf Bildung; Recht auf soziale Sicherheit; Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (WSK-Rechte) garantieren soziale und wirtschaftliche Sicherheit sowie das Recht, die eigene kulturelle Identität und Entwicklung zu bewahren und zu leben. Sie schützen elementare Lebensbereiche wie Ernährung, Wasser, Gesundheit, Wohnen, Bildung und Arbeit. Zu den WSK-Rechten gehören beispielsweise das Recht auf Arbeit, das Recht auf Erholung und Freizeit, das Recht auf Gesundheit, das Recht auf Wohnen, das Recht auf Bildung, das Recht auf Nahrung. Sie werden auf internationaler Ebene durch den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR) garantiert.

Frage 7: Wer ist verantwortlich dafür, Menschenrechte einzuhalten?

Richtige Antwort: Die Staaten und wir alle, indem wir uns gegenseitig mit Respekt begegnen.

Anmerkung: Primärer Adressat der Pflicht zum Schutz der Menschenrechte ist der Staat. Die Staaten haben drei Pflichten:

- » Staaten müssen die Menschenrechte achten (nicht unverhältnismäßig eingreifen, wie z. B. durch die Zensur von Medien).
- » Staaten müssen die Menschenrechte schützen (vor den Angriffen von Dritten wie Privatpersonen, z. B. häusliche Gewalt/rassistische Übergriffe, oder transnationalen Unternehmen, z. B. Umweltverschmutzung/Arbeitsrechtsverletzungen). Dazu muss der Staat gesetzliche Vorkehrungen treffen und bei Verstößen einschreiten.
- » Staaten müssen die Menschenrechte gewährleisten (die Voraussetzungen schaffen, damit man seine Rechte in Anspruch nehmen kann, z. B. ausreichend Schulen bauen/Gesundheitsversorgung für alle sicherstellen).

Jede*r kann etwas dazu beitragen, dass Menschenrechte eingehalten werden. Darauf machte auch Eleanor Roosevelt, Vorsitzende der Menschenrechtskommission der Vereinten Nationen, nach der Verabschiedung der Erklärung durch die Generalversammlung am 10. Dezember 1948 aufmerksam:

Wo fangen Menschenrechte an? „An den kleinen Plätzen, nahe dem eigenen Heim. So nah und so klein, dass diese Plätze auf keiner Landkarte der Welt gefunden werden können. Und doch sind diese Plätze die Welt des Einzelnen: Die Nachbarschaft, in der er/sie lebt, die Schule oder die Universität, die er/sie besucht, die Fabrik, der Bauernhof oder das Büro, in dem er/sie arbeitet. Das sind die Plätze, wo jeder Mann, jede Frau und jedes Kind gleiche Rechte, gleiche Chancen und gleiche Würde ohne Diskriminierung sucht. Solange diese Rechte dort keine Geltung haben, sind sie auch woanders nicht von Bedeutung.“¹

¹ Zitat: Eleanor Roosevelt, Vorsitzende der Menschenrechtskommission der Vereinten Nationen, nach der Verabschiedung der Erklärung durch die Generalversammlung am 10. Dezember 1948. Quelle: <https://www.dw.com/de/wo-fangen-menschenrechte-an/a-3658675>

² Quelle: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000629>



INTERNATIONAL BILL OF HUMAN RIGHTS

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und politische und bürgerliche Rechte gehören untrennbar zusammen und bedingen einander wie auch in der Präambel des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt/IPWSKR) betont wird:

„In der Erkenntnis, daß [sic] nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte das Ideal vom freien Menschen, der frei von Furcht und Not lebt, nur verwirklicht werden kann, wenn Verhältnisse geschaffen werden, in denen jeder seine wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte ebenso wie seine bürgerlichen und politischen Rechte genießen kann (...).“²




Die beiden internationalen Pakte wurden auf der Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ausgearbeitet.

Gemeinsam mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bilden der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPBPR) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR) mit ihren Zusatzprotokollen die Internationale Menschenrechtscharta/International Bill of Human Rights.

Zusatzübung

Sie können die Schüler*innen fragen, welche Menschenrechte sie am heutigen Tag schon in Anspruch genommen haben, um auf die Relevanz von Menschenrechten im Alltag aufmerksam zu machen.




Übung 2: Was ist ein guter Arbeitsplatz?

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
» Die Schüler*innen setzen sich damit auseinander, was für sie einen guten Arbeitsplatz ausmacht.	» Kopiervorlage „Was ist ein guter Arbeitsplatz?“ einmal ausgedruckt » Tafel/Flipchart	15 Minuten

Ablauf:

1. Teilen Sie die Schüler*innen in fünf Gruppen auf und teilen Sie jeder Gruppe ein Bild der Bilderkarten „Was ist ein guter Arbeitsplatz?“ zu.
2. In den Kleingruppen sollen die Schüler*innen nun fünf Minuten lang überlegen, was sie in der jeweiligen Situation bräuchten, damit sie gut arbeiten können.
3. Sammeln Sie auf der Tafel oder auf einer Flipchart die Wünsche und Bedürfnisse aus den jeweiligen Gruppen, ohne diese zu bewerten. Gibt es Ähnlichkeiten/Überschneidungen? Gibt es Unterschiede und warum? Das Ergebnis dieser Gruppenreflexion dient als Basis für die nächste Übung.

Übung 3: Der kleine feine Unterschied – Wünsche / Bedürfnisse / Menschenrechte

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen verstehen den Unterschied zwischen Wünschen, Grundbedürfnissen und Rechten anhand von Beispielen aus dem Arbeitskontext. 	<ul style="list-style-type: none"> » Kopiervorlage „Wunsch- und Bedürfniskarten“ einmal ausgedruckt » Auf die Tafel gemalte Tabelle „Wünsche / Bedürfnisse / Rechte“ » Magnete und Kreide » Kopiervorlage „Menschenrechte in einfachen Worten“ für alle Schüler*innen ausgedruckt 	15 Minuten

Ablauf:

1. Zeigen Sie den Schüler*innen die Tabelle „Wünsche / Bedürfnisse / Rechte“ und fragen Sie die Schüler*innen, ob sie erklären können, was der Unterschied zwischen Grundbedürfnissen und Wünschen ist. Erklären Sie anhand der genannten Beispiele aus den vorigen Übungen den Unterschied zwischen Wünschen und Grundbedürfnissen.

Sie sind nicht für unser Überleben notwendig, haben aber trotzdem Berechtigung (z. B. ein Lieblingsessen). Es ist ebenso wichtig zu wissen, was wir uns wünschen. Auch im Arbeitskontext ist es wichtig, seine Wünsche zu kennen, um einen Beruf zu finden, in dem unsere Wünsche bestmöglich erfüllt werden.
2. Erläutern Sie, dass Grundbedürfnisse für unser Überleben, unsere Entwicklung und für ein gutes Leben und Zusammenleben essenziell sind. Bedürfnisse sind für alle Menschen gleich (z. B. jeder Mensch braucht Nahrung). Wünsche sind vielmehr so etwas wie verschiedene Möglichkeiten, ein bestimmtes Bedürfnis zu stillen. Jeder Mensch hat andere Wünsche.
3. Präsentieren Sie den Schüler*innen einzelne Wunsch- und Bedürfniskarten. Die Schüler*innen sollen die Bilder den Wünschen und Bedürfnissen zuordnen. Pinnen Sie diese in die jeweilige Spalte. Ein Beispiel: Eine Kantine oder ein Fitnessraum am Arbeitsplatz sind wünschenswert, aber nicht unbedingt notwendig (somit kein Grundbedürfnis). Die Zuordnung sollte dann wie folgt erfolgen:

Wünsche	Bedürfnisse
<ul style="list-style-type: none"> » Zugang zu einer Kantine » Fitnessraum » Gemeinsame Aktivitäten » Pflanzen am Arbeitsplatz » Ein Ruheraum am Arbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> » Faire Behandlung und Nichtdiskriminierung » Bildung » Möglichkeit zum Ausruhen » Ich kann meine Meinung sagen » Gleicher Lohn für gleiche Arbeit » Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz » Privatsphäre am Arbeitsplatz » Gesundheit

4. Begriff der Menschenrechte einführen:

Heben Sie hervor, dass es Grundbedürfnisse gibt, die **alle Menschen** auf der ganzen Welt haben (wie z. B. das Bedürfnis nach Ruhe und Erholung). Erklären Sie, dass diese Grundbedürfnisse deshalb auch als **(Menschen-) Rechte**, z. B. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder in den Kinderrechten (für alle Kinder und Jugendlichen bis 18 Jahre), festgehalten sind, weil sie eben für alle Menschen wichtig und oft überlebensnotwendig sind. Jeder Mensch braucht sie, um gut aufzuwachsen, sich gut zu entwickeln und ein gutes Leben zu führen. Alle Menschenrechte gelten

deshalb für alle Menschen auf der ganzen Welt gleich! Ein Menschenrecht ist dabei etwas, das uns zusteht und das uns und unsere Bedürfnisse schützt. Der Staat – Regierung, Polizei, Gerichte, Gesetzgebung, ... – ist verpflichtet, die Menschenrechte **zu achten, zu schützen und zu gewährleisten**.

5. Teilen Sie die **Kopiervorlage „Menschenrechte in einfacher Sprache“** an die Schüler*innen aus und ergänzen Sie nun gemeinsam mit den Schüler*innen die entsprechenden Rechte in der Tabelle.

Bedürfnisse		Rechte aus der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
Faire Behandlung und Nichtdiskriminierung	»	Verbot der Diskriminierung (Art. 2)
Bildung	»	Recht auf Bildung (Art. 26)
Möglichkeit zum Ausruhen	»	Recht auf Erholung und Freizeit (Art. 24)
Ich kann meine Meinung sagen	»	Meinungs- und Informationsfreiheit (Art. 19)
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	»	Recht auf Arbeit (Art. 23)
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	»	Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person (Art. 3)
Privatsphäre am Arbeitsplatz	»	Schutz der Privatsphäre (Art. 12)
Gesundheit	»	Recht auf soziale Fürsorge (Art. 25)

Vorbereitung für die zwei Übungen:




Übung 1: Menschenrechte am Arbeitsplatz

- ☐ Sie brauchen einen **Laptop** und einen **Beamer/Screen** zum Zeigen der Videos.
- ☐ Sie können bereits im Vorfeld das Erklärvideo (<https://vimeo.com/616998300/4f4d9219a1>) und den Kahoot-Link <https://play.kahoot.it/v2/?quizId=8fdc3172-a55f-49e0-87b1-2ea47493e7f5> öffnen.
- ☐ Bei Kahoot klicken Sie auf „Continue as a guest“ und dann auf das grüne „Classic“-Feld.
Es wird ein Game Pin (Zahlen oben mittig) generiert, den Sie nachher mit der Klasse teilen.

Übung 2: „Wie soll ich das sagen?“ – Gespräche gezielt vorbereiten

- ☐ Sie brauchen einen Laptop und einen Beamer/Screen zum Zeigen der Videos.
 - » <https://vimeo.com/616999529/ca407bbd1a>
 - » https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Lehre/Rechte_und_Pflichten.html
- ☐ **Suchen Sie ein passendes Video** für die Klasse aus – entweder das Video „Ruhepausen am Arbeitsplatz“ (Fokus Ruhepausen am Arbeitsplatz) oder „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“ (Fokus inadäquate Aufgabenstellungen und Lehre).
- ☐ Kopiervorlage „**Gefühle**“ **einmal** ausdrucken und Magnete bereitlegen.
- ☐ Je nach gewähltem Video entweder Kopiervorlage „**Ruhepausen**“ **für alle Schüler*innen** ausdrucken oder Kopiervorlage „**Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?**“ **für alle Schüler*innen** ausdrucken.
- ☐ Kopiervorlage „**Gespräche gezielt vorbereiten**“ **für alle Schüler*innen** ausdrucken.
- ☐ Kopiervorlage (je nach gewähltem Video) „**Helfende Hand**“ **für alle Schüler*innen** ausdrucken.

Übung 1: Menschenrechte am Arbeitsplatz

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
<ul style="list-style-type: none">» Die Schüler*innen verstehen, welche Menschenrechte am Arbeitsplatz besonders relevant sind.» Die Schüler*innen wissen, wo sie sich informieren können, wenn sie Fragen zu Arbeitsrechten haben / sich unsicher sind, ob ihre Rechte am Arbeitsplatz respektiert werden.	<ul style="list-style-type: none">» Laptop und Screen/Beamer zum Teilen des Videos und des Kahoot-Quiz» Handys der Schüler*innen	15 Minuten

Ablauf:

Einleitung

1. Werden die Unterrichtseinheiten nicht unmittelbar nacheinander abgehalten, fragen Sie die Schüler*innen, woran sie sich vom letzten Mal erinnern.
 - » Welche Menschenrechte sind ihnen z. B. in Erinnerung geblieben? (Sie können dazu auch nochmals die Bedürfniskarten an die Tafel oder Wand hängen und einige Menschenrechte an der Tafel sammeln.)
 - » Welche Menschenrechte könnten am Arbeitsplatz besonders relevant sein?
2. Erklären Sie nun, dass Sie heute mit zwei interaktiven Übungen weiter zum Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz arbeiten werden.

Video teilen

3. Mit dem kurzen Erklärvideo bekommen die Schüler*innen einen kompakten Einblick zu Menschenrechten am Arbeitsplatz. Anschließend wird nach dem Video ein Kahoot-Quiz zu den Inhalten des Videos eingespielt.
4. Zeigen Sie den Schüler*innen das Erklärvideo „Menschenrechte am Arbeitsplatz“
<https://vimeo.com/616998300/4f4d9219a1>.

Kahoot-Quiz

5. Öffnen Sie den vorbereiteten Kahoot-Link
<https://play.kahoot.it/v2/?quizId=8fdc3172-a55f-49e0-87b1-2ea47493e7f5>
6. Bitten Sie die Schüler*innen, ihre Handys zu holen, den Link www.kahoot.it zu öffnen und den Game Pin (Zahlen oben mittig) einzugeben.
7. Sie können entweder den „Friendly Name“-Generator aktivieren, dann wird für die Schüler*innen ein freundlicher Name erstellt. Andernfalls nehmen die Schüler*innen mit ihrem eigenen Namen teil bzw. geben sich selbst einen Spieler*innennamen. Warten Sie, bis sich alle eingeloggt haben. Sie sehen die Anzahl der Teilnehmer*innen links oben. Erklären Sie den Schüler*innen, dass sie bald farbige Felder auf ihrem Handy sehen und die dazugehörigen Antworten über den Beamer übertragen werden. Wenn es mehrere Antwortmöglichkeiten gibt, erinnern Sie die Schüler*innen daran, auf das grüne Feld „Submit“ zu klicken.
8. Starten Sie nun das Quiz (Start-Button rechts oben). Nach jeder Frage folgt der Punktezweischenstand. Sie können die Fragen mit den dazugehörigen Anmerkungen ergänzen.

Anmerkungen und Auflösungen zum Kahoot-Quiz:

Frage 1: Wo gelten Menschenrechte?

Richtige Antwort: überall

Menschenrechte gelten immer und überall. Man muss sie sich nicht erwerben oder verdienen. Sie sind demnach auch am Arbeitsplatz gültig.

Frage 2: Aufgrund dieser Merkmale darfst du im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden:

Richtige Antwort: Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Alter

Menschenrechte zeichnen sich dadurch aus, dass sie allen in gleicher Form zustehen. Jegliche Diskriminierung ist daher verboten, sei es z. B. aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder einer Behinderung.

Frage 3: Das Recht auf Privatsphäre gilt auch vor deinem Chef/deiner Chefin.

Richtige Antwort: Richtig

Da Menschenrechte überall gelten, müssen sich natürlich auch die Vorgesetzten an sie halten. Manchmal ist die Abgrenzung des Rechts auf Privatheit gar nicht so einfach. Wie weit reicht die Privatsphäre?

Frage 4: Bei dem Bewerbungsgespräch darfst du danach gefragt werden, ...

Richtige Antwort: ... was deine Ausbildung ist.

Auch das Religionsbekenntnis, die Mitgliedschaft bei Vereinen oder die politische Einstellung sind Privatsache, außer es handelt sich um sogenannte Tendenzbetriebe, z. B. die Arbeit bei einer politischen Partei oder bei einer kirchlichen Einrichtung.³



Weitere Informationen

zum Thema Privatsphäre am Arbeitsplatz finden Sie auf der folgenden Seite der Arbeiterkammer: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsklima/Privatsphaere_am_Arbeitsplatz.html

Frage 5: Zu angemessenen Arbeitsbedingungen gehören:

Richtige Antwort: Sicherheit am Arbeitsplatz; gleicher Lohn für gleiche Arbeit; Ruhepausen

„Jeder Mensch hat ein Recht auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen, hierzu gehören Sicherheit am Arbeitsplatz, ein gerechter Lohn, Chancengleichheit, angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie das Recht, sich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen. Hieraus ergibt sich das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen.“⁴

Artikel 7 des UN-Sozialpakts definiert gerechte und günstige Arbeitsbedingungen folgendermaßen:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, durch die insbesondere gewährleistet wird

- a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert
 - » angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, daß Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und daß sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten,
 - » einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt;
- b) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen;

³ Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsklima/Privatsphaere_am_Arbeitsplatz.html

⁴ Quelle: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.), 2020, „Kompass: Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit“, S. 474.



INFOBOX

„Immer wieder wird der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern so erklärt: Frauen hätten weniger Verhandlungsgeschick bei persönlichen Lohnverhandlungen, deshalb würden sie auch weniger verdienen. Dazu hat der Oberste Gerichtshof (OGH) aber klar entschieden: Wie viel jemand bezahlt bekommt, darf nicht vom Verhandlungsgeschick der Arbeitnehmerinnen abhängen. Es ist Aufgabe der Unternehmen, für gleichen Lohn bei gleicher Arbeit zu sorgen.“⁶

Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG) sowie in der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) geregelt sind.⁷ Dazu gehören beispielsweise eigene Arbeitszeitbeschränkungen, die Gefahrenbelehrung oder die Jugendlichenuntersuchung für alle berufstätigen Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren.

Frage 7: Der Chef/Die Chefin muss Lehrlinge(n) ...

Richtige Antwort: ... über mögliche Gefahren informieren; für die Berufsschule freigegeben; nur zu Tätigkeiten heranziehen, die zur jeweiligen Ausbildung passen.

- c) gleiche Möglichkeiten für jedermann, in seiner beruflichen Tätigkeit entsprechend aufzusteigen, wobei keine anderen Gesichtspunkte als Beschäftigungsdauer und Beschäftigung ausschlaggebend sein dürfen;
- d) Arbeitspausen, Freizeit, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, regelmäßiger bezahlter Urlaub sowie Vergütung gesetzlicher Feiertage.“⁵

Frage 6: Als Lehrling unter 18 Jahren gelten für dich zusätzlich eigene Schutzbestimmungen.

Richtige Antwort: Richtig

Da Lehrlinge als Dienstnehmer*innen gelten, sind für sie die Bestimmungen der aushangpflichtigen Gesetze (z. B. Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG)) anzuwenden. Für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren, die in einem Dienst-, Lehr- oder sonstigem Ausbildungsverhältnis stehen, gelten zusätzlich besondere Schutzbestimmungen, die im Kinder- und



Vertiefende Informationen

zu den gesetzlichen Schutzbestimmungen für Lehrlinge finden Sie unter https://www.wko.at/service/t/bildung-lehre/Merkblatt_KJBG.pdf bzw. zu den Rechten als Lehrling unter https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Dein_Recht_als_Lehrling_aky_bf.pdf

⁵ Quelle: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000629>

⁶ Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Gleichbehandlung/Recht_auf_gleichen_Lohn_fuer_gleiche_Arbeit.html

⁷ Siehe z. B.: https://www.wko.at/service/t/bildung-lehre/Merkblatt_KJBG.pdf, S. 1


RECHTE & PFLICHTEN VON LEHRLINGEN

Die Rechte von Lehrlingen und die Pflichten des Lehrbetriebs gegenüber dem Lehrling hängen untrennbar zusammen:



⁸ Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Dein_Recht_als_Lehrling_aky_bf.pdf, S. 6

Übung 2: „Wie soll ich das sagen?“ – Gespräche gezielt vorbereiten

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen lernen, sich auf herausfordernde Gespräche vorzubereiten. » Je nach gewähltem Video setzen sich die Schüler*innen mit dem Thema Ruhepausen am Arbeitsplatz oder inadäquaten Aufgabenstellungen in der Lehre auseinander. » Die Schüler*innen wissen, wo sie sich informieren können/Beratung bzw. Hilfe holen können. 	<ul style="list-style-type: none"> » Sie brauchen einen Laptop und einen Beamer/Screen zum Zeigen des Videos. » Kopiervorlage „Gefühle“ einmal ausdrucken und mit Magneten an die Tafel pinnen. » Kopiervorlage „Gespräche gezielt vorbereiten“ für alle Schüler*innen ausdrucken. » Je nach gewähltem Video entweder Kopiervorlage „Ruhepausen“ für alle Schüler*innen ausdrucken oder Kopiervorlage „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“ für alle Schüler*innen ausdrucken. » Kopiervorlage „Gespräche gezielt vorbereiten“ für alle Schüler*innen ausdrucken. » Kopiervorlage (je nach gewähltem Video) „Helfende Hand Ruhepausen“ oder „Helfende Hand Inadäquate Aufgaben in der Lehre“ für alle Schüler*innen ausdrucken. 	35 Minuten

Ablauf zu dem Video „Keine Ruhepausen“:

1. Zeigen Sie das Video „Keine Ruhepausen“. <https://vimeo.com/616999529/ca407bbd1a> Weisen Sie darauf hin, dass das Video nur ca. eine Minute dauert und die Schüler*innen daher genau aufpassen sollen, was passiert.

2. Bitten Sie die Schüler*innen darum, **genau zu beschreiben, was in dem Video passiert ist.**

Vanessa hat den ganzen Tag hart gearbeitet. Sie möchte eine Pause machen. Sie setzt sich in die Küche, wo eine andere Arbeitskollegin arbeitet, und will in Ruhe ihren Kaffee trinken. Plötzlich kommt die Chefin, die selbst viel arbeitet, in die Küche und sagt, dass Vanessa

wieder arbeiten gehen solle. Die andere Arbeitskollegin beobachtet die Szene, sagt jedoch nichts.

3. Teilen Sie die **Kopiervorlage „Ruhepausen“** an die Schüler*innen aus. Arbeiten Sie mit den Schüler*innen anhand des Arbeitsblattes die Situation auf: **Wie fühlt sich Vanessa in der Situation?** Zeigen Sie den Schüler*innen dazu die **Gefühlskarten**. Welche dieser Gefühle treffen zu? **Die Schüler*innen können die Gefühle auf dem Arbeitsblatt notieren.**
4. Nachdem sie einige Gefühle gesammelt haben (z. B. müde/ausgelaugt/hilflos/wütend/unter Druck), fragen Sie, welche **Bedürfnisse** hinter den Gefühlen von Vanessa stecken könnten. Was braucht sie? (Z. B.: Vanessa ist müde, weil

sie mehr Pausen und Erholung braucht. / Vanessa ist wütend, weil sie möchte, dass die Chefin ihr Bedürfnis nach Erholung wahrnimmt und respektiert.) **Die Schüler*innen können die Bedürfnisse auf dem Arbeitsblatt notieren.**

5. Fragen Sie nun, was Vanessa tun könnte, um diese Bedürfnisse zu erfüllen. Sammeln Sie einige **Handlungsoptionen**. (Z. B.: Vanessa könnte mit der Chefin sprechen. / Sie könnte ihre Kollegin um Hilfe bitten. / Sie könnte sich an den Betriebsrat wenden. / Sie könnte sich von der Arbeiter*innenkammer beraten lassen.)
6. Sagen Sie den Schüler*innen, dass Sie nun mit ihnen **in einem sicheren Rahmen** üben wollen, sich auf ein **Gespräch mit der Chefin vorzubereiten**. Dazu können die Fragen auf dem Arbeitsblatt hilfreich sein. Über die Gefühle und Bedürfnisse haben sie sich ja schon Gedanken gemacht. Welche dieser Gefühle und Bedürfnisse würden die Schüler*innen in einem Gespräch der Chefin mitteilen?
7. Beantworten Sie nun gemeinsam mit den Schüler*innen die anderen Fragen: **Welche Argumente hat Vanessa?** (Z. B.: Sie hat das Recht auf Erholung. / Sie hat das Recht, nach spätestens sechs Stunden eine halbe Stunde Pause zu machen.⁹ / Sie braucht Pausen, um produktiv arbeiten zu können.) **Wie kann Vanessa auf Augenhöhe kommunizieren (Wortwahl, Körperhaltung, Tonfall, Mimik und Gestik)?**

8. **Lassen Sie zwei Schüler*innen die Situation durchspielen:** Vanessa hat sich ein Gespräch mit der Chefin ausgemacht. Ein*e Schüler*in spielt Vanessa (mithilfe des vorbereiteten Arbeitsblattes: Wie fühle ich mich? Was sind meine Bedürfnisse hinter den Gefühlen? Was will ich erreichen? Wie kann ich das der Chefin auf Augenhöhe vermitteln?). Der/Die andere Schüler*in spielt die Chefin.

Je nach Reaktion der Chefin kann es notwendig sein, **andere/weitere Schritte** zu setzen

(Einschalten des Betriebsrats/Beratung durch die Arbeiter*innenkammer). Vanessa könnte auch ihre Arbeitskollegin zum Gespräch mitnehmen. Wenn die Zeit ausreicht, können Sie auch diese Situation durchspielen.

9. **Teilen Sie die Kopiervorlage „Herausfordernde Gespräche vorbereiten“ an die Schüler*innen aus.** Die Schüler*innen können die Vorlage benutzen, wenn sie sich in Zukunft auf herausfordernde Gespräche vorbereiten müssen, bei denen es darum geht, ihre Gefühle und Bedürfnisse zu benennen und gegenüber anderen zu äußern. Das können Gespräche im Arbeitskontext sein, aber auch Gespräche in der Schule oder im privaten Bereich.
10. **Betonen Sie, dass es wichtig ist, nicht alleine mit derartigen Situationen zu bleiben**, sondern sich immer Unterstützung/Rat zu holen. Teilen Sie dazu die Kopiervorlage **„Helfende Hand Inadäquate Aufgaben“** aus. Die Schüler*innen können diese weiter befüllen.
11. Weisen Sie die Schüler*innen darauf hin, dass in der nächsten Einheit weitere schwierige Situationen durchbesprochen werden, in denen andere Handlungsmöglichkeiten notwendig sein können.



Weitere Informationen

zum Thema Pausen finden Sie auf der folgenden Seite der Arbeiter*innenkammer: https://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundgesundheit/psychischebelastungen/Pause_machen.html

⁹ Quelle: § 15 (1)-(2) KJBG

Ablauf zu dem Video „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“:

Das Video finden Sie auf der folgenden Seite der Arbeiter*innenkammer: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Lehre/Rechte_und_Pflichten.html

1. Zeigen Sie das Video „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“. Weisen Sie darauf hin, dass das Video nur wenige Minuten dauert und die Schüler*innen daher genau aufpassen sollen, was passiert.

2. Bitten Sie die Schüler*innen, genau zu beschreiben, was in dem Video passiert ist.

Lisa ist verrückt nach Autos. Sie ist Lehrling in einer großen Autowerkstatt. Ihr Chef zieht sie jedoch zu Aufgaben heran, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören (sauber machen und Öl wechseln).

3. Teilen Sie die Kopiervorlage „Nur Hilfsarbeiten in der Lehre?“ an die Schüler*innen aus und arbeiten Sie mit den Schüler*innen anhand des Arbeitsblattes die Situation auf: Wie fühlt sich Lisa in der Situation? Zeigen Sie den Schüler*innen dazu die Gefühlskarten. Welche dieser Gefühle treffen zu? Die Schüler*innen können die Gefühle auf dem Arbeitsblatt notieren.

4. Nachdem sie einige Gefühle gesammelt haben (z. B. wütend / hilflos / traurig / ängstlich), fragen Sie, welche Bedürfnisse hinter den Gefühlen von Lisa stecken könnten. Was braucht sie? (Z. B.: Lisa ist wütend, weil der Chef ihr Recht auf eine ordentliche Ausbildung missachtet. / Lisa ist traurig, weil sie eine ordentliche Ausbildung bekommen möchte, um ihren Job in Zukunft gut zu machen.) Die Schüler*innen können die Bedürfnisse auf dem Arbeitsblatt notieren.

5. Fragen Sie nun, was Lisa tun könnte, um dieses Bedürfnis zu erfüllen. Sammeln Sie einige Handlungsoptionen. (Lisa könnte mit dem / der Chef*in ein Gespräch ausmachen und das

Problem ansprechen. / Sie könnte den Betriebsrat um Hilfe bitten. / Falls es einen Jugendvertrauensrat gibt, kann sie diesen um Hilfe bitten. / Sie könnte den Vertrauensrat um Hilfe bitten. / Sie könnte mit Ausbilder*innen / Kolleg*innen sprechen und um Hilfe bitten. / Sie könnte sich von der Arbeiter*innenkammer beraten lassen.)



INFOBOX

JUGENDVERTRAUENS RAT:

Der Jugendvertrauensrat kümmert sich speziell um die Interessen der Jugendlichen und Lehrlinge der Belegschaft und versucht, deren Anliegen im Unternehmen durchzusetzen. Dabei stimmt er sich mit dem Betriebsrat ab. Voraussetzung ist, dass es mindestens fünf junge Leute in dem Betrieb gibt (entweder Arbeitnehmer*innen bis 18 Jahre oder Lehrlinge bis 21 Jahre). Die Arbeiter*innenkammer oder Gewerkschaft unterstützt dabei, einen Jugendvertrauensrat zu gründen.¹⁰

VERTRAUENS RAT:

Der Vertrauensrat vertritt die Interessen von Lehrlingen in der Ausbildungseinrichtung. Es gibt ihn an jedem Standort einer Ausbildungseinrichtung der überbetrieblichen Lehrausbildung.

Die Aufgaben des Vertrauensrats umfassen:

- » Interessenvertretung: finanziell, sozial, kulturell, gesundheitlich
- » Entwickeln von Maßnahmen gegen etwaige Mängel
- » Mitplanen der Ausbildung¹¹

¹⁰ Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Dein_Recht_als_Lehrling_aky_bf.pdf, S. 27

¹¹ Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Dein_Recht_als_Lehrling_aky_bf.pdf, S. 28



Weitere Informationen

zu den Rechten und Pflichten von Lehrlingen finden Sie auf der folgenden Seite der Arbeiter*innenkammer: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Lehre/Rechte_und_Pflichten.html

Oder in dieser Broschüre der Arbeiter*innenkammer: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Dein_Recht_als_Lehrling_aky_bf.pdf

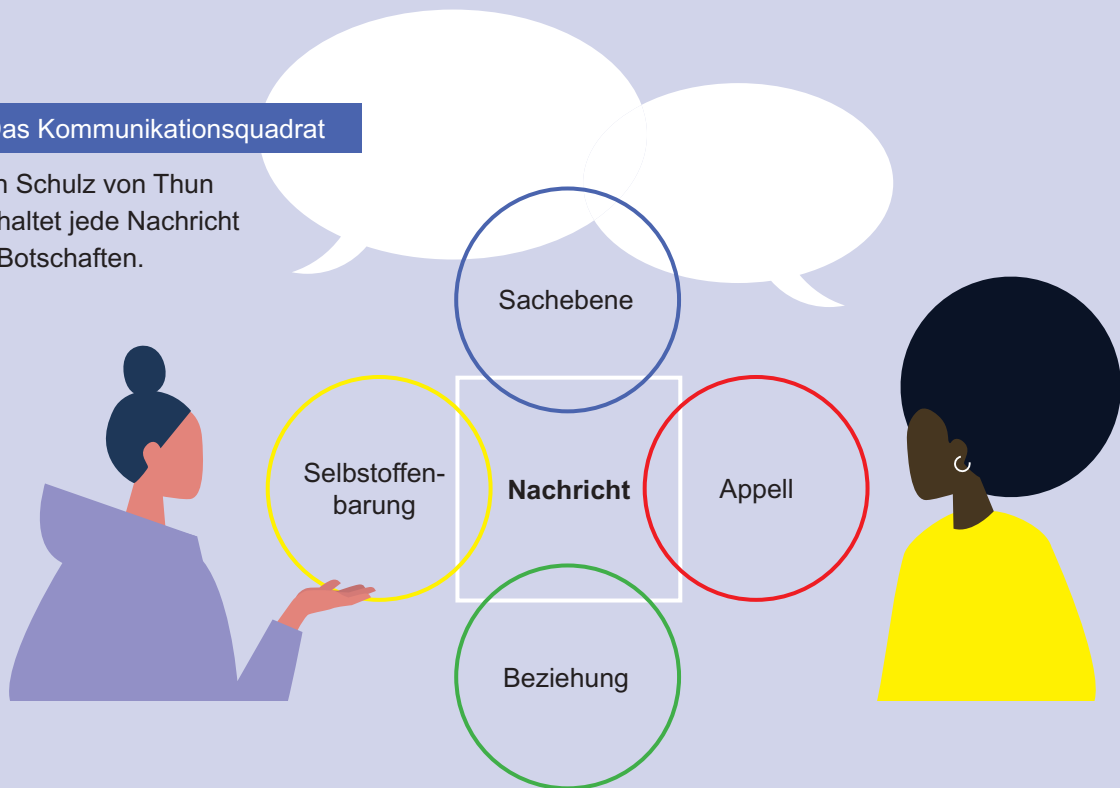
6. Sagen Sie den Schüler*innen, dass Sie nun mit ihnen **in einem sicheren Rahmen** üben wollen, sich auf ein **Gespräch mit dem Chef vorzubereiten**. Dazu können die Fragen auf dem Arbeitsblatt hilfreich sein. Über die Gefühle und Bedürfnisse haben sie sich ja schon Gedanken gemacht. Welche dieser Gefühle und Bedürfnisse würden die Schüler*innen in einem Gespräch dem Chef mitteilen?
7. Beantworten Sie nun gemeinsam mit den Schüler*innen die anderen Fragen: **Welche Argumente hat Lisa?** (Z. B.: Sie hat das Recht, eine ordnungsgemäße Ausbildung zu bekommen.) **Wie kann Lisa auf Augenhöhe kommunizieren (Wortwahl, Körperhaltung, Tonfall, Mimik und Gestik)?**
8. **Lassen Sie zwei Schüler*innen die Situation durchspielen:** Lisa hat sich ein Gespräch mit dem Chef ausgemacht. Ein*e Schüler*in spielt Lisa (mithilfe des vorbereiteten Arbeitsblattes: Wie fühle ich mich? Was sind meine Bedürfnisse hinter den Gefühlen? Was will ich erreichen? Wie kann ich dem Chef das auf Augenhöhe vermitteln?) Der/Die andere Schüler*in spielt den Chef. Je nach Reaktion des Chefs kann es notwendig sein, andere/weitere Schritte zu setzen (Einschalten des Betriebsrats/Beratung durch die Arbeiter*innenkammer).
9. **Teilen Sie die Kopiervorlage „Herausfordernde Gespräche vorbereiten“ an die Schüler*innen aus.** Die Schüler*innen können die Vorlage benutzen, wenn sie sich in Zukunft auf herausfordernde Gespräche vorbereiten müssen.
10. **Betonen Sie, dass es wichtig ist, nicht alleine mit derartigen Situationen zu bleiben,** sondern sich immer Unterstützung/Rat zu holen. Teilen Sie dazu die Kopiervorlage „Helfende Hand Inadäquate Aufgaben“ aus. Die Schüler*innen können diese weiter befüllen.
11. Weisen Sie die Schüler*innen darauf hin, dass in der nächsten Einheit weitere schwierige Situationen durchbesprochen werden, in denen andere Handlungsmöglichkeiten notwendig sein können.

HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUR GESPRÄCHSFÜHRUNG

Bei der Übung handelt es sich um eine Kombination des Kommunikationsquadrats des Kommunikationspsychologen Schulz von Thun mit Elementen der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg.

Das Kommunikationsquadrat

Nach Schulz von Thun beinhaltet jede Nachricht vier Botschaften.



Die **Sachebene** drückt aus, worüber ich informiere. (Welche Argumente habe ich?)



Weitere Informationen

zum Kommunikationsquadrat nach Schulz von Thun finden Sie unter folgendem Link: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>

Selbstoffenbarung: Wenn wir kommunizieren, geben wir auch immer etwas von uns selbst preis, zum Beispiel, wie es uns geht oder wie wir eine Situation erleben. (Was fühle ich? Welche Bedürfnisse habe ich? Was davon will ich in einem Gespräch kommunizieren?)

Beziehung: Je nachdem, wie ich dich anspreche, drücke ich aus, was ich von dir halte und wie wir zueinander stehen. Zum Beispiel, ob ich dich als vollwertig behandle oder herabsetze, bevormunde, nicht ernst nehme. (In welcher Lautstärke kommuniziere ich? Welche Wortwahl treffe ich? Wie spreche ich dich an? Wie ist meine Körperhaltung, meine Mimik und Gestik?)

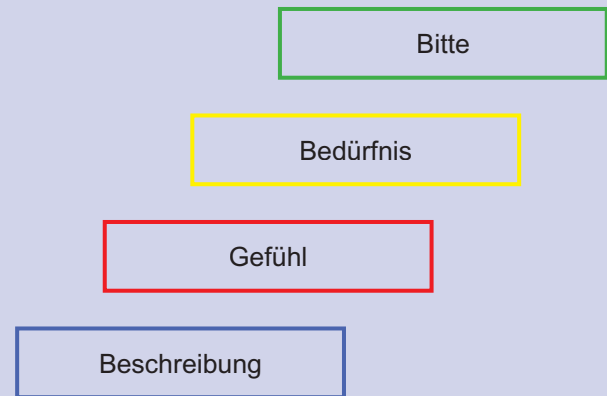
Appell: Wenn wir miteinander sprechen, wollen wir meistens auch etwas bei der anderen Person bewirken. (Was ist mein Ziel in dem Gespräch? Was will ich unbedingt erreichen? Habe ich ein Minimalziel/ein Maximalziel?)

Die Gewaltfreie Kommunikation

Die Gewaltfreie Kommunikation dient als Grundlage für Konfliktmanagement im mikrosozialen Bereich (Mensch zu Mensch).

Die Grundsätze der Gewaltfreien Kommunikation umfassen: ¹²

1. Beschreibung einer konkreten Handlung/Situation, die man erlebt hat und die das Wohlbefinden beeinträchtigt.
2. Gefühle ausdrücken, die durch die Handlung/Situation ausgelöst wurden (Was fühle ich? Was könnte die andere Person fühlen?).
3. Die Bedürfnisse, die hinter den Gefühlen stecken, erkennen und formulieren (Was brauche ich? Was könnte die andere Person brauchen?).
4. Eine konkrete Bitte auf Grundlage meiner Gefühle formulieren.



Weitere Informationen zur Gewaltfreien Kommunikation:

- » Weiterführende Literatur:
Marshall B. Rosenberg. Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens.
- » Informationen zur Gewaltfreien Kommunikation (auf Englisch):
<https://www.nonviolentcommunication.com/learn-nonviolent-communication/4-part-nvc>

¹² Quelle: The NVC-Process in Marshall Rosenberg: „Nonviolent Communication, a language of life“, S. 6 ff., 2nd edition 2003

Vorbereitung für die zwei Übungen:

Übung 1: „Was hat das zu bedeuten?“ – Vertraut machen mit Begrifflichkeiten

- ☐ Drucken Sie die Kopiervorlage „Sätze zusammenfügen“ für alle Schüler*innen aus.

Übung 2: „Was würdest du tun?“ – Umgang mit schwierigen Situationen

- ☐ Sie brauchen einen **Laptop** und einen **Beamer/Screen** zum Zeigen der Videos.
- ☐ Videos zu Diskriminierung/sexueller Belästigung/Eingriff in die Privatsphäre.
 - » <https://vimeo.com/616998367/cd4ec1e81d>
 - » <https://vimeo.com/616998875/b89b4e77e8>
 - » <https://vimeo.com/616999220/879c4c5c7a>
- ☐ Drucken Sie die Kopiervorlage „Gefühlskarten“ aus (falls Sie das nicht schon in der letzten Unterrichtseinheit gemacht haben).
- ☐ Drucken Sie die Kopiervorlage (je nach gewähltem Video) „Helfende Hand“ für alle Schüler*innen aus.

Hinweise für die Anleitung:

Was tun, wenn verletzendes/verharmlosende Bemerkungen gemacht werden?




Stellen Sie gleich zu Beginn Regeln für ein respektvolles Miteinander auf, um einen sicheren Rahmen zu schaffen. Wenn dennoch verharmlosende oder verletzendes und abwertende Bemerkungen von Mitschüler*innen gemacht werden, kann es hilfreich sein, diese zu bewegen, sich in die Situation hineinzufühlen („Stell dir einmal vor, du bist/eine Person, die dir nahesteht, ist in Situation X“) oder die Frage an die Klasse zurückzugeben („Findet ihr anderen auch, dass das harmlos ist?“).

Was tun, wenn belastende Themen/Probleme auftauchen?

In dieser Unterrichtseinheit werden zum Teil sehr persönliche und belastende Themen bearbeitet, von denen möglicherweise bereits einige Schüler*innen selbst betroffen waren. Falls während der Einheit oder im Nachhinein eine Situation auftritt, in der es weiterführender Beratung bedarf oder, wenn sich Schüler*innen direkt an Sie wenden, unterstützen Sie diese dabei, eine geeignete Ansprechstelle zu finden (Vertrauenslehrer*innen/Schulsozialarbeiter*innen/Beratungsstellen, etc.). Machen Sie die Schüler*innen darauf aufmerksam, dass sie sich bei Bedarf bei Ihnen (bzw. bei Vertrauenslehrer*innen/bei Rat auf Draht, etc.) melden sollen, wenn sie Unterstützung brauchen. Sie können auch eine Box/einen kleinen Briefkasten aufstellen, in den die Schüler*innen Probleme anonym deponieren können.

Die Anleitung lehnt sich an Empfehlungen der Act4Respect Schulstunde des Vereins Sprungbrett an (siehe: <https://sprungbrett.or.at/berufsschulen/>).

Übung 1: „Was hat das zu bedeuten?“ – Vertraut machen mit Begrifflichkeiten

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
» Die Schüler*innen setzen sich mit Begrifflichkeiten wie Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung auseinander.	» Drucken Sie die Kopiervorlage „Sätze zusammenfügen“ für alle Schüler*innen aus.	15 Minuten

Einleitung:

1. Sollten die Unterrichtseinheiten nicht aufeinander folgen, fragen Sie die Schüler*innen einleitend, **an welche Themen sie sich von der letzten Einheit erinnern**. Wissen sie noch, anhand welcher Fragen sie schwierige Gespräche vorbereiten können?
2. Erklären Sie, dass Sie heute weiter zu dem Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz und Handlungsoptionen in schwierigen Situationen arbeiten werden. Dazu werden Sie interaktive Übungen mit den Schüler*innen machen.
3. Gehen Sie die Antworten nun mit den Schüler*innen durch. Gab es Schwierigkeiten? Waren sie von bestimmten Antworten überrascht? Sie können die Antworten bei Interesse mit den entsprechenden Hintergrundinformationen ergänzen.

Auflösung / Hintergrundinformationen:

1. Niemand darf diskriminiert werden bedeutet:

D) Die Menschenrechte gelten für alle Menschen gleichermaßen. Niemand darf z. B. wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Religion, der nationalen Zugehörigkeit, der politischen Überzeugung oder einer Behinderung benachteiligt werden.

„Diskriminierung – in allen Formen – ist eine der häufigsten Menschenrechtsverletzungen. Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe. Ausgangspunkt von Diskriminierung ist die Konstruktion verschiedener Gruppen entlang bestimmter Merkmale, denen Personen anschließend zugeordnet werden. Menschen werden beispielsweise aufgrund ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Herkunft, ihrer politischen Überzeugungen, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechteridentität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Sprache, ihrer Kultur und vieler anderer Merkmale diskriminiert. Diskriminierung ist in gesellschaftliche Macht-

Ablauf:

1. **Teilen Sie** den Schüler*innen die **Kopiervorlage „Sätze zusammenfügen“** aus. Erklären Sie den Schüler*innen, dass sie auf der ersten Seite **Satzanfänge** finden, die sie mit den **dazugehörigen Sätzen** ergänzen sollen, indem sie den passenden Buchstaben einfügen (sowie im ersten Beispiel auf der Kopiervorlage).

Alternativ dazu können Sie auch nur die angefangenen Sätze an die Schüler*innen austeilen und fragen, wie sie die Begrifflichkeiten definieren würden.
2. Die Schüler*innen können die Sätze gemeinsam mit ihren Sitznachbar*innen zusammenfügen. Sie haben dafür fünf Minuten Zeit.

verhältnisse eingebettet; durch Diskriminierung werden Machtverhältnisse begründet oder aufrechterhalten. Entscheidend ist nicht die Absicht zu diskriminieren, sondern die Auswirkung der Benachteiligung. Diskriminierung hindert Menschen an der vollen und gleichberechtigten Ausübung ihrer Menschenrechte und schränkt so beispielsweise ihre aktive Beteiligung an der Gesellschaft ein, behindert die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und in vielen Situationen ihren Zugang zu Arbeit, Gesundheitsdienstleistungen, Bildung oder Wohnraum. Diskriminierung hat direkte Folgen für die betroffenen Menschen und wirkt sich darüber hinaus indirekt und tiefgreifend auf die Gesellschaft insgesamt aus.“¹³

2. Vorurteile sind ...

F) ... vorschnelle Urteile – also Ansichten über Dinge, einzelne Personen oder Menschengruppen, die man eigentlich gar nicht oder nicht richtig kennt.

„Ein Vorurteil ist ein Urteil über Personen oder Sachverhalte, das ohne wirkliches Wissen über diese Person bzw. diesen Sachverhalt gebildet wird. Damit ist auch eine Wertung verbunden. Vorurteile können etwas entweder besser oder aber schlechter darstellen, als es tatsächlich ist, sie können also positiv oder negativ sein. Wenn behauptet wird, dass alle Deutschen fleißig sind, so ist dies genauso ein Vorurteil wie die Annahme, dass alle Schotten und Schottinnen sparsam oder alle Menschen in Österreich gemütlich seien. Wenn man mehr über diese Personen oder Sachverhalte erfährt, kann ein Vorurteil entweder korrigiert werden, oder aber das zusätzliche Wissen wird als Ausnahme von der Regel gewertet und das Vorurteil bleibt bestehen. Gefährlich werden Vorurteile, wenn sie zur Diskriminierung anderer Menschen führen. Das ist z. B. bei rassistischen Vorurteilen der Fall (Rassismus). Dabei werden Menschen auf Grund ihrer Abstammung bestimmte negative Eigenschaften zugeschrieben und sie werden dementsprechend abwertend beurteilt.“¹⁴

3. Das Recht auf menschenwürdige Arbeit umfasst drei Dimensionen:¹⁵

B)

- » **Das Recht auf Arbeit**
- » **Rechte am Arbeitsplatz**
- » **Das Recht auf angemessene soziale Sicherheit**

Das Recht auf menschenwürdige Arbeit ist in einer Reihe internationaler und regionaler Abkommen festgeschrieben, unter anderem in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR), im Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR), in der Europäischen Sozialcharta und in der Grundrechtecharta der Europäischen Union.

- » **Das Recht auf Arbeit** bedeutet, dass der Staat ein gesellschaftliches, wirtschaftliches und materielles Umfeld schaffen muss, das allen Menschen ermöglicht, sich einen würdevollen Lebensunterhalt zu verdienen. Dafür ist es notwendig, dass Staaten beispielsweise Zugang zu Bildung ermöglichen, eine Beschäftigungsstrategie verabschieden und umsetzen, fachliche und berufliche Ausbildungsprogramme realisieren, Beschäftigte vor ungerechtfertigter Entlassung schützen und Gesetze zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung erlassen.
- » **Rechte am Arbeitsplatz:** Jeder Mensch hat ein Recht auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Hierzu gehören Sicherheit am Arbeitsplatz, ein gerechter Lohn, Chancengleichheit, angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie das Recht, sich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen. Hieraus ergibt sich das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen.¹⁶
- » **Das Recht auf angemessene soziale Sicherheit:** Das Recht auf menschenwürdige Arbeit beinhaltet außerdem, dass der Staat die Pflicht hat, für Personen, die keine reguläre Beschäftigung finden, angemessene Mechanismen der sozialen Sicherheit zu schaffen.¹⁷

¹³ Leicht verändert entnommen aus Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.), 2020, „Kompass: Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit“. Für vertiefende Informationen zum Thema Diskriminierung siehe auch S. 493-500. Online abrufbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Kompass/Kompass_Handbuch_zur_Menschenrechtsbildung.pdf

¹⁴ Quelle: Entnommen aus „Politiklexikon für junge Leute“: <https://www.politik-lexikon.at/vorurteil/>

¹⁵ Quelle: Art. 9 IPWSKR sowie GC IPWSKR § 28

¹⁶ Quelle: Art. 8 IPWSKR

¹⁷ Quelle: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Kompass/Kompass_Handbuch_zur_Menschenrechtsbildung.pdf, S. 473-474

4. Typisch für Mobbing ...

A) ... sind Beschimpfungen, Verbreiten von Gerüchten, jemanden „wie Luft behandeln“ oder Informationen nicht weitergeben. Dieses Verhalten passiert regelmäßig und über einen längeren Zeitraum.

„Mobbing ist ein Verhalten am Arbeitsplatz, das darauf abzielt, eine Person zu verletzen, einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing kann auch von Vorgesetzten ausgehen oder sich gegen solche richten. Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing. Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen solche Handlungen häufiger, über einen längeren Zeitraum und systematisch erfolgen sowie eine erhebliche Stärke erreichen. Der/die Gemobbte ist meist unterlegen und sieht sich außerstande, sich zu wehren oder der Situation zu entkommen. Eine gesetzliche Definition von Mobbing gibt es in Österreich nicht. Ob Mobbing vorliegt, kann immer nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt werden.“¹⁸

„Selbstverständlich darf der/die Arbeitgeber*in selbst gegenüber seinen/ihren Mitarbeiter*innen keine Mobbing-Handlungen („Bossing“) setzen. Erhebt ein*e Mitarbeiter*in einen Mobbing-Vorwurf gegen eine*n andere*n Mitarbeiter*in, so muss der/die Arbeitgeber*in jedenfalls handeln und bei Vorliegen von Mobbing gegenüber dem/der Mitarbeiter*in auch wirksam Abhilfe schaffen. Die Angaben des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin müssen dafür jedoch ausreichend konkret sein: Wer hat wann und wie gemobbt.“¹⁹

¹⁸ & ¹⁹ Entnommen aus/für weitere Informationen siehe: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Mobbing_am_Arbeitsplatz.html (Stand: 1. 1. 2021)

²⁰ Entnommen aus/für weitere Informationen siehe: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelaestigung_rg_bf_2021.pdf

²¹ Link zu einer Schulstunde zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz über Act4Respect: <https://sprungbrett.or.at/allgemein/berufsschulen>

²² Quelle: § 6 (1) Zif. 2 GIBG

5. Zu verbaler sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zählen ...

H) zum Beispiel:

- » **Abwertende Namensgebung, wie z. B. Schätzchen, Mäuschen**
- » **Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung**
- » **Anzügliche Bemerkungen und Fragen über den Körper und das Aussehen**

Ein einziger anzüglicher Witz oder eine unerwünschte Einladung zu einem Essen kann, muss aber noch keine sexuelle Belästigung sein. Häufig werden diese Verhaltensweisen aber über einen längeren Zeitraum gesetzt. Dadurch können mehrere kleinere Vorfälle als sexuelle Belästigung gewertet werden.²⁰

Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht es (gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) immer dann, wenn das sexualisierte Verhalten einer Person die Würde einer anderen Person verletzt, von dieser unerwünscht ist und ihr Arbeitsumfeld beeinträchtigt. Die Summe der einzelnen Faktoren kann als sexuelle Belästigung gewertet werden.

*Sexualisiertes Verhalten +
Würdeverletzung + Unerwünschtheit +
beeinträchtigt Arbeitsumfeld²¹*

6. Zu nonverbaler sexueller Belästigung zählen ...

C) zum Beispiel:

- » **Versenden von WhatsApp-Nachrichten, E-Mails bzw. SMS mit sexuellen Inhalten oder Anhängen**
- » **Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke**
- » **Herzeigen von Geschlechtsteilen**

Wie auch bei Mobbing besteht in Bezug auf sexuelle Belästigung eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei Kenntnis sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. D. h. der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss versuchen, Abhilfe zu schaffen, andernfalls droht eine Schadensersatzpflicht.²²



Weiterführende Informationen

zu sexueller Belästigung:

- » https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelaestigung_rg_bf_2021.pdf
- » <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/aktuelle-informationen/Fokusthema--Sexuelle-Belastigung-.html>

Sexuelle Belästigung ist verboten! Das steht im Gleichbehandlungsgesetz und im Strafgesetzbuch. Vor allem gezielte körperliche Übergriffe können auch strafbar sein.



INFOBOX

§ 6 GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

In § 6 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) wird das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geregelt. Es ist eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Diese Regelung gilt für alle unselbstständigen Arbeitnehmer*innen (Männer, Frauen, Transgender) in der Privatwirtschaft. Für den öffentlichen Dienst gibt es eigene gesetzliche Regelungen. Die betroffene Person muss die sexuelle Belästigung zwar nicht beweisen, aber glaubhaft machen, was in der Praxis mangels Zeug*innen oftmals schwierig ist. Das GIBG sieht einerseits ein Benachteiligungsverbot (die betroffene Person darf aufgrund des Aufzeigens der sexuellen Belästigung keine Benachteiligung in der Arbeit erfahren) sowie Schadensersatz (Mindestschaden 1000€) vor. Die belästigende Person hat ihr Verhalten sofort einzustellen.²³

7. Zu sexuellen körperlichen Übergriffen zählen ...

E) zum Beispiel:

- » **Körperberührungen, wie beispielsweise auf das Knie greifen, die Hand streicheln usw.**
- » **Erzwungene Umarmungen bzw. aufgezwungene Küsse**
- » **Vergewaltigung**

Diese Handlungen können unter das Strafgesetz fallen. Das Strafgesetzbuch (StGB) wertet verschiedene Tatbestände als gerichtlich strafbare Handlungen in den Paragraphen 201 ff StGB „Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung“, z. B. sexuelle Belästigung gem. § 218 StGB. Nicht vom § 218 StGB erfasst und somit nicht gerichtlich strafbar sind verbale und nonverbale Belästigungen mit Sexualbezug ohne Körperkontakt, also z. B. anzügliche Bemerkungen und Blicke sowie sexistische Witze. Diese sind aber keinesfalls in Ordnung und können im Arbeitskontext unter § 6 GIBG fallen (siehe oben).



INFOBOX

STRAFRECHT

Das Strafrecht regelt gerichtlich strafbare Handlungen. Kommt es zu einer Verurteilung, drohen je nach Delikt Geld- oder Freiheitsstrafe. Verurteilungen haben außerdem einen Eintrag im Strafregister zur Folge. Ein Eintrag ins Strafregister kann für die Ausübung mancher Berufe hinderlich sein. In der Regel sind die meisten Delikte im Strafgesetzbuch Officialdelikte, das heißt, der Staat muss von sich aus tätig werden und Ermittlungen aufnehmen.

²³ Quelle: Siehe auch https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelaestigung_rg_bf_2021.pdf


8. Der Betriebsrat ist ...

G) ... die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen einer Firma.

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen einer Firma. Schon ab fünf Mitarbeiter*innen kann ein Betriebsrat gewählt werden. Der Betriebsrat arbeitet eng mit der AK und der Gewerkschaft zusammen. Er ist dafür zuständig, die Anliegen der Mitarbeiter*innen gegenüber der Geschäftsführung zu argumentieren und durchzusetzen bzw. zu verhandeln. Damit ist er eine Art Schnittstelle zwischen Belegschaft und Chefetage.²⁴

²⁴ Quelle / für weitere Informationen siehe: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Dein_Recht_als_Lehrling_aky_bf.pdf, S. 27

Übung 2: „Was würdest du tun?“ – Umgang mit schwierigen Situationen

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
<ul style="list-style-type: none"> » Die Schüler*innen erarbeiten zu problematischen Situationen am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung/ Diskriminierung/ Eingriff in die Privatsphäre) mögliche Handlungsoptionen für sich selbst und für den Fall, dass sie solch einer Situation beiwohnen. » Die Schüler*innen wissen, wo sie sich informieren bzw. Beratung/ Hilfe holen können, wenn es zu schwierigen Situationen am Arbeitsplatz kommt. 	<ul style="list-style-type: none"> » Sie brauchen einen Laptop und einen Beamer/ Screen zum Zeigen der Videos. » Suchen Sie zwei Videos aus, die Sie mit den Schüler*innen bearbeiten werden. Folgende Themen stehen zur Auswahl: Diskriminierung am Arbeitsplatz/sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/ Eingriff in die Privatsphäre am Arbeitsplatz. » Kopiervorlage „Gefühle“ einmal ausdrucken und Magnete bereitlegen. » Kopiervorlage „Helfende Hand“ (je nach Thema unterschiedlich). 	35 Minuten

Ablauf:

1. Erläutern Sie, dass Sie heute gemeinsam mit der Klasse **mögliche Handlungsoptionen in schwierigen Situationen** am Arbeitsplatz erarbeiten werden. Dazu werden Sie (je nach Zeit) ein bis zwei Videos zeigen.
2. Die Schüler*innen haben die Aufgabe, im Anschluss an das Video **zu beschreiben, was sie gesehen haben**.
3. Zeigen Sie den Schüler*innen eines der Videos (<https://vimeo.com/616998367/cd4ec1e81d>, <https://vimeo.com/616998875/b89b4e77e8>, <https://vimeo.com/616999220/879c4c5c7a>) und diskutieren Sie die Handlungsoptionen anhand der jeweiligen Anleitung. Es empfiehlt sich die strukturierte und schrittweise Abhandlung der Diskussion anhand der Fragen, da es andern

falls sein könnte, dass sehr viele Gedanken durcheinander diskutiert werden und die Handlungsoptionen nicht so klar herauskommen.

Anleitende Fragen, Anregungen für die Diskussion und Hintergrundinformationen zum Video „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“:

1. Was ist passiert?

- » Melissa will kopieren. Ihr Kollege Sven kommt ihr vorsätzlich zu nahe, als sie kopieren will. Er berührt sie an der Hand und an der Schulter. Eine andere Arbeitskollegin beobachtet die Szene, greift jedoch nicht ein.

2. Wie fühlt sich Melissa in der Situation?

Zeigen Sie wieder die Gefühlskarten. Welche der Gefühle treffen zu?

Vielleicht fühlt sie sich wütend/sie schämt sich/sie fühlt sich hilflos/erschrocken/verletzt/...

3. Welche negativen Folgen kann sexuelle Belästigung haben? Auf welche anderen Menschenrechte könnte sich sexuelle Belästigung auswirken?

- » Mögliche Antworten: Auf ihre Gesundheit (psychische Belastung/Schlafstörungen etc.)/auf ihre Arbeitsleistung bis hin zur Arbeitsunfähigkeit

4. Welche Bedürfnisse stecken hinter Melissas Gefühlen?

- » Mögliche Antworten: Melissa fühlt sich wütend/verletzt etc., weil sie in ihrer Würde verletzt wurde. Sie will in Ruhe ihre Arbeit machen. Sie mag ihre Arbeit und will diese auch behalten. Aber sie möchte nicht von ihrem Kollegen Sven belästigt werden. Sie will nicht, dass er sie anstarrt oder berührt. Vielleicht will sie Sven nicht mehr sehen./Vielleicht möchte sie, dass niemand davon erfährt./Vielleicht will sie, dass Sven auch andere Personen nicht belästigt.

5. Was könnte Melissa tun, damit ihre Bedürfnisse erfüllt werden?

Das hängt davon ab, welches der Bedürfnisse erfüllt werden soll. Jedoch ist es wichtig, **dass sie nicht alleine mit der Situation bleibt und sich Verbündete/Unterstützung holt. Fragen Sie die Schüler*innen nach möglichen Handlungsoptionen.**

Mögliche Handlungsoptionen:

- » Sie könnte mit Sven reden und ihm erklären, dass sie nicht will, dass er sie anstarrt und berührt, und dass er sie in Ruhe lassen soll.
- » Sie könnte mit der Arbeitskollegin reden, die die Szene beobachtet hat, und sie um Hilfe bitten.
- » Sie könnte mit ihrer Chefin/ihrem Chef sprechen und ihm erzählen, was passiert ist.

- » Sie könnte mit dem Betriebsrat reden und um Rat fragen.
- » Außerdem kann sie sich beraten lassen:
 - › **Arbeiter*innenkammer** (Beratungsstelle): Tel.: +43 1 50165 1201
 - › **Zuständige Gewerkschaft**
 - › **Sprungbrett** (<https://sprungbrett.or.at/>), Beratung für Mädchen: Tel.: 01/7894545/ E-Mail: sprungbrett@sprungbrett.or.at
 - › **Act4Respect** (<https://sprungbrett.or.at/allgemein/act4respect/>) bietet Beratungsgespräche zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unabhängig von Alter und Geschlecht an: Tel.: 0670 600 70 80/ E-Mail: Act4Respect@sprungbrett.or.at Act4Respect bietet außerdem Workshops und eine fertig ausgearbeitete Schulstunde zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an: <https://sprungbrett.or.at/allgemein/berufsschulen/>
 - › Gleichbehandlungsanwaltschaft (<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/beratung-und-unterstuetzung.html>): Kostenfreie Beratung und Unterstützung: Tel.: 0800 206 119

Teilen Sie die Kopiervorlage „Helfende Hand bei sexueller Belästigung“ aus. Die Schüler*innen können diese weiter befüllen.

6. Was könnte die Arbeitskollegin tun, die die Szene beobachtet?

- » Mögliche Antworten: Sie könnte aufstehen und zu Sven sagen, dass er Melissa in Ruhe lassen soll./Sie könnte im Nachhinein zu Melissa gehen und nachfragen, wie es ihr geht, oder ihr Hilfe anbieten.



INFOBOX ZIVILCOURAGE

„Zivilcourage beginnt mit Wahrnehmung und Verantwortungsgefühl und mündet in zivilcouragiertem Handeln. Dies bedeutet, den Mut zu haben, sich für jemanden, dem Unrecht geschieht, einzusetzen. Dies kann das Risiko eigener Nachteile beinhalten und unter Umständen den gesellschaftlichen und staatlichen Regeln oder Tendenzen zuwiderlaufen.“²⁵

Zivilcouragiertes Handeln wird durch mehrere Bedingungen gefördert oder gehemmt. Dazu zählen unter anderem situative und personenbezogene Bedingungen:

Die Situation:

- » 1. Je mehrdeutiger und unklarer die Situation ist, desto schwieriger ist es zu erkennen, dass es sich um eine kritische Situation handelt.
- » 2. Je höher die subjektiv zu erwartenden Kosten (beispielsweise Blamage, juristische Auseinandersetzungen oder Gefahr für Leib und Leben), desto geringer ist die Tendenz, sich zivilcouragiert zu verhalten. Es geht darum, insgesamt wenig riskante und dabei wirkungsvolle Verhaltensweisen zu zeigen.
- » 3. Je mehr Zeug*innen einen Übergriff beobachten, desto weniger wird eingeschritten. Das Gefühl, dass sich die Verantwortung in der Situation durch Umstehende verteilt, wird in der Fachliteratur als „Verantwortungsdiffusion“ beschrieben.

Zu personenbezogenen Bedingungen zählen:

- » 1. Werte und Einstellungen
- » 2. Persönlichkeitsmerkmale
- » 3. Verhaltenskompetenzen und entsprechende Verhaltensroutinen²⁶

Mögliche Erweiterung der Übung, wenn Sie die Gruppendynamik als geeignet einschätzen:

Fragen Sie die Schüler*innen, ob sie eine der Handlungsoptionen durchspielen wollen. Zum Beispiel ein Gespräch mit dem Chef/der Chefin, in dem Melissa erzählt, was passiert ist. Oder ein Gespräch mit Sven gemeinsam mit der Arbeitskollegin, die die Szene beobachtet hat. Oder das Eingreifen der Arbeitskollegin, als sie die Szene beobachtet.

! Vorsicht bei bereits erlebten Erfahrungen mit sexueller Belästigung. Fragen Sie nach, ob es wirklich für alle in Ordnung ist, solch eine Szene nachzuspielen. Betonen Sie, dass es dabei darum geht, Handlungsoptionen in einem geschützten Rahmen auszuprobieren. Deshalb werden klare Regeln festgesetzt.

! Wenn die Schüler*innen die Szene durchspielen, setzen Sie klare Regeln fest:

- » **Keine physische Gewalt beim Spielen der Szenen**
- » **Keine Körperberührungen**
- » Lassen Sie Melissa und ihre Arbeitskollegin **von zwei Schüler*innen spielen, die selbst noch keine sexuelle Belästigung erlebt haben. Es empfiehlt sich beim Spielen, Rollen zu tauschen** und z. B. Melissa und die Arbeitskollegin von männlichen Personen spielen zu lassen und Sven von einer weiblichen Person (jedoch in der Rolle von Melissa, der Arbeitskollegin und Sven).
- » Machen Sie ein **Zeichen** aus, **sodass die Szene jederzeit gestoppt werden kann**, wenn sich jemand in der Situation unwohl fühlt und nicht weiterspielen will (**z. B. laut „Stopp“ rufen**).
- » **Niemand soll zum Spielen gezwungen werden!**

²⁵ Quelle: https://www.zara.or.at/de/wissen/eigene_rechte_kennen/glossar

²⁶ Quelle: Jonas, Kai J./Boos, Margarete/Brandstätter, Veronika (Hrsg.), Zivilcourage trainieren! Theorie und Praxis, Göttingen, 2007

Fragen Sie immer nach den Szenen, wie es den Schüler*innen beim Spielen der Szene gegangen ist. Wie haben sie sich in der Rolle von ... gefühlt? Wie geht es ihnen jetzt? Die Schüler*innen sollten sich nach jeder Szene ausschütteln, um die Rolle wieder abzulegen.

Fragen Sie, wie die Zuschauer*innen die Szene erlebt haben. Fallen ihnen andere Handlungsmöglichkeiten ein?

Betonen Sie noch einmal, dass es wichtig ist, nicht alleine mit derartigen Situationen zu bleiben, sondern sich immer Unterstützung/Rat zu holen.



INFOBOX

„Die/der Arbeitgeber*in hat im Rahmen der Fürsorgepflicht, die sie/er gegenüber ihren/seinen Mitarbeiter*innen hat, dafür zu sorgen, dass das Leben, die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Persönlichkeitsrechte der Belegschaft bzw. der einzelnen Arbeitnehmer*innen in jedem Fall geschützt werden.“

„Die/der Arbeitgeber*in wird auch dann zur Verantwortung gezogen, wenn sie/er bei Kenntnis eines sexuellen Vorfalles nicht einschreitet und keine angemessene Abhilfe schafft. Von einer angemessenen Abhilfe spricht man dann, wenn durch die gesetzten Maßnahmen das diskriminierende Verhalten unterbunden wird und die/der Arbeitgeber*in Initiativen setzt, um künftige Belästigungshandlungen zu vermeiden. Mögliche Maßnahmen wären eine Verwarnung oder eine Versetzung bis hin zu Kündigung oder Entlassung.“²⁷



Weitere Informationen

Weitere Informationen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

Broschüre der Arbeiter*innenkammer: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/SexuelleBelastigung_rg_bf_2021.pdf

Unter folgendem Link <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/publikationen-und-links/informationmaterial.html> kann ein Fact Sheet der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu sexueller Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Strafgesetzbuch – inklusive QR-Code zu einer App, die das Melden von als diskriminierend erlebten Situationen erlaubt – heruntergeladen werden.

Ebenso findet sich dort ein Fact Sheet zum Schutz vor Diskriminierung für LGBTIQ* am Arbeitsplatz.

²⁷ Quelle: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitsrecht/B_2016_Sexuelle_Belastigung_am_Arbeitsplatz_NEU.pdf, S. 9



PASSIERT SO ETWAS WIRKLICH?

Eine von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien herausgegebene Studie über junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf aus dem Jahr 2016 verdeutlicht erschreckend anschaulich, in welcher Form derartige Fälle vorkommen, wie beispielsweise das folgende Ereignis zeigt:

„Inge arbeitet in einem kleinen Kaffeehaus: Ja einmal, da bin ich gerade ins Lokal gegangen und der hat mir vor der Tür zum Beispiel an den Hintern gegriffen und hat gesagt: „Geile Sau.“ Und das war so ein Moment, wo ich mir gedacht habe, ... ich war halt auch so perplex. (...) Und dann war einmal einer, der hat die ganze Zeit sehr anmachige Sprüche gemacht. Und dann hat er gemeint, er nimmt mich jetzt mit heim, damit er mich in den Ofen sperrt. Und der war dann so gruselig, dass ich mich in der Küche versteckt habe, und ich habe mich nicht mehr raus getraut.“²⁸ Die Studie kann online unter [https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sexuelle Belaestigung am Arbeitsplatz.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf) abgerufen werden (siehe v.a. S. 7-10).

56 Prozent der Arbeitnehmerinnen berichten über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das zeigt eine Umfrage der Forschungsinstitute IFES und SORA aus dem Jahr 2018.²⁹ Wichtig: Diese Zahlen beziehen sich nur auf Frauen, sexuelle Belästigung kann jedoch alle Menschen treffen. Für Zahlen und Fakten zum Thema sexuelle Gewalt an Frauen siehe auch: <https://www.sexuelle-gewalt.at/informieren/zahlen-fakten/>



INFOBOX GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Laut dem **Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt der Internationalen Arbeitsorganisation** „bezieht sich der Begriff ‚Gewalt und Belästigung‘ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“.³⁰

„Interne Gewalt wird durch KollegInnen, Vorgesetzte oder Management verursacht. Externe Gewalt wird von KundInnen, PatientInnen, KlientInnen ausgeübt.“

Beispiele psychischer Gewalt: Verbale Beleidigungen, Beschimpfungen, Unterdrücken, absichtliches Ignorieren etc.

Beispiele physischer Gewalt: Werfen von Gegenständen, Stoßen, körperliches Bedrängen etc.³¹



Weitere Informationen

zu Gewalt am Arbeitsplatz finden

Sie auch in folgender Broschüre:

[https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/ArbeitnehmerInnenschutz/broschueren/Belaestigung und Gewalt am Arbeitsplatz.html](https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/ArbeitnehmerInnenschutz/broschueren/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.html)

²⁸ Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf, S. 7f.

²⁹ Quelle: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheits/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2018_November.html

³⁰ Quelle: Online abrufbar unter: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 bzw. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf

³¹ Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf

Anleitende Fragen, Anregungen für die Diskussion und Hintergrundinformationen zum Video „Diskriminierung am Arbeitsplatz“:

1. Was ist passiert?

- » Kharim arbeitet in einem Lokal und sieht, wie zwei weibliche Gäste ihn seltsam mustern und abfällige Bemerkungen machen. Als er die Bestellung aufnehmen will, sind die beiden sehr unfreundlich zu ihm. Weil sein Kollege Hilfe braucht, dauert die Bestellung etwas länger. Er hört, wie sie über Ausländer schimpfen und sich über seine Bedienung beschweren. Sein Kollege hört das auch, greift jedoch nicht ein. Kharim bleibt dennoch freundlich und bringt ihnen die Bestellung. Die beiden Gäste sind weiter unfreundlich.

2. Wie fühlt sich Kharim in der Situation?

Zeigen Sie wieder die Gefühlskarten. Welche der Gefühle treffen zu?

- » Vielleicht fühlt er sich wütend/er ist schockiert / er fühlt sich hilflos/verletzt/traurig/ überwältigt /...

3. Welche negativen Folgen kann Diskriminierung haben? Auf welche anderen Menschenrechte könnte sich Diskriminierung auswirken?

- » Mögliche Antworten: Auf seine Gesundheit (psychische Belastung/Schlafstörungen etc.)/auf seine Arbeitsleistung bis hin zur Arbeitsunfähigkeit

4. Welche Bedürfnisse stecken hinter seinen Gefühlen?

- » Mögliche Antworten: Kharim fühlt sich wütend/ hilflos/verletzt etc., weil er in seiner Würde verletzt wurde. Vielleicht will er, dass die beiden das Lokal verlassen./Vielleicht will er, dass sie sich entschuldigen./Er wünscht sich Hilfe und Unterstützung.

5. Was könnte Kharim tun, damit seine Bedürfnisse erfüllt werden?

Das hängt davon ab, welches der Bedürfnisse erfüllt werden soll. Jedoch ist es wichtig, **dass er nicht alleine mit der Situation bleibt und sich Verbündete/Unterstützung holt. Fragen Sie die Schüler*innen nach möglichen Handlungsoptionen.**

Mögliche Handlungsoptionen:

- » Er könnte seinen Kollegen um Hilfe bitten.
- » Er könnte den Gästen sagen, dass dieses Verhalten inakzeptabel ist.
- » Er könnte mit seiner Chefin/seinem Chef sprechen und ihr/ihm erzählen, was passiert ist.
- » Falls es einen Betriebsrat gibt, könnte er mit dem Betriebsrat reden und um Rat fragen.
- » Außerdem kann er sich beraten lassen:
 - › **Arbeiter*innenkammer** (Beratungsstelle):
Tel.: +43 1 50165 1201
 - › **Zuständige Gewerkschaft**
 - › **ZARA** (https://www.zara.or.at/de/beratung/beratung_rassismus_hassimnetz):
Tel: +43 (0) 1 929 13 99
In der Beratungsstelle erhalten alle Betroffenen und Zeug*innen von Rassismus und Hass und Hetze im Netz Unterstützung. Die Beratung ist kostenlos und auf Wunsch anonym.
 - › **Gleichbehandlungsanwaltschaft** (<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/beratung-und-unterstuetzung.html>): Kostenfreie Beratung und Unterstützung: Tel.: 0800 206 119

Teilen Sie die Kopiervorlage „Helfende Hand bei Diskriminierung“ aus. Die Schüler*innen können diese weiter befüllen.

6. Was könnte der Arbeitskollege tun, der die Szene beobachtet?

- » Mögliche Antworten: Der Arbeitskollege könnte in die Szene eingreifen und ... zu Hilfe kommen./Er könnte nach dem Vorfall ... fragen, ob er ihn unterstützen kann./Er könnte ... vorschlagen, gemeinsam zur Chefin/zum Chef zu gehen, um zu berichten, was passiert ist.

Mögliche Erweiterung der Übung, wenn Sie die Gruppendynamik als geeignet einschätzen:

Fragen Sie die Schüler*innen, ob sie eine der Handlungsoptionen durchspielen wollen. Zum Beispiel ein Gespräch mit dem Chef/der Chefin, bei dem Kharim von seinem Arbeitskollegen begleitet wird/einen Eingriff in die Szene durch den Arbeitskollegen.

! Vorsicht bei bereits erlebten Diskriminierungserfahrungen. Fragen Sie nach, ob es wirklich für alle in Ordnung ist, solch eine Szene nachzuspielen. Betonen Sie, dass es dabei darum geht, Handlungsoptionen in einem geschützten Rahmen auszuprobieren. Deshalb werden klare Regeln festgesetzt.

! Wenn die Schüler*innen die Szene durchspielen, setzen Sie klare Regeln fest:

- » Keine physische Gewalt beim Spielen der Szenen
- » **Keine Körperberührungen**
- » Lassen Sie Kharim **von einem/einer Schüler*in spielen, der/die selbst noch keine Diskriminierung erlebt hat!**
- » Machen Sie ein **Zeichen** aus, **sodass die Szene jederzeit gestoppt werden kann**, wenn sich jemand in der Situation unwohl fühlt und nicht weiterspielen will (**z. B. laut „Stopp“ rufen**).
- » **Niemand soll zum Spielen gezwungen werden!**

Fragen Sie immer nach den Szenen, wie es den Schüler*innen beim Spielen der Szene gegangen ist. Wie haben sie sich in der Rolle von ... gefühlt? Wie geht es ihnen jetzt? Die Schüler*innen sollten sich nach jeder Szene ausschütten, um die Rolle wieder abzulegen.

Fragen Sie, wie die Zuschauer*innen die Szene erlebt haben. Fallen ihnen andere Handlungsmöglichkeiten ein?

Betonen Sie noch einmal, dass es wichtig ist, nicht alleine mit derartigen Situationen zu bleiben, sondern sich immer Unterstützung/Rat zu holen.



INFOBOX DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung bedeutet die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale. Das subjektive Empfinden der diskriminierten Person ist dabei der Ausgangspunkt, ob es sich um Diskriminierung handelt oder nicht. Jemand, der*die diskriminiert, kann das beabsichtigt haben oder nicht.

Das wichtigste Gesetz, das vor Diskriminierungen in der Privatwirtschaft schützt, ist das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG). Es gilt in weiten Bereichen der Arbeitswelt. Ergänzt wird dieser Schutz durch das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).³²

Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt gilt für Arbeitgeber*innen, Vorgesetzte, im Fall einer Belästigung auch für Kolleg*innen und Kund*innen.

³² Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung_2020.pdf



Weitere Informationen

zu Diskriminierung am Arbeitsplatz:
Broschüre der Arbeiter*innenkammer Wien:
https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung_2020.pdf

Weitere Informationen zum Gleichbehandlungsgesetz finden Sie auf der folgenden Seite der Arbeiterkammer:
<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html>

Eine Broschüre der Arbeiter*innenkammer zu Diskriminierung aufgrund von Behinderung können Sie auf der folgenden Seite der Arbeiter*innenkammer herunterladen:
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Beguenstigte_behinderte_Menschen.html

Erklärvideo zu Diskriminierung:
<https://www.youtube.com/watch?v=ZraVnT-ZedIU>

Factsheet zu Diskriminierung findest Du im Unterrichtsmaterial von Amnesty International Österreich:
<https://www.amnesty.at/academy/unterrichtsmaterial/?PageNumber=1>

³³ Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf



INFOBOX

BELEIDIGUNGEN/BESCHIMPFUNGEN:

Neben den im Handout behandelten Themen (sexuelle Übergriffe, Diskriminierung, Eingriff in die Privatsphäre und inadäquate Aufgaben) stellen Beleidigungen und Beschimpfungen am Arbeitsplatz ein weiteres Problemfeld dar.

Arbeitgeber*innen haben generell die Pflicht, Leben, Gesundheit und Würde ihrer Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz zu schützen (z. B. durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gem. § 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, § 18 Angestelltengesetz, Gleichbehandlungsgesetz, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz). Dementsprechend sind sie verpflichtet, in angemessener Weise für Abhilfe im Fall von Übergriffen am Arbeitsplatz zu sorgen.³³

Wird ein*e Arbeitnehmer*in von Kolleg*innen laufend beschimpft oder schikaniert (gemobbt), muss der/die Dienstgeber*in aufgrund seiner/ihrer Fürsorgepflicht entsprechend Abhilfe schaffen. Wird ihm/ihr dieses Mobbing gemeldet und verabsäumt er/sie es, entsprechend zu reagieren, so kann dies dazu führen, dass der/die Arbeitnehmer*in nicht nur einen berechtigten Austrittsgrund hat, sondern sich der/die Arbeitgeber*in gegenüber dem/der Arbeitnehmer*in auch schadenersatzpflichtig macht.

Anleitende Fragen, Anregungen für die Diskussion und Hintergrundinformationen zum Video „Eingriff in die Privatsphäre“:

1. Was ist passiert?

- » Max sieht, wie sein Chef in seinem Spind stöbert. Er versucht, ihm zögernd zu sagen, dass das ein Eingriff in seine Privatsphäre ist, aber der Chef sagt, dass es keine Privatsphäre am Arbeitsplatz gibt. Eine Arbeitskollegin beobachtet die Situation, ohne einzugreifen.

2. Wie fühlt sich Max in der Situation?

Zeigen Sie wieder die Gefühlskarten. Welche der Gefühle treffen zu?

- » Vielleicht fühlt er sich wütend/er ist schockiert / er fühlt sich hilflos/verletzt/traurig/ überwältigt /...

3. Welche negativen Folgen kann der Eingriff in seine Privatsphäre haben? Auf welche anderen Menschenrechte könnte sich der Eingriff in seine Privatsphäre auswirken?

- » Mögliche Antworten: Auf seine Gesundheit (psychische Belastung/Selbstwert)/auf seine Arbeitsmotivation und -leistung/auf seine Beziehung zu seinem Chef

4. Welche Bedürfnisse stecken hinter Max' Gefühlen?

- » Mögliche Antworten: Max möchte seine Arbeit behalten, er macht sie gerne. Aber er findet es nicht in Ordnung, dass sein Chef in seinem Spind stöbert. Er ist wütend, weil er in seiner Würde verletzt wurde. Er will, dass so etwas nicht mehr vorkommt und dass der Chef seine Privatsphäre respektiert.

5. Was könnte Max tun, damit seine Bedürfnisse erfüllt werden?

Das hängt davon ab, welches der Bedürfnisse erfüllt werden soll. Jedoch ist es wichtig, **dass er nicht alleine mit der Situation bleibt und sich Verbündete/Unterstützung holt. Fragen Sie die Schüler*innen nach möglichen Handlungsoptionen.**

Mögliche Handlungsoptionen:

- » Max könnte mit seiner Kollegin sprechen, die die Szene beobachtet hat, und sie um Hilfe bitten.
- » Er könnte sich ein Gespräch mit seinem Chef ausmachen (vielleicht begleitet von der Kollegin).
- » Er könnte den Betriebsrat um Hilfe bitten.
- » Außerdem kann er sich beraten lassen:
 - › Arbeiter*innenkammer (Beratungsstelle):
Tel.: +43 1 50165 1201
 - › Zuständige Gewerkschaft

Teilen Sie die Kopiervorlage „Helfende Hand Privatsphäre“ aus. Die Schüler*innen können diese weiter befüllen.

6. Was könnte die Arbeitskollegin tun, die die Szene beobachtet?

- » Beispiele: Sie könnte in die Szene eingreifen und Max unterstützen./Sie könnte dem Chef sagen, dass dieses Verhalten nicht in Ordnung ist./Sie könnte nach dem Vorfall mit Max sprechen und ihm ihre Unterstützung anbieten.

Mögliche Erweiterung der Übung, wenn Sie die Gruppendynamik als geeignet einschätzen:

Fragen Sie die Schüler*innen, ob sie eine der Handlungsoptionen durchspielen wollen.

Zum Beispiel könnte die Arbeitskollegin in die Szene eingreifen.

! Wenn die Schüler*innen die Szene durchspielen, setzen Sie klare Regeln fest:

- » **Keine physische Gewalt beim Spielen der Szenen**
- » **Keine Körperberührungen**
- » **Machen Sie ein Zeichen aus, sodass die Szene jederzeit gestoppt werden kann, wenn sich jemand in der Situation unwohl fühlt und nicht weiterspielen will (z. B. laut „Stopp“ rufen).**
- » **Niemand soll zum Spielen gezwungen werden!**

Fragen Sie immer nach den Szenen, wie es den Schüler*innen beim Spielen der Szene gegangen ist. Wie haben sie sich in der Rolle von ... gefühlt? Wie geht es ihnen jetzt? Die Schüler*innen sollten sich nach jeder Szene ausschütteln, um die Rolle wieder abzulegen.

Fragen Sie, wie die Zuschauer*innen die Szene erlebt haben. Fallen ihnen andere Handlungsmöglichkeiten ein?

Betonen Sie noch einmal, dass es wichtig ist, nicht alleine mit derartigen Situationen zu -bleiben, sondern sich immer Unterstützung/Rat zu holen.



Weitere Informationen




zu Privatsphäre am Arbeitsplatz
finden Sie auf folgenden Seiten der
Arbeiter*innenkammer:

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Privatsphaere_am_Arbeitsplatz.html

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Big_Brother_am_Arbeitsplatz.html

Zusatzübung: Menschenrechte anderswo – Kinderarbeit

Die folgende Übung kann als Ergänzung durchgeführt werden, um ein internationales Beispiel von Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz am Beispiel von Kinderarbeit in der demokratischen Republik Kongo zu bearbeiten.

Lernziel 	Was wird benötigt 	Dauer 
» Die Schüler*innen sind sich der Problematik von Kinderarbeit bewusst. Anhand eines konkreten Beispiels diskutieren sie mögliche lokale und globale Ursachen und negative Folgen von Kinderarbeit.	» Drucken Sie die Kopiervorlage „Kinderarbeit“ einmal aus.	30 Minuten

Ablauf:

1. Die Schüler*innen bilden einen Sesselkreis. Legen Sie die Kopiervorlagen „Kinderarbeit“ in die Mitte des Kreises und bitten Sie die Schüler*innen, diese in Ruhe anzusehen. Um welches Thema könnte es sich handeln? Was machen die Kinder auf dem Bild? Welchen Zusammenhang könnte es unter den Bildern geben?
2. Erklären Sie den Schüler*innen, dass es sich bei dem Bild mit den Kindern um Kinder handelt, die in der Demokratischen Republik Kongo in Minen nach Kobalt suchen müssen. Kobalt wird für die Herstellung von Batterien in Elektroautos, Smartphones und Laptops verwendet. Die größten Abnehmer sind Großkonzerne wie zum Beispiel Apple, Microsoft, Samsung, BMW, Volkswagen, ... und wir (denn wir kaufen schließlich die Endprodukte). Mehr als die Hälfte des weltweiten Kobalts wird in der DR Kongo abgebaut.³⁴
3. Mit Hilfe der anleitenden Fragen können Sie eine Diskussion zu Kinderarbeit mit den Schüler*innen durchführen.



INFOBOX

2015 stellte Amnesty International gemeinsam mit Afrewatch verheerende Zustände in den Kobaltminen in der DR Kongo fest. Die Ergebnisse wurden in dem Bericht „This is what we die for“³⁵ veröffentlicht. In dem Bericht wurden u. a. 17 Kinder und Jugendliche interviewt, die erzählten, dass sie bis zu 12 Stunden am Tag in den Minen arbeiten, schwere Säcke schleppen müssen, die manchmal mehr als sie selbst wiegen und ein bis zwei Dollar am Tag verdienen. Keines der interviewten Kinder war mit Schutzausrüstung ausgestattet. Während die Kinder in den Minen arbeiteten, bekamen sie oft den ganzen Tag nichts zu essen und waren nicht vor Gewalt oder sexuellen Übergriffen geschützt.³⁶

³⁴ Quelle: Amnesty International, „This is what we die for“, 2016, S. 4.

³⁵ Quelle: Online abrufbar unter: <https://www.amnesty.org/download/Documents/AFR6231832016ENGLISH.PDF>

³⁶ Quelle: Amnesty International, „This is what we die for“, 2016, S. 28ff.

Anleitende Fragen, Anregungen für die Diskussion:

1. Wie würdet ihr Kinderarbeit definieren?

Hintergrund: Nicht jede Arbeit ist Kinderarbeit (z. B. im Haushalt helfen/legale Beschäftigung von Jugendlichen). Kinderarbeit sind Arbeiten, für die Kinder zu jung sind; Arbeiten, die ausbeuterisch oder gefährlich sind; Arbeiten, welche die Entwicklung schädigen; Arbeiten, die die Erziehung von Kindern behindern.

In der UN-Kinderrechtskonvention wird in Artikel 32 Kinderarbeit folgendermaßen definiert:

„Die Vertragsstaaten erkennen das Recht des Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt und nicht zu einer Arbeit herangezogen zu werden, die Gefahren mit sich bringen, die Erziehung des Kindes behindern oder die Gesundheit des Kindes oder seine körperliche, geistige, seelische, sittliche oder soziale Entwicklung schädigen könnte.“³⁷

Zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zählt die Internationale Arbeitsorganisation u. a. Sklaverei, Prostitution, den Einsatz von Kindersoldaten, gefährliche Arbeit in Steinbrüchen oder Minen (ILO-Konvention 182):

„a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavenähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;

b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;

c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind;

d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.“³⁸

2. Wie viele Kinder (Kinder und Jugendliche unter 18) sind von Kinderarbeit betroffen? Welche anderen Formen von Kinderarbeit fallen euch ein?

Hintergrund: Der 2021 veröffentlichte Bericht „Child Labour: Global Estimates 2020, trends and the road forward“³⁹, der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und UNICEF herausgegeben wurde, zeigt, dass die **Zahl von ausgebeuteten Kindern erstmals seit zwei Jahrzehnten wieder wächst**. Die Zahl der Kinder in Kinderarbeit ist **weltweit auf 160 Millionen** gestiegen. Das ist **eines von zehn Kindern weltweit!** 79 Millionen davon verrichten besonders gefährliche Arbeiten – also Tätigkeiten, die ihre Sicherheit, körperliche oder seelische Gesundheit bedrohen. Durch die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie könnten weitere Millionen Kinder in die Kinderarbeit gedrängt werden.⁴⁰

70 Prozent der Mädchen und Jungen in Kinderarbeit arbeiten im Agrarsektor (112 Millionen), gefolgt von 20 Prozent im Dienstleistungssektor (31,4 Millionen) und zehn Prozent in der Industrie (16,5 Millionen).⁴¹

³⁷ Quelle: Online abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001223>

³⁸ Quelle: ILO Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Online abrufbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_de.htm

³⁹ Quelle: Der Bericht kann (in englischer Sprache) unter folgendem Link abgerufen werden: <https://www.unicef.de/informieren/materialien/report-kinderarbeit/243308>

⁴⁰ Quelle: ILO & UNICEF (Hrsg.), „Child Labour: Global Estimates 2020, trends and the road forward“, 2021, S. 8ff.

⁴¹ Quelle: ILO & UNICEF (Hrsg.), „Child Labour: Global Estimates 2020, trends and the road forward“, 2021, S. 13.

3. Was könnten die Ursachen für Kinderarbeit sein?

Beispiele möglicher Antworten:

- » Armut: Kinder müssen für sich selbst oder für die ganze Familie arbeiten und Geld verdienen. Armut ist die Hauptursache für Kinderarbeit, oft in Kombination mit weiteren Faktoren.
- » Konflikte oder Naturkatastrophen: diese können die Situationen von Familien und Kindern in Not verschlimmern.
- » Kinder, die Elternteile oder beide Eltern verloren haben (z. B. durch Epidemien wie Ebola; Konflikte; Naturkatastrophen; etc.).
- » Schlechtes Schulsystem: keine Schulpflicht und fehlende Schulen.
- » Fehlen von sozialen Basisschutzmaßnahmen.
- » Korruption.
- » Geringer Lohn: Kinder verdienen weniger Geld als Erwachsene.

4. Welche negativen Folgen kann Kinderarbeit haben?

Beispiele möglicher Antworten:

- » Gesundheitsschäden: körperlich und psychisch.
- » Kein Zugang zu Bildung.
- » Gewalterfahrungen und sexuelle Übergriffe.
- » Zukunftschancen werden eingeschränkt.
- » Generationenübergreifender Teufelskreis von Armut und Kinderarbeit.

5. Wie könnte Kinderarbeit verhindert werden?

Beispiele möglicher Antworten:

- » Kinderarbeit allein zu verbieten reicht nicht, da auch die Ursachen bekämpft werden müssen. Deshalb braucht es mehrere Strategien gleichzeitig.
- » Gute Schulbildung und begleitende Berufsausbildung vor Ort sicherstellen.
- » Ausreichendes Einkommen für Eltern schaffen.
- » Korruption bekämpfen.
- » Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen, um diese zum Schutz der Menschenrechte zu verpflichten, indem sie beispielsweise sicherstellen, dass in ihrer Produktionskette keine Kinderarbeit vorkommt.



INFOBOX: WER VERLETZT HIER MENSCHENRECHTE?

Nicht nur die DR Kongo kommt in dem behandelten Fall ihren menschenrechtlichen Verpflichtungen nicht nach. Seit den 1970er Jahren wird das Thema Menschenrechte und Wirtschaft diskutiert, um verbindliche Instrumente auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene zu schaffen, die transnationale Unternehmen verpflichten sollen, die Einhaltung von Menschenrechten in ihrer gesamten Lieferkette sicherzustellen. Denn transnationale Unternehmen arbeiten oft über Tochterunternehmen oder kaufen Produkte von Zulieferunternehmen ein, die unter menschenrechtswidrigen Arbeitsbedingungen produzieren. Ihren Sitz haben sie u. a. häufig in europäischen Staaten. Bisher existieren derartige Leitprinzipien für transnationale Unternehmen auf internationaler Ebene nur auf freiwilliger Basis. In den letzten Jahren gab es auf nationalstaatlicher Ebene, auf UN-Ebene und auf EU-Ebene einige Fortschritte, die vielen jedoch nicht weit genug gehen. Derart plant die EU ein Lieferkettengesetz zu verabschieden (Stand Juli 2021)⁴² und die Vereinten Nationen verhandeln seit 2014 über die Verabschiedung eines verbindlichen internationalen Abkommens über transnationale Unternehmen und Menschenrechte.

Was können wir in Österreich tun?

- » Aufklärungsarbeit: andere Menschen über Kinderarbeit informieren.
- » Hinterfragen, welche Produkte wir kaufen.
- » Produkte länger benutzen/Reparieren statt wegwerfen.
- » Bei Unternehmen nachfragen, ob die Produkte frei von Kinderarbeit hergestellt wurden.
- » Initiativen gegen Kinderarbeit anschließen/ Organisationen unterstützen, die sich gegen Kinderarbeit und/oder für ein Lieferkettengesetz in Österreich einsetzen.
- » Petitionen unterschreiben.

⁴² Quelle: Siehe z. B. folgende Presseaussendung des Europäischen Parlaments: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20210122IPR96215/lieferketten-unternehmen-fur-schaden-an-mensch-und-umwelt-verantwortlich>



TEIL 3: KOPIERVORLAGEN MENSCHENRECHTE AM ARBEITSPLATZ

KOPIERVORLAGE
„WAS IST EIN GUTER ARBEITSPLATZ?“

Anleitende Fragen:

**Stell dir vor, du arbeitest als ... (Bürokraft/Friseur*in/Kellner*in/Bauarbeiter*in/Schweißer*in).
Was wäre dir an deinem Arbeitsplatz wichtig, damit es dir in der Arbeit gut geht?**

Falls den Schüler*innen nichts einfällt, können zusätzlich folgende Fragen gestellt werden:

- » Wenn ihr zum Beispiel an den Umgang mit euren Kolleg*innen/Vorgesetzten denkt, was wäre euch wichtig?
Welche Ausstattung braucht ihr? Braucht ihr zum Beispiel besondere Schutzkleidung?
- » Was braucht ihr, damit es euch gesundheitlich gut geht?
- » Was braucht ihr damit ihr gerne zur Arbeit geht?

Was brauchst du, damit es dir als Bürokraft am Arbeitsplatz gut geht?



Foto: © pixabay

Was brauchst du, damit es dir als Friseur*in am Arbeitsplatz gut geht?



Foto: © pixabay

Was brauchst du, damit es dir als Kellner*in am Arbeitsplatz gut geht?



Foto: © pixabay

Was brauchst du, damit es dir als Bauarbeiter*in am Arbeitsplatz gut geht?



Foto: © pixabay

Was brauchst du, damit es dir als Schweißer*in am Arbeitsplatz gut geht?



Foto: © pixabay

Unterrichtseinheit 1, Übung 3

KOPIERVORLAGE „WUNSCH- UND BEDÜRFNISKARTEN“

Anleitende Fragen:

Welche der Bilder stellen Wünsche am Arbeitsplatz und welche davon Bedürfnisse dar?



Pflanzen am Arbeitsplatz

Foto: © Pixabay



Zugang zu einer Kantine

Foto: © Pixabay



Ein Ruheraum am Arbeitsplatz

Foto: © Pixabay



Gemeinsame Aktivitäten

Foto: © Pixabay



Privatsphäre am Arbeitsplatz

Foto: © Pixabay



Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Foto: © Pixabay



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Foto: © Pixabay



Möglichkeit zum Ausruhen

Foto: © Drew Coftman/Unsplash



Faire Behandlung und Nichtdiskriminierung

Foto: © Clay Banks/Unsplash



Ich kann meine Meinung sagen!

Foto: © Jackson Simmer/Unsplash



Bildung

Foto: © shutterstock / michaeljung



Gesundheit

Foto: © Pixabay

KOPIERVORLAGE „MENSCHENRECHTE IN EINFACHER SPRACHE“

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte in einfachen Worten

In den 30 Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sind die Rechte und Freiheiten aller Menschen genau festgelegt:

ARTIKEL 1 › MENSCHENWÜRDE

Alle Menschen, egal wie verschieden sie sind, sollen gleiche Würde und gleiche Rechte haben. Sie sollen immer gerecht behandelt werden, damit sie lernen, wie sie anderen mit Güte und Respekt begegnen.

ARTIKEL 2 › VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

Du sollst alle Rechte und Freiheiten haben, die in dieser Erklärung aufgeführt sind. Ganz egal, woher du kommst, welche Hautfarbe und welches Geschlecht du hast, welche Sprache du sprichst, welche Religion du ausübst, welche Ansichten du hast und ob du reich oder arm bist.

ARTIKEL 3 › RECHT AUF LEBEN UND FREIHEIT

Du hast das Recht, in Freiheit und in Sicherheit zu leben.

ARTIKEL 4 › VERBOT DER SKLAVEREI

Niemand darf andere Menschen wie Sklav*innen behandeln.

ARTIKEL 5 › VERBOT DER FOLTER

Niemand darf einen anderen Menschen quälen, erniedrigen oder grausam bestrafen.

ARTIKEL 6 › ANERKENNUNG ALS RECHTSPERSON

Wo auch immer du bist, muss das Gesetz dich als Person und nicht als Sache behandeln.

ARTIKEL 7 › GLEICHHEIT VOR DEM GESETZ

Vor dem Gesetz sind alle Menschen gleich. Gesetze dürfen Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Lebensart niemals unterschiedlich behandeln.

ARTIKEL 8 › ANSPRUCH AUF RECHTSSCHUTZ

Du darfst vor Gericht deine Rechte einfordern, wenn andere sie ignoriert oder verletzt haben.

ARTIKEL 9 › SCHUTZ VOR VERHAFTUNG UND AUSWEISUNG

Niemand darf dich ohne Grund in ein Gefängnis stecken, dich dort festhalten, oder dich aus deinem Land wegschicken.

ARTIKEL 10 › ANSPRUCH AUF FAIRES GERICHTSVERFAHREN

Es darf nicht heimlich stattfinden. Die Leute, die über dich urteilen, sollen sich nicht von anderen beeinflussen lassen.

ARTIKEL 11 › UNSCHULDSVERMUTUNG

Du sollst solange für unschuldig gehalten werden, bis deine Schuld bewiesen ist. Alle Angeklagten haben das Recht auf Verteidigung.

ARTIKEL 12 › SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE

Niemand darf sich gegen deinen Willen in dein Leben, deine Familie, dein Zuhause einmischen. Niemand darf deine Nachrichten unerlaubt öffnen oder Lügen über dich verbreiten.

ARTIKEL 13 › FREIZÜGIGKEIT UND AUSWANDERUNGSFREIHEIT

Du hast das Recht, dich in deinem Land frei zu bewegen. Du darfst wohnen, wo du möchtest. Du hast das Recht, dein Land zu verlassen und wieder zurückzukommen, wenn du willst.

ARTIKEL 14 › ASYLRECHT

Wenn jemand dich verfolgt oder bedroht, hast du das Recht, in ein anderes Land zu gehen und es um Schutz zu bitten. Du verlierst dieses Recht, wenn du ein Verbrechen begangen hast.

ARTIKEL 15 › RECHT AUF STAATSANGEHÖRIGKEIT

Du hast das Recht, zu einem Land zu gehören. Niemand darf dir ohne Grund diese Staatsangehörigkeit wegnehmen. Niemand kann dir verbieten, zu deinem oder irgendeinem anderen Land zu gehören.

ARTIKEL 16 › RECHT AUF FAMILIE

Wenn du erwachsen bist, hast du das Recht dir eine für dich passenden Beziehungsform zu entscheiden, eine Familie zu gründen, oder auch nicht. Alle Erwachsenen haben in der Ehe zum Beispiel die gleichen Rechte. Du darfst nicht zur Heirat oder einer anderen Form des Zusammenseins gezwungen werden.

ARTIKEL 17 › RECHT AUF EIGENTUM

Du hast das Recht, etwas alleine oder mit anderen gemeinsam zu besitzen. Was dir gehört, darf dir kein anderer wegnehmen.

ARTIKEL 18 › GEDANKEN-, GEWISSENS- UND RELIGIONSFREIHEIT

Du hast das Recht, eigene Ansichten zu haben und deinem Gewissen entsprechend zu handeln. Du darfst deine Religion selbst wählen, wechseln und frei ausüben, alleine oder mit anderen zusammen.

ARTIKEL 19 › MEINUNGS- UND INFORMATIONSFREIHEIT

Du hast das Recht, frei zu denken und deine Gedanken frei zu äußern. Niemand darf dich davon abhalten, Informationen und Ideen von anderen zu bekommen oder an andere weiterzugeben, auch an Menschen in anderen Ländern.

ARTIKEL 20 › VERSAMMLUNGS- UND VEREINIGUNGSFREIHEIT

Du hast das Recht, dich auf friedliche Art mit anderen zu treffen oder in einer Gruppe zusammenzuarbeiten. Du kannst dazu aber nicht gezwungen werden.

ARTIKEL 21 › ALLGEMEINES UND GLEICHES WAHLRECHT

Du hast das Recht, aktiv an den Angelegenheiten deines Landes mitzuarbeiten und die Regierung deines Landes zu wählen. Die Regierung soll frei und durch alle Menschen gewählt sein. Wahlen sollen regelmäßig, geheim und frei abgehalten werden und jede Stimme soll gleich zählen.

ARTIKEL 22 › RECHT AUF SOZIALE SICHERHEIT

Du hast das Recht auf Schutz bei persönlicher Not. Genauso hast du darauf Anspruch, Musik, Kunst, Sport, Werken und alles, was dir in deiner persönlichen Entwicklung hilft, zu genießen oder zu machen.

ARTIKEL 23 › RECHT AUF ARBEIT

Du hast das Recht zu arbeiten. Du darfst dir deinen Beruf frei wählen. Du musst für deine Arbeit angemessen bezahlt werden, damit du und deine Familie ein gutes Leben führen könnt. Männer und Frauen sollen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn bekommen. Du kannst dich mit anderen zusammentun, um gemeinsam eure Interessen zu vertreten.

Unterrichtseinheit 2, Übung 2

Unterrichtseinheit 3, Übung 2

KOPIERVORLAGE „GEFÜHLE“



ohnmächtig



gestresst



wütend



angstvoll



beschämt



schockiert



verletzt



müde



traurig

Fotos: © iStock



ohnmächtig

Foto: © iStock



gestresst

Foto: © iStock



wütend

Foto: © iStock



angstvoll

Foto: © iStock



beschämt

Foto: © iStock



schockiert

Foto: © iStock



verletzt

Foto: © iStock



müde

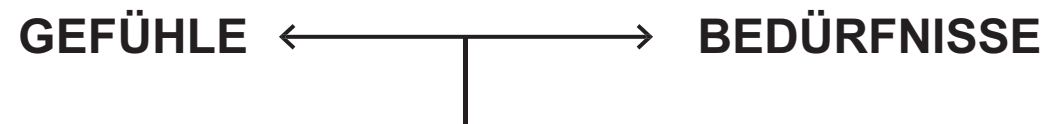
Foto: © iStock



traurig

Foto: © iStock

KOPIERVORLAGE „RUHEPAUSEN“



Was sind Vanessas Gefühle? Welche Bedürfnisse stecken hinter den Gefühlen?
Was davon, will sie der Chefin sagen?

Welche
Argumente hat
Vanessa?



Wie kann Vanessa
auf Augenhöhe
kommunizieren?

Was ist passiert? (beschreibe die Situation?)

Was will Vanessa mit dem Gespräch erreichen?
Was ist ihr Ziel?

Helfende Hand RUHEPAUSEN

Chef*in / Betriebsrat /Gewerkschaft

Kolleg*innen

Was kann ich für mich
tun? (Selbstfürsorge)

Familie, Freunde etc.

Die Arbeiterkammer stellt ein
**Dokumentationsfile für deine
Arbeitszeiten** zur Verfügung:
[https://www.ak-zeitspeicher.at/
frontend/#/login](https://www.ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login)

Beratungsstellen

**Arbeiter*innenkammer
(Beratungsstelle)**

Tel.: +43 1 50165 1201

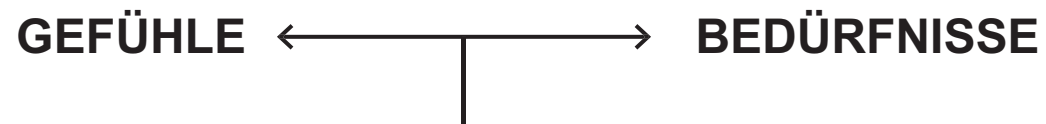
[https://wien.arbeiterkammer.at/
index.html](https://wien.arbeiterkammer.at/index.html)

Rat auf Draht!

Tel.: 147



KOPIERVORLAGE „NUR HILFSARBEITEN IN DER LEHRE?“



Was sind Lisas Gefühle? Welche Bedürfnisse stecken hinter den Gefühlen?
Was davon, will sie dem Chef sagen?

Welche
Argumente hat
Lisa?



Wie kann Lisa
auf Augenhöhe
kommunizieren?

Was ist passiert? (beschreibe die Situation?)

Was will Lisa mit dem Gespräch erreichen?
Was ist ihr Ziel?

Helfende Hand

INADÄQUATE AUFGABEN IN DER LEHRE

Kolleg*innen

Familie, Freunde etc.

Chef*in / Betriebsrat /
Vertrauensrat / Jugendvertrauens-
rat / Gewerkschaft

Was kann ich für mich
tun? (Selbstfürsorge)

Beratungsstellen

Arbeiter*innenkammer
(Beratungsstelle)

Tel.: +43 1 50165 1201

<https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>

Coaching für Lehrlinge

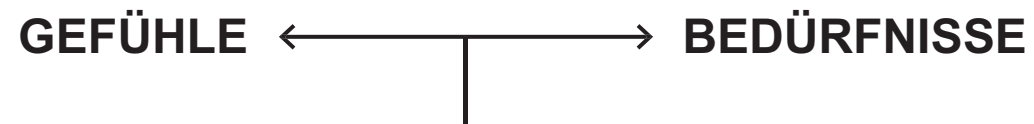
<https://www.lehre-statt-leere.at/>

Rat auf Draht!

Tel.: 147



KOPIERVORLAGE „HERAUSFORDERNDE GESPRÄCHE VORBEREITEN“



Was sind deine Gefühle? Welche Bedürfnisse stecken hinter den Gefühlen?
Was davon willst du kommunizieren?

Welche
Argumente
hast du?



Wie kannst du
auf Augenhöhe
kommunizieren?

Was willst du mit dem Gespräch erreichen?
Was ist dein Ziel?

Unterrichtseinheit 3, Übung 1

KOPIERVORLAGE „SÄTZE ZUSAMMENFÜGEN“

**Finde die Passende Antwort und
schreibe den Buchstaben in die Spalte rechts:**

1. Niemand darf diskriminiert werden bedeutet:	»	D
2. Vorurteile sind ...	»	
3. Das Recht auf menschenwürdige Arbeit umfasst drei Dimensionen	»	
4. Typisch für Mobbing ...	»	
5. Zu verbaler sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zählen ...	»	
6. Zu nonverbaler sexueller Belästigung zählen ...	»	
7. Zu sexuellen körperlichen Übergriffen zählen ...	»	
8. Der Betriebsrat ist ...	»	



Hinweis:

Verbal: mit Worten

nonverbal: nicht mithilfe der Sprache, sondern durch Gestik / Mimik oder optische Zeichen

A	... sind Beschimpfungen, Verbreiten von Gerüchten, jemanden „wie Luft behandeln“ oder Informationen nicht weitergeben. Dieses Verhalten passiert regelmäßig und über einen längeren Zeitraum.
B	<ul style="list-style-type: none"> » Das Recht auf Arbeit » Rechte am Arbeitsplatz » Das Recht auf angemessene soziale Sicherheit
C	<p>zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Versenden von Whatsapp Nachrichten, E-Mails bzw. SMS mit sexuellem Inhalt oder Anhängen » Starren auf die Brust, in den Ausschnitt, auf das Gesäß, aber auch musternde Blicke » Herzeigen von Geschlechtsteilen
D	Die Menschenrechte gelten für alle Menschen gleichermaßen. Niemand darf z. B. wegen dem Geschlecht, der Hautfarbe, Religion, nationaler Zugehörigkeit, politischer Überzeugung oder einer Behinderung benachteiligt werden.
E	<p>zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Körperberührungen wie beispielsweise auf das Knie greifen, die Hand streicheln, usw. » Erzwungene Umarmungen bzw. aufgezwungene Küsse » Vergewaltigung
F	... vorschnelle Urteile – also Ansichten über Dinge, einzelne Personen oder Menschengruppen, die man eigentlich gar nicht oder nicht richtig kennt.
G	... die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen einer Firma.
H	<p>zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Abwertende Namensgebung wie z. B. Schätzchen, Mäuschen » Androhen von beruflichen Nachteilen bei sexueller Abweisung » Anzügliche Bemerkungen und Fragen über den Körper und das Aussehen.

KOPIERVORLAGE HELFENDE HAND

Helfende Hand bei **SEXUELLER BELÄSTIGUNG**

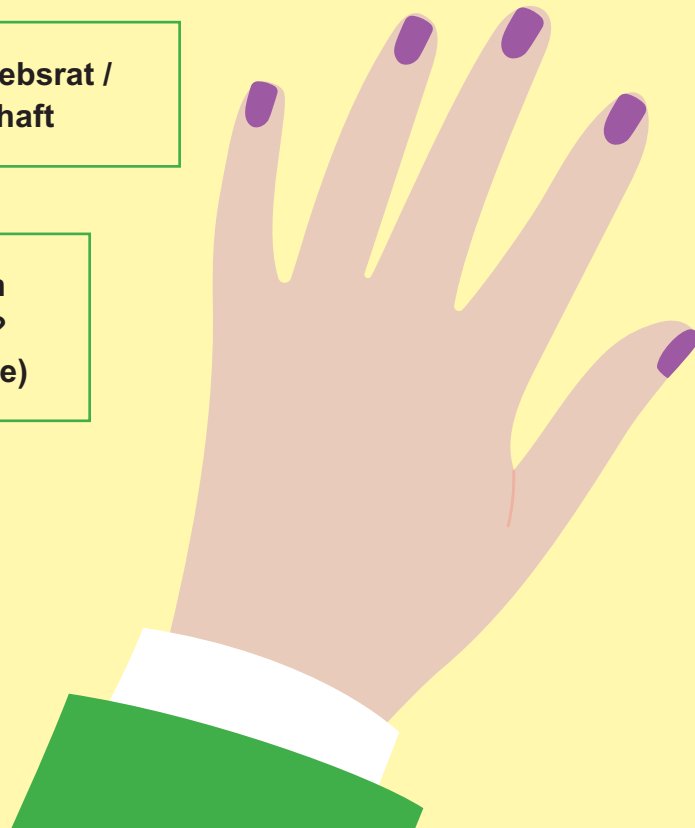
Kolleg*innen

Familie, Freunde etc.

Beratungsstellen

Chef*in / Betriebsrat /
Gewerkschaft

Was kann ich
für mich tun?
(Selbstfürsorge)



Arbeiter*innenkammer (Beratungsstelle)

Tel.: +43 1 50165 1201

<https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>

Sprungbrett: Tel.: +43 1 7894545

<https://sprungbrett.or.at/allgemein/berufsschulen>

Act4Respect: Tel.: 0670 600 70 80

<https://sprungbrett.or.at/allgemein/act4respect/>

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Tel.: 0800 206 119

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/beratung-und-unterstuetzung.html>

Rat auf Draht!

Tel.: 147

Helfende Hand bei EINGRIFFEN IN DIE PRIVATSPHÄRE

Kolleg*innen

Familie, Freunde etc.

Chef*in / Betriebsrat /
Gewerkschaft

Was kann ich für mich
tun? (Selbstfürsorge)

Beratungsstellen

Arbeiter*innenkammer
(Beratungsstelle)

Tel.: +43 1 50165 1201

<https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>

Rat auf Draht!

Tel.: 147



Helfende Hand bei **DISKRIMINIERUNG**

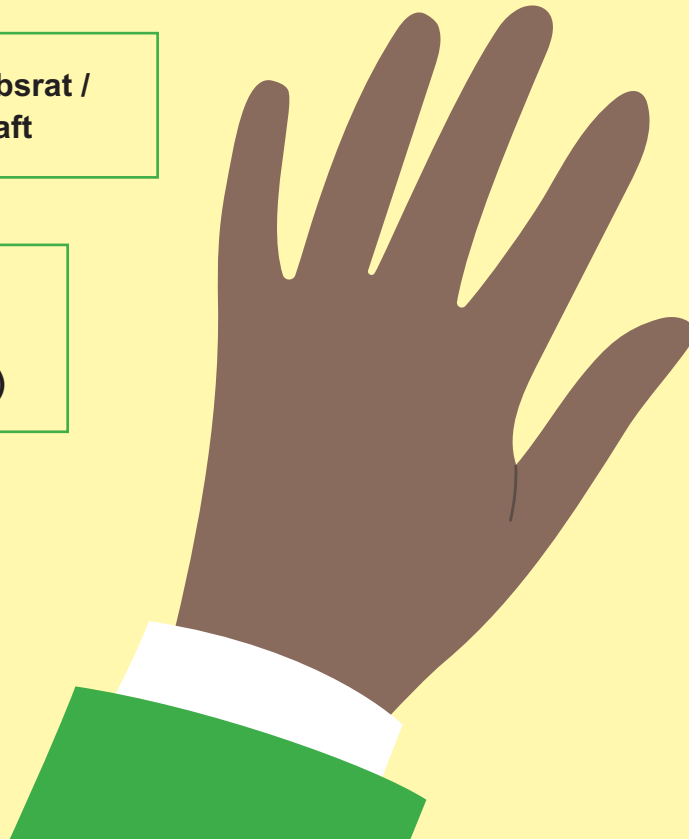
Kolleg*innen

Familie, Freunde etc.

Beratungsstellen

Chef*in / Betriebsrat /
Gewerkschaft

Was kann ich
für mich tun?
(Selbstfürsorge)



Arbeiter*innenkammer (Beratungsstelle)

Tel.: +43 1 50165 1201

<https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit:

Tel.: +43 0 1 929 13 99;

https://www.zara.or.at/de/beratung/beratung_rassismus_hassimnetz

Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Tel.: 0800 206 119

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/beratung-und-unterstuetzung.html>

Rat auf Draht!

Tel.: 147

**KOPIERVORLAGE
BILDERGESCHICHTEN**



**Melissa will kopieren. Ihr Kollege Sven kommt ihr vorsätzlich zu nahe als sie kopieren will.
Er berührt sie an der Hand und an der Schulter.
Eine andere Arbeitskollegin beobachtet die Szene, greift jedoch nicht ein.**



**Vanessa hat den ganzen Tag hart gearbeitet. Sie möchte eine Pause machen.
Sie setzt sich in die Küche, wo eine andere Arbeitskollegin arbeitet
und will in Ruhe ihren Kaffee trinken.
Plötzlich kommt die Chefin, die selbst viel arbeitet, in die Küche und sagt,
dass Vanessa wieder arbeiten gehen solle.
Die andere Arbeitskollegin beobachtet die Szene, sagt jedoch nichts.**



Kharim arbeitet in einem Lokal und sieht wie 2 weibliche Gäste ihn seltsam mustern und abfällige Bemerkungen machen. Als er die Bestellung aufnehmen will sind die beiden sehr unfreundlich zu ihm. Weil sein Kollege Hilfe braucht, dauert die Bestellung etwas länger. Er hört wie sie über Ausländer schimpfen und sich über seine Bedienung beschweren. Sein Kollege hört das auch, greift jedoch nicht ein. Kharim bleibt dennoch freundlich und bringt ihnen die Bestellung. Die beiden Gäste sind weiter unfreundlich.



**Lisa ist verrückt nach Autos. Sie ist Lehrling in einer großen Autowerkstatt.
Ihr Chef zieht sie jedoch zu Aufgaben heran, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören
(Saubermachen und Öl wechseln).**



**Max sieht wie sein Chef in seinem Spint stöbert.
Er versucht ihm zögernd zu sagen, dass das ein Eingriff in seine Privatsphäre ist,
aber der Chef sagt, dass es keine Privatsphäre am Arbeitsplatz gibt.
Eine Arbeitskollegin beobachtet die Situation ohne einzugreifen.**

KOPIERVORLAGE
„ZUSATZÜBUNG MENSCHENRECHTE
ANDERSWO – KINDERARBEIT“

Arthur 13, arbeitete im Alter von 9 bis 11 Jahren in den Minen:

**„Ich musste in den Minen arbeiten, weil meine Eltern zu wenig Geld hatten,
um Essen und Kleidung für mich zu kaufen.“**

Mathy musste mit neun Jahren anfangen in den Minen zu arbeiten als ihr Vater einen Unfall hatte und den Job verlor.

Oft aß sie den ganzen Tag nichts:

„Ich konnte nur dann essen, wenn ich genug Geld hatte.“

Der 15-jährige Dany berichtet, dass er oft krank ist:

**„Es ist so viel Staub hier und wir sind ständig erkältet.
Wir haben Wunden am ganzen Körper.“**

Quelle: Amnesty International, „This is what we die for“: Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt, Amnesty International Ltd Peter Benenson House, 2016.



Foto: © Pixabay



Foto: © Pixabay



Foto: © Pixabay



Foto: © Amnesty International



Foto: © Amnesty International, Foto: Janito Trappe



GLOSSAR

Allgemein

Beleidigung:

Die (einfache) Beleidigung ist ein gemäß § 115 Abs 1 Strafgesetzbuch (StGB) strafbares Privatanklagedelikt und wird folgendermaßen definiert: „Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht, ist, wenn er deswegen nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen. Eine qualifizierte Beleidigung liegt laut § 117 Abs 3 StGB dann vor, wenn sich die Beleidigung gegen eine Person wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Religionsgesellschaft oder einer anderen nach den vorhandenen oder fehlenden Kriterien der ‚Rasse‘, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer körperlichen oder geistigen Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierten Gruppe richtet und entweder in einer Misshandlung oder Bedrohung mit einer Misshandlung oder in einer Beschimpfung oder Verspottung besteht, die geeignet ist, den Verletzten in der öffentlichen Meinung verächtlich zu machen oder herabzusetzen. Diese ist dann ein Ermächtigungs- und nicht bloß ein Privatanklagedelikt. Der*die Beleidigte kann mit einer formlosen schriftlichen Ermächtigung an die Staatsanwaltschaft erreichen, dass dieses Delikt von Amts wegen zu verfolgen ist. Das Prozesskostenrisiko muss, anders als beim Privatanklagedelikt, nicht vom Opfer getragen werden.“⁴³

Fakultativprotokoll:

Ein Vertrag, mit dem ein anderer Vertrag modifiziert wird (z. B. um zusätzliche Verfahren oder Regelungen ergänzt). „Fakultativ“ wird er genannt, weil eine Regierung, die den ursprünglichen Vertrag ratifiziert hat, selbst entscheiden kann, ob sie die Änderungen durch das Protokoll ebenfalls annimmt oder nicht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft⁴⁴

ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Sie berät und unterstützt Personen, die sich diskriminiert fühlen. In Ausübung dieser Tätigkeit ist sie selbstständig und unabhängig.

Die Gleichbehandlungskommission⁴⁵

befasst sich mit allen Fragen der Diskriminierung. Sie kann Einzelfälle prüfen und Gutachten erstellen. Die Entscheidungen (Prüfungsergebnisse) der Gleichbehandlungskommission sind Empfehlungen. Das Verfahren ist kostenlos.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO):⁴⁶

1919 als Teil des Versailler Friedensvertrags ins Leben gerufen, wurde die ILO 1946 ein spezialisiertes Organ der Vereinten Nationen. Hauptziele der ILO sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und die Stärkung des sozialen Dialogs.

Kinderarbeit:

Kinderarbeiten sind laut Definition Arbeiten, für die Kinder zu jung sind oder die gefährlich oder ausbeuterisch sind, die körperliche oder seelische Entwicklung schädigen oder die Kinder vom Schulbesuch abhalten. Kinderarbeit beraubt Kinder ihrer Kindheit und verstößt gegen die weltweit gültigen Kinderrechte.⁴⁷

Mehrfachdiskriminierung

bedeutet, dass jemand wegen mehrerer verbotener Gründe gleichzeitig benachteiligt wurde.

Menschenrechtsinstrumente:

Alle formalen schriftlichen Dokumente eines oder mehrerer Staaten, in denen Rechte entweder als nicht bindende Prinzipien (Erklärung) oder als kodifiziertes Recht, das für die ratifizierenden Staaten bindend ist (Pakt, Vertrag oder Konvention) niedergelegt sind.

⁴³ Quelle: https://www.zara.or.at/de/wissen/eigene_rechte_kennen/glossar

⁴⁴ Quelle: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

⁴⁵ Quelle: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html>

⁴⁶ Quelle: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

⁴⁷ Quelle: Siehe: <https://www.unicef.de/informieren/aktuelles/blog/kinderarbeit-fragen-und-antworten/166982>

Mittelbare Diskriminierung:

Versteckte, nicht auf den ersten Blick ersichtliche Diskriminierung.

Pakt:

Bindende Vereinbarung zwischen Staaten; gleichbedeutend mit Konvention und Vertrag. Eine Konvention/ein Pakt hat mehr Gewicht als eine Erklärung, weil sie für Regierungen, die sie ratifiziert haben, rechtlich bindend ist.

Ratifizierung, ratifizieren:

Vorgang, durch den das gesetzgebende Organ eines Staates die Unterzeichnung eines Vertrags durch die Regierung bekräftigt; formales Verfahren, durch das sich ein Staat nach dessen Anerkennung an einen Vertrag bindet. Trotz dieser dadurch entstehenden rechtlichen Verpflichtung, kommt es vor, dass sich Staaten nicht an die Einhaltung der Menschenrechte halten.

Übereinkommen über die Rechte des Kindes

(Kinderrechtskonvention, KRK): Konvention, in der die bürgerlichen, kulturellen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Rechte von Kindern niedergelegt sind.

Unmittelbare Diskriminierung

bedeutet, aus einem Diskriminierungsgrund weniger günstig behandelt zu werden als eine andere Person.

Universalität:

Universalität beschreibt die Allgemeingültigkeit der Menschenrechte: das Prinzip, demzufolge alle Menschenrechte allen Menschen in allen Staaten und Gesellschaften der Welt zustehen.

Unteilbarkeit:

Menschenrechte sind unteilbar, interdependent und bedingen einander.

Unveräußerlichkeit:

Menschenrechte stehen jedem Menschen zu und können unter keinen Umständen jemandem abgesprochen werden. Das bedeutet, dass man Menschenrechte einfach hat, weil man ein Mensch ist; man muss sie sich nicht verdienen.

UN-Ebene:**Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR):**

Von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948 verabschiedet. Grundlegendes Dokument der Vereinten Nationen, in dem in 30 Artikeln Menschenrechtsstandards und -normen festgelegt sind. Alle Mitgliedsstaaten haben erklärt, sich an die AEMR zu halten. Obwohl die Erklärung ursprünglich nicht bindend sein sollte, wurden ihre Regelungen im Lauf der Zeit so umfassend anerkannt, dass sie heute als Völkergewohnheitsrecht gilt.

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

(IPBPR, 1966 verabschiedet und 1976 in Kraft getreten): Im IPBPR ist festgelegt, dass alle Menschen eine große Bandbreite bürgerlicher und politischer Rechte haben, und es werden Maßnahmen zur Überwachung ihrer Einhaltung bestimmt.

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

(IPWSKR, 1966 verabschiedet und 1976 in Kraft getreten): Im IPWSKR ist festgelegt, dass alle Menschen eine große Bandbreite wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte haben, und es werden Maßnahmen zur Überwachung ihrer Einhaltung bestimmt.

Vereinte Nationen

(VN oder UN – United Nations)⁴⁸: Die Vereinten Nationen wurden 1945 nach den Zerstörungen durch den Zweiten Weltkrieg gegründet. Ihre zentrale Mission: der Erhalt von internationalem Frieden und internationaler Sicherheit.⁴⁸

⁴⁸ Quelle: <https://unric.org/de/un-aufgaben-ziele/frieden-und-sicherheit/>

Europa:

Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK):⁴⁹

Mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (1950 durch den Europarat verabschiedet) wurde erstmals in Europa ein völkerrechtlich verbindlicher Grundrechtsschutz geschaffen, der einklagbar ist.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR):⁵⁰

1959 gegründet, um die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention sicherzustellen. Der EGMR urteilt über Beschwerden einzelner Personen sowie Personengruppen und Staaten, die sich auf Verletzungen der in der Europäischen Menschenrechtskonvention anerkannten Rechte beziehen.

Europäische Sozialcharta:⁵¹

Vertrag des Europarats, in dem soziale und wirtschaftliche Rechte garantiert werden (1965 in Kraft getreten; 1996 erweitert und modifiziert). Er ergänzt die Europäische Konvention, indem vor allem bürgerliche und politische Rechte angesprochen werden. In der Sozialcharta sind die folgenden Rechte auf Arbeit enthalten: Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit; Schutz von Arbeitskräften zwischen 15 und 18 Jahren; das Recht, den eigenen Lebensunterhalt in einem frei gewählten Beruf zu verdienen; eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Vollbeschäftigung anstrebt; gerechte Arbeitsbedingungen; Schutz vor sexueller und psychischer Belästigung; die Freiheit, Gewerkschaften zu bilden und Kollektivverhandlungen zu führen; Kündigungsschutz; Streikrecht; Zugang zu Arbeit für Menschen mit Behinderungen. In der revidierten Sozialcharta finden sich außerdem folgende neue Rechte: Kündigungsschutz; Recht auf Arbeitslosenunterstützung; Recht auf Schutz vor sexueller Belästigung und anderen Formen der

Belästigung am Arbeitsplatz; Recht der Arbeitnehmer*innen mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung; Rechte der Arbeitnehmer*innenvertreter*innen im Betrieb.

Europarat⁵²

1949 gegründet. Er hat 47 Mitgliedstaaten, darunter die 27 Mitglieder der Europäischen Union. Mit dem Beitritt zum Europarat akzeptiert jedes Land, sich unabhängigen Kontrollmechanismen zu unterwerfen, welche die Einhaltung der Menschenrechte und der demokratischen Praktiken auf seinem Hoheitsgebiet prüfen.

EU:

Charta der Grundrechte der Europäischen Union:⁵¹

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist zum ersten Mal in der Geschichte der Europäischen Union in einem einzigen Text die Gesamtheit der bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte der europäischen Bürger*innen sowie aller im Hoheitsgebiet der Europäischen Union lebenden Personen zusammengefasst. Sie beruhen insbesondere auf den in der Europäischen Menschenrechtskonvention anerkannten Rechten und Grundfreiheiten, den Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, der Europäischen Sozialcharta des Europarats und der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer*innen sowie anderen internationalen Übereinkommen, denen die Europäische Union oder ihre Mitgliedstaaten angehören.

⁴⁹ Quelle: <https://www.coe.int/de/web/impact-convention-human-rights/how-it-works>

⁵⁰ Quelle: <https://www.coe.int/en/web/portal/gerichtshof-fur-menschenrechte>

⁵¹ Quelle: <https://www.coe.int/de/web/impact-convention-human-rights/european-social-charter-revised#/>

⁵² Quelle: <https://www.coe.int/de/web/portal/home>

⁵³ Quelle: <https://www.europarl.europa.eu/germany/de/europ%C3%A4isches-parlament/grundrechtecharta>

ISBN 978-3-706-30913-4

