



## INFORMATIONSBLETT

# Diskriminierung, Nötigung und irreführendes Verhalten in Bezug auf Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Arbeitsschutzgesetz *Work Health and Safety Act 2020* (WHS-Gesetz) untersagt diskriminierendes, nötigendes und irreführendes Verhalten hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Das bedeutet, dass Menschen Gesundheits- und Sicherheitsfragen und -bedenken am Arbeitsplatz ohne Angst vor Diskriminierung oder Nötigung vorbringen können.

### Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist die ungerechte oder nachteilige Behandlung verschiedener Personengruppen. Während gängige Beispiele für Diskriminierung auf Ethnizität, Alter, Geschlecht oder Behinderung beruhen, befasst sich dieses Informationsblatt mit der Diskriminierung einer Person, wenn sie die Arbeitsschutzgesetze anwendet.

Diskriminierendes Verhalten aus verbotenen Gründen ist gemäß dem WHS-Gesetz rechtswidrig. Verbotene Gründe beziehen sich im Allgemeinen auf die Ausübung eines Rechts, einer Funktion oder einer Befugnis gemäß den Arbeitsschutzgesetzen.

Diskriminierendes Verhalten kann darin bestehen, einen Mitarbeiter zu entlassen oder dessen Einstellung zu verweigern, einen Dienstleistungsvertrag mit einem Mitarbeiter zu kündigen oder die Position eines Mitarbeiters nachteilig zu verändern.

Das Organisieren oder Androhen oder das Durchführen einer der obengenannten Handlungen gilt ebenfalls als diskriminierendes Verhalten.

### Was ist Nötigung?

Nötigung ist die Praxis, jemanden mit Gewalt oder Drohungen zu einer Handlung zu bewegen.

Nötigung in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bedeutet, dass eine Person keine Maßnahmen ergreifen darf, die darauf abzielen, eine Person einzuschüchtern, zu nötigen oder zu veranlassen, eine Befugnis, Funktion oder Rolle im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auszuüben oder nicht auszuüben. Dies schließt die Organisation oder die Androhung solcher Handlungen ein.

## Was bedeutet Irreführung?

Es ist eine Straftat, wenn eine Person wissentlich oder fahrlässig falsche oder irreführende Angaben in Bezug auf eine andere Person über Folgendes macht:

- ihre Rechte oder Pflichten gemäß den Arbeitsschutzgesetzen (z. B. das Recht, die Arbeit einzustellen).
- ihre Möglichkeit, einen Prozess oder ein Verfahren gemäß den Arbeitsschutzgesetzen einzuleiten oder daran teilzunehmen (z. B. das Recht, die Wahl eines Beauftragten für Gesundheits- und Sicherheitsschutz zu beantragen).
- ihre Möglichkeit, sich mittels einer Beschwerde oder Anfrage an eine Stelle zu wenden, die gemäß den Arbeitsschutzgesetzen zur Überwachung der Einhaltung des WHS-Gesetzes befugt ist (z. B. mit der Behauptung, dass die Umstände die Hinzuziehung eines Arbeitsschutzinspektors zur Klärung eines Problems nicht zulassen).

Es handelt sich nur dann um Irreführung, wenn man davon ausgehen kann, dass derjenige, dem die Information mitgeteilt wird, ihr glaubt und sich auf sie verlässt.

## Folgen

Wird eine Person für schuldig befunden oder verurteilt, kann das zuständige Gericht oder Tribunal Sanktionen verhängen oder Anordnungen treffen. So kann beispielsweise die Wiedereinstellung oder Wiederbeschäftigung eines Mitarbeiters angeordnet werden.

Ein Beklagter kann nicht haftbar gemacht werden, wenn er nachweisen kann, dass sein Verhalten unter den gegebenen Umständen angemessen war und dass ein wesentlicher Grund für sein Verhalten darin bestand, die WHS-Gesetze zu erfüllen.

## Weitere Hinweise

Wenn Sie Hilfe benötigen oder der Meinung sind, dass Sie im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz diskriminierendem, nötigendem oder irreführendem Verhalten ausgesetzt waren, wenden Sie sich bitte per E-Mail an [WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au](mailto:WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au) oder telefonisch unter der Nummer 1300 307 877 an das WorkSafe Contact Centre.

Auch andere Gesetze der Bundesstaaten, Territorien und des Commonwealth bieten Schutz vor diskriminierendem, nötigendem und irreführendem Verhalten. Zum Beispiel die allgemeinen Schutzbestimmungen des Gesetzes über faire Arbeit (*Fair Work Act 2009 (Cth)*) oder das Gesetz zur Chancengleichheit (*Equal Opportunity Act 1984 (WA)*). Um weitere Informationen zum *Fair Work Act 2009* zu erhalten, wenden Sie sich bitte an die Kommission für Fairness am Arbeitsplatz (Fair Work Commission) oder den Ombudsmann für Fairness am Arbeitsplatz (Fair Work Ombudsman).

Weitere Informationen finden Sie im [Auslegungsleitfaden: Diskriminierendes, nötigendes und irreführendes Verhalten](#).

Dies ist ein kurzer Leitfaden. Verantwortliche finden eine umfassende Erklärung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten im *Work Health and Safety Act 2020* und den zugehörigen Verordnungen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Text nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.