

Jahresbericht 2010



Helping
Hands
G R A Z

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort	3
2. Fälle	4
3. Hate Crimes in Internet	12
4. diskriminierende Gesetzgebung	14
5. Bilanz: 10 Jahre Anti-Rassismus Hotline.....	16
6. Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes.....	18
7. Statistik zu Diskriminierungen aufgrund der Religion	19
8. Statistik der Anti-Rassismus Hotline.....	20
9. Impressum	21

Vorwort

„Sollten wir eines Tages aufwachen und herausfinden, dass alle Menschen derselben Rasse und Hautfarbe angehören und denselben Ursprung haben, dann hätten wir spätestens zu Mittag andere Gründe für Vorurteile gefunden!“

George Aitken

Zurückblickend auf unsere Anti-Diskriminierungsarbeit ist das öffentliche Bewusstsein eines der wichtigsten präventiven Elemente, um Diskriminierungen zu verhindern. In Anbetracht der Tatsache, dass die Palette der Diskriminierungstatbestände von Alter, sozialen Status, Behinderung etc, eine vielschichtige ist und uns alle betrifft – ist ein diskriminierungsfreier Umgang ein Ziel der besseren Lebensbedingungen und Wertschätzung eines jeden Einzelnen von uns.

Für die Unterstützung unserer Arbeit möchten wir uns recht herzlich bedanken bei bei Herrn Bürgermeister Mag. Nagl und Frau Brigitte Köksal (Stadt Graz/Integrationsreferat), bei Herrn Landeshauptmann-Stellvertreter Schrittwieser (Ressort Soziales), der Technischen Universität Graz, der Österreichischen HochschülerInnenschaft Universität Graz.

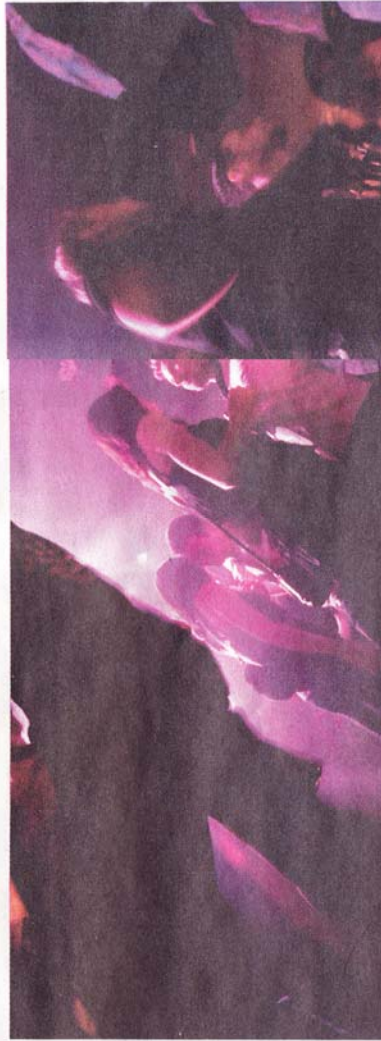
Schadenersatz: Disco vor dem Kadi

Einem Türken und seiner österreichischen Frau wurde der Eintritt in Grazer Disco verweigert – sie klagen nun auf Schadenersatz.

GERALD WINTER

Ein Gerichtsurteil in St. Pölten sorgt für Unruhe in der Disco-Szene: Erstmals musste ein Disco-Betreiber Schadenersatz zahlen, weil er einen jungen St. Pöltener aufgrund seiner Herkunft nicht ins Lokal ließ – 1440 Euro lautete das Urteil (wir berichten).

Auch in Graz ist so ein Fall gerichtsanhängig. Die Familie B. wollte in der Disco „Fledermaus“ einen entspannten Abend verbringen, geworden ist daraus aber nichts. Die Türsteher verweigerten dem Türken B. und seiner österreichischen Frau den Einlass. „Nachdem uns das schon



Tanzen in der Disco – das gilt nicht für alle. Immer noch wird Menschen aufgrund

öfter passiert ist, ist uns diesmal der Kragen geplatzt“, erzählt Frau B. Sie wandten sich an „Helping Hands“ und die Gleichbehandlungskommission in Wien.

Es war im November 2008. Gegen Mitternacht wollte das Ehepaar das Lokal betreten, aber zwei Türsteher verlangten den Ausweis des Mannes – ohne Reispass kein Zutritt. Das Paar fuhr nach Hause und kam 20 Minuten später mit dem Pass des türkischen Mannes zurück. Aber auch der reichte den Türstehern dann

nicht. „Wir suchen uns unsere Gäste selber aus“, sollen sie gesagt haben.

Diskriminierung

Die Gleichbehandlungskommission hat klar entschieden, dass sowohl der Türke B. als auch seine österreichische Frau diskriminiert wurden. Mit diesem Urteil in der Hand zog die Familie B. schließlich vor das Zivilgericht und klagte auf Schadenersatz. Das Verfahren läuft noch.

Daniela Grabovac von „Hel-



„Disco-Betreiber diskriminieren Ausländer nach wie vor.“

Daniela Grabovac,
Helping Hands

KANIZAL, LUNGHAMMER

ihrer Herkunft der Eintritt verweigert

ping Hands“ weiß, dass es sich bei der Familie B. um keinen Einzelfall handelt. „Vielmehr steht es nach wie vor an der Tagesordnung, dass Menschen mit Migrationshintergrund der Disco-Eintritt verweigert wird. Nur die Ausreden sind mittlerweile bes-

ser geworden, der Beweis wird immer schwerer.“ Allein im Jahr 2009 hat sie rund 50 Beschwerden gesammelt, „aber viele melden sich ja gar nicht bei uns.“

Seitens des Disco-Betreibers „Fledermaus“ war niemand zu einer Stellungnahme bereit.

Art. III Abs. 1 EGVG

Wer Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, begeht, hinsichtlich der Tat nach Z 4 dann, wenn sie nicht gerichtlich strafbar ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde, im örtlichen Wirkungsbereich einer Bundespolizeidirektion in den Fällen der Z 2 und 4 von dieser, mit Geldstrafe bis zu 218 Euro, im Fall der Z 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro und im Fall der Z 4 mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 Euro und mit dem Verfall der Gegenstände, mit denen die strafbare Handlung begangen wurde, zu bestrafen. Im Fall der Z 4 ist der Versuch strafbar.

Nach Einschätzung von Helping Hands Graz wird die Verletzung des Diskriminierungsverbots nach EGVG von der Behörde häufig als Bagatelldelikt gesehen und dementsprechend nicht ausreichend verfolgt. Die Anwendung scheint ineffizient zu sein und widerspricht den internationalen, gemeinschaftlichen und nationalen Verpflichtungen.¹

Aufgrund der durch die Volksanwaltschaft festgestellten Missständen bei den magistratischen Bezirksbehörden Wiens wies Bezug nehmend auf die daraus resultierende Empfehlung der Volksanwaltschaft der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramtes alle Behörden an, dass Diskriminierungen keine Bagatelldelikte und daher mit den entsprechenden Mitteln zu verfolgen sind. Jedoch scheint es bei Fällen in Graz so, dass dies anders gehandhabt wird. Insbesondere auffällig war, dass ein Diskriminierungsfall von der Gleichbehandlungskommission III² als Diskriminierung festgestellt und von der Bezirksbehörde nicht als solche gesehen wurde. Die Behörde sah dementsprechend keinen Handlungsbedarf.

Dazu führte Frau Dr.in Patricia Heindl in ihrem Fachvortrag „Ist das Verwaltungsrecht ein probates Mittel, Diskriminierungen einzudämmen“ aus, dass die Missstandsfeststellung der Volksanwaltschaft folgendes aufzeigte:

- die Bezirksverwaltungsbehörden haben eine uneinheitliche und nicht gesicherte Anwendung des Art. III Abs. 1 EGVG
- die Verwaltungsübertretung werden nach rassistischen und diskriminierenden Tathandlungen zwar erkannt, aber in Folge als unbedeutend und entschuldbar angesehen

Die Empfehlung der Volksanwaltschaft diesbezüglich lautete 1, die Vollziehung des Art. III Abs. 1 EGVG pro futuro nach bundesweit einheitlichen Kriterien auszurichten sowie 2, im Sinne der ECRI Empfehlungen den Schutz vor Diskriminierung zu verstärken und einschränkende Interpretationen bei Definition des Tatbestandes Diskriminierung zu vermeiden.

¹ Dr.in Patricia Heindl (Volksanwaltschaft), „Ist das Verwaltungsrecht ein probates Mittel, Diskriminierungen einzudämmen“, Fachtagung 30 Jahre Gleichbehandlung von Frauen und Männer – 5 Jahre gesetzliche Gleichbehandlung aufgrund anderer Gründe, 26.11.2009 unter <http://www.bundesregierung.at/DocView.axd?CobId=37505>

² GBK – Senat III: Fall GBK III/41/09

Als Reaktion der Empfehlungen der Volksanwaltschaft folgte ein Rundschreiben des BKA –Verfassungsdienstes mit den Hinweisen, dass

- auch diskriminierende Stellen- und Wohnungsinserate unter den Tatbestand des Art. III Abs. 1 EGVG fallen
- Übertretungen dieser Verwaltungsstrafbestimmung kein Bagatelldelikt ist, daher Absehen von Strafverfahren bzw. Ausforschung des Täters unzulässig sind
- Absehen von Strafverhängung nur bei besonderen Umständen wie Zurechnungsunfähigkeit möglich

Frau H., ägyptischer Herkunft, meldete sich bei der Anti-Rassismus Hotline mit folgendem Vorfall:

An einer Mathematikstunde im Mai hatte die Lehrerin meinen Sohn beschuldigt dass er angeblich den Mund aufgerissen hätte. Er antwortete: „ ich war das nicht, ich habe nicht geredet“. Sie sprach zu ihm: „ Wieso redest du zurück, du bist ein Gast in der Schule und in Österreich, also hast du dich gut zu benehmen und an den Bedingungen hier anzupassen“. Sie hat sich oft im Unterricht wie folgt geäußert: „Du bist hier nicht in Istanbul oder sonst wo, hier hast du dich zu verhalten.“ „Du dummes Stück“

„Ich kann nichts dafür wenn du so dumm bist“ "Ihr seid alle so dumm, ihr könnt keine Grundrechnugsarten" "Ich lass dich durchfallen und bei mir hat noch keiner die Prüfung geschafft also du auch nicht" "Geh Deutsch lernen"

Nach einem ausführlichen Gespräch mit der ganzen Familie wurde der Fall an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen.

Herr P., nigerianischer Herkunft wandte sich wegen einer diskriminierenden Erfahrung an die Anti-Rassismus Hotline. Er wollte bei einer Haltestelle in St. Peter den Bus Richtung Jakominiplatz betreten, als sich vor ihm die hintere Bustür öffnete, damit ein Fahrgast aussteigen konnte. Jedoch als Herr P. einsteigen wollte, vor seiner Nase die Tür geschlossen wurde, sodass seine Hand in der Tür festklemmte. Er bemerkte, dass der Buschauffeur ihn im Rückspiegel sah, jedoch ohne Bedacht darauf weiterfuhr, sodass die Sonnenbrille des Herrn P., die er in der Hand hielt, in der Bustür stecken blieb. Aufgrund der Tatsache, dass der Herr P. afrikanischer Herkunft ist, vermutete dieser, dass die Einlassverweigerung in Hinsicht auf seine dunkle Hautfarbe geschehen ist. Helping Hands bat um Aufklärung des Vorfalls und eine Stellungnahme des Unternehmens. Die Antwort des Unternehmens lautete:

Die Linie X hält bei der Haltestelle St. Peter, so wie alle anderen regionalen Linien grundsätzlich nur zum Aussteigen. Aus diesem Grunde kann es durchaus gewesen sein, dass der Lenker dem Bereich der hinteren Tür, die im Regionalverkehr nur dem Aussteigen dient, nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt hat und so möglicherweise übersehen hat, dass ein Fahrgast versucht hat, dort einzusteigen. Wie schon erwähnt möchten wir uns für den Vorfall entschuldigen. Es tut uns Leid, wenn der Fahrgast den Eindruck gewonnen hat, der Vorfall sei auf seine afrikanische Herkunft zurück zu führen. Wir haben in unserem Unternehmen etwa 30 bis 40 Prozent Mitarbeiter, die fremdländischer Herkunft sind und schon allein daher lässt sich ableiten, dass Xenophobie und Rassismus bei uns keinen Platz haben. Wir können Ihnen versichern, dass wir auch in Zukunft unser Augenmerk

darauf legen werden und möchten Sie ersuchen, den Vorfall als das zu sehen, was er offensichtlich auch war: Ein zu bedauerndes mögliches Fehlverhalten eines Mitarbeiters, bei dem dankenswerterweise keine Personen zu Schaden gekommen sind.

Frau S., die mit ihrer Freundin, somalischer Herkunft in einem Lokal waren, rief die Anti-Rassismus Hotline an, um uns folgenden Fall zu schildern:

Zwei betrunkene Burschen hatten am frühen Abend ein Lokal in Uninähe betreten und begannen zu pöbeln. Als die beiden das afrikanische Mädchen sahen, fingen sie laut zu schrien an: "Neger raus!" Der Lokalbesitzer ging zu den Burschen und forderte sie auf, das Lokal umgehend zu verlassen, als sie mit einer Art Fernbedienung um sich schmeißen und wutentbrannt gingen. Die restlichen Gäste waren darüber sehr schockiert.

Herr M., stammt aus dem Kosovo und meldete sich bei der Anti-Rassismus Hotline aufgrund seiner diskriminierenden Erfahrungen bei Lehrbeginn. Herr M. begann vor Kurzem seine Lehre als KFZ-Mechaniker. Die Arbeitsatmosphäre war nett, jedoch beschimpfte ihn täglich ein weiterer Lehrling als „Scheiß Ausländer“ und zeigte ihm bei Gelegenheit das Hakenkreuz, das er am linken Bein tätowiert hatte, mit dem Hinweis: "Du weißt, wie du dich hier zu verhalten hast!!" Herr M. wurde von uns über das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz auch von Kollegen gemäß § 47 Gleichbehandlungsgesetz sowie Verbotsgesetz aufgeklärt.

Frau T., kanadische Staatsangehörige rief die Anti-Rassismus Hotline an, da sie folgendes berichten wollte. Sie wollte gegen Abend in einem Fast Food Restaurant eine Bestellung aufgeben und ist vom Verantwortlichen nicht beachtet worden. Als sie gefragt habe (in Englischer Sprache), warum sie nicht bedient werde, habe der Verantwortliche zu schreien angefangen, wobei sie, nachdem sie der deutschen Sprache nicht mächtig ist, nur "Scheiß Neger" verstanden habe - eine hinzutretende Kundin hätte ihr erklärt, dass er sagte, dass er sie nicht bedienen werde, da sie ein "Neger" sei und er solche Leute nicht bediene. Nach ihrer Aussage habe sie ihn dann darauf aufmerksam gemacht, dass Rassismus nicht erlaubt sei und habe unter Protest das Lokal verlassen. Die Dame war schockiert über diese diskriminierende Behandlung und hat sich deswegen an uns gewandt. Umgehend verfassten wir ein Schreiben an das Unternehmen, wobei die Betroffene zu einem Gespräch eingeladen wurde, um den Sachverhalt zu klären.

Frau C., brasilianischer Herkunft, schilderte uns folgenden Vorfall:

Gestern bin ich am Vormittag an der Haltestelle in den Bus Nr. X der Linie Y eingestiegen; dort waren zwei Beamte: der Fahrer und ein Fahrlehrer. Ich hatte mein Handy in meinen Hände gehabt und habe gesagt: „Ein 24-Stunden Fahrschein bitte!“ Und dann startete eine sehr schlimme Situation, die ich im folgenden wiedergebe:(Als ich mein Handy für eine Sekunde am Schalter abgelegt habe, um meinen Geldbeutel herauszuholen) Fahrlehrer (schreiend):„Sie können nicht Dinge am Schalter lassen! Sie müssen noch warten!“ Mit einer sehr ruppigen Geste hat der Beamte mir mein Handy zurückgegeben. Ich habe bis zur nächsten Haltestelle gewartet und noch mal gesagt: „Eine 24-Stunden Karte bitte!“ Fahrlehrer

(schreiend): „Sie haben nicht verstanden, dass Sie warten müssen, oder was?“ Ich: „Bitte Ruhe, ich habe sehr klar verstanden. Ich spreche sieben Sprachen und habe schon gewartet.“ Fahrlehrer (unverändert am Schreien): „Hört sich nicht so an!!!! Aber sehr gut für Sie. Sie verstehen nicht, dass dies eine Lehrübung ist!!!!“ Ich: Bitte Ruhe, Bitte Ruhe, Bitte Ruhe, Sie können nicht mich so behandeln, Ich habe Rechte.“ Fahrlehrer (am Schreien): „Aber Sie verstehen nicht!!!! Sie müssen noch warten.“ (Dies war die dritte Haltestelle) Ich: „Bitte sagen Sie mir Ihren Namen.“ Fahrlehrer (am Lächeln): „Wofür? Ich bin schon verheiratet (!)“ Ich: „Es ist mein Recht, Ihren Name zu wissen“. Fahrlehrer: Nein, ich werde meinen Name nicht geben, und Sie müssen raus. Ich: „Ich habe nichts gemacht, ich habe Rechte, und Sie können mich nicht rauswerfen.“ Der Fahrer hat mir endlich (am Damm) die Karte gegeben. Der Beamte (Fahrlehrer) war im Flur und hat mir den Weg versperrt, ich habe die Karte genommen und gestempelt, und danach habe mich auf den ersten Sitz gesetzt und noch mal gesagt: Ich: „Bitte ehrlich, wie lautet Ihr Name?“ Der Fahrlehrer hat mich ignoriert. Ich bin umgestiegen. Ich habe mich weder schlecht benommen noch etwas Unrechtliches getan, sondern lediglich versucht, eine Fahrkarte zu kaufen. Ich habe geduldig gewartet. Der Beschuldigte hat seine Abneigung gegen meinen ausländischen Hintergrund deutlich zum Ausdruck gebracht.

Name als Diskriminierungsgrund

Dankenswerterweise hat uns Herr Cengiz Kulac, Vorsitzender der Österreichischen Hochschülerschaft der Universität Graz folgendes Mail, das er bekommen hatte, zur Verfügung gestellt, um zu verdeutlichen, welche Konnotationen mit einem Namen einhergehen:

Wie ich von Deinem Namen ableiten kann, bist Du ein Ausländer.... die meisten Nicht-Österreicher reagieren mit Demos... Wenn es Euch nicht passt in Österreich, dann geht alle in Eure Heimat wieder zurück...denn nur die Nicht-Österreicher protestieren... alle anderen zahlen, wenn es überhaupt aktuell ist, die Gebühren... Wenn ich als Österreicher/in ins Ausland studieren gehe, dann muss ich auch Gebühren zahlen. Nur in Österreich glauben immer alle, dass es gratis ist... Warum sollen nicht Deutsche Türken Kroaten auch ganz normal Gebühren zahlen, ihr wollt Euch nur in die Hängematte des sozialen Gefüges legen...das kotzt mich an... Eine Österreicherin

Herr D., tunesischer Herkunft, erzählte uns von folgendem Vorfall, der ihn widerfahren ist. Er hat als Taxifahrer eines Abends eine Fahrt mit zwei männlichen Personen getätigt, die leicht angetrunken waren. Plötzlich beschimpfte ihn ein männlicher Fahrgast mit den Worten: „Du hast ja keine Ahnung wo du hinfährst, Scheiß Ausländer! Du solltest wieder zurück, wo du hergekommen bist!“

Herr D. versuchte den Fahrgast zu beruhigen. Nachdem dieser jedoch ausfallend wurde und ihn rassistisch beschimpfte, rief er die Polizei. Die Polizei nahm die Aussagen auf. Nachdem Herr D. verunsichert über das weitere Geschehen war, wollte er sich rechtlichen Rat holen. Unmittelbar darauf wurde das Strafverfahren gegen den pöbelnden Fahrgast eingeleitet, jedoch wegen Geringfügigkeit eingestellt.

Herr S. und **Frau S.**, slowakischer Herkunft, wandten sich hilfeschend an die Anti-Rassismus Hotline. Sie berichteten davon, dass ihre Nachbarin sich von ihnen gestört fñhle, insbesondere dann, wenn sie am Balkon sitzen und in slowakischer Sprache miteinander sprechen. Sie mache ihren Unmut mit lauten Beschimpfungen ùber „Auslãnder und Gsindl“ kund. Trotz mehrmaligen Versuchen mit ihr zu sprechen, verweigerte dies die ältere Dame und stellte lauthals fest, dass sie sich bedroht fñhle. Nach einem lãngerem Beratungsgesprãch wurde klar, dass die Hausverwaltung als Vermittler eingeschaltet werden mñsse.

Herr G., bosnischer Herkunft, rief die Anti-Rassismus Hotline an, nachdem er bei einigen Bewerbungsgesprãchen als Schlosser zu Hñren bekam, dass er aufgrund seines Alters (48 Jahren) zu alt sei.

§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehñrigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhãltnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei Begrñdung des Arbeitsverhãltnisses

Frau L., chinesischer Herkunft, meldete sich bei der Anti-Rassismus Hotline, um ùber ihren Fall zu berichten:

Zuallererst stelle ich mich kurz vor, ich bin eine Musikstudentin und bin sowohl an der Kunstuni Graz als auch am Mozarteum Salzburg. Ich befinde mich gerade in zwei Masterstudien: Kammermusik und Violine. Ich lebe als Studentin seit 6 Jahren in Òsterreich und wurde auch bereits von der Universitãt mit dem Stipendium fñr meine Studienerfolg ausgezeichnet, ich wage zu behaupten, dass ich eine fleißige, engagierte und gewissenhafte Studentin bin, in den vergangenen Jahren konnte ich in Òsterreich auch einen großen, internationalen Freundeskreis aufbauen, in dem Freundeskreis ich ebenfalls als hilfsbereit, kommunikativ, flexibel und nett bezeichnet werde. Doch habe ich Ihnen heute sehr unglaublichen Vorfall zu schildern. Mir fãllt es noch immer schwer, diesen Vorfall zu erzãhlen. Ich bitte Sie die folgende Geschichte zu lesen und hoffe auf Unterstñtzung von Ihnen. Ich stieg gegen 08:00h in die Straßenbahn der Linie X ein. Ich hatte bereits mein Gepãck – einen Koffer und eine Tasche – bei mir, um nach Salzburg zu gehen und auch um 8:00h hatte ich einen Termin auf der Kunst Uni Graz.

Unmittelbar nachdem ich in die Straßenbahn eingestiegen war, wollte ich meine 10-Zonen Karte der GVB herausnehmen und am Automat entwerten, wie ich das sonst auch tue, dazu kam es nicht, da ich nicht einmal eine Minute nach meinem Einstieg von der Kontrolleurin angesprochen wurde, wo ich gerade dabei war, in meiner Tasche zu wñhlen, um das Ticket herauszuholen. Die Kontrolleurin war sofort sehr unfreundlich, da ich die Karte nicht gleich fand. Folglich hatte ich keine Zeit, meinen 10-er Block zu entwerten und wollte das jetzt tun. Das ließ sie aber nicht zu, sondern behielt meine Karte ein und sagte immer wieder, ich solle nun 60 Euro bezahlen oder ihr meinen Ausweis zeigen, sonst wñrde die Polizei kommen.

Ich war ùber die grobe Art der Kontrolleurin ãußerst erstaunt, wie sie mich behandelte. Ich sagte ihr, sie kñnne ruhig die Polizei holen, aber ich werde nur der

Polizei meinen Ausweis zeigen. Wir einigten uns darauf, gemeinsam auszusteigen. Wir stiegen aus, plötzlich nahm mich die Kontrolleurin auch noch an den Schulterriemen meines Geigenkoffers, welchen ich am Rücken trug. Sie zog auch heftig daran und wiederholte, ich dürfe nicht weggehen. Eine Passantin mischte sich ein und beschimpfte mich mit ausländerfeindlichen Parolen, diese Passantin, die mir völlig unbekannt war, riss die Tasche und den Koffer an sich. Ich fühlte mich angegriffen und wollte auf keinen Fall, dass die mir unbekannt Passantin an mir herumzog bzw. an meinen mir sehr wichtigen Geigenkasten festhielt.. Daher ersuchte ich sie mehrfach mich loszulassen. Ich sagte klipp und klar, dass ich nicht vorhabe wegzulaufen, und dabei sagte ein Mann, der vorbei ging, sinngemäß: Bitte nur hier bleiben, dann geht alles. Ich sagte zu allen: ich gehe nicht weg, aber bitte, gibt es noch ein Recht hier, kannst du das machen? Hände bitte weg! Denn plötzlich bemerkte jemand neben uns, dass ich aus der Nase zu bluten begann, und sagte mir: Keine Bewegung mehr, schauen Sie, Sie bluten! Ich fühlte mich unwohl und versuchte meine Nase mit der Hand zu greifen, da stellte ich fest, dass Blut aus meiner Nase herauskam, aber die Frau schien es nicht wahrgenommen zu haben und fragte mich auch nicht danach. Sie hielt nach wie vor an mir fest. Ich bekam Angst von der Kontrolleurin und versuchte mich von ihr zu befreien, los zu reißen.

Mein weißer Mantel war fast ganz voll mit Blut, als die Kontrolleurin das sah, ließ sie mich los und begann zu telefonieren. Ich hatte so viel Angst vor ihr und wollte instinktiv nur mehr weg. Ich hatte damals nur eine Idee: zur Universität gehen und um die Hilfe fragen. Die Kunstuni befindet sich nicht weit weg. Ich war sehr aufgeregt und begab mich zu Fuß Richtung Uni, aber dann überlegte ich es mir anders und ging sofort zurück zum Ort des Vorfalls, da ich mir dachte, ich solle nicht einfach gehen. Die Kontrolleurin war noch da, als ich zurück kam, ich hielt etwas Abstand zu ihr und sagte zu ihr: Warten Sie da, die Polizei kommt. Dann konnte ich nicht aufhören zu weinen. Mir war jedoch so schwindlig, dann blieb ich kurz bei irgendeiner Bäckerei stehen. Das Nasebluten wurde so heftig, dass mich eine fremde Dame ansprach und mir helfen wollte. Die fragte mich, wie und warum ich mich verletzt habe? Sie wollte unbedingt die Rettung anrufen. Ich sagte zu ihr, ich geh nicht. Ich will da bleiben, und so bleiben, dass es als Beweis. Viele Leute kamen und wollten mir helfen. Die fremde Frau rief die Rettung. Die Polizei kam sofort, ein fremder Herr kam dazu, und berichtete, was er gesehen hatte und wie die Kontrolleurin mich behandelte. Ich war wie in einem Trancezustand und konnte die Umgebung auch nicht wirklich wahrnehmen. Die Rettung kam und nahm mich zum LKH, ich habe durch die Rangelei einen kleinen Kratzer an der Stirn, Kopfschmerzen und war total verzweifelt. Ich befand mich in einem absoluten Schockzustand. Ich wurde gefragt, wo ich mich verletzt habe. Ich sagte nur, ich weiß nicht. Jedenfalls habe ich einen Sachschaden von ca. 270 Euro durch den kaputten Geigenkasten und meinen mit Blut verschmierten Mantel, welche ich ersetzt haben will. Ich spüre noch immer große Verzweiflung und merke, dass ich noch immer von Kopfschmerzen geplagt werde. In diesen Tagen konnte ich außer meines Aufenthalts im Krankenhaus und bei der Polizei nichts anderes machen – so tief sitzen die seelischen Wunden in mir.

Das anhängige Strafverfahren wurde von der Staatsanwaltschaft eingestellt. Das zivilgerichtliche Verfahren ist noch anhängig.

Taxifälle

Viele Fahrgäste würden sich weigern, in ein Taxi zu steigen, das von einem "Ausländer" gefahren wird. Sogar bei der Bestellung des Taxis am Telefon würden viele KundInnen einen österreichischen Taxifahrer verlangen.

*Was soll der/die Taxiunternehmer/in dagegen machen?
Kundenwunsch akzeptieren, weil der Kunde König ist?*

Nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet, Diskriminierungen zu verhindern und somit den Angestellten davor zu schützen – eine Schutzpflicht mit unmittelbarer Drittwirkung. Auch in den genannten Taxifällen ist das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 43 Abs. 1 Z 6 GIBG bei sonstigen Arbeitsbedingungen anzuwenden. Ein Verweis des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf die unzulässige diskriminierende Äußerung hätte einen sehr hohen Effekt. Die Einwendung der TaxiunternehmerInnen, dass aufgrund des KundInnenwunsches nur österreichische FahrerInnen eingestellt werden, widerspricht vollkommen dem Gleichbehandlungsgebot und stellt eine Diskriminierung nach § 44 GIBG dar.

§ 44. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 43 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Hate Crimes in Internet

Hate crimes sind Vergehen aus Hass, bei denen der Täter durch ein Merkmal des Opfers, das das Opfer als Mitglied einer Gruppe, der gegenüber der Täter eine feindselige Einstellung fühlt, identifiziert, zu einer strafbaren Handlung motiviert. Hate crimes überbringen demnach eine Nachricht einer weiteren Gruppe oder Gruppierung. Sie sind eine einzigartige Form der Aggression, da sie eine Bedrohung für Mitglieder einer Gemeinschaft insbesondere Minderheitengruppen sind. Die Gemeinsamkeit der Täter von hate crimes ist der Hass auf andere, die unterschiedlich von ihnen sind und somit ihr Angriffsziel werden. Der Begriff hate crimes wird insbesondere deswegen so weit gefasst, um die Bandbreite des Verhaltens wie Beleidigungen, Vandalismus, Verhetzungen, Bedrohungen, die auf die Lebensqualität der Opfer einwirken, aufzuzeigen.

Bislang fehlen entsprechende Daten und Statistiken zu hate crimes und bleiben somit im Verborgenen, sodass sich eine fehlende rechtliche Relevanz ergibt. Hierbei wäre eine Datenerhebung und Beobachtung wünschenswert und effektiv.

Die EU-Mitgliedsstaaten haben ihre Unterstützung mit dem Slogan "Rassismus ist keine Meinung, sondern ein Verbrechen"³ bekundet. Auch hat die Europäische Kommission 2001 betont, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit strafrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen müsse. Die ECRI Empfehlung Nr. 7 vom Dezember 2002 Artikel 18 führt dazu aus, dass es eine Kriminalisierung von Rassismus geben muss, insbesondere eine Implementierung im heimischen Recht stattfinden muss.

Das erste Zusatzprotokoll zur Konvention über Cyberverbrechen von 2003 beinhaltet die Vorgabe, dass rassistische und fremdenfeindliche Handlungen, die durch Computer Systeme begangen werden im Rahmen des heimischen Rechts bestraft werden sollen, vor allem solche Handlungen, die das Verbreiten, Sichtbarmachen von rassistischem und fremdenfeindlichem Material in der Öffentlichkeit zulassen.

In der ECRI Empfehlung Punkt 87⁴ für Österreich 2010 bestärkt ECRI die österreichischen Behörden in ihren Bemühungen zur Unterbindung der missbräuchlichen Nutzung des Internets zur Verbreitung von rassistischer, fremdenfeindlicher und antisemitischer Inhalte.

Rechtliche Handhabe im österreichischen Recht:

Verbotsgesetz:

§ 3d. Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten, in Druckwerken, verbreiteten Schriften oder bildlichen Darstellungen zu einer der nach § 1 oder § 3 verbotenen Handlungen auffordert, aneifert oder zu verleiten sucht, insbesondere zu diesem Zweck die Ziele der NSDAP, ihre Einrichtungen oder Maßnahmen verherrlicht oder anpreist, wird, sofern sich darin nicht ein

³ „Racism is not an opinion, it is a crime“ Vorwort zu European Strategies to combat Racism and Xenophobia as a crime, European Network against Racism, April 2003.

⁴ ECRI Bericht über Österreich, veröffentlicht am 02.03.2010 unter www.coe.int/ecri

schwerer verpöntes Verbrechen darstellt, mit Freiheitsstrafe von fünf bis zu zehn Jahren, bei besonderer Gefährlichkeit des Täters oder der Betätigung bis zu zwanzig Jahren, bestraft.

§ 3e. (1) Wer die Begehung eines Mordes, eines Raubes, einer Brandlegung, eines Verbrechens nach §§ 85, 87 oder 89 des Strafgesetzes oder eines Verbrechens nach § 4 des Sprengstoffgesetzes als Mittel der Betätigung im nationalsozialistischen Sinn mit einem anderen verabredet, wird mit Freiheitsstrafe von zehn bis zu zwanzig Jahren, bei besonderer Gefährlichkeit des Täters oder der Betätigung auch mit lebenslanger Freiheitsstrafe bestraft.

§ 3h. Nach § 3g wird auch bestraft, wer in einem Druckwerk, im Rundfunk oder in einem anderen Medium oder wer sonst öffentlich auf eine Weise, dass es vielen Menschen zugänglich wird, den nationalsozialistischen Völkermord oder andere nationalsozialistische Verbrechen gegen die Menschlichkeit leugnet, gröblich verharmlost, gutheißt oder zu rechtfertigen sucht.

StGB: § 283

(1) Wer öffentlich auf eine Weise, die geeignet ist, die öffentliche Ordnung zu gefährden, zu einer feindseligen Handlung gegen eine im Inland bestehende Kirche oder Religionsgesellschaft oder gegen eine durch ihre Zugehörigkeit zu einer solchen Kirche oder Religionsgesellschaft, zu einer Rasse, zu einem Volk, einem Volksstamm oder einem Staat bestimmte Gruppe auffordert oder aufreizt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich gegen eine der im Abs. 1 bezeichneten Gruppen hetzt oder sie in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft oder verächtlich zu machen sucht.

Erschwerungsgründe: § 33 Abs. 5 StGB

Ein Erschwerungsgrund ist es insbesondere, wenn der Täter 5. aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen gehandelt hat;

Gesetzgebung, die diskriminierend, jedoch gesetzlich erlaubt ist!

Gefahr des institutionellen Rassismus?

2000 wurden die zwei Anti-Diskriminierungs-Richtlinien RICHTLINIE 2000/43/EG und RICHTLINIE 2000/78/EG in der EU beschlossen und stellen einen Meilenstein gegen Diskriminierung dar. Endlich einigte man sich auf eine gesetzliche Grundlage, was Diskriminierung bedeutet und wann sie nicht erlaubt ist. Diskriminierung wird als Ungleichbehandlung oder Schlechterbehandlung definiert: das heißt, das jemand in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde

Zum einen wurde der Arbeitsbereich zum anderen der der Öffentlichkeit zugängliche Bereich geschützt – jedoch behielt man sich Diskriminierungen aufgrund der Staatsbürgerschaft vor, so lautet Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/43/EG: *Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigendritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.*

Auch die Kernbereiche des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, Fremdenrechtes und Staatsbürgerschaftsgesetzes fallen damit nicht in den Kompetenzbereich der beiden Richtlinien, auch wenn sie eindeutig diskriminierend konzipiert wurden.

So sieht § 7 AuslBG vor, dass bei der Verringerung der Anzahl der Arbeitsplätze die Beschäftigungsverhältnisse der AusländerInnen vor jenen der inländischen ArbeitnehmerInnen zu lösen sind und der österreichische Arbeitsmarkt geschützt werden muss. Schon die Klassifizierung der EU-BürgerInnen stellt eine Ungleichbehandlung dar: so dürfen EU-BürgerInnen aus den neuen EU-Staaten wie Slowenien, Ungarn, Slowakei, Tschechien, Polen, Rumänien und Bulgarien nicht ohne explizite Zulassung zum Arbeitsmarkt arbeiten und sind in ihrer EU garantierten Dienstleistungsfreiheit im Gegensatz zu den BürgerInnen der alten EU-Staaten beschränkt. Auch das österreichische Staatsbürgerschaftsgesetz anerkennt die Staatsbürgerschaft nur aufgrund der Abstammung: wenn im Zeitpunkt der Geburt bei einem ehelichen Kind ein Elternteil die österr. Staatsbürgerschaft besitzt oder bei einem unehelichen Kind die Mutter des Kindes österreichische Staatsbürgerin ist.

Im Gegensatz zu anderen EU Staaten, in denen die Staatsbürgerschaft nicht aufgrund des *ius sanguinis* (Blutsrecht), sondern aufgrund des Geburtsortes verliehen wird, d.h: das Kind wird mit Geburt in einem Land dessen StaatsbürgerIn.

Im Macpherson-Report wird institutioneller Rassismus definiert als das „kollektive Versagen einer Organisation, angemessene und professionelle Dienstleistungen für Personen wegen ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft anzubieten. Dies kann in Entwicklungen gesehen oder festgestellt werden. Abwertende Einstellungen und Handlungsweisen tragen zur Diskriminierung und der Benachteiligung Angehöriger ethnischer Minderheiten bei. Dies erfolgt unwissentlich durch Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypisierungen.“ [Macpherson-Report 1999]

28 Mitglieder hat der Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz, der 2007 begründet wurde.

10.000 Euro bekommt der Beirat um eine Plattform zur „Kultur der Menschlichkeit“ zu gründen.

392 Menschen wandten sich 2009 an Helping Hands, 700 an die Gleichbehandlungswirtschaft.

Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahr 1948 (siehe oben) umfasst 30 Artikel

MONTAGE: IRELL GEMALZANO
FOTOS: FUCHS, VANZAI

Es ist nicht alles recht

Bettelverbot, Muezzinpiel und Alltagsdiskriminierung. Zum zehnjährigen Jubiläum der Menschenrechtsstadt Graz ziehen Experten Bilanz.

HEIKE KRUSCH

Hält der Plan der Landespolitik, ist es im März so weit: Betteln wird dann in der Steiermark überall dort verboten, wo es nicht ausdrücklich erlaubt ist. Quasi ein generelles Bettelverbot – auch in Graz, das sich vor zehn Jahren den Titel Menschenrechtsstadt auf die Fahnen gehieft hat. Und damit im Gemeinderat einstimmig beschlossen, legte politische Handeln an den Menschenrechten auszurichten“, erklart Wolfgang Benedek, Vorsitzender des Grazer Menschenrechtsbeirats – der erst 2007 ins Leben gerufen wurde. „Ich war vor Kurzem in Äthiopien“, so Benedek. „Dort habe ich gesehen, und das sollen wir aushalten.“ Außerdem würden die beiden am Verfassungsrat beteiligten anhängigen Beschwerden zum Bettelverbot in Salzburg und Wien sicher positiv entschei-

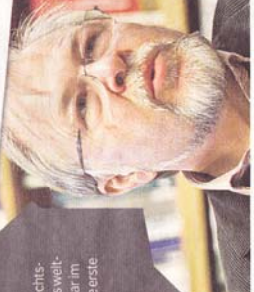
den. Da habe das Land ohnehin das Nachsehen. Und nicht nur in der Betteldebatte schaltet sich der Beirat ein. Menschenrechtsverletzungen gehören nämlich auch in Graz zur Tagesordnung. 392 Menschen wandten sich im Jahr 2009 an Helping Hands, einen Verein für integrative und antirassistische Projekte. 700 Frauen suchten Hilfe bei der Gleichbehandlungswirtschaft. Diskriminierung sind Thema.

Keine Einzelkämpfer mehr

Die Gründe dafür sind laut Daniela Grabovac, Leiterin von Helping Hands, über die Jahre gleich geblieben. „Hautfarbe, Religion, Wohnsitz- und Arbeitssuche und endet bei Beschimpfungen

für die Integration getan. Der Bau einer oder vielleicht sogar zweier Moscheen ist ein großer Schritt. Und das Einsetzen einer Frauenbeauftragten ebenfalls.“ Nach langem Bitten fordert die Stadt mit 10.000 Euro die Bildung einer Plattform „Kultur der Menschenrechte“, die das Bewusstsein einer Menschenrechtsstadt auch in die Bevölkerung tragen soll.

Wiel Menschenrechte nicht nur ein politisches Thema sind. „Wenn wir nicht zuständig sind, können wir uns einsetzen, das die Zuständigen etwas verändern“, zitiert Benedek Altbürgermeister Alfred Stingl, der den Anstoß zur Menschenrechtsstadt gegeben hat. „Und deshalb soll der Menschenrechtsbeirat sicher nicht tatenlos zusehen.“



Wolfgang Benedek, Vorsitzender des Menschenrechtsbeirats



Daniela Grabovac, Leiterin von „Helping Hands“

...eine irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, ... der Bevölkerung tragen soll. ... der Menschenrechte nicht nur ein politisches Thema sind. ... können wir uns einsetzen, das die Zuständigen etwas verändern“, zitiert Benedek Altbürgermeister Alfred Stingl, der den Anstoß zur Menschenrechtsstadt gegeben hat. ... und deshalb soll der Menschenrechtsbeirat sicher nicht tatenlos zusehen.“

... der Plan der Landespolitik, ist es im März so weit: Betteln wird dann in der Steiermark überall dort verboten, wo es nicht ausdrücklich erlaubt ist. Quasi ein generelles Bettelverbot – auch in Graz, das sich vor zehn Jahren den Titel Menschenrechtsstadt auf die Fahnen gehieft hat. Und damit im Gemeinderat einstimmig beschlossen, legte politische Handeln an den Menschenrechten auszurichten“, erklart Wolfgang Benedek, Vorsitzender des Grazer Menschenrechtsbeirats – der erst 2007 ins Leben gerufen wurde. „Ich war vor Kurzem in Äthiopien“, so Benedek. „Dort habe ich gesehen, und das sollen wir aushalten.“ Außerdem würden die beiden am Verfassungsrat beteiligten anhängigen Beschwerden zum Bettelverbot in Salzburg und Wien sicher positiv entschei-

den. Da habe das Land ohnehin das Nachsehen. Und nicht nur in der Betteldebatte schaltet sich der Beirat ein. Menschenrechtsverletzungen gehören nämlich auch in Graz zur Tagesordnung. 392 Menschen wandten sich im Jahr 2009 an Helping Hands, einen Verein für integrative und antirassistische Projekte. 700 Frauen suchten Hilfe bei der Gleichbehandlungswirtschaft. Diskriminierung sind Thema.

Keine Einzelkämpfer mehr

Die Gründe dafür sind laut Daniela Grabovac, Leiterin von Helping Hands, über die Jahre gleich geblieben. „Hautfarbe, Religion, Wohnsitz- und Arbeitssuche und endet bei Beschimpfungen

Bilanz 10 Jahre Anti-Rassismus Hotline von Helping Hands Graz

2001 als die Anti-Rassismus Hotline von Helping Hands Graz eingerichtet wurde, gab es rechtlich sehr wenige Möglichkeiten gegen Diskriminierungen vorzugehen. Auch einige wenige Bestimmungen, die es zum Beispiel nach dem EGVG gab, wurden selten angewandt, da sie unbekannt und totes Recht waren. Hierbei handelte es sich vorwiegend um Fälle der Eintrittsverweigerung bei Lokalen und Diskotheken, sowie Nicht-Bedientwerden in Restaurants und Geschäften.

Nach Art III Abs. 1 EGVG 3: wer, Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen. Erst mit den Lokaltests 2003 von Helping Hands Graz konnte nachgewiesen werden, dass es eine gängige Praxis von einigen LokalbetreiberInnen war, Personen fremdländischen Aussehens nicht in ihr Lokal zu lassen.

Die Diskussionen über die Privatautonomie, d.h: ich darf mir aussuchen, wen ich in mein Lokal lasse oder wem ich meine Wohnung vermiete, fanden in dieser Zeit ein jähes Ende - mit der Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes 2004, das eine Ausweitung fand, und damit auch rassistisches und diskriminierendes Verhalten als unzulässig qualifizierte. Gemäß dem Staatenbericht des UN Komitees gegen rassistische Diskriminierung ist es ebenfalls ein positiver Aspekt, dass die Diskriminierungsgründe wie Ethnie, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung im GIBG ausgeweitet wurden. Zudem schreibt CERD über die Verwirklichung des Rechtsschutzes folgendes: *The State party, on the basis of such review should take all necessary measures to ensure that alleged victims of racial discrimination have access to effective remedies.*

Der Begriff der Diskriminierung war in unseren Anfangsjahren fast gar nicht bekannt im Gegensatz zu heute. Eine Errungenschaft, die man der Europäischen Union verdanken kann, da heute auch die Diskriminierungsgründe wie Geschlecht, Alter, Religion, Ethnie, sexuelle Orientierung ein Begriff sind. Leider war es bis dato nicht möglich alle Diskriminierungsgründe gleich zu werten und im Gesetz gleich zu bewerten, was auch eine gesetzliche Ungleichbehandlung und Hierarchisierung darstellt.

Bis zu den Jahren 2004/2005 lag das Augenmerk unserer Arbeit auf Diskriminierungen aufgrund der Hautfarbe, mittlerweile häufen sich die Fälle der Diskriminierung aufgrund der Religion und Ethnie. Das heißt nicht, dass es keine Fälle von Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe gibt, sondern dass sich zum Beispiel islamophobische Tendenzen in den letzten Jahren verstärkt haben.

(2008 beschwerten sich bei der Anti-Rassismus Hotline von Helping Hands Graz, 40% von 396 Personen, 2009 41% von 392 Personen und 2010 39% von 389 Personen wegen religiöser Diskriminierung und intersektionellen Diskriminierung d.h: Stigmatisierung aufgrund des Tragens des Kopftuchs, das Anknüpfungspunkt für religiöse, ethnische und Geschlechterdiskriminierung zugleich darstellt. Vor allem betroffen sind dabei Frauen, insbesondere Mädchen, die ein Kopftuch tragen.)

Vor allem ist hier die EU-weite Erhebung zur Diskriminierung von Einwanderern und Minderheiten, EU-MIDIS, befragte die FRA 23 500 Angehörige ethnischer Minderheiten bzw. Personen mit Einwanderungshintergrund in allen 27 EU-Mitgliedstaaten. Die zentralen Fragen zu den Diskriminierungsgründen entsprechen den Ergebnissen einer Eurobarometer-Umfrage in der Mehrheitsbevölkerung.

- *Angehörige ethnischer Minderheiten sind durchschnittlich beinahe fünfmal so stark gefährdet, Opfer von Mehrfachdiskriminierung zu werden, wie Angehörige der Mehrheitsbevölkerung.*
- *„Erkennbare Minderheiten“ – also Menschen, die anders aussehen als die Mehrheitsbevölkerung – fühlen sich häufiger und aus deutlich mehr Gründen diskriminiert als andere Minderheiten. Roma und Menschen afrikanischer Herkunft sind beispielsweise stärker diskriminierungsgefährdet als Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien, mit russischem Hintergrund oder Mittel- und Osteuropäer.*
- *Geschlecht und Alter können sich ebenfalls auf die Diskriminierungswahrscheinlichkeit auswirken: so geben z. B. junge Männer aus ethnischen Minderheiten bzw. mit Einwanderungshintergrund vergleichsweise häufig an, diskriminierend behandelt zu werden.*
- *Rund 46 % der Befragten, die Diskriminierung aus verschiedenen Gründen erfahren, befanden sich gleichzeitig in dem für ihren jeweiligen EU-Mitgliedstaat untersten Einkommensquartil.⁵*

Ausblick

1. *Eine einheitliche Regelung der Anti-Diskriminierungsgesetzes in allen Bundesländern, sowie Gleichbehandlung und Ausweitung der Diskriminierungsgründe wie z.B: sozialer Status*

2. *effektiver Zugang zu Rechtschutz – Anti-Diskriminierungsstelle als staatliche Verpflichtung zur Gewährung von Rechtsschutzmöglichkeiten und Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten als Bekenntnis zu anti-diskriminierenden Maßnahmen in jeglichem Bereich des Lebens*

3. *Bewusstseinsbildung*

⁵ Pressemitteilung der Grundrechteagentur FRA, 02.02.2011 unter www.fra.europa.eu

Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes

Helping Hands Graz erlaubt sich auf den im Jahr 2010 vorgelegten Entwurf zur Novelle zum GIBG und GBK/GAW-Gesetz Stellung zu nehmen und folgendes anzumerken:

Ad, Vorgeschlagene Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes

§ 11 a positiv: ein Einkommensbericht zur Einkommensanalyse erstellt werden muss

III. Teil positiv: die Diskriminierungsgründe Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung hinzu genommen wurden, um somit nach § 31 GIBG die Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe nun nicht mehr vorgesehen ist (Anmerkung: wurde bedauerlicherweise nicht geändert)

§ 32 positiv: ist auch die Einbeziehung des Naheverhältnisses (Assoziation)

§ 36 positiv: Verbot der diskriminierungsfreien Wohnungsinserierung und Vorsehen von Sanktionierung § 37

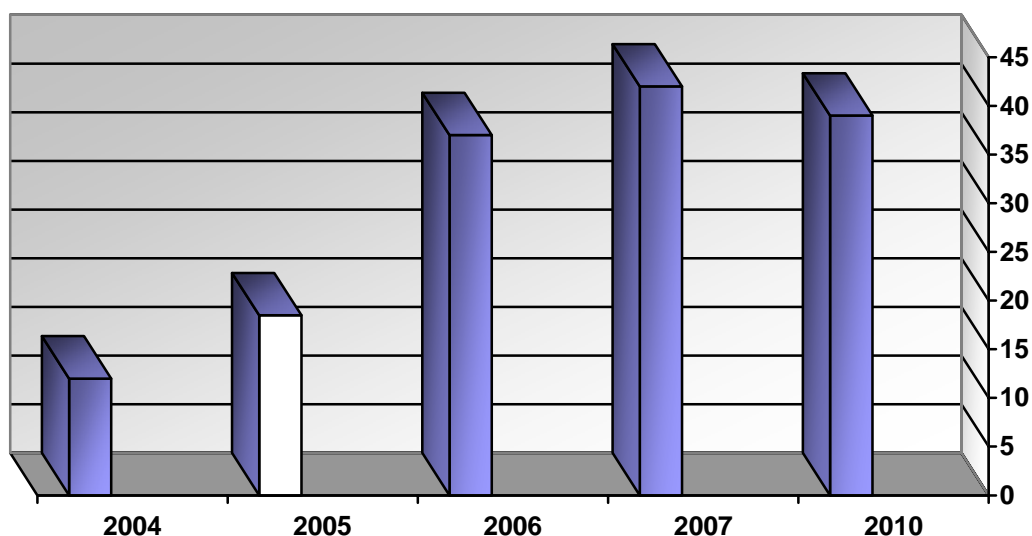
§ 40 c Abs. 2 positiv: unabhängige Stellen durch Landesgesetzgebung zu schaffen, die unabhängige Untersuchungen, Berichte und Beratung für Betroffene anbietet.

§ 30 Abs.3 Z 2 kritisch: die Bestimmung sollte trotz EU-Richtlinienkonformität nicht für Medien und Werbung ausgenommen werden, da sie eine zentrale Rolle bei der Meinungsbildung spielt und damit wünschenswert wäre, denn den Mitgliedstaaten steht es gemäß Punkt 26, RL 2004/113/EG (26) frei, günstigere Vorschriften einzuführen.

Ad, Artikel 2, Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

§ 4, § 5, § 6 zu beachten ist: obwohl in der Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft des § 4, § 5, § 6, vorgesehen, die Unabhängigkeit, Weisungsfreiheit und Selbständigkeit der Anwältin für Gleichbehandlung von Männer und Frauen in der Arbeitswelt sowie die Anwältinnen für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und im sonstigen Bereich mit § 1 Abs. 5a in Konflikt geraten können, da sie dem Bundeskanzler verpflichtet sind, Auskunft zu erteilen

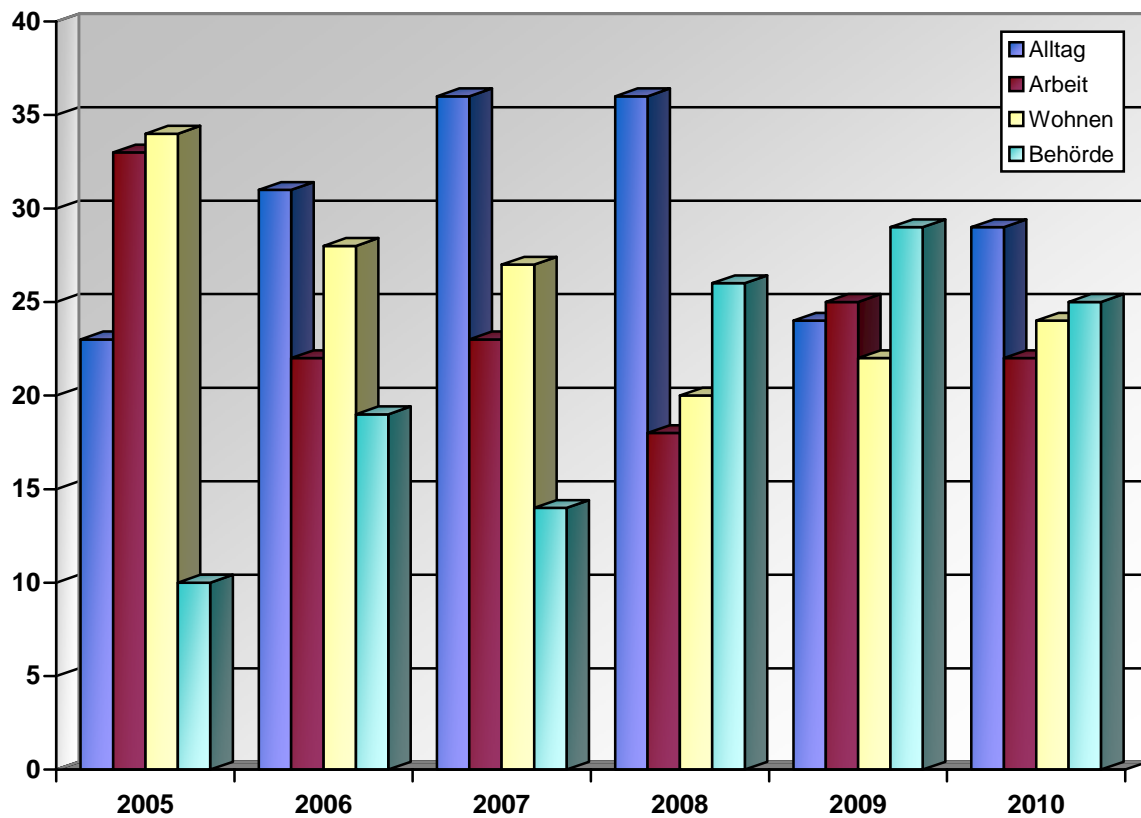
Statistik zu Diskriminierungen aufgrund der Religion



Es zeigten sich in den Jahren 2007, 2008, 2009 sowie 2010 eine gleichbleibende Tendenz von Betroffenen von Diskriminierung aufgrund der Religion. 2008 beschwerten sich bei der Anti-Rassismus Hotline von Helping Hands Graz, 40% von 396 Personen, 2009 41% von 392 Personen und 2010 39% von 389 Personen wegen religiöser Diskriminierung und intersektionellen Diskriminierung d.h: Stigmatisierung aufgrund des Tragens des Kopftuchs, das Anknüpfungspunkt für religiöse, ethnische und Geschlechterdiskriminierung zugleich darstellt. Vor allem betroffen sind dabei Frauen, insbesondere Mädchen, die ein Kopftuch tragen. Beschwerden kamen auch von muslimisch gläubigen Eltern, die von Diskriminierungen ihrer Kinder in den Schulen berichteten.

Statistik der Anti-Rassismus Hotline

2000	161 Fälle
2001	210 Fälle
2002	227 Fälle
2003	284 Fälle
2004	325 Fälle
2005	375 Fälle
2006	382 Fälle
2007	379 Fälle
2008	396 Fälle
2009	392 Fälle
2010	389 Fälle



Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber, Eigentümer:
Helping Hands Graz; Münzgrabenstraße 11, A-8010 Graz

© 2011 Helping Hands Graz