

Jahresbericht 2011



Helping
Hands
G R A Z

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort	3
2. Alltagsrassismus	4
3. Fälle	6
4. Kopftuch als Hindernis bei der Bewerbung	12
5. Statistik: Diskriminierung aufgrund der Religion.....	14
6. Misstandsfeststellung und Empfehlung der Volksanwaltschaft	15
7. Glossar „Ich bin kostbar“	18
8. Anti-Diskriminierungsstelle Steiermark.....	20
9. Statistik: Anti-Rassismus Hotline.....	21
10. Impressum	22

Vorwort

*„Jede einem Menschen zugefügte Beleidigung, gleichgültig welcher Raase er angehört, ist eine Herabwürdigung der ganzen Menschheit“
(Albert Camus)*

Im weiteren Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung!
In Achtung der Menschenwürde und Schutz aller Menschen vor Diskriminierung,
geschützt durch die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von
Rassendiskriminierung (CERD),
um ein respektvolles Miteinander leben zu können.

Ein großes Dankeschön

Für die Unterstützung unserer Arbeit möchten wir uns recht herzlich bedanken bei

Herrn Bürgermeister Mag. Nagl
Frau Brigitte Köksal (StadtGraz/Integrationsreferat),
Herrn Landeshauptmann-Stellvertreter Schrittwieser (Ressort Soziales),
der Technischen Universität Graz,
der Österreichischen HochschülerInnenschaft Universität Graz.

Daniela Grabovac

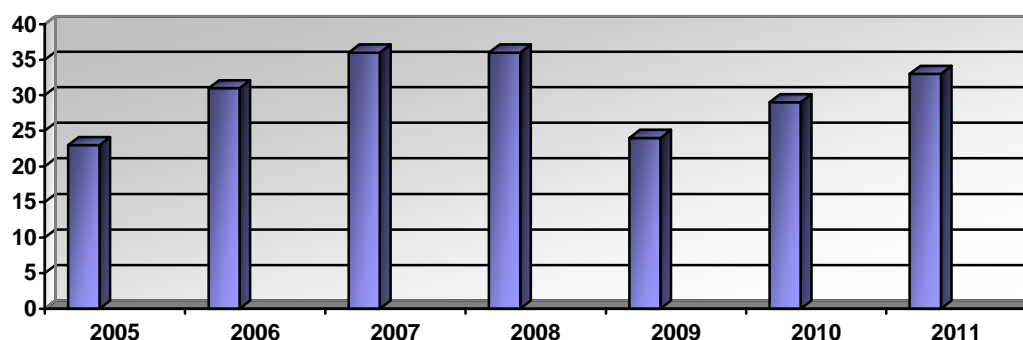
Alltagsrassismus

Der Einfluss von Rassismus und Diskriminierung in unseren Gesellschaften ist signifikant: es betrifft uns alle auf verschiedene Weise – entweder sind wir deren Subjekte oder Objekte – was einen gesellschaftlichen Zusammenhalt unmöglich macht und den Weg für Konflikte bereitet. Die Tendenz Minderheiten in Gruppen zu kategorisieren, ist in unserem Alltag und in unseren Gesellschaften tief verwurzelt. „Unterstrichen wird dieses Bild der deklarierten Antipathie dadurch, dass in Österreich im Vergleich mit den westeuropäischen Demokratien der höchste Unerwünschtheitswert bei allen drei MigrantInnen-Gruppen zu finden ist – gegenüber Zugewanderten/ausländischen ArbeitnehmerInnen, Muslimen und Menschen anderer Hautfarbe.“¹

Es ist natürlich menschlich Vorurteile zu haben, aber man/frau muss sich diesen nicht unterjochen.²

Ein erschreckender Anstieg an Alltagsrassismus im Jahr 2011 zeigt wie wichtig das Thema ist, insbesondere um dagegen vorzugehen und Maßnahmen zu setzen. Im Jahr 2011 äußerte sich der Alltagsrassismus verstärkt in tätlichen Angriffen gegenüber Personen mit dunkler Hautfarbe.

2011 33% Fälle von Alltagsrassismus, wobei davon 67% der Fälle Personen mit dunkler Hautfarbe betroffen haben. Es ist eine Steigerung der Fälle von Alltagsrassismus an Personen mit dunkler Hautfarbe von 19% zum vorigen Jahr zu verzeichnen.



Alltagsrassismus werden Diskriminierungen, die im Alltag gemacht werden, verstanden, d.h.; Straße, Straßenbahn, öffentliche Orte und ist der prägenste Bereich, an dem Menschen Erfahrungen machen (laut Soziologen Peter L. Berger und Thomas Luckmann: Entsprechend können die kleinen Formen von Rassismus besonders nachhaltig wirken und werden sowohl von den Betroffenen als auch von den Akteuren und den Unbeteiligten verinnerlicht. Jürgen Link beschreibt diese Verinnerlichungsprozesse als Normalisierung). Die Fälle reichen von diskriminierenden Äußerungen beim Vorbeigehen, Beschimpfungen, Bespucken bis hin zu tätlichen Angriffen.

¹ http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/01/17/migrantinnen-in-osterreich-besonders-unerwunscht/... Wertestudie von Rosenberger und Seeber, Antipathieindex

² United for Intercultural Action, European Network against nationalism, racism and facism and in support of migrants and refugees, www.unitedagainstracism.org, Amsterdam

Die europäische Grundrechte-Agentur hat in ihrer Eurobarometer Umfrage folgendes Ergebnis:

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.

Pressemitteilung vom 02.02.2011

<http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/PR-multiple-discrimination-DE.pdf>

In unserer Studie vom Jahr 2006 antworteten 39% der Befragten, dass sie sich sehr stark abgewertet durch eine Diskriminierung fühlen, und sich 42% deswegen schämen (Quelle Jahresbericht 2006, www.helpinghands-graz.at/archiv).



**Schwarz
auf weiß:**

**Rassismus-Alarm in der
„Menschenrechts-Stadt“ Graz!**

Laut aktuellem „Helping Hands“-Bericht gibt es jeden Tag Hilferufe bei der Anti-Rassismus-Hotline. Vor allem gegen Afrikaner und Kopftuchträgerinnen richtet sich die Aggression. **16/17**

- **Herr A.**, afrikanischer Herkunft, radelte nach Hause, als plötzlich ein Mann im Vorbeigehen schreit: „Halt, du Neger!“ und ihn vom Fahrrad riss und ihn mit einem Kanister gegen das Gesicht schlug, sodass er Herrn A. eine große blutende Wunde am Gesicht zufügte. Der Angreifer verletzte sich zeitgleich an seiner Hand und verteilte sein Blut über das Gesicht von Herrn A. Der Täter flüchtete. Herr A. musste ins Krankenhaus, um ärztlich versorgt zu werden. Zudem musste er einen Monat lang präventiv ein HIV-Präparat einnehmen, da nicht klar war, warum der Täter sein Blut im Gesicht von Herrn A. verschmiert hatte.

Herr A. zeigte den Vorfall bei der Polizei an und wendete sich Rat suchend an die Anti-Rassismus Hotline.

Die Polizei konnte den Täter ausfindig machen. Im Strafverfahren war dieser geständig.. In diesem Fall wurde der Täter zu 2 Monaten bedingt wegen Körperverletzung gemäß § 83 StGB verurteilt, Höchststrafe wäre bis zu 1 Jahr Freiheitsstrafe gewesen. Die Gefährdung der Gesundheit durch übertragbare Krankheiten gemäß § 335, § 393 StGB wurde abgewiesen, nachdem der Täter keine ansteckende Krankheit hatte. Kein Schmerzensgeldzuspruch aufgrund der finanziellen Lage des Täters (Frühpensionist), nur € 50 Kostenersatz für die Gerichtskosten (Minimalbetrag, der bei Gerichtsverfahren als Bundestaxe eingehoben wird). Herr A. hätte die Möglichkeit das Schmerzengeld im Zivilrechtsweg einzuklagen, jedoch nachdem der Täter über kein Einkommen verfügte, wäre dies erfolglos gewesen.



Fühlen sich in Graz oft diskriminiert: Taxilenker Daniel Diakiese (re.) mit Freund

Überfall, Hoffnung beraubt

Es ist heuer der schwerste Fall von Diskriminierung mit Körperangriff. Ein Afrikaner erzählt.

TEXT: JULIA SCHAFFERHOFER, FOTO: JÜRGEN FUCHS

Dieser Nachmittag am 31. Mai hat ihm die Hoffnung geraubt, auf ein Ankommen und Angenommensein in dieser Stadt. Der 41-jährige Afrikaner radelt in seiner Siedlung im Bezirk Gries nach Hause. Plötzlich kommt ein Mann, schreit „Halt, du Neger!“, reißt ihn vom Rad und greift ihn tätlich an. Mit einem Kanister schlägt er auf den Mann ein. Ohne Streiterei.

Wenn der Mann davon erzählt, dann zittern seine Lippen. „Und plötzlich war da Blut“, erzählt er. Der Angreifer habe sich an der Hand verletzt und ihm an der linken Wange eine zentimeterlange Wunde zugefügt. Das sagt das ärztliche Protokoll des LKH West. „Dann hat er sein Blut über mein Gesicht verteilt. Ich habe

solche Angst. Was, wenn er mit HIV infiziert ist?“ Deswegen nimmt er nun für ein Monat präventiv ein HIV-Präparat ein. „Schlafen kann ich kaum noch.“

„Das ist der schwerste Fall von Alltagsdiskriminierung 2011“, betont Daniela Grabovac, Obfrau von Helping Hands. Jedes Jahr listet sie die Statistik zur Alltagsdiskriminierung in Graz auf. Die Zahlen für 2011 liegen noch nicht vor. „Wenn es nach den Anfragen geht, verspüre ich aber eine Tendenz nach oben“, sagt sie. 2010 waren 28 Prozent der Fälle Alltagskriminalität. „Davon bis zu 15 Prozent mit körperlichem Angriff“, so die Obfrau. Ein Einzelfall ist das keiner, bestätigen Grabovac und Maximilian Ulrich von der Sicherheitsdirektion Graz.

„In diesem Fall haben wir den Täter gefasst, er war alkoholisiert, ist geständig und gegen ihn wurde eine Strafanzeige eingereicht.“ Nicht immer geht Diskriminierung mit körperlichen Übergriffen einher: Oft wird der Eintritt in Discos oder Lokale verweigert oder es kommt zu Beschimpfungen. Wie der „Falter“ aufdeckte, ortet die Volksanwaltschaft zudem auch Missstände in der Grazer Verwaltung.

Im Alltag des Taxilenkers Daniel Diakiese, der seit über 20 Jahren in Graz lebt, sieht Diskriminierung so aus: „Viele bestellen sich ein Taxi für Inländer oder weigern sich, bei mir mitzufahren.“ Derzeit sammelt er ähnliche Erfahrungen unter anderen Taxlern mit Migrationshintergrund.

ÜBER DISKRIMINIERUNG

In den letzten zehn Jahren haben sich die Fälle von Alltagsdiskriminierung in Graz laut der Statistik der Anti-Rassismus-Hotline verzehnfacht. Waren es im Jahr 2000 noch 161 Fälle, die sich an die Organisation „Helping Hands“ wandten, waren es im Jahr 2010 389 Fälle. In 28 Prozent der Fälle handle es sich um Alltagsdiskriminierung.

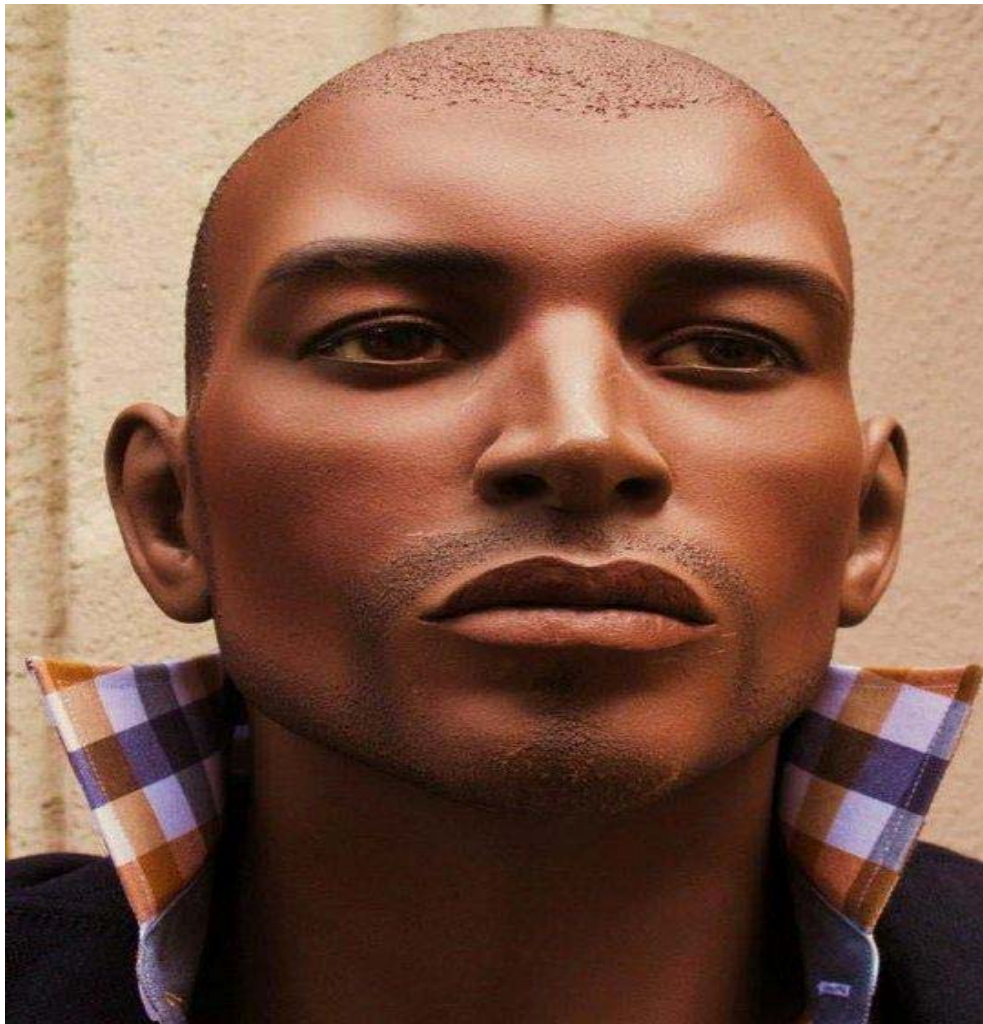
- **Herr K.**, kurdischer Herkunft, wollte mit zwei Freunden etwas trinken gehen. Als sie zum Türsteher kommen, sagt dieser: „Geht nicht!“ Diese fragen erstaunt nach, wobei wiederum der Türsteher antwortet: „Entschuldigung, es geht nicht!“ Die Betroffenen meinen zunächst, dass der Eintritt aufgrund der fehlenden weiblichen Begleitung verwehrt wurde. Als sie jedoch sahen, dass acht Männer ohne Probleme ins Lokal eingelassen worden sind, fragten sie noch einmal nach. Derweilen kam ein anderer Türsteher hinzu und sagte: „Und tschüß, habt ihr ein Problem!“ „Was ist der Grund? Wir wollen etwas trinken!“ Türsteher erbost: „Ihr passt zum Publikum nicht!“ Herr K. möchte keine rechtlichen Schritte einleiten.

- **Frau B.**, österreichischer Herkunft, ist verheiratet mit Herrn B., afrikanischer Herkunft. In der Früh verlässt Frau B. mit ihrem Sohn das Haus, als plötzlich ein vorbeigehender Nachbar sie mit „N...f..!“ beschimpft und weitergeht. Frau B. bleibt mit ihrem Sohn schockiert stehen. Sie meldet sich bei der Anti-Rassismus Hotline. Nachdem ihre Bemühungen dies bei der Polizei anzuzeigen, erfolglos geblieben sind, verfasst Helping Hands ein Schreiben an ihren Nachbar mit zukünftiger Unterlassungsauforderung.
- **Herr A.** wurde von einem älteren Herrn, der am Nebentisch saß, mit den Worten „Sie haben keine Sitten, die Kellnerin muss nicht ihre DNA berühren“ beschimpft, nachdem Herr A. den Schaum vom Kaffeelöffel kostete. Eine Kellnerin, die diesen Vorfall beobachtete, kam hinzu und meinte, dass dies für sie kein Problem sei. Als Herr A. zum Tisch des Herrn ging und fragte, welches Problem er habe und dass sein Verhalten nicht in Ordnung ist, meinte dieser: „Gehen Sie weg vom Tisch, nehmen Sie die Pfoten weg!“ Zudem erklärte er Herrn A., dass er einem N... nicht erlauben würde, ihm zu sagen, wie er sich im eigenen Land verhalten solle.
- **Ein Tourist**, norwegischer Staatsbürger, dunkler Hautfarbe meldet sich bei der Anti-Rassismus Hotline, um uns darüber zu informieren, dass er vor zwei Tagen am 20.07.2011 auf einer Straße in Graz mit seiner Frau spazierte und plötzlich aus einem fahrenden Auto mit einem kleinen Wurfgeschoss, das ihn im Nacken traf beschossen wurde. Er konnte aufgrund der Abendstunde nur erkennen, dass es zwei Männer waren, leider nicht das Kennzeichen, sodass es zu keiner Anzeige gekommen war.
- **Herr A.**, dunkler Hautfarbe fuhr mit seiner Frau in eine Kreuzung ein, als ihn ein entgegenkommender Fahrer bei offenem Fenster anspuckte und weiterfuhr. Die Familie war über diesen Vorfall sehr schockiert und fuhr diesem Fahrer nach und notierte die Kennzeichenummer. Gleich darauf fuhr die Familie auf die nächste Polizeidienststelle und zeigte den Vorfall an.
- **Herr D.**, afrikanischer Herkunft, ist Taxifahrer. Als eines Tages ein Kollege direkt beim Taxistand parkte und hupte, da er sich gestört fühlte, dass er vorne als Erster stand. Aufgrund seiner Unmutsäußerung stieg Herr D. aus dem Taxi und sagte zu ihm: „Du hupst, obwohl es zu dieser Uhrzeit nicht erlaubt ist!“ Danach ist er wieder in sein Taxi gestiegen und hat zudem die Zentrale über diesen Vorfall verständigt. Die Dame bei der Zentrale meinte, sie werde ihn gleich anfunken. Plötzlich klopfte der Kollege wütend an seinem Fenster und sagte: „Warum rufst du die Zentrale an?!“

Er erwiderte, dass er nicht mit ihm reden möchte.
Daraufhin er: „Scheiß Neger, warum Zentrale!“

Herr D. erklärte ihm, dass er ihn damit beleidigt habe und ihn deswegen anzeigen werde.

- Eine „schwarze Ausstellungspuppe“, die die Gemüter in einem Geschäft erregt:



Sometimes racists really still can surprise me. This mannequin at the picture was standing for years in front of a clothes shop in Graz, Hofgasse, what is right in the center of the city (so just a few citizens, who are foreigners or people with migration background and almost opposite of it you can see the Stocker Verlag). But there have been some people, who hated the mannequin at the picture. When they passed there, some of them called him "Bimbo" or "Nigger". One customer told the shop owner: "You know, my husband really would like to come to your shop, but as long as this black guy is standing here, he will not come." Some weeks ago, two young women passed and just "by chance", they touched the mannequin with their bags. He was falling down and destroyed to a lot of small pieces. The two women just were giggling and went away. The shop owner was looking for weeks now for a new mannequin with darker skin colour. but, he said, they are really hard to find. So meanwhile, a mannequin with white color is standing there³.

³ Vorfallschilderung von Mag. Joachim Hainzl, Verein Xenos

- **Frau D.**, afrikanischer Herkunft, ging mit ihrer Tochter gerade aus einem Brautgeschäft, als ein Herr sie beim Vorbeigehen mit „Schleich dich Negerin“ beschimpfte und anrempelte, sodass sie hinfiel und sich verletzte. Ihre Tochter half ihr auf und verständigte die Polizei. Der Herr drehte sich währenddessen zu ihnen um und trat Frau D. mehrmals in den Bauch und Hüftbereich. Dabei wehrten sich Frau D. und ihre Tochter und verletzten den Angreifer im Gesicht. Im Strafverfahren werden Frau D. und der Angreifer wegen der gegenseitigen Körperverletzung nach § 83 Abs.1 StGB verurteilt. Im Urteil wird nicht auf die rassistische Provokation gemäß § 33 Abs. 5 StGB des Angreifers eingegangen.
- **Herr S.**, stammt aus der Russischen Föderation, und wollte für sich und seine Familie die Aufenthaltsbewilligung verlängern. Beim Abholen der Bewilligungen fällt ihm auf, dass er diese nur für zwei Jahre verlängert wurden und nicht wie gedacht für fünf Jahre. Weil ihm dieser Umstand unklar ist, fragt er die Sachbearbeiterin nach dem Grund. Diese antwortet unhöflich: „Wenn es Ihnen nicht passt, können Sie ja wieder heim fahren!“ Herr S. wendet sich an die Anti-Rassismus Hotline. Ein Termin mit dem Vorgesetzten wird vereinbart, sodass der Grund für die kürzere Verlängerung geklärt wird. Das Verhalten der Sachbearbeiterin wird vom Vorgesetzten als diskriminierend bezeichnet und im persönlichen Gespräch gerügt.
- **Herr G.**, türkischer Herkunft schildert uns diesen Vorfall: ich war am Montag im Zug von Judenburg Richtung Graz unterwegs, um 13:53 bin ich in Judenburg eingestiegen, in Leoben ist ein älterer Herr eingestiegen und hat sich mit unfreundlichen Äußerungen zu mir gesetzt, und hat mich im Zug mit äußerst beleidigenden Schimpfwörtern wie "türkisches Schwein" beleidigt, ich kannte den Mann nicht und er mich auch nicht, ich bin sprachlos gewesen, und habe gar nichts gesagt, er ist dann in Bruck an der Mur ausgestiegen.
- **Frau L.**, iranischer Herkunft, wollte für sich und ihre Familie eine Wohnung mieten. In den Anzeigen findet sie eine passende Wohnung und ruft kurzerhand bei der potentiellen Vermieterin an. Gleich am Telefon wird sie nach ihrer Herkunft gefragt und als sie antwortet, dass sie aus Persien stammt, wird ihr geantwortet: „Nein, an Ausländer möchte ich nicht vermieten! Da gibt es immer Schwierigkeiten!“ Frau L. wendet sich an die Anti-Rassismus Hotline, um die rechtlichen Gegebenheiten zu erfahren und bittet um Interventionsschreiben gegenüber der Vermieterin.

§ 31. (1) Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden.

- **Frau T.**, afrikanischer Herkunft, wollte noch kurz vor Ladenschluss Milch einkaufen gehen. Als sie sich bei der Kassa anstellt, pöbelt sie ein Herr mit den Worten „Weg da N....“ und will sich vorbei drängen. Frau T. dreht sich zu ihm und erklärt, dass er dazu kein Recht habe, worauf die Kassiererin und einige KäuferInnen sich dem Herrn zuwenden und ihn auffordern, sofort das Geschäft zu verlassen.

Fall vor der Gleichbehandlungskommission

- Herr O., afrikanischer Herkunft, wollte mit einem Zug von Graz nach Knittelfeld fahren. Er besaß dafür eine Jahreskarte. In Bruck musste er umsteigen und hörte nicht, dass nun ein Sonderzug stehen bleiben würde, der auch nach Richtung Knittelfeld fuhr. Als der Zug ankam, stieg Herr O. In den Zug ein und setzte sich auf einen leeren Platz. Der Zugbegleiter kam nach wenigen Minuten und Herr O. zeigte wie sonst üblich seine Jahreskarte. Der Zugbegleiter schaute diese an und meinte verächtlich: „Bist du dumm oder blind! Das ist ein Sonderzug! – Du hast € 25,00 zu zahlen, sonst schmeiß ich dich aus dem Zug!“ Als Herr O. aufgrund der beleidigenden Aussage nichts sagen konnte, erwiderte der Zugbegleiter: „Blind Neger!“ und gestikulierte vor seinem Gesicht herum. Herr O. verließ bei der nächsten Möglichkeit den Zug. Er wandte sich an die Anti-Rassismus Hotline. Um den Sachverhalt aufzuklären, wurde ein Schreiben mit Bitte um Stellungnahme aufgesetzt. Das Unternehmen antwortet nicht, sodass die Gleichbehandlungsanwaltschaft diesbezüglich eingeschaltet wurde. Der Fall befindet sich momentan bei der Gleichbehandlungskommission, die in ihrem Gutachten feststellen wird, ob eine Diskriminierung vorgelegen ist.

Kopftuch als Hindernis beim Bewerbungsgespräch

Frau M., bewirbt sich als Reinigungskraft
Frau L., bewirbt sich als Ärztin
Frau R., bewirbt sich für ein Praktikum

Ihnen wird die gleiche Frage vom potentiellen Arbeitgeber gestellt:
Würden Sie das Kopftuch während der Arbeitszeit abnehmen?

Eine Frage und ein Dilemma, das viele Frauen mit Kopftuch erleben müssen und auf Unverständnis stoßen, wenn sie erläutern, dass sie ihr Kopftuch nicht abnehmen werden.

„Kein Job für Ärztin mit Kopftuch“⁴

Frau Dr.in Z. Ist Ärztin für Allgemeinmedizin. Sie ist österreichische Staatsbürgerin und trägt aufgrund ihres muslimischen Glaubensbekenntnisses ein Kopftuch. Im Frühjahr 2008 bewarb sie sich auf eine in der österreichischen Ärztezeitung ausgeschriebene Stelle als Kurärztin. Der leitende Kurarzt schlug Frau Z. Dem Vorstand als geeignete Bewerberin vor, worauf ein zweites Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden des Unternehmens stattfand. Zu diesem Termin kam die Ärztin in Begleitung einer Vertrauensperson, weil der leitende Kurarzt andeutete, dass der Vorstandsdirektor sicher ein Problem mit ihre Kopftuch haben werde. Der Ärztin wurde mitgeteilt, dass sie gut qualifiziert ist und dass sie gerne die Kurarztstelle bekommen kann. An die Einstellung knüpfte der Vorstandsdirektor aber die Bedingung, dass Frau Z. Während der Arbeit auf ihr Kopftuch verzichten müsse. Er begründete seine Ansicht mit der Einhaltung der im Unternehmen geltenden Bekleidungs Vorschriften und mit den Wünschen der Kurgäste. Für ihre Entscheidung stellte der Vorstandsvorsitzende der Ärztin ein Ultimatum von acht Tagen.

Daraufhin wandte sich die Frau Z. An die Gleichbehandlungsanwaltschaft, welche ein Interventionsschreiben an den Vorstand verfasste und ihn darauf hinwies, dass hier eine Diskriminierung aufgrund der Religion vorliegt, die einen Anspruch auf Schadenersatz begründet. Der Vorstand wurde aufgefordert von seiner Position Abstand zu nehmen und der Ärztin eine faire Chance im Unternehmen zu geben. Leider ohne Erfolg.

Gerichtsverfahren

Die Ärztin reichte mit Unterstützung des Klagsverbandes Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Es wurde eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion geltend gemacht und ein immaterieller Schadenersatz von zwei Monatsentgelten in der Höhe von € 4.500,00 gefordert. Noch vor der zweiten Verhandlung zahlte die gegnerische Partei der Ärztin einen Betrag von € 4.500,00 samt Zinsen und Verfahrenskosten. Die Klagsforderung war damit erfüllt.

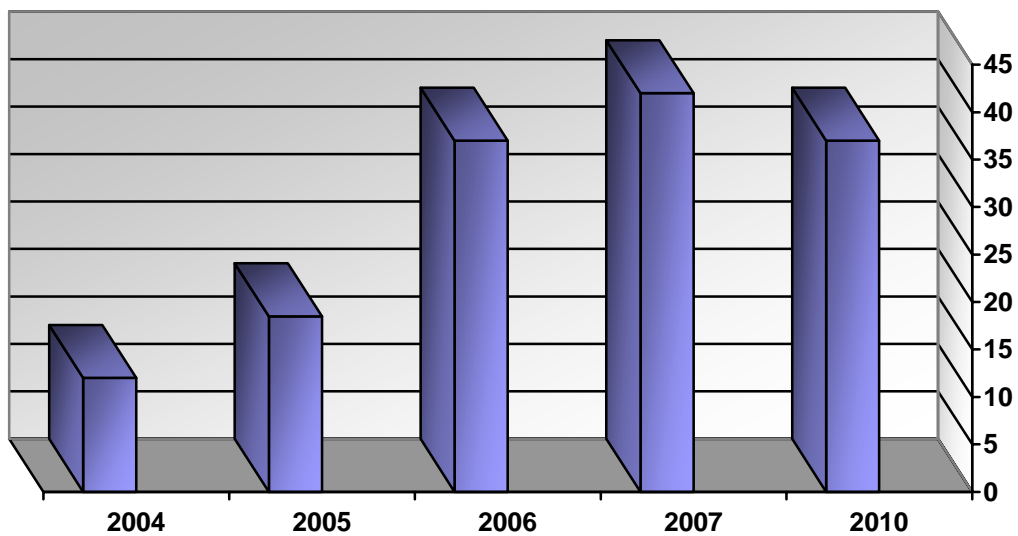
⁴ <http://www.klagsverband.at/kommentare/kein-job-fuer-aerztin-mit-kopftuch>, Fall des Klagsverbandes

Kommentar

Unstrittig ist in diesem Fall, dass Frau Z. die Stelle als Kurärztin bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte. Ihr steht daher ein Ersatzanspruch gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 GIBG in der Höhe von mindestens einem Monatsentgelt zu, ab 01.08.2008 Mindestschadenersatz von zwei Monatsentgelten.

In ihrem Kopftuch sieht die Klägerin einen unverzichtbaren Teil ihrer persönlichen Glaubensidentität. Frau Z. Nimmt für sich die Ausübung der Religionsfreiheit in Anspruch; das Verbot der beklagten Partei, das Kopftuch im Dienst nicht tragen zu dürfen, verletzt ihr Persönlichkeitsrecht auf freie Religionsausübung. Der Ärztin eine derartige Entscheidung aufzuerlegen, ist moralisch verwerflich und stellt einen Akt der Demütigung dar. Zudem wurde sie dadurch in einen unlösbaren Gewissenskonflikt gebracht und fühlte sich durch die Äußerung der beklagten Partei im Vergleich zu nicht diskriminierten Personen als sozial untergeordnet, aus der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen und menschlich weniger wert.

Statistik: Diskriminierung auf Grund der Religion



Hinsichtlich der Diskriminierungen auf Grund der Religionszugehörigkeit zeigte sich auch im Jahr 2011 eine gleich bleibende Tendenz zum Jahr 2010 (39%). 2011 betrafen 37% der bei Helping Hands Graz eingelangten Fälle (von insgesamt 433) Vorfälle Diskriminierung auf Grund der Religion und intersektionelle Diskriminierung (Stigmatisierung auf Grund des Tragens des Kopftuches, das Anknüpfungspunkte für religiöse, ethnische und Geschlechterdiskriminierung zugleich darstellt). Besonders betroffen sind dabei Frauen und Mädchen, wobei 57% der Fälle den Bereich Arbeit betrafen, d.h.: vor allem Diskriminierungen bei der Arbeitssuche und beim Bewerbungsgespräch.

Missstandsfeststellung und Empfehlung der Volksanwaltschaft

In zwei Fällen der Eintrittsverweigerung in ein und dem selben Lokal, die bei der Anti-Rassismus Hotline gemeldet wurden und sogleich beim Magistrat Graz gemäß Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG angezeigt wurden, vermutet Helping Hands Graz eine rassistisch vermutete Zutrittsverweigerung. In beiden Fällen wurde das Verfahren durch den Magistrat der Stadt Graz eingestellt, da nach Ansicht der Behörde nicht erwiesen werden konnte, dass das Motiv für die Zutrittsverweigerung allein in der ethnischen Herkunft der Betroffenen lag.

Im ersten Fall wurde das Verfahren am selben Tag eingestellt, ohne die Personen, gegen die sich die Anzeige richtete, also die Türsteher bzw. Lokalbetreiber, ein zu vernehmen.

Im zweiten Fall versuchte der Polizeibeamte den Anzeigenden von der Einbringung der Anzeige abzubringen, offenbar da er davon überzeugt war, dass keine Übertretung des Diskriminierungsverbots vorlag – mit dieser Begründung wurde auch dieses Verfahren vom Magistrat der Stadt Graz ohne weitere Erhebungen durchzuführen, eingestellt.

Feststellung

1. der Versuch, Personen, die eine Diskriminierung vermuten, von der Einbringung einer Anzeige gemäß Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG abzuhalten,
2. die Einstellung von Verfahren gemäß Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG ohne den Indizien, die für eine Diskriminierung sprechen, mit den gebotenen Mitteln nachzugehen, insbesondere
3. von der Tatsache, dass Personen, deren Aussehen einen Migrationshintergrund vermuten lässt, darauf zu schließen, dass eine ethnisch diskriminierende Zutrittsverweigerung iSd Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG nicht vorliegen kann, sowie
4. die zum Teil äußerst restriktive UVS-Rechtssprechung zu Einlassdiskriminierungen iSd Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG

Missstände in der Verwaltung gemäß Art. 148a B-VG darstellen.

Empfehlung

1. mit geeigneten Mitteln dafür zu sorgen, dass das verwaltungsstrafrechtliche Diskriminierungsverbot gemäß Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG bundesweit einheitlich und wirksam angewandt wird;
2. mittels Dienstanweisung und konkreten Erläuterungen sicherzustellen, dass Anzeigen von ethnisch diskriminierenden Zutrittsverweigerungen zu Lokalen und Diskotheken mit allen gebotenen Mitteln nachgegangen wird;
3. entsprechend den Empfehlungen von ECRI eine verstärkte Bewusstseinsbildung und verbesserte Schulung für das gesamte im Verwaltungsstrafverfahren tätige Personal sicher zu stellen;

4. zu prüfen, ob die Effizienz des verwaltungsstrafrechtlichen Diskriminierungsverbots – ev. Durch Schaffung einer Organpartei bzw. der Schaffung einer Parteistellung für Diskriminierungsopfer – erhöht werden könnte.
5. Um die in zahlreichen internationalen Berichten festgestellte Kluft zwischen der hohen Zahl an Diskriminierungserfahrungen und der geringen Zahl an eingebrachten Beschwerden und Anzeigen zu verringern, sind sensibilisierungsfördernde Maßnahmen – wie z.B.: Informationskampagnen – zu starten. Diese sollen darüber informieren, welche Beschränkungen beim Zugang zu Dienstleistungen verbotene Diskriminierungen darstellen und wohin sich Angehörige ethnischer Minderheiten wenden können, um die Beendigung diskriminierendes Verhaltens sowie eine Ahndung von Gesetzesverstößen einzufordern.

Diskriminierende Türpolitik in Lokalen ist eine Erfahrung, die Personen mit Migrationshintergrund sehr häufig machen müssen, wie die Berichte der Gleichbehandlungsstellen eindrucksvoll zeigen.

Dennoch gibt es österreichweit noch immer äußerst wenig Anzeigen und ein großer Teil der Verfahren wird ohne Bestrafung eingestellt, wie eine Serie parlamentarischer Anfragen zeigt. So gab es laut dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend in den Jahren 2007 und 2008 in Österreich insgesamt nur 31 Verwaltungsstrafanzeigen wegen ethnischer Diskriminierung in Lokalen und Diskotheken. Davon wurden 10 Verfahren eingestellt (1893/AB, 24. GP). Im Jahr 2009 gab es bundesweit 10 Anzeigen, wovon 5 Verfahren eingestellt wurden (6248/AB, 24. GP, die Beantwortung der Anfrage 8249/J, 24. GP).

Dass dies keinen effizienten Diskriminierungsschutz darstellt, ist offensichtlich. Vor diesem Hintergrund muss jede Anstrengung unternommen werden, um den Diskriminierungsschutz zu verbessern, den Zugang von Diskriminierungsopfern zum Recht sicherzustellen und jedem Hinweis auf Diskriminierung mit den gebotenen Mitteln nachzugehen.

Empfehlung von ECRI⁵

- eine verbesserte Schulung für das gesamte im Verwaltungsstrafverfahren tätige Personal
- eine Novellierung des Gesetzes, die Diskriminierungsopfern Parteistellung zuerkennen
- Schaffung einer Organpartei im Verwaltungsstrafverfahren und Berufungslegitimation und Verfahrensrechte

Die EU-Grundrechteagentur stellte im Gefolge einer EU-weiten Studie⁶ zu Diskriminierungserfahrungen fest, dass es eine hohe Dunkelziffer bei rassistischen Diskriminierungen gibt und das Ausmaß rassistischer Diskriminierungen weitaus größer ist, als die offiziellen Statistiken zeigen. Als Grund dafür wird genannt, dass den Betroffenen oft das Vertrauen in die Institutionen des Opferschutzes fehlt.

⁵ Vierter Bericht für Österreich vom 02.03.2010, S. 21

⁶ European Union Agency for Fundamental Rights, EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey 2009, S. 11f.

So

- werden 80% der rassistischen Verbrechen bei den Behörden gar nicht angezeigt.
- waren 63% der Betroffene der Ansicht, dass eine Meldung nichts bewirken oder ändern könnte
- fürchteten 26 % negative Folgen
- fürchteten 14 % Einschüchterungen von Seiten der Diskriminierenden

Auch im jüngsten Bericht der EU-Grundrechteagentur⁷ zeigt sich, dass es in den Diskriminierungsschutz-Verfahren Hindernisse gibt, die es Diskriminierungsopfern bisweilen schwer machen, ihr Recht durchzusetzen.

Ins Mark Der Kommentar zur steirischen Woche

Typisch Menschenrechtsstadt!



Gerlinde Pölsler
leitet die Redaktion
des steirischen
Falter

Saftige Missstände hat die Volksanwaltschaft beim Magistrat Graz in einem dem *Falter* exklusiv vorliegenden Bericht festgestellt: Mit seltsamen Begründungen stellte die Behörde mehrere Beschwerden wegen Verletzung des Verbots der ethnischen Diskriminierung einfach ein – trotz handfester Vorwürfe. Da will etwa Herr B., türkischer Staatsbürger, mit seiner österreichischen Frau eine Disco besuchen. Der Türsteher fragt nur ihn nach dem Ausweis. Die Aufenthaltskarte genügt ihm nicht, es seien nämlich „einige Nigerianer da gewesen, die diese reihenweise gefälscht“ hätten. Als Herr B. mit dem geforderten Reisepass wiederkommt, blättert der zweite Türsteher diesen gelangweilt durch und sagt: „Da kann ja ir-

gendetwas drinstehen, das kann ich nicht lesen.“ Und tschüss.

Was tut der Magistrat Graz auf die Anzeige von Frau und Herrn B. hin? Er lädt nur sie zur Vernehmung vor, nicht aber die Türsteher und Betreiber der Disco. Noch am selben Tag stellt er das Verfahren ein. Es sei nämlich nicht erwiesen, dass der Zutritt allein wegen der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft verweigert worden sei. Sehe man doch auf Fotos auf der Homepage des Lokals, dass sich dort durchaus „Personen mit fremdländischen Gesichtszügen“ umtäten.

„Die Einstellung von Verfahren, ohne den Hinweisen und Indizien, die für eine rassistische Diskriminierung sprechen, eingehend nachzugehen, ist ein Missstand in der Verwaltung“, sagt dazu Volksanwalt Peter Kostelka. Zwar zeigten sich Behörden im Umgang mit dem Diskriminierungsverbot in ganz Österreich eigenartig entspannt, so eindeutig war es aber zuletzt nur in Graz. Doppelt peinlich für die Menschenrechtsstadt. **F**

⁷ European Union Agency for Fundamental Rights, Access to justice in Europe: an overview of challenges and opportunities, 2011



„Jedes Wesen schreit im Stillen, um anders gelesen zu werden, schreibt Simone Weil. Ohne diesen neuen Blick wird das Lesen totalitär. Jemanden zu zwingen, sich so zu lesen, wie man ihn und sie liest, nennt Simone Weil Sklaverei. Die anderen zu zwingen eine/n so zu lesen, wie man sich selbst liest, bezeichnet sie als Eroberung.“
Zitiert nach: Cornelius Hell – Lesen ist Leben, Wieser 2007

Dieser Moment der Eroberung oder vielmehr der Wunsch danach schreibt sich in jedes Gesicht eines Menschen ein, der diskriminiert wird. Insbesondere der Rassismus steht da schon und noch und wieder in seinem menschenverachtenden Zynismus im Kontext unserer Zeit in unserer Menschenrechtsstadt Graz.



Der rassistische Moment

Was genau passiert im Moment, wo jemand im rassistischen Kontext diskriminiert wird? Was wird da neben der verbalen (Beschimpfung) und/oder nonverbalen (verachtende Blicke, Hinspucken) Botschaft in perfider Weise mittransportiert? Schlichtweg die Aberkennung des moralischen Impetus, dass die diskriminierte Person genauso eine ist, die das *Recht hat, Rechte zu haben* und dass das *Recht auf Rechte* oder das *Recht jedes Menschen, zur Menschheit zu gehören, von der Menschheit selbst garantiert werden müsste*. - (Hannah Arendt, Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft, S. 476-479)

Das Recht vor dem Komma steht im Kontext der Menschenrechte, der Frauenrechte und der Kinderrechte. Das Recht nach dem Komma verweist auf die Bürgerrechte, die es überall – nicht nur in Graz – zu wahren gilt.

Was notwendig wäre

Speziell im Kontext einer rassistischen Diskriminierung ist der Eroberungsmoment im Sinne Weils als ein präskriptiver angezeigt. Denn ein diskriminierender Mensch macht sein Opfer zum Mittel seiner eigenen Unreflektiertheit, die zumindest im Moment der Diskriminierung wohl die Tiefe eines Fingerhuts nicht überschreiten dürfte. Dabei müsste ihn die Verletzung, die er dem anderen Gesicht *einfrucht*,

⁸ *Magdalena Anikar ist Praktikantin bei Helping Hands Graz und ehrenamtliche Mitarbeiterin bei Amnesty International Gruppe 117 Graz.

einsichtig machen und ihn doch wenigstens zur Entschuldigung führen. Ist dieser Indikativ des Sollens ein frommer und naiver Wunsch? Hinkt der Indikativ der Menschenrechtsstadt Graz dem Konjunktiv derselben nach? Dass kann es wohl nicht sein! Denn was eignet denn der Substantialität einer Menschenrechtsstadt wie Graz anderes, als der konkrete menschenrechtliche Beitrag jedes Bürgers und jeder Bürgerin dieser Stadt im speziellen und anderswo.

Ich bin kostbar! Und der und die Andere? Ein Indikativ des Sollens

Sagt nicht jede und jeder von sich selbst: „Ich bin kostbar.“ Sollte nicht jede und jeder auch damit erkennen können: „Darin ist mir, die ich ich bin, jede und jeder gleich, die oder der pathetisch gesprochen in ihrem und seinem Herzen die Bildung pflegt, die sie und ihn zu liebesfähigen Menschen macht, womit also die Ehrfurcht vor der Majestät im Menschenbilde geborgen scheint im Indikativ des Sollens, denn was in Wort und Tat den ach so schönen Sinn der Humanität aufweist, dürfte wohl von keinem Menschen verkannt werden.“ Neben dem ganzen intellektuellen Zeugs. Dürfte wohl gemerkt. Und doch passiert es. Und es passiert nicht selten, dass Opfer rassistischer Diskriminierung – und wohl nicht nur diese – zum Rückzug nach Innen gezwungen werden und lange Zeit brauchen, bis sie Hilfe suchen, um ihren Schmerz zur Sprache zu bringen können. Einer Sprache, die es ihnen im rassistischen Moment nicht selten zerbricht. Da mögen die Sprachzerbrecher und Sprachzerbrecherinnen bedenken, was sie anrichten.

Alle Menschen sind frei an Würde und Rechten geboren (Art. 1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)

Das klingt nicht nur richtig, es ist auch richtig. Aber: Den Menschenrechten korrespondiert ebenso die Menschenpflicht, die Menschenrechte anderer zu respektieren. Und darüber hinaus: Solidarität mit Opfern von rassistischer und jeglicher Diskriminierung drückt sich in der Stufenform von Empathie aus und buchstabiert sich über kognitive Empathie (die Zusammenhänge erkennen) zum prosozialen Verhalten durch. Nur ein in sich gekrümmter Mensch – der homo incurvatus – vermag es nicht und nicht zu behirnen. Es sieht ja nur sich selbst und kreist darum herum.

Schlussappell

Darum wage ich es abschließend ganz und gar aus Empörung über den Rassismus in dieser Stadt moralapostolisch zu sagen: Diskriminierende! Verbiegt euch! Und sagt euch nicht (im Dialekt): „Waun i von daham ausigeh, jo do loß i mei Hirn am Fauteuil.“⁹



⁹ Anmerkung: Die Bilder sind Filmstills aus dem Anti-Rassismus Spot von Helping Hands Graz und ETC <http://www.youtube.com/watch?v=ZdmZCuEiNrU>

Anti-Diskriminierungsstelle

In der jahrelangen Beratung bei der Anti-Rassismus Hotline zeigte sich sehr deutlich, wie wichtig eine Erstanlauf-, Clearing, Monitoring- und Beratungsstelle ist, um mittels systematischer Dokumentation von Diskriminierungsfällen, das noch in vielen Bereichen herrschende Schweigen bezüglich Rassismus und Diskriminierung mittels quantifizierter Benennung und Offenlegung brechen, Ursachen eruieren und somit Rückschlüsse für präventive Maßnahmen zur Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierungen erlauben zu können.

Die Zahlen von Alltagsrassismus, zum Beispiel, der sich im öffentlichen Raum ereignet und eine wesentliche Rolle der Manifestierung von Diskriminierungen spielt, stiegen heuer um 5% zum Vorjahr, wobei die ursächlichen Faktoren unbekannt sind. Für die Soziologen L. Berger und Thomas Luckmann ist der „Alltag“ der prägendste Bereich, in dem Menschen ihre Erfahrungen machen. Entsprechend können z.B.: die „kleinen“ Formen von Rassismus besonders nachteilig wirken und werden sowohl von den Betroffenen als auch von den AkteurInnen und den „Unbeteiligten“ verinnerlicht.

Die Innovation einer solchen Anti-Diskriminierungsstelle liegt in der Vielfalt der Diskriminierungsgründe Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, Religion, Weltanschauung, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alters oder sexuelle Ausrichtung (Grundrechtscharta der Europäischen Union).

Denn jede Diskriminierungserfahrung unabhängig von den Diskriminierungsgründen und gesetzlichen Rahmenbedingungen stellt eine Würdeverletzung für die Betroffenen dar, die Unterstützung erfahren sollten, gemäß der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte*: Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht.

Somit wird eine Hierarchisierung von Diskriminierungsgründen wie sie momentan im Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, vermieden und schützt alle diskriminierten Gruppen gleichermaßen.

Empfehlung ECRI 39:¹⁰

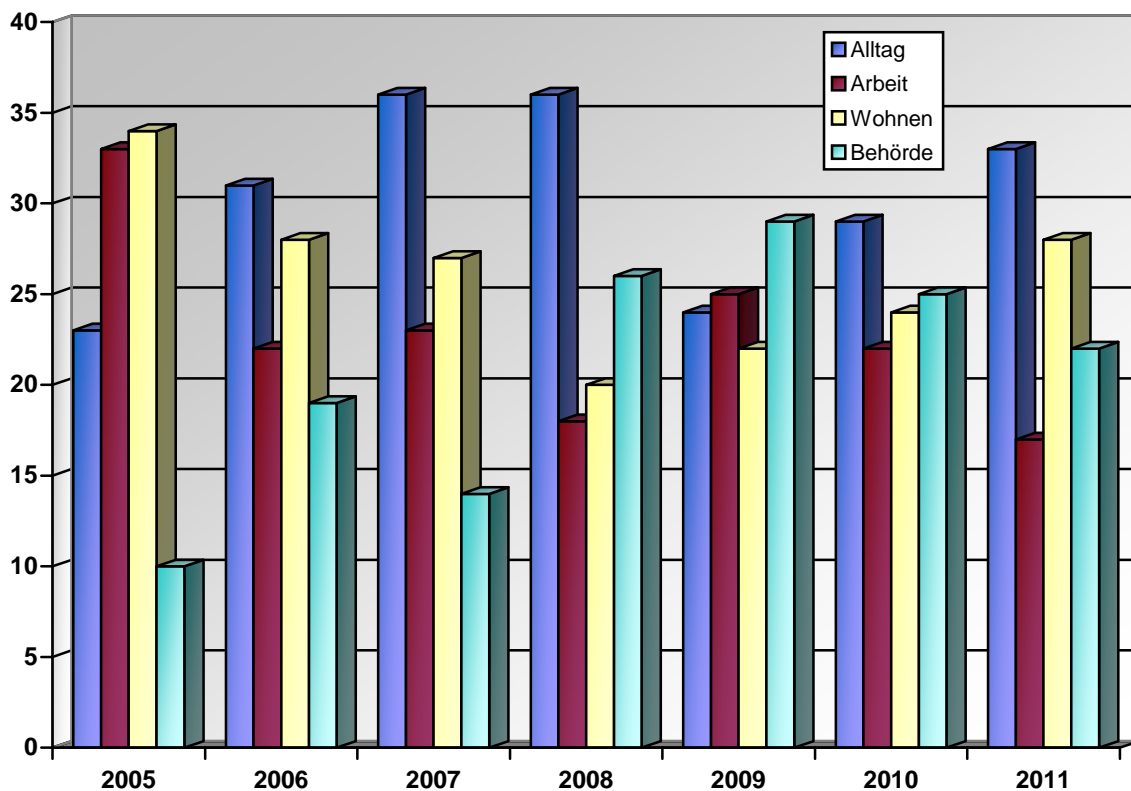
Für ECRI ist in diesem Zusammenhang besonders auffällig, dass in Sachen Anti-Diskriminierung eine große Fragmentierung herrscht (mehr als 20 Bundes- und Landesgesetzgebung) und dass es so viele verschiedene Institutionen und Verfahren gibt. Diese Tatsache führt zu einer Komplexität des von Österreich geschaffenen Systems, die mit der föderalistischen Struktur allein nicht gerechtfertigt werden kann.

Die ECRI Empfehlung unterstreicht die Wichtigkeit einer Anti-Diskriminierungsstelle als Anlaufstelle für Betroffenen wie auch umfassende Erhebungsmöglichkeiten von Diskriminierungen in der Steiermark einzuleiten, um Ursachen feststellen und Maßnahmen treffen zu können.

¹⁰ Vierter Bericht für Österreich vom 02.03.2010

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
2011	433 Fälle



Impressum:

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

© 2012 Helping Hands Graz