

ANTIDISKRIMINIERUNGS- BERICHT STEIERMARK 2012



Steiermark. Wir halten zusammen.

IMPRESSUM

MEDIENEIGENTÜMER UND HERAUSGEBER

Antidiskriminierungsstelle Steiermark
Stigergasse 2 | 3. Stock | 8020 Graz
Tel.: +43 316 714 137
E-mail: buero@antidiskriminierungsstelle.steiermark.at
Net: www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at

PROJEKTLEITUNG

Mag.^a Daniela Grabovac

REDAKTION

Mag.^a Daniela Grabovac
Mag. Michael Kern
Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré
Alina Samonig, BA
Anna Opriessnig
Katharina Regitnig
Mag.^a Lisa Tiefenbacher

LAYOUT & PRODUKTION

achtzigzehn – Agentur für Marketing und Vertrieb GmbH
Andreas-Hofer-Platz 15 | 8010 Graz
www.holding-graz.at

FOTOS

Land Steiermark (S. 6), Volker Wohlgemuth (S. 7), xxx (S. 8),
xxx (S. 11), Lepuschitz Verena (S. 62), Foto Fischer (S. 62)

DRUCK

Medienfabrik Graz | Dreihackengasse 20 | 8020 Graz
www.mfg.at

1. Auflage, Mai 2013

ANTIDISKRIMINIERUNGSBERICHT STEIERMARK 2012



INHALT

VORWORT VON LANDESRÄTIN BETTINA VOLLATH	6
VORWORT VON BÜRGERMEISTER SIEGFRIED NAGL	7
VORWORT VON JOHN WRENCH	8
VORWORT VON DANIELA GRABOVAC (LEITERIN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK)	11
EINLEITUNG	13
1. Bestandsaufnahme und Analyse: Einrichtungen zum Schutz vor Diskriminierungen in der Steiermark (Veronika Apostolovski und Sarah Kumar, ETC Graz)	16
2. Statistik	21
3. Lebensbereiche	25
3.1. Öffentlicher Raum (Alltag)	26
3.1.1. Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum	27
3.1.2. Sonstige Belästigungen im öffentlichen Raum	28
3.2. Gesundheit	30
3.2.1. Sprachprobleme im Gesundheitsbereich	30
3.2.2. Diskriminierung aufgrund potenzieller Krankheit	33
3.3. Arbeitswelt	35
3.3.1. Arbeitswelt und „unbewusste Diskriminierung“	36
3.3.2. Stellenausschreibungen	37
3.3.3. Diskriminierungen aufgrund der Sprache bei der Arbeitssuche	37
3.4. Medien	39
3.4.1. Internetpostings	39
3.4.2. Cyber-Mobbing	40
3.3.3. Hate Speech	41
3.5. Wohnen	42
3.6. Bildung	43
3.6.1. Religion und Schule	43
3.6.2. Matura für SchülerInnen mit Behinderung	44
3.7. Behörden	46
3.7.1. Ethnic Profiling	46
3.7.2. Verwaltungsverfahren	48
3.8. Mehrfachdiskriminierung	50
4. Fälle vor der Gleichbehandlungskommission	52
5. Empfehlungen	58
6. Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Überblick	62
7. Fazit	66

VORWORT

VON LANDESRÄTIN DR.^{IN} BETTINA VOLLATH



Obwohl gesetzlich untersagt, ist Diskriminierung leider noch immer traurige Realität in der Steiermark. Das ist in mehrerlei Hinsicht ein Problem für unsere Gesellschaft: Diskriminierung ist nicht nur unmenschlich, sie ist auch ein ganz großer Hemmschuh, denn sie hindert Menschen daran, sich frei zu entfalten, nimmt ihnen gerechte Chancen und untergräbt so ihre schöpferische Teilhabe an unserer Gesellschaft.

Mein unerschütterliches Zielbild ist eine diskriminierungsfreie Steiermark, daher gilt es, Diskriminierung in all ihren Erscheinungsformen entschieden entgegen zu treten. Nur so werden wir zu einer Steiermark kommen, in der die Menschen zusammenhalten.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark ist einer der ganz wesentlichen Schlüssel dazu. Durch die Einrichtung dieser Stelle wird zum einen Bewusstsein geschaffen. Bewusstsein dafür, was Diskriminierung überhaupt ist, denn oft ist das Menschen nicht klar – weder, wenn sie diskriminiert werden, noch wenn sie diskriminieren. Zum anderen soll die Antidiskriminierungsstelle auch dazu beitragen, dass Diskriminierung auf lange Sicht gesellschaftlich unerwünscht und ihr auch im Alltag verlässlich couragiert begegnet wird.

Der erste Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle zeigt, dass es höchste Zeit war, auf dieses Thema offensiv zuzugehen. Denn natürlich ist die heutige Situation nicht zufriedenstellend, und Diskriminierung wird uns auch noch länger begleiten. Bevor mein Zielbild erreicht ist, wartet noch viel gemeinsame Arbeit auf uns als Gesellschaft.

Mir persönlich ist es dabei sehr wichtig, auch die positiven Dinge wahrzunehmen. Es gibt schon heute viele Menschen, die Zivilcourage zeigen und für andere einstehen und zu Ungerechtigkeiten nicht einfach schweigen. Genau diese positiven Kräfte zu stärken ist eine ebenso wichtige und auch lohnende Aufgabe auf dem Weg, den Zusammenhalt der Menschen in der Steiermark zu stärken.

Auch wenn es schön wäre, ist es nicht möglich, Diskriminierung von heute auf morgen aus unserer Gesellschaft zu verbannen. Es liegen noch viele Schritte auf einem langen gemeinsamen Weg vor uns. Ich danke Mag.a Daniela Grabovac und ihrem engagierten Team der Antidiskriminierungsstelle ganz herzlich für die wichtigen Schritte, die im ersten Jahr bereits gegangen wurden!

Herzlichst, Ihre

Bettina Vollath

Landesrätin für Finanzen, Frauen und Integration

VORWORT

VON BÜRGERMEISTER MAG. SIEGFRIED NAGL



Geschätzte Leserinnen und Leser!

Sie halten den 1. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle in Händen. Graz ist seit 12 Jahren Menschenrechtsstadt. Damit waren wir europaweit Vorreiter und sind dies bis heute. Seit 2001 bemühen wir uns mit gezielten Maßnahmen diesem Anspruch gerecht zu werden. Mein Dank gilt daher gleich vorweg dem Team der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, die sich in ihrem ersten Jahr schon bewährt hat.

Die Antidiskriminierungsstelle bildet mit dem Friedensbüro, dem Integrationsreferat, dem MigrantInnenbeirat, der Frauenbeauftragten, dem Behindertenbeauftragten, der Kinder- und Jugendanwaltschaft und einigen mehr ein Netzwerk, das den Menschen in Graz in verschiedensten, teils schwierigen, Situationen zur Seite steht und ihnen hilft ihre Rechte zu wahren, sie aber auch unterstützt ihre Talente in die Gesellschaft einzubringen.

Neben diesen städtischen Einrichtungen gibt es etliche Projektaufträge, welche die Stadt vorwiegend an NGOs vergibt, um das friedliche Zusammenleben zu stärken bzw. die Chancengleichheit aller Bewohnerinnen und Bewohner zu erhöhen.

Gemeinsam mit der Caritas wurden beispielsweise die Integrationsassistentinnen in den Kindergärten eingeführt, Lerncafés eröffnet und das national und international ausgezeichnete Projekt SIQ – Sport, Integration, Qualifikation ausgearbeitet. Über das ETC läuft das Projekt „Kenne Deine Rechte“, mit ISOP das Projekt IKU „Spielend erleben“ und über das Friedensbüro das Projekt NABAS, „Nachbarschaftsservice“, das über eine Hotline erreichbar ist und bei Nachbarschaftskonflikten über Gespräche und mit Mediation eingreift.

Diese Aufzählung soll exemplarisch die Wichtigkeit eines diskriminierungsfreien und chancengleichen Graz für alle Bürgerinnen und Bürger aufzeigen.

Vor diesem Hintergrund danke ich allen, die sich dafür unermüdlich einsetzen, und an dieser Stelle, besonders auch noch einmal den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Antidiskriminierungsstelle Steiermark.

Uns allen wünsche ich, dass wir damit dem Selbstverständnis, „Menschenrechtsstadt“ zu sein, wieder einen Schritt näher gekommen sind.

Ihr

A handwritten signature in black ink that reads 'Siegfried Nagl'.

Siegfried Nagl

Bürgermeister der Stadt Graz

PREFACE BY PROF. JOHN WRENCH



According to the data collected by international organisations such as the EU Agency for Fundamental Rights in Vienna, there is no country in Europe that is not touched by the problem of unjustifiable discrimination blighting the opportunities and undermining the quality of life of many of its citizens and residents.

But how do we know when individuals have suffered unjust acts of discrimination? How do people know when they have been rejected for opportunities that they deserve, simply because they are seen to have the wrong name, the wrong skin colour, are the wrong gender or the wrong age, or have the wrong sexual orientation? The main problem is that most of the time, discrimination is invisible. Generally speaking, an employer will not tell a job applicant "You can't have the job because you are Turkish". They will say, "I'm very sorry, the job is no longer available". In such cases the applicants usually have no idea that they have just suffered an act of discrimination.

One way of exposing such practices is by investigation. For example, in most EU countries over the last few years, researchers, journalists or NGOs have carried out discrimination testing experiments, sending numbers of matched equally-qualified applicants in pairs to 'apply' for the same jobs. Results show that, for example, an applicant with a foreign sounding name will typically have to make between three and five times as many attempts as their equally-qualified majority peers before getting a positive response.

In recent years, court cases in various countries have illustrated the kinds of discriminatory practices that can exist. In France, when a young black French hairdresser was told twice by a salon manager that a job was not available, she asked her white friend to apply, who was then invited for an interview. In the Czech Republic, a Roma woman who responded to an advertisement in a store window was told the job had been filled, yet when a non-Roma employee of a human rights NGO pretended to be interested in the same job, the job still existed. In a su-

permarket chain in the Netherlands instructions were circulated to branch managers not to recruit any Moroccans for vacancies, and in Ireland four Polish building workers were found to have suffered long period of deliberate and blatant racist abuse at work. All of these cases were taken to legal proceedings, and the employers were fined or the victims compensated.

When cases such these come to light, the publicity they generate raises public awareness, and increases the likelihood that more victims in the future will have the courage to complain. Twenty years ago statistics showed in some EU countries a complete absence of official complaints of employment discrimination. Now, in the same countries, there may be hundreds recorded in one year. This does not mean that the problem itself has become worse over twenty years, simply that now there is more recognition given to the problem. For 10 years EU law has forced countries to extend and improve their legislation against discrimination. Most importantly, there now exist in all EU countries anti-discrimination offices which are able to receive complaints, assist victims, and engage in general awareness-raising activities. If victims are going to have the courage to make a complaint when they have suffered an injustice, or if a whistleblower within an organisation is going to feel confident enough to expose unlawful practices which undermine others, they need to be aware that the law exists, and that there is an organisation that they can complain to. And because some grounds of discrimination, and some groups, are not covered by the law, anti-discrimination organisations also have an important role in highlighting cases which can raise public awareness, and which demonstrate to the authorities the need for improvement in existing legislation. This is why the work of organisations such as Antidiskriminierungsstelle Steiermark is a such an important part of the fight for social justice in Europe.

John Wrench

Professor

VORWORT

VON PROF. JOHN WRENCH (DEUTSCHE VERSION)

Entsprechend den Daten, welche von internationalen Organisationen, wie etwa der EU Agentur für Grundrechte in Wien (EU Agency for Fundamental Rights - FRA), erhoben wurden, gibt es keinen Staat in Europa, welcher nicht mit dem Problem ungerechtfertigter Diskriminierung zu kämpfen hat. Diskriminierung macht die Chancen vieler BürgerInnen und BewohnerInnen in vielen Lebensbereichen zunichte und beeinträchtigt damit wesentlich deren Lebensqualität. Aber wie können wir es erkennen, wenn Personen von Diskriminierungen betroffen sind? Wie können Menschen sehen, dass ihnen Chancen, welche ihnen zustehen würden, verwehrt wurden, nur weil sie scheinbar den falschen Namen, die falsche Hautfarbe, das falsche Geschlecht, das falsche Alter oder die falsche sexuelle Orientierung haben? Das Hauptproblem liegt darin, dass Diskriminierungen meist nicht direkt benannt werden, sondern sich vielmehr im Verborgenen abspielen und durch scheinbar rationale Erklärungen kaschiert werden. Eine/Ein ArbeitgeberIn wird der/dem BewerberIn wohl kaum mitteilen: „Du kannst die Stelle nicht bekommen, weil du Türkin/Türke bist“. Vielmehr wird sie/er sagen: „Es tut mir sehr leid, aber die Stelle ist schon vergeben.“ In solchen Fällen haben die BewerberInnen meist keine Ahnung, dass sie gerade Opfer einer Diskriminierung wurden.

Eine Möglichkeit der Aufdeckung solch diskriminierender Praktiken ist die Forschung. In den letzten Jahren etwa führten ForscherInnen, Journalistinnen/Journalisten und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zahlreiche Untersuchungen in Form von Diskriminierungstests in vielen EU-Ländern durch. Das Experiment bestand hierbei darin, mehrere abgestimmte gleich gut qualifizierte Personen sich paarweise für die gleiche Stelle bewerben zu lassen. Die Ergebnisse zeigen, dass etwa die/der BewerberIn mit einem ausländisch klingenden Namen in der Regel drei bis fünf Versuche mehr unternehmen musste, bis sie/er eine positive Antwort auf die Erstbewerbung

bekam als ihre/seine der Mehrheit angehörige Kollegin/Kollege mit gleichen Qualifikationen. In den letzten Jahren zeigten Gerichtsverfahren in verschiedenen Ländern auf, welche Arten von diskriminierenden Praktiken existieren können. In Frankreich etwa wurde einer jungen Schwarz-französischen Friseurin zwei Mal von einem Salonmanager gesagt, dass der ausgeschriebene Job nicht verfügbar wäre. Daraufhin bat sie ihre Weiße Freundin sich zu bewerben. Diese wurde dann zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. In der Tschechischen Republik wurde einer Frau gesagt, welche Angehörige der Roma Minderheit war und sich auf eine Stellenannonce hin beworben hatte, die sie in einem Schaufenster gesehen hatte, dass die Stelle bereits besetzt sei. Als jedoch ein Nicht-Roma Angehöriger und Mitarbeiter einer Menschenrechts-NGO Interesse am gleichen Job zeigte, war die Stelle sehr wohl noch verfügbar. In einer Supermarktkette in den Niederlanden wurde die Anweisung an die FilialleiterInnen weitergegeben, MarokkanerInnen nicht einzustellen. In Irland wurde ersichtlich, dass vier polnische Bauarbeiter über einen langen Zeitraum hin bewusste und unverhohlene rassistische Anfeindungen bei der Arbeit erleiden mussten. In all diesen Fällen wurde gerichtlich vorgegangen und die ArbeitgeberInnen wurden zu Geldstrafen verurteilt bzw. wurden die Opfer für das erlittene Unrecht entschädigt. Wenn Fälle wie diese ans Licht kommen, wird das öffentliche Bewusstsein durch deren Öffentlichkeitswirksamkeit gestärkt und damit wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass auch in Zukunft weitere Opfer den Mut haben werden, ihre Stimme zu erheben. Vor zwanzig Jahren noch zeigten Statistiken in einigen EU-Ländern eine völlige Abwesenheit jeglicher offizieller Beschwerden gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. In den gleichen Ländern werden heute hunderte solcher Beschwerden pro Jahr registriert. Dies bedeutet nicht, dass sich das Problem in den letzten zwanzig Jahren so verschärft hätte, viel-

VORWORT

VON PROF. JOHN WRENCH (DEUTSCHE VERSION)

mehr wird dasselbe bestehende Problem jetzt verstärkt wahrgenommen und findet breite Anerkennung. In den letzten 10 Jahren haben EU-Gesetze die Mitgliedsstaaten gezwungen, ihre Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung zu erweitern bzw. zu verbessern. Am wichtigsten ist, dass es heute in allen EU-Ländern Antidiskriminierungsstellen gibt, wo Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung eingereicht und Opfer von Diskriminierung unterstützt werden und von denen Aktivitäten zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung umgesetzt werden. Wenn Opfer in Zukunft den Mut haben sollen, sich im Falle einer erlittenen Ungerechtigkeit zu beschweren oder wenn couragierte Zeuginnen/Zeugen einer Diskriminierung (Whistleblower) innerhalb einer Organisation es wagen sollen, rechtswidrige Praktiken, die andere gefährden, zu melden, so wird das nur möglich sein, wenn die Betroffenen wissen, dass ein Antidiskriminierungsgesetz existiert und dass es eine Organisation gibt, an welche sie sich mit ihren Beschwerden richten können. Da es bestimmte Diskriminierungsformen und einige Gruppen gibt, welche noch nicht durch das Gesetz geschützt sind, haben Antidiskriminierungsorganisationen auch eine wichtige Rolle darin, solchen Fällen Publizität zu geben, durch welche die Öffentlichkeit sensibilisiert werden kann und welche den Behörden die Notwendigkeit für die Verbesserung der bestehenden Rechtsvorschriften aufzeigt. Nicht zuletzt deswegen ist die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ein so wichtiger Teil im Kampf für mehr soziale Gerechtigkeit in Europa.



John Wrench
Professor

Kurzbiografie von Prof. John Wrench

John Wrench ist Professor am Zentrum für Diversität und Inklusion an der norwegischen Universität für Wissenschaft und Technologie Trondheim und betreuender Professor an der Universität Aalborg in Dänemark. Bis 2010 war Prof. Wrench für die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) in Wien tätig und als leitender wissenschaftlicher Mitarbeiter zuständig für vergleichende Forschungsprojekte im europäischen Kontext sowie für die Erstellung der Jahresberichte der Agentur.

Prof. Wrench forschte und publizierte im Bereich der ethnischen Diskriminierung und Inklusion in den Arbeitsmarkt auf europäischer vergleichender Ebene, zunächst am Europäischen Forschungszentrum für Migration und ethnische Beziehungen an der Universität Warwick (Centre for Research in Ethnic Relations) und in weiterer Folge am dänischen Zentrum für Migration und Volkskunde der Universität von Süddänemark. (Centre for Migration and Ethnic Studies).

Zu seinen Publikationen zählen „Chancengleichheit und ethnische Ungleichheit auf den europäischen Arbeitsmärkten: Diskriminierung, Geschlecht und Diversitätsmaßnahmen und -konzepte“ (Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets: Discrimination, gender and policies of diversity). University of Amsterdam Press, Amsterdam (mit Karen Kraal und Judith Roosblad, 2009) sowie „Diversitätsmanagement und Diskriminierung: ImmigrantInnen und ethnische Minderheiten in der EU“ (Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU). Ashgate, Aldershot (2007).

VORWORT VON MAG.^a DANIELA GRABOVAC



**GEHE NICHT, WOHIN DER WEG FÜHREN MAG,
SONDERN DORTHIN,
WO KEIN WEG IST UND HINTERLASSE EINE SPUR.**
Ralph Waldo Emerson

Das Team der Antidiskriminierungsstelle Steiermark blickt auf ein ereignisreiches Jahr 2012 zurück. Im Mittelpunkt standen die Beratungstätigkeit sowie die Sensibilisierung gegen Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen. Unser innovatives Ziel war und ist es, eine alle Bürgerinnen und Bürger umfassende Antidiskriminierungsberatung und -arbeit auf individueller und struktureller Ebene zu leisten, Kooperationen zu bilden und gemeinsam gegen Diskriminierung aufzutreten.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark stellt eine einzigartige Chance dar, die Strukturen und Mechanismen von Diskriminierungen aufzuzeigen – ein neuer und herausfordernder Weg, da vieles, letztlich auch Unbekanntes erfasst wird und neue Wege beschritten werden.

Der vorliegende Antidiskriminierungsbericht Steiermark soll einen Einblick und Überblick hinsichtlich der Handlungsfelder in den verschiedenen Lebensbereichen gewähren sowie daraus abgeleitete Empfehlungen für Verantwortungsträgerinnen und -träger aufzeigen.

Es war mir eine außerordentliche Ehre und Freude mit einem engagierten Team sowie mit Unterstützung durch Landesrätin Dr.ⁱⁿ Bettina Vollath und Bürgermeister Mag. Siegfried Nagl das Projekt zu implementieren und dem Thema Antidiskriminierung in der

Steiermark zu einer größeren Bedeutung verhelfen zu dürfen.

Ich möchte mich hiermit herzlichst für die tatkräftige Unterstützung meiner Kollegin Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré, meiner Kollegen Mag. Michael Kern, Goran Vojvodic, BSc, Herwig Siebenhofer und der engagierten Praktikantinnen Alina Samonig, BA, Mag.^a Magdalena Anikar, Anna Opriessnig, Katharina Regitnig und Mag.^a Lisa Tiefenbacher bedanken.

Daniela Grabovac

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Steiermark

EINLEITUNG

ANALYSE

STATISTIK

EINLEITUNG

Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein grundlegendes Menschenrecht, das in zahlreichen zwischenstaatlichen Verträgen, die Österreich unterzeichnet hat, verankert ist. Die große Bedeutung und nahezu universelle Anerkennung dieses Rechts zeigt sich unter anderem in seiner zentralen Stellung in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem UN-Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung [sic!], dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

GRÜNDE FÜR DIE EINRICHTUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK

Die Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark definiert in Punkt 3.3 als eines der Ziele des Landes Steiermark, „Diskriminierung entschieden und sichtbar entgegen treten“ zu wollen. Insbesondere gilt dies für Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, nationaler und sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung etc. Ebenso wurde im Zuge des Beitritts der Stadt Graz zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus ein 10-Punkte-Programm zur Umsetzung von konkreten Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung von Rassismus verabschiedet, dessen dritter Punkt lautet: „Unterstützung für die Opfer, damit sie sich künftig besser gegen Rassismus und Diskriminierung wehren können“.

Die Rechtslage in Österreich zum Thema Diskriminierung ist schwer überschaubar: Es gibt mehr als 20 Bundes- und Landesgesetze zum Thema Antidiskriminierung, die sich in ihrem Anwendungsbereich zum Teil stark voneinander unterscheiden. Die österreichische Antidiskriminierungsgesetzgebung wurde von der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) in ihrem Bericht über Österreich aus dem Jahr 2010 wegen der starken Zersplitterung und

der dadurch bedingten hohen Komplexität des Systems kritisiert. Daher regte ECRI schon damals eine Vereinfachung und Harmonisierung an. Durch die große Anzahl an Institutionen und Verfahren bestehe aus Sicht von ECRI die Gefahr, dass das System auf Außenstehende unüberschaubar und abschreckend wirke, außerdem bestünden Zweifel an seiner Effizienz.¹ Auch aus diesem Grund empfahl der Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz in seinem Menschenrechtsbericht 2008 „den Rechtsschutz gegen Diskriminierung zu verbessern und auszuweiten – die Stadt Graz soll alle Fälle von Diskriminierung konsequent wahrnehmen, dokumentieren und rechtlich verfolgen, aber auch den Opferschutz für Diskriminierungsopfer konsequent weiterentwickeln.“² Bereits 2002 war ein Aktionsprogramm entwickelt worden, welches in Punkt 3 die Schaffung einer Antidiskriminierungsstelle vorschlug: „Diese unabhängige und weisungsfreie Stelle soll sich um mögliche Fälle von Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Alter und körperlicher Integrität (Behinderung), aber auch aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit kümmern. Sie könnte eine Art Monitoringfunktion übernehmen bzw. bei Bedarf auf spezialisiertere relevante Stellen hinweisen, müsste aber auch mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet werden.“³ Zur Verwirklichung dieser Ziele wurde im Mai 2012 die Antidiskriminierungsstelle Steiermark als gemeinsames Projekt des Landes Steiermark und der Stadt Graz eingerichtet.

ZIELE UND ARBEITSBEREICHE

Die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark stellt ein wichtiges Mittel zur Umsetzung sowohl der völkerrechtlichen als auch der innerstaatlichen Vorgaben zum Antidiskriminierungsrecht dar, trägt zu einer konstruktiven Versachlichung der Diskussion auf diesem Gebiet bei und gestaltet ein neues Politikfeld mit, eine Antidiskriminierungskultur, in der es selbstverständlich ist, dass sich Betroffene zur Wehr setzen können und in der sich Staat und Wirtschaft dafür verantwortlich zeigen müssen, dass es nicht zu Diskri-

¹ s. ECRI-Bericht über Österreich, vierte Prüfungsrunde, 2. März 2010, S. 25

² Menschenrechtsbericht der Stadt Graz 2008, S. 34

³ Menschenrechtsbeiratsbericht der Stadt Graz 2007, S. 80

minierungen kommt. Es soll eine Kultur des wechselseitigen Respekts und der Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt entwickelt werden.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark stellt eine Erstanlauf-, Clearing-, Beratungs- und Monitoringstelle für Opfer von Diskriminierungen jeder Art dar. Betroffene haben die Möglichkeit, sich mündlich, telefonisch, schriftlich oder per Email an uns zu wenden. Wenn jemand eine Beratung wünscht, wird der Fall in einem Erstgespräch möglichst detailliert erfasst und analysiert, der/die BeschwerdeführerIn wird über die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten informiert und die weitere Vorgangsweise wird nach der Abklärung der jeweiligen Ziele und Erwartungen vereinbart. Dabei kann es sich um eine Unterstützung bei konkreten Beschwerdeschritten handeln (Anzeigen, Beschwerdebriefe, Sachverhaltsdarstellungen...), die Kontaktaufnahme und Weitervermittlung zu anderen zuständigen Stellen oder ein Coaching für den persönlichen Umgang mit der diskriminierenden Situation. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark beschränkt sich in ihrer Arbeit nicht auf die in Österreich gesetzlich geschützten Diskriminierungsmerkmale (Alter, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung), sondern orientiert sich im Hinblick auf die Diskriminierungsgründe an der EU-Grundrechtecharta, die in ihrem Anwendungsbereich die Diskriminierung aufgrund folgender Merkmale verbietet: Geschlecht, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, Religion, Weltanschauung, politische oder sonstige Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung. Diese Ausweitung der Diskriminierungsgründe ist vor dem Hintergrund des wechselseitigen Respekts und der Wertschätzung aller BürgerInnen als innovatives ganzheitliches Antidiskriminierungs-Konzept zu verstehen. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark kann dadurch auch nicht im Gesetz erfasste Diskriminierungen sowie Mehrfachdiskriminierungen behandeln und entsprechende Empfehlungen an den

Gesetzgeber richten. Der im aktuellen Gleichbehandlungsgesetz vorhandenen Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen wird dadurch entgegengewirkt. Ein wichtiger Bereich der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark liegt im Empowerment für Opfer von Diskriminierungen. In Workshops für Betroffene in Kooperation mit anderen Einrichtungen und NGOs in der Steiermark werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und eine Vertrauensbasis für Betroffene geschaffen, um über ihre Erfahrungen in einem geschützten Raum sprechen und sich austauschen zu können. Dadurch gelingt ein niederschwelliger Zugang mit dem Ziel der Aufarbeitung, Auseinandersetzung und Erhebung von Diskriminierungserfahrungen und auch der Stärkung der Position der Betroffenen.

Da Diskriminierungsfälle sich oft auf unterschiedlichen sozialen und institutionellen Ebenen auswirken, ist es wichtig, multidisziplinäre und zielgruppenübergreifende Kooperationen bei der Fallbearbeitung zu ermöglichen. Daher vernetzt sich die Antidiskriminierungsstelle Steiermark sowohl im Kreis der Einrichtungen der Menschenrechts- und Antidiskriminierungsarbeit als auch mit „externen“ Einrichtungen und Organisationen (Schulen, Behörden, Kommunalpolitik, Gewerkschaften etc.). Ziel dabei ist es, eine umfassende Netzwerkstruktur aufzubauen, um einen Erfahrungs- und Kompetenzaustausch herbeizuführen und somit die Grundlage für eine konsequente Antidiskriminierungspraxis zu entwickeln. Insgesamt sieht es die Antidiskriminierungsstelle Steiermark als ihre Aufgabe, in den regionalen politischen wie gesellschaftlichen Räumen sowohl als Beratungsstelle für von Diskriminierung Betroffene als auch als Aufklärungsstelle und Lobby für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik zu wirken. Durch ihre Öffentlichkeitsarbeit versucht sie, einen langfristigen Bewusstseinswandel mitzugestalten, durch den es jeder und jedem Einzelnen ermöglicht wird, sich frei von Diskriminierungen und Belästigungen zu entfalten und an der Gesellschaft teilzuhaben.⁴

⁴ s http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_806.asp, 10.01.2013

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

EINRICHTUNGEN ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNGEN IN DER STEIERMARK

33,3 % der Beratungseinrichtungen in der Steiermark beschäftigen sich mit dem Bereich „Geschlecht“ (insbesondere für Frauen und Mädchen). 23,3 % sind für den Bereich Menschen mit Behinderungen zuständig.

Veronika Apostolovski und Sarah Kumar,
ETC Graz

Eine umfassende Recherche ergab eine Vielzahl an im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellung in der Steiermark tätigen Beratungseinrichtungen. Für die Analyse der angebotenen Leistungen bzw. möglicher Mängel im Beratungsangebot wurden ausschließlich Einrichtungen ausgewählt, die auch Rechtsberatung (im weitesten Sinne) anbieten. Aufgrund ihres Tätigkeitsbereichs wurden in dieser Analyse 30 Stellen ausgewählt, für welche schriftlich und telefonisch die einrichtende Gebietskörperschaft/Rechtsform, gesetzliche Grundlage, von der Tätigkeit umfassten „Diskriminierungsgründe“, Zielgruppe(n), Reichweite, angebotene Leistung, der Umfang bzw. die Grenzen des Rechtsschutzes sowie die Dokumentationsform erfragt und in einen Raster aufgenommen wurden.

In der Analyse zeigte sich, dass sich ein überwiegender Anteil der Beratungsstellen mit **nur einem der „geschützten Motive“** beschäftigt oder Gleichstellung im weiteren Sinne verfolgt:

Die prozentuell größte Anzahl an Beratungseinrichtungen gibt es im Bereich „**Geschlecht**“ (33,3 %), hierbei insbesondere für Frauen und Mädchen, sowie für **Menschen**

mit Behinderungen (23,3 %). Die Anlaufstellen für Frauen und Mädchen sind regional gut verteilt, so finden sich solche Einrichtungen etwa in Graz, Deutschlandsberg, Feldbach, Fürstenfeld, Hartberg, Kapfenberg, Leibnitz, Liezen, Voitsberg und Weiz. Die restlichen Einrichtungen sind auf Graz konzentriert, d.h. bei einer Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund der restlichen geschützten Motive findet eine Beratung in den Bezirken kaum statt.

In den Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz fallen die geschützten Motive des Geschlechtes, der „Rasse“ und Abstammung, Religion, Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung im Rahmen des Anwendungsbereiches des Landesgleichbehandlungsgesetzes, das für Bedienstete der Stadt und des Landes gilt. Darüber hinaus sind sie für Menschen zuständig, die durch Maßnahmen des Landes oder der Stadt Graz diskriminiert werden (z. B. beim Zugang zu Wohnraum).

Einen weiten Bereich decken naturgemäß auch die Rechtsberatung der Arbeiterkammer Steiermark und die Steiermärkische Rechtsanwaltskammer, die mit der Ersten Anwaltlichen Auskunft eine Erstinformation über die Rechtslage anbietet, ab. Ebenfalls erfasst und analysiert wurden **österreichweit tätige Einrichtungen** wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern. Umfassende, niederschwellige Beratung und Unterstützung durch eine im Bereich Nichtdiskriminierung spezialisierte und für **sämtliche durch die EU-Grundrechtecharta geschützten Motive** zuständige Einrichtung leistet in der Steiermark

ausschließlich die **Antidiskriminierungsstelle Steiermark**.

Von den meisten Einrichtungen wird lediglich **Rechtsberatung** angeboten. Rechtsvertretung oder Prozessbegleitung ist kaum Teil der angebotenen Leistungen, dazu wird an zuständige Stellen bzw. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte verwiesen.

Disziplinaranzeigen können etwa von der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes mit Zustimmung des Opfers eingebracht werden, ebenso von den Gleichbehandlungsbeauftragten der Gemeinden (vgl § 42 (1) Z3 L-GlBG), sowie nach dem B-GlBG ebenfalls von den Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 27 (4) B-GlBG).

Durch ihren breiten Zuständigkeitsbereich gelingt es der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, Lücken in der Beratungslandschaft bei Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen zu schließen und als Erstanlauf-, Clearing-, Beratungs- und Monitoringstelle für alle in der Steiermark lebenden Menschen, Institutionen und Organisationen zu agieren. Eine solche Einrichtung ermöglicht einen **niederschweligen Zugang zu Beratung**, da die/der Betroffene nicht aus dem großen Angebot an Beratungsstellen die für ihn/sie geeignete erst herausfiltern muss. Die Analyse der bestehenden Organisationen hat gezeigt, dass die schwerpunktmäßige Befassung der meisten Einrichtungen bei einem geschützten Motiv liegt, eine übergreifende Beratung und Befassung findet nur bei wenigen Stellen statt und geht über die vom Gleichbehandlungsgesetz umfassten Diskriminierungsgründe nicht hinaus. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark kann hier durch ihren **breiten Zuständigkeitsbereich** für alle in der EU-Grundrechtecharta genannten Gründe einen Bogen zwischen den Einrichtungen spannen und

insbesondere bei Fällen von Mehrfachdiskriminierungen als **ideale Anlaufstelle** dienen. Eine verschränkte und ganzheitliche Betrachtung eines Falles, nicht fokussiert auf einen einzelnen Diskriminierungsgrund, wird durch eine solche Stelle erleichtert und ermöglicht.

Ebenso bietet die Antidiskriminierungsstelle Steiermark durch ihre Sprechstunden in den Bezirksstädten **regionale Beratung** und damit Zugang zu Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung sowie unmittelbaren Zugang zum Recht auch außerhalb der Landeshauptstadt an.

Ergebnis unserer Bestandsaufnahme und Analyse ist zusammenfassend, dass in der Steiermark eine Vielzahl an Einrichtungen mit unterschiedlichsten Schwerpunkten, Zielgruppen, umfassten Diskriminierungsgründen, Reichweiten und Rechtsschutzangebot tätig ist, für die die Antidiskriminierungsstelle Steiermark sinnvollerweise die **Erstanlaufs-, Clearing- und Vernetzungsfunktion** übernehmen kann, was Diskriminierungsopfern den Schutz und den Zugang zum Recht wesentlich erleichtern kann.

●●●●●●●●

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark dient als Erstanlaufs-, Clearing-, Beratungs- und Vernetzungsstelle für alle durch die EU Grundrechtecharta geschützten Diskriminierungsmerkmale.

●●●●●●●●

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

EINRICHTUNGEN ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNGEN IN DER STEIERMARK

EINRICHTUNGEN IN ÖSTERREICH UND EUROPA

1. Österreich

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark war zum Zeitpunkt ihres Starts ein einzigartiges Projekt in Österreich, eine ähnliche Stelle gab es in keinem der anderen Bundesländer.

Oberösterreich verfügt zwar seit einigen Jahren über eine Antidiskriminierungsstelle, deren Mandat ist jedoch gänzlich anders aufgebaut. Die Zuständigkeit stützt sich auf das oberösterreichische Antidiskriminierungsgesetz und umfasst lediglich die darin geschützten Gründe der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters, Geschlechts und der sexuellen Orientierung in Angelegenheiten, die unter die Gesetzgebungskompetenz des Landes fallen. Die Antidiskriminierungsstelle OÖ bietet demnach

nach Beratung zu diesen Bereichen an und ist vergleichbar mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark.

Ebenso ist z. B. in **Wien** die Stelle einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingerichtet, die einen ähnlichen Zuständigkeitsbereich hat wie die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark oder die Antidiskriminierungsstelle OÖ. Es gibt in Wien noch eine weitere Antidiskriminierungsstelle, diese ist jedoch ausschließlich für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen zuständig. Die **Stadt Salzburg** hat ca. 6 Monate nach Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ebenfalls eine Antidiskriminierungsstelle eröffnet, welche einen ähnlich weiten Zuständigkeitsbereich wie die steirische Einrichtung umfasst, in deren Verantwortungsbereich jedoch ausschließlich die Stadt, nicht jedoch das Land Salzburg fallen. Auch hier

GROUNDS AND FIELDS OF DISCRIMINATION COVERED						
GROUNDS	FIELDS					
	Employment	Education	Housing	Social protection	Goods and Services	Public transport
Gender	•	•	•		•	
Race and ethnic origin	•	•	•	•	•	
Age	•	•				
Disability	•	•	•			•
Sexual Orientation	•	•	•		•	
Religion and belief	•	•	•		•	
Other*	•	•	•		•	

* Nationality, Political belief, Marital status, Contracts of employment (fixed or temporarily), Working hours, Chronic illness

steht neben der Beratung von Betroffenen die Vernetzung der vorhandenen Einrichtungen im Vordergrund.

2. Europa

Ein Blick in den europäischen Raum zeigt, dass der Schutz vor Diskriminierungen und die Gestaltung der beratungs- und entscheidungskompetenten Einrichtungen in unterschiedlichster Weise umgesetzt ist:

In den **Niederlanden** wurde die Equal Treatment Commission 2011 offiziell in das **Netherlands Human Rights Institute** (das es bis dahin noch nicht gab) integriert. Das Institut wird weiterhin inter alia individuelle Beschwerden bezüglich Diskriminierung hören und entscheiden (nicht rechtsverbindlich), Empfehlungen veröffentlichen und selbständig Hinweisen auf strukturelle Diskriminierung nachgehen. Ebenso kann es Verfahren im eigenen Namen anstreben. Das Institut kann im Bereich der Arbeitswelt und auch in den sonstigen Bereichen Diskriminierungsfälle in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und sonstige (Nationalität, politische Einstellung, Ehestatus, Arbeitsverträge, Arbeitsstunden und chronische Erkrankungen) entgegennehmen.⁵

Das Institut arbeitet auf nationaler Ebene. Eine niederländische NGO namens **“Art. 1”** (nach Artikel 1 der Verfassung) wurde von der Regierung ebenfalls als Equality Body im Sinne der Richtlinie ernannt. Diese Organisation deckt alle sechs Gründe nach Art. 19 AEUV ab. Ihre Hauptaufgabe ist es, Opfer zu unterstützen und Entwicklungen hinsichtlich Nichtdiskriminierung in der Bevölkerung zu überwachen. Ebenso koordiniert und unterstützt sie die Arbeit der lokalen Nichtdiskriminierungsbüros. Alle lokalen Regierungen müssen per Gesetz solche Büros einrichten. Eine der Funktionen dieser Büros ist das **Situ-**

ation-Testing, insbesondere im Bereich von Bars und Diskotheken.

In **Frankreich** wurde im Juli 2008 der **“Défenseur des droits”** mit erweiterten Befugnissen eingerichtet. Er hat Rechtsprechungsbefugnis und das Recht, Gesetzesänderungen und Reformen vorzuschlagen. Seine Kompetenz umfasst alle Diskriminierungsgründe, direkt und indirekt, die durch nationale Gesetze und internationale, von Frankreich ratifizierte Konventionen verboten sind. Der Défenseur des droits kann individuelle und kollektive Beschwerden von Einzelpersonen, NGOs, Gewerkschaften oder Parlamentsmitgliedern entgegennehmen. Die Stelle kann Erklärungen von jeder öffentlichen oder privaten Person fordern, ebenso die Weitergabe von Dokumenten oder jeder anderen Information. Sie kann nach vorheriger Ankündigung Besuche von nicht-privaten Personen vornehmen und die Hilfe von allen staatlichen investigativ tätigen Stellen fordern. Das Gesetz sieht weiters vor, dass der Défenseur ein Gericht ersuchen kann, Strafen zu verhängen, wenn ein/e AntragsgegnerIn sich weigert zu kooperieren (Beugestrafen). Mediation und Empfehlungen an den Staat oder Privatpersonen können ausgesprochen werden.

In **Schweden** ist der neue **Gleichbehandlungsbudsmann** die Schlüsseleinrichtung für die Gleichbehandlung. Die Einrichtung darf Diskriminierungsfälle behandeln sowie in wichtigen Fällen Einzelpersonen vertreten. Darüber hinaus stellt der Ombudsmann Beratung, unabhängige Assistenz und Unterstützung für Personen und Institutionen zur Verfügung, bringt sich in Sachen Bildung ein, informiert und kann der Regierung Vorschläge betreffend rechtliche und andere Maßnahmen zur Diskriminierungsbekämpfung machen. Des Weiteren überwacht er internationale Entwicklungen. Der Ombudsmann

1. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE

EINRICHTUNGEN ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNGEN IN DER STEIERMARK

– obwohl von der Regierung ernannt – ist unabhängig und kann eigene Entscheidungen in Einzelfällen treffen. Die Arbeitsteilung erfolgt nach Lebensbereichen (Arbeit, Wohnen etc.) und nicht nach Diskriminierungsgründen.

In **Großbritannien** wurden die 3 ehemaligen Gleichbehandlungskommissionen im Oktober 2007 in eine einzige Kommission zusammengeführt, die **Equality and Human Rights Commission (EHRC)**⁶. Diese kann BeschwerdeführerInnen in Verfahren unterstützen, hat auch eigene Umsetzungsmöglichkeiten, gibt öffentliche Kommentare ab und publiziert Berichte. Es gibt eine separate Equality Commission für Nordirland, die ähnliche Befugnisse hat.

Die Kommission legt dem Parlament alle 3 Jahre einen Report zu "How fair is Britain" vor – in diesem Report werden Daten zu einer Vielzahl von Themenbereichen gesammelt, u. a. Gesundheit, Bildung, Arbeit und Lebensstandard.⁷

Wie der europäische Vergleich zeigt, gibt es verschiedene Herangehensweisen, um gegen

Diskriminierung vorzugehen. Die genannten Beispiele haben gemein, dass die einheitliche Zuständigkeit einer Stelle für mehrere geschützte Merkmale besteht. Damit ist eine umfassende Herangehensweise möglich und wird eine unnötige Zersplitterung vermieden, die insbesondere bei Mehrfachdiskriminierungsfällen zu inadäquaten Ergebnissen führen kann. Eine umfassend zuständige Beratungseinrichtung, die auch Begleitung im Verfahren bietet, ermöglicht eine wirksame Bekämpfung von Diskriminierung und eine angemessene Unterstützung der Betroffenen. Außerdem besitzen die genannten Stellen auch alle die beiden Schlüsselkompetenzen der Beratung einerseits und der Verfahrensbegleitung andererseits. In Schweden, den Niederlanden und in Frankreich sind sie zudem selbst vertretungs- und entscheidungsbefugt. Das britische Beispiel ist hinsichtlich seiner umfassenden Datenerfassung und Auswertung hervorzuheben. Der Gleichstellungsbericht umfasst zwölf Unterscheidungskriterien und orientiert sich nicht nur an einzelnen Diskriminierungsfällen, sondern analysiert Gleichheit und Chancengleichheit in der britischen Gesellschaft.

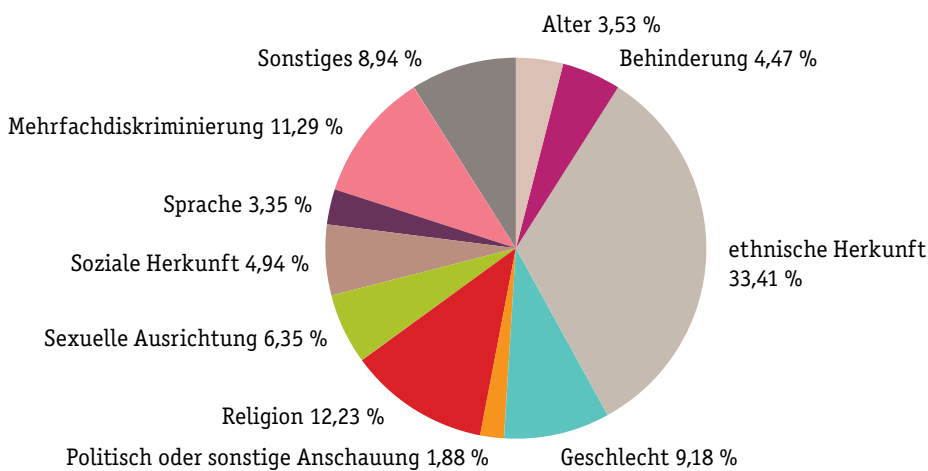
⁶ "We have a statutory remit to promote and monitor human rights; and to protect, enforce and promote equality across the nine „protected“ grounds – age, disability, gender, race, religion and belief, pregnancy and maternity, marriage and civil partnership, sexual orientation and gender reassignment." Vgl. Equality and Human Rights Commission, <http://www.equalityhumanrights.com>.

⁷ Vgl. Equality and Human Rights Commission (2011), *How fair is Britain? Equality, Human Rights and Good Relations in 2010*, http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/triennial_review/how_fair_is_britain_-_complete_report.pdf.

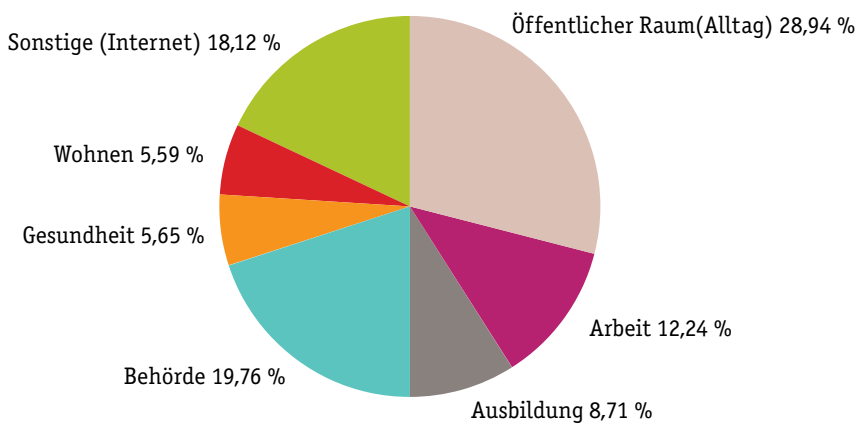
2. STATISTIK

1. 538 Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2012
425 Fälle, in denen die Stelle intervenierte
2. Davon 263 Fälle, in denen Männer betroffen waren, und 162, in denen Frauen betroffen waren.

3. NACH DISKRIMINIERUNGSGRÜNDEN



4. NACH LEBENSBEREICHEN

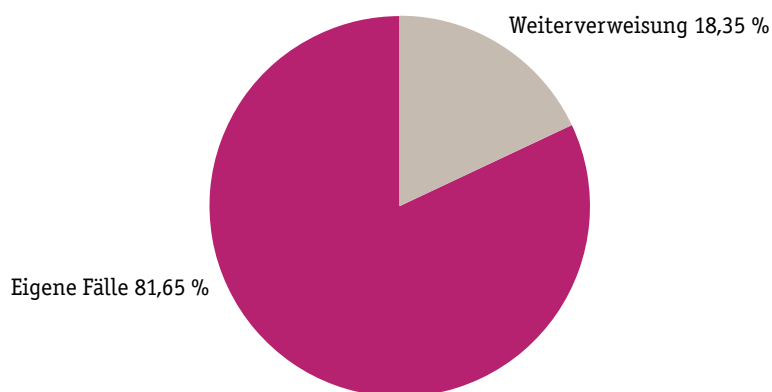


2. STATISTIK

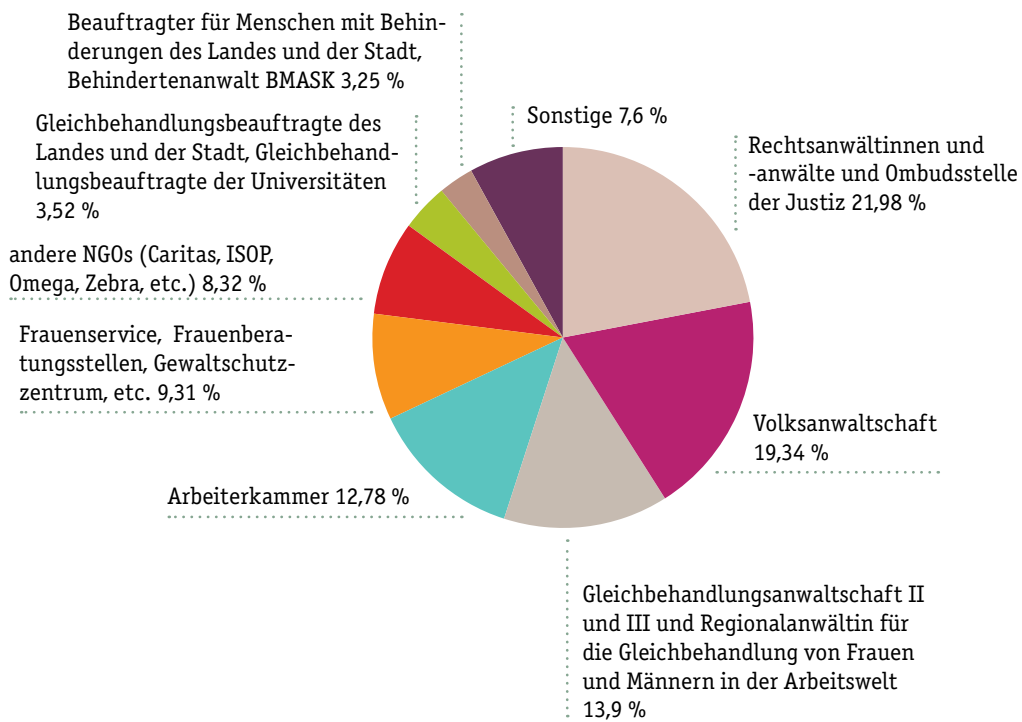
5. NACH REGIONALER VERTEILUNG

Bruck an der Mur	4 %
Deutschlandsberg	0,47 %
Feldbach	1,41 %
Fürstenfeld	0,47 %
Graz Stadt	68,47 %
Graz-Umgebung	8,24 %
Hartberg	1,65 %
Leibnitz	1,41 %
Leoben	1,65 %
Liezen	0,00 %
Murau	0,24 %
Murtal	0,71 %
Mürzzuschlag	0,00 %
Radkersburg	0,00 %
Voitsberg	0,94 %
Weiz	0,94 %
Sonstige	9,42 %

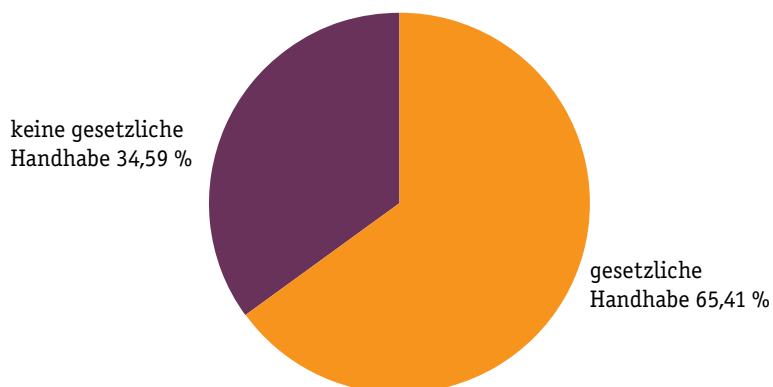
6. CLEARING



7. WEITERVERWIESEN AN ...



8. 8. GESETZLICHE HANDHABE



**LEBENS-
BEREICHE**

**MEHRFACH-
DISKRIMI-
NIERUNG**

FÄLLE

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

G ist ein sechzehnjähriges Mädchen islamischer Religionszugehörigkeit und besucht eine berufsbildende Schule. Regelmäßig wird sie auf dem Weg zur Schule von Jugendlichen wegen ihres Kopftuchs belästigt. Zum Teil wird ihr sogar das Kopftuch vom Kopf gerissen.

Herr L ist Taxifahrer. Als er einmal von einem Fahrgast als N beschimpft wird, kommt es zu einer verbalen Auseinandersetzung, bei der sich mehrere Personen mit dem Fahrgast solidarisieren und gemeinsam Herrn L beschimpfen und belästigen.*

3.1. ÖFFENTLICHER RAUM (ALLTAG)

In der Antidiskriminierungsberatung erzählen Menschen sehr häufig von Diskriminierungen im öffentlichen Raum (sexistische Beleidigungen, rassistische Belästigungen, heterosexistische Beschimpfungen). Dieser Bereich verzeichnet den größten Anteil der Beratungsfälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark – konkret sind es 28,49 % aller Fälle, über ein Drittel (33,10 %) davon sind Beschwerden im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft. 17,07 % betreffen intersektionelle Diskriminierungen (Mehrfachdiskriminierungen insbesondere aufgrund des Geschlechtes, der Ethnie, der Religion und des sozialen Status) und 16,50 % betreffen Diskriminierungen aufgrund der Religionszugehörigkeit. Zudem stellen 9,76 % der Fälle Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes und 4,88 % der Fälle Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung im öffentlichen Raum dar.

Eine besondere Stellung haben Diskriminierungen im öffentlichen Raum nicht nur wegen ihrer statistischen Häufigkeit, sondern auch und besonders wegen des geringen rechtlichen Schutzes vor solchen Diskriminierungen. Während im Bereich der Arbeitswelt (für die Merkmale Alter, Behinderung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung) und im Bereich Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (für die Merkmale Behinderung, Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit) sowie in den Bereichen Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Bildung (für das Merkmal ethnische Zugehörigkeit) ein relativ hoher Schutz über eigene Gesetze (GLBG, BGStG) besteht, gibt es für Belästigungen, Beschimpfungen, Belei-

digungen außerhalb dieser Bereiche, wie eben zum Beispiel im öffentlichen Raum, lediglich einige Regelungen aus dem Strafgesetzbuch und das Landes-Sicherheitsgesetz. Die Schwierigkeiten in der Anwendung dieser beiden Normen werden weiter unten besprochen.

Sexistische, rassistische, heterosexistische und andere diskriminierende verbale und/oder tätliche Übergriffe sind Teil der sogenannten Hate Crimes, die einen aktuellen Schwerpunkt der Europäischen Grundrechteagentur darstellen. Der Begriff Hate Crime bezeichnet in diesem Zusammenhang Straftaten, bei denen das Opfer gezielt nach der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe ausgewählt wird und die Tat sich somit gegen die ganze Gruppe richtet. Menschen werden lediglich wegen ihrer Herkunft, ihrer Überzeugung, ihres Lebensstils oder ihres Äußeren Ziel von diskriminierenden Attacken. Ein entsprechender Bericht der Europäischen Grundrechteagentur⁸ macht deutlich, dass Diskriminierungen dieser Art in der EU trotz aller gegenteiligen Bemühungen alltäglich sind. Häufig wird angenommen, dass Hate Crimes hauptsächlich von Personen begangen werden, die extremistischen Kreisen angehören. Die Realität beweist das Gegenteil: Hate Crimes werden von Menschen aus allen Teilen der Gesellschaft begangen.

Die Verfolgung solcher Taten wird durch verschiedene Faktoren erschwert: Häufig verzichten die Betroffenen selbst auf die Anzeige oder Meldung des Erlebten. Wenn sie es tun und beispielsweise eine Beleidigung anzeigen, stehen sie vor dem Problem, dass sie gemäß § 115 StGB mindestens drei Menschen brauchen, die ihre Aussagen bezeugen. Schließlich hält das Strafgesetzbuch im § 33 Abs. 1 Z. 5 zwar den Erschwerungstatbestand durch rassistische oder andere besonders verwerfliche Beweggründe

3. LEBENSBEREICHE

bereit, der zu einem höheren Strafausmaß führen könnte, von dieser Möglichkeit wird jedoch nur selten Gebrauch gemacht. Dies hat den Effekt, dass ein rassistischer oder anderer besonders verwerflicher Hintergrund für eine nach dem StGB verbotene Tat zur Nebensache gerät, was die Weiterentwicklung der antidiskriminatorischen Kompetenz der Gesellschaft verlangsamt. Eine intensivere Anwendung des § 33 Abs. 1 Z. 5 wäre aus unserer Sicht unbedingt wünschenswert.

Nur in wenigen EU-Staaten werden Hate Crimes ausdrücklich dokumentiert, Österreich gehört nicht dazu. Um solche Taten und die dadurch begangenen Grundrechtsverletzungen effektiv bekämpfen zu können, ist es jedoch von immenser Bedeutung, das Problem sichtbar zu machen. Hate Crimes missachten die Grundwerte moderner pluralistischer Gesellschaften, die auf der individuellen menschlichen Würde jedes Menschen basieren, und dürfen daher nicht verharmlost werden. Staaten sind auch nach internationalem Recht verpflichtet, Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung zu setzen.

3.1.1. SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM

Laut einer Studie aus dem Jahr 2010 wurden 74,2 % der Frauen und 27,2 % der Männer im Erwachsenenalter schon einmal sexuell belästigt.⁹ Die Diskussion um sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum ist nicht zuletzt durch einen aktuellen Fall in Graz im Oktober 2012 wieder stärker in den Blickpunkt getreten. Dieser Fall und die Diskussion um die rechtliche Verfolgbarkeit machten klar, dass die Schutzniveaus bei Belästigungen in der Arbeitswelt und bei Belästigungen im öffentlichen Raum sehr stark voneinander abweichen. Die Europäische Kommission definiert sexuelle

Belästigung in einer Empfehlung aus dem Jahr 1991 als ein „unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern [...] beeinträchtigt. Dies kann unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen einschließen. [...] Ein derartiges Verhalten darf nicht hingenommen werden, wenn es für die betreffende Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist.“¹⁰

Sexuelle – und andere – Belästigungen am Arbeitsplatz sind gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und den Gleichbehandlungsgesetzen der Länder verboten. Die entsprechende Definition ist sehr breit und bietet daher ein dementsprechend hohes Schutzniveau. Die rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum zu wehren, sind dagegen um einiges beschränkter. Auf Basis der engen Definition im Strafrecht ist eine sexuelle Belästigung nur unter gewissen restriktiven Voraussetzungen verfolgbar: Gemäß § 218 StGB ist mit einer Freiheitsstrafe von bis zu 6 Monaten oder einer Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen, wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung an ihr belästigt. Problematisch ist die Auslegung dieser Bestimmung durch die Judikatur: Nach ständiger Rechtsprechung des OGH fallen Berührungen am Gesäß nicht unter § 218 StGB, da dieses nicht zur unmittelbaren Geschlechtssphäre eines Menschen zählt.¹¹ Diese Einschränkung ist aus unserer Sicht weder nachvollziehbar noch gerechtfertigt: Es ist nicht ersichtlich, warum die weibliche Brust und der Intimbereich als zur „unmittelbaren Geschlechtssphäre“ gehörig angesehen werden, der Gesäßbereich jedoch nicht. Ungewollte Berührungen in dieser Körperregion sind ein um nichts geringerer Eingriff in die persönliche Sphäre und für die/

FALLBESCHREIBUNG

Herr L. ist von einem anderen Bundesland in die Steiermark gezogen und lebt in einer kleinen Gemeinde. Herr L. ist Ende Vierzig und bezieht die Berufsunfähigkeitspension. Trotz des langjährigen Lebens in der Gemeinde, wird Herr L. von der Bevölkerung als „Außenseiter“ behandelt. Besonders die Tatsache, dass Herr L. „nicht arbeitet“, provoziert viele Menschen der kleinen Gemeinde. Da die Ursachen für die Berufsunfähigkeitspension weder am Verhalten noch an der äußeren Erscheinung von Herrn L. erkennbar sind, wird ihm unterstellt, nicht arbeiten zu wollen und sich die Berufsunfähigkeitspension unrechtmäßig „erschlichen“ zu haben. Er wird in der Öffentlichkeit beschimpft („Du faule Sau!“ „Scheiß-... = Zugehörigkeit zum ursprünglichen Bundesland), jeder Umstand, der Herrn L. als zufrieden erscheinen lässt, wird ihm missgönnt und diese Missgunst wird Herrn L. gegenüber auch verbal zum Ausdruck gebracht: „Wieso kannst du auf Urlaub fahren?“ „Nicht arbeiten, aber wandern gehen, des hamma gern!“

⁹ European Union Agency for Fundamental Rights, *Making hate crime visible in the European Union, acknowledging victims rights, November 2012*

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Während eines Spiels zweier Fußballmannschaften kommt es zu einer Auseinandersetzung zwischen einigen Spielern. Einer der Beteiligten ist Herr G, ein junger Mann, afrikanischer Herkunft. Als auf einmal gegenseitige Rempeleien angefangen werden und Herr G einen Spieler der gegnerischen Mannschaft wegstößt, so dass dieser hinfällt, wird er von diesem Spieler als N beschimpft. Aus dem Publikum fühlten sich auch die ZuschauerInnen dazu aufgerufen, Herrn G sofort als „Bananenfreser“ und mit „Geh heim in den Dschungel“ zu beschimpfen.*

den Betroffene/n genauso wenig zumutbar wie jene Fälle, die bereits jetzt vom Gesetz erfasst sind. Um ein gesellschaftliches Klima zu schaffen, in dem über sexualisierte Gewalt nicht hinweggesehen wird, sollte die Verfolgung von sexuellen Belästigungen im öffentlichen Raum nicht durch zu hohe Hürden im Strafrecht erschwert werden.

Wenn die Voraussetzungen für eine strafrechtliche Verfolgung einer sexuellen Belästigung nicht erfüllt sind, besteht neben dem Zivilrechtsweg auch die Möglichkeit einer Anzeige nach dem Steiermärkischen Landes-sicherheitsgesetz (StLSG) bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde. Gemäß § 2 Abs. 2 StLSG begeht eine Anstandsverletzung und damit eine Verwaltungsübertretung, wer ein Verhalten setzt, das mit den allgemeinen Grundsätzen der Schicklichkeit nicht im Einklang steht und das einen groben Verstoß gegen die in der Öffentlichkeit zu beachtenden Pflichten darstellt. Dies kann zu einer Geldstrafe von bis zu 2.000 € führen (§ 4 Abs. 1 StLSG).

EMPFEHLUNG DER ADS

● ● ● Im Hinblick auf § 218 StGB wird eine Novellierung des Straftatbestandes „sexuelle Belästigung“ angeregt, um die momentan bestehende unsachliche Differenzierung zwischen Berührungen am Gesäß und an der Brust bzw. im Intimbereich zu beseitigen und ein klares Zeichen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt zu setzen.

● ● ● ● ● ● ● ●

Besonders bei sexueller Belästigung im öffentlichen Raum ist die Rechtslage schwer durchschaubar. Anwendbar sind das StLSG sowie das StGB, wobei für Letzteres eine Überarbeitung empfohlen wird, um auch übergreifige Berührungen am Gesäß als sexuelle Belästigung bewerten zu können.

● ● ● ● ● ● ● ●



3.1.2. SONSTIGE BELÄSTIGUNGEN IM ÖFFENTLICHEN RAUM

● ● ● ● ● ● ● ●

Rassistische Beschimpfungen und Übergriffe im öffentlichen Raum sind häufig. Da mehr als 2 Zeugen für eine aussichtsreiche Verfolgung benötigt werden, gestaltet sich die Anwendung des §115 StGB oftmals schwierig. In diesen Fällen wird eine Anzeige wegen Ehrenkränkung (StLSG) empfohlen.

● ● ● ● ● ● ● ●

⁹ http://www.gewaltinfo.at/fachwissen/ausmass/uebergriffe/sexuelle_belaestigung_und_gewalt.php, Stand 22.2.2013

¹⁰ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 24.02.1992, Nr. L 49/03

¹¹ OGH 02.12.1986, 10 Os 136/86; RS0095142

3. LEBENSBEREICHE

Andere diskriminierende Belästigungen im öffentlichen Raum in Form von Beleidigungen oder Beschimpfungen sind ebenfalls ein nicht zu unterschätzendes Problem. Beispiele aus dem Alltag sind Personen nicht-österreichischer Herkunft, die auf offener Straße von Unbekannten angepöbelt oder bespuckt werden, oder eine Frau, der von einer ihr ebenfalls unbekannt Person das Kopftuch heruntergezogen wird. Betroffenen und auch Tätern und Täterinnen ist häufig nicht bewusst, dass ein solches Verhalten rechtliche Konsequenzen haben kann: Nach § 115 StGB (Beleidigung) ist mit Freiheitsstrafe von bis zu 3 Monaten bzw. einer Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen, wer in der Öffentlichkeit oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht. Der Schutzbereich des § 115 StGB bezieht sich nicht ausschließlich auf diskriminierende Äußerungen – also auf Äußerungen im Zusammenhang mit dem Alter, dem Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, der sexuellen Orientierung und der Religion oder Weltanschauung –, sondern generell auf Beschimpfungen, beleidigende Pauschalabwertungen und Misshandlungen. Nach der Judikatur liegt die Schwelle zur strafbaren Beleidigung bei der „gehässigen Verhöhnung“. Rassistische Äußerungen sind aber jedenfalls erfasst. Das Problem bei der Anwendung von § 115 StGB liegt allerdings meist beim Erfordernis der Öffentlichkeit der Handlung: Unter der Öffentlichkeit im Sinne des Gesetzes ist nach der Rechtsprechung ein größerer Personenkreis von zumindest 10 Personen zu verstehen, „vor mehreren Leuten“ bedeutet hingegen, dass außer den Beteiligten selbst noch mindestens drei weitere Personen anwesend sein müssen, die die Tat bezeugen. Beide Voraussetzungen sind in der Praxis häufig nicht gegeben,

wodurch eine strafrechtliche Verfolgung unmöglich wird. In diesen Fällen besteht nur die Möglichkeit einer Anzeige nach dem StLSG: Gemäß dessen § 3 Abs. 1 Z 3 (Ehrenkränkung) begehrt derjenige eine Verwaltungsübertretung, der vorsätzlich einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht.

EMPFEHLUNGEN DER ADS

● ● ● Es wird empfohlen, den Erschwerungstatbestand nach § 33 Abs. 1 Z. 5 StGB verstärkt anzuwenden, wenn es sich um Straftaten mit rassistischem Hintergrund handelt. Die Gerichte sollten sich bei der Anwendung des § 33 Abs. 1 Z 5 nicht auf Verbrechen mit dezidiert rechtsextremem Hintergrund beschränken, sondern – wie vom Gesetzgeber vorgesehen – auch alltagsrassistische Zusammenhänge mitberücksichtigen.

● ● ● Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt das Levelling up der Diskriminierungsgründe, d. h. die Erweiterung der geschützten diskriminierten Merkmale im Bereich außerhalb der Arbeitswelt. Außerhalb der Arbeitswelt sind nur die Diskriminierungsgründe Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit geschützt. Dies widerspricht dem Anwendungsbereich der RL 2004/43/EG und führt zu einer Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe.

● ● ● Der EGMR-Entscheidung Oršuš u.a. gegen Kroatien (Bsw15766/03) zufolge sind Staaten dazu verpflichtet, im Fall von diskriminierenden Strukturen positive Maßnahmen zu setzen, um die bestehenden Diskriminierungen zu beenden und weitere zu verhindern. Dies wird auch für Österreich empfohlen. Dieser Empfehlung schließt sich die Antidiskriminierungsstelle Steiermark vollinhaltlich an.

FALLBESCHREIBUNG

Frau M wendet sich an das KundInnenservice eines Elektronikgerätegeschäfts, um einen Schaden zu reklamieren. Der junge KundInnenberater wirkt auf Frau M von Anfang an gestresst und fragt sie in einem von Frau M als unhöflich empfundenen Ton, was sie denn brauche. Frau M antwortet, dass ihr Gerät defekt sei. Der Berater legt ihr die Telefonnummer des technischen Dienstes vor. Als Frau M beginnt diese zu notieren, da fragt er spöttisch: „Können Sie das lesen?“ Da Frau M den Eindruck hat, dass der Verkäufer sich mit dieser Bemerkung über sie lustig macht, fragt sie nach seinem Namen und weist ihn darauf hin, dass dies keine Art sei, mit älteren Menschen umzugehen. Der Verkäufer nennt ihr seinen Namen und fängt unaufgefordert an, diesen zu buchstabieren. Dabei fragt er Frau M mit übertrieben lauter Stimme: „Verstehen Sie mich?“ Frau M weist ihn darauf hin, dass sie sehr wohl lesen und schreiben könne und verlässt das Geschäft. Die Antidiskriminierungsstelle verfasst ein Interventionsschreiben. Der Geschäftsführer antwortet sehr höflich und erklärt, dass es ein MitarbeiterInnengespräch mit dem betreffenden KundInnenberater gegeben hat, dieser sich an den Vorfall nicht erinnern könne. Frau M war es wichtig, dass der KundInnenberater darüber aufgeklärt wird, dass solch ein Verhalten nicht in Ordnung ist.

3. LEBENSBEREICHE

3.2. GESUNDHEIT

.....
Sprache und sozialer Status führen oftmals dazu, Opfer von diskriminierendem Verhalten im Gesundheitsbereich zu werden (extra lange Wartezeiten, Behandlungsverweigerung etc.).
.....

Im Rahmen der Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark betrafen 5,65 % der Beschwerdefälle Beschwerden in Bezug auf den Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im Gesundheitsbereich. Der häufigste Diskriminierungsgrund mit 37,50 % war dabei die ethnische Herkunft. 8,33 % der Personen haben von überzogenen Wartezeiten erzählt, die lediglich auf den sozialen Status zurückzuführen waren – der soziale Status zählt allerdings nicht zu den geschützten Merkmalen! Weiters bilden mit 20,83 % der Beschwerdefälle Menschen, die an AIDS erkrankt sind und denen die ärztliche Behandlung verweigert wurde¹³, die zweitgrößte Gruppe. Eine häufige Problematik im Gesundheitsbereich stellt mit 12,5 % der Beschwerdefälle überdies die sprachliche Barriere dar, weshalb seitens der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eine klare Empfehlung zu vermehrtem Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern in diesem Bereich ergeht.



3.2.1. SPRACHPROBLEME IM GESUNDHEITSBEREICH

„Wer schon einmal im Ausland krank geworden ist, weiß um die Probleme: Kommunikation mit Ärzten und Pflegepersonal. So geht es Menschen mit Verständigungsschwierigkeiten in Österreich täglich – etwa Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen [...]“¹⁴
Verständigungsschwierigkeiten und die daraus folgenden Probleme für Menschen mit Migrationshintergrund gehören im Gesundheitswesen zum Alltag und können mit Diskriminierungen Hand in Hand gehen.

Ein Allgemeinmediziner in Hessen beispielsweise hängte in seiner Praxis ein Schild mit den folgenden „Spielregeln“ auf: Es gelte ein Kopftuchverbot bei „islamistischen Frauen und Mädchen“, deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift würden vorausgesetzt und „islamistische Familien“ mit mehr als fünf Kindern würden nicht behandelt. Dies begründete der Arzt mit den großen Schwierigkeiten, die er in der Vergangenheit mit tür-

¹³ Grazer, 11. November 2012: Ärzte weisen AIDS Kranke ab, S.5

¹⁴ Der Standard, siehe: <http://derstandard.at/1339638871143/Pilotversuch-ab-2013-Video-Dolmetschdienst-fuer-fremdsprachige-Patienten> Stand: 25. Juni 2012

3. LEBENSBEREICHE

kischen Familien und besonders mit Kopftuchtragenden Frauen gehabt habe¹⁵. Auch ein Bericht der europäischen Grundrechteagentur weist auf die Ungleichbehandlung von Personen mit Migrationshintergrund und Angehörigen ethnischer Minderheiten beim Zugang zu medizinischer Versorgung hin und betont die entscheidende Rolle von Angehörigen der Gesundheitsberufe bei dieser Problematik.¹⁶

An die Antidiskriminierungsstelle Steiermark sind im Bereich des Gesundheitswesens 12,50 % der Fälle als Beschwerden bezüglich Sprachbarrieren und Umgang mit Personen nicht-deutscher Muttersprache herangetragen worden. In mehreren Fällen kommentierte das medizinische Personal die mangelnden Deutschkenntnisse mit „Lernen Sie endlich Deutsch“ oder „Sie leben schon seit vier Jahren in Österreich und haben noch immer nicht Deutsch gelernt!“ In einem Fall wurde die medizinische Behandlung aufgrund der Tatsache, dass kein/e BerufsdolmetscherIn zur Stelle war, verweigert.

Artikel 35 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hält fest, dass jeder Person das Recht auf Zugang zur Gesundheitsvorsorge zu gewährleisten ist. Des Weiteren sieht § 30 Gleichbehandlungsgesetz einen gleichberechtigten Zugang zu Gesundheitsdiensten ohne Unterschied des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit vor und gemäß § 49 Abs. 1 Ärztegesetz ist ein Arzt bzw. eine Ärztin verpflichtet, jede/n von ihm/ihr in ärztliche Beratung oder Behandlung übernommene/n Gesunde/n und Kranke/n ohne Unterschied der Person gewissenhaft zu betreuen. In diesem Sinne sollten einige Veränderungen getroffen werden, um die optimale medizinische Versorgung für alle Patientinnen und Patienten, auch solche mit geringen

oder keinen Deutschkenntnissen, zu gewährleisten.

Die derzeitige Rechtslage gestaltet sich sehr schwierig, wenn es um die Aufklärungspflicht von nicht deutschsprachigen Patientinnen und Patienten geht. Es gibt keine spezielle gesetzliche Regelung, der Rechtsrahmen wird deshalb von der Rechtsprechung vorgegeben. Primär ist es die Aufgabe der Ärztin bzw. des Arztes dafür zu sorgen, dass die Patientinnen und Patienten ausreichend informiert werden. Diese Pflicht kann aber z.B. an Turnusärzte bzw. Turnusärztinnen weitergegeben werden. Wird die Behandlung von mehreren Ärztinnen bzw. Ärzten durchgeführt, muss die Aufklärung nicht bei jeder Behandlung wiederholt werden. Jeder Arzt und jede Ärztin hat aber immer eine persönliche Kontroll- und Überwachungspflicht. Auf nicht-ärztliches Personal darf die Aufklärungspflicht niemals übertragen werden.

Bei fremdsprachigen Patientinnen und Patienten kommt es im Allgemeinen zu einer mündlichen Aufklärung. Informationsblätter können zur Unterstützung des Gesprächs dienen, dürfen es aber nicht ersetzen. Eine schriftliche Zustimmung zur Behandlung mittels geleisteter Unterschrift auf einem Aufklärungsbogen ist nicht rechtswirksam, wenn sich die Patientin oder der Patient aufgrund mangelnder Information der Tragweite der Erklärung nicht bewusst sein konnte.

Wenn die Verständigung auf Deutsch nicht möglich ist, sollte als erste Option eine Sprache benutzt werden, die beiden Seiten verständlich ist. Ansonsten wird ein/e SprachmittlerIn benötigt. Grundsätzlich gibt es keine Verpflichtung eine/n BerufsdolmetscherIn heranzuziehen, teilweise wird jedoch vorgeschlagen in Krankenhäusern einen jederzeit verfügbaren Dolmetschdienst einzurichten. Dieser braucht auch nicht über

¹⁵ Focus online, siehe: http://www.focus.de/politik/deutschland/hessen-arzt-verhaengt-kopftuchverbot-in-praxis_aid_548508.html Stand: 03. Sept. 2010

¹⁶ Siehe: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1947-FRA-Factsheet_InequMultDiscrimination_DE.pdf Stand: 25. Feb. 2013

3. LEBENSBEREICHE

medizinisches Fachwissen zu verfügen, es genügen ausreichende sprachliche Fähigkeiten, um die ärztlichen Informationen weitergeben zu können. Bei unbedingt notwendiger ärztlicher Hilfe und bei anstaltsbedürftigen Personen wird bei der Untersuchung, Diagnosestellung und Behandlung stets von einer Pflicht zur Beiziehung einer Dolmetscherin bzw. eines Dolmetschers ausgegangen. Eine weitere Möglichkeit ist das Telefondolmetschen. Bei dieser Form des Dolmetschens ist vor allem die ärztliche Verschwiegenheitspflicht zu beachten, denn gegenüber dolmetschenden Personen müssen Ärztinnen und Ärzte von ihrer Verschwiegenheitspflicht entbunden werden.

•••••
Informationsblätter können zur Unterstützung des Gesprächs dienen, dürfen es aber nicht ersetzen.
•••••

Zur Frage der Kostentragung für Dolmetsch-Leistungen gibt es im Sozialversicherungsrecht keine Regelung. Möglich wäre im Einzelfall eine Kostentragung der Sozialversicherung aufgrund von sozialer Bedürftigkeit. Ansonsten ist im Bereich der Anstaltspflege nach dem KAKuG anzunehmen, dass der Krankenanstaltenträger die Kosten zu tragen hat. Hierzu gibt es aber verschiedene Meinungen. Bei niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten existiert ebenfalls keine konkrete Regelung, es wird aber eine Kostenaufteilung zwischen der behandelnden und zu behandelnden Seite vorgeschlagen bzw. besteht die Möglichkeit einer individuellen Lösungsvariante, die von den Beteiligten besprochen wird.

Sprachprobleme stellen große Barrieren dar, die eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Arzt/Ärztin und Patient/Patientin erschweren. Insbesondere kann der hektische Alltag Missverständnisse potenzieren und eine Schlechterbehandlung „begünstigen“. Trotzdem hat jede Person das Recht auf eine gleichberechtigte Gesundheitsversorgung.

Die Plattform Patientensicherheit und das Institut für Ethik und Recht haben ein Pilotprojekt für Video-Dolmetschen im Gesundheitswesen konzipiert, das im Jänner 2013 startete. Mit diesem Projekt soll eine Dolmetschzentrale in Österreich eingerichtet werden, die von 6 Uhr bis 22 Uhr über Computer erreichbar ist. In dieser Zentrale findet man speziell für den Gesundheitsbereich geschulte DolmetscherInnen, die MedizinerInnen per Videokonferenz zur Behandlung zuschalten können. Es werden die Sprachen Türkisch, Serbisch, Bosnisch und Kroatisch sowie Gebärdensprache angeboten. Der Vorteil dieses Projektes ist neben einer fast durchgehenden Erreichbarkeit auch die Möglichkeit für dolmetschende Personen an der Situation audiovisuell teilzunehmen und entsprechend reagieren zu können. In den USA, Kanada und der Schweiz wird mit dieser Methode schon erfolgreich gearbeitet. Das Video-Dolmetschen würde sowohl die Sicherheit für Patientinnen und Patienten als auch jene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drastisch erhöhen.¹⁷

EMPFEHLUNGEN DER ADS

••• Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt den Trägern von Krankenanstalten und der Ärztekammer eine Möglichkeit des Video-Dolmetschens für Krankenanstalten und niedergelassene MedizinerInnen. Dadurch könnten Barrieren und mögliche Diskriminierungen in diesem Bereich vermindert werden.

¹⁷ Siehe unter <http://www.plattformpatientensicherheit.at/content/site/de/arbeitsgruppen/dolmetsch/partner/index.html> 25.02.2013.

3.2.2. DISKRIMINIERUNG AUFGRUND POTENTIELLER KRANKHEIT

Bei 8 % der 425 Diskriminierungsfälle, die im Jahr 2012 an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen wurden, handelte es sich um Diskriminierungen aufgrund einer potentiellen Krankheit. Die betroffenen Personen erfuhren also eine Benachteiligung, weil sie entweder in der Vergangenheit an einer Krankheit gelitten haben und diese eventuell erneut ausbrechen könnte oder aber alleine deshalb, weil sie einer Gruppe angehören, die in der öffentlichen Wahrnehmung mit gewissen Erkrankungen bzw. körperlichen Gebrechen in Verbindung gebracht wird.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER GEFAHR EINER MÖGLICHEN WIEDERERKRANKUNG

Menschen, die offen damit umgehen, dass sie in der Vergangenheit an einer Krankheit gelitten haben, droht die Gefahr, aufgrund dieser Tatsache bei Bewerbungen um Jobs nicht eingestellt oder auch beim Abschluss von privaten Krankenversicherungsverträgen benachteiligt zu werden. Ihnen wird unterstellt, dass sie aufgrund ihrer Erkrankung in der Vergangenheit gewissermaßen anfälliger für Gebrechen seien. So wandte sich eine Frau an die Antidiskriminierungsstelle, die wegen eines Burnouts, von dem sie sich längst wieder erholt hatte, nicht eingestellt wurde.

In einem anderen Fall wurde einem Mann der Abschluss einer Zusatzkrankenversicherung verwehrt, da er in seiner Kindheit an einem Lymphkarzinom gelitten hatte. Und das, obwohl die fast 25 Jahre zurückliegende Krankheit ausschließlich im Kindesalter auftritt und im konkreten Fall vollkommen geheilt war. Erst nach Vorlage eines ärztlichen Befundes wurde dem Mann der Versicherungsabschluss gewährt. Der Vertrag enthielt jedoch

die Einschränkung, dass Erkrankungen des Lymphsystems von der Versicherung nicht erfasst seien. Er beantragte die Aufhebung dieser Einschränkung mit Intervention durch die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Die Versicherung hob den Ausschluss auf.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND EINER MÖGLICHEN SCHWANGERSCHAFT

Bewerbungen von Frauen zwischen ihrem 20. und 40. Lebensjahr finden aufgrund der Möglichkeit einer Schwangerschaft und der damit einhergehenden „Gebrechlichkeit“ oftmals keine Berücksichtigung. Hier besteht eine eindeutige Verbindung zum Diskriminierungsgrund Geschlecht.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG IM ZUSAMMENHANG MIT AIDS

Ein Beschwerdefall, der bei der Antidiskriminierungsstelle einging, betraf einen homosexuellen Mann, der seine sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz jahrelang geheim gehalten hatte. Als er sich schließlich outete, wurde er von seinen Kollegen beschimpft und dazu gedrängt, nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen, da sie befürchteten, sich mit AIDS anzustecken. Die Verknüpfung von Homosexualität mit AIDS/HIV ist ein weit verbreitetes, sehr stabiles heterosexistisches Stereotyp. Besonders belastend ist das sich daraus ergebende feindliche Umfeld für homosexuelle Männer, die tatsächlich von AIDS/HIV betroffen sind¹⁸.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES ALTERS IM ZUSAMMENHANG MIT EINER POTENTIELLEN KRANKHEIT

Menschen ab dem 45. Lebensjahr droht Diskriminierung am Arbeitsmarkt, da viele ArbeitgeberInnen der Meinung sind, dass sich Krankenstände ab einem gewissen Alter häufen.

¹⁸ Vgl. Fact Sheet 4.1 HIV/AIDS Stigma and Discrimination: Gay Men; abrufbar unter: <http://www.hawaii.edu/hivandaids/HIVAIDS%20Stigma%20and%20Discrimination%20%20%20Gay%20Men.pdf>

3. LEBENSBEREICHE

So wurde einem Mann, der sich in weiterer Folge an die Antidiskriminierungsstelle wandte, bei einem Bewerbungsgespräch mitgeteilt, er sei zu alt für die ausgeschriebene Stelle. Der Betroffene fühlte sich dagegen topfit, konnte gut arbeiten und hatte langjährige Erfahrung im ausgeschriebenen Tätigkeitsfeld. Da es sich beim geschilderten Fall um eine Form der Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt handelt, findet das Gleichbehandlungsgesetz Anwendung. Auch die EU-Grundrechtecharta, die in Österreich im Verfassungsrang steht (VfGH 14. März 2012 U 466/11-18), enthält ein Verbot der Altersdiskriminierung.

.....
Fortgeschrittenes Alter wird oft mit potentieller Krankheit in Verbindung gebracht und kann zur Nichteinstellung oder geringen Jobchancen führen.
.....

DIE RECHTLICHE SITUATION

In den meisten beschriebenen Fällen besteht eine Verbindung zu einem gesetzlich geschützten Diskriminierungsgrund wie Alter, Geschlecht oder sexueller Ausrichtung. In allen diesen Fällen kann das Gleichbehandlungsgesetz angewendet werden.

Was aber, wenn es diese Verbindung nicht gibt und die Diskriminierung mit einem Merkmal zu tun hat, das nicht gesetzlich geschützt ist? Ein Beispiel wäre die bereits genannte Diskriminierung aufgrund einer (bereits vergangenen und ausgeheilten) Krankheit. Weder die EU-RL noch das Gleichbehandlungsgesetz schützen vor Diskriminierung wegen Krankheit. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte stellte im Fall Navas gegen Spa-

nien C-13/05 vom 11.07.2006 klar, dass eine Person, die von ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin ausschließlich wegen Krankheit gekündigt wurde, nicht von dem durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffenen allgemeinen Rahmen geschützt ist.

Besonders problematisch ist es, wenn das Rechtssystem die Vertragsfreiheit und die Privatautonomie höher bewertet als den Schutz vor Diskriminierung: Dies ist der Fall, wenn sich eine Versicherung weigert, einen Zusatzkrankenversicherungsvertrag mit einer Person abzuschließen, weil diese Person eine bestimmte Vorerkrankung hatte. Es gibt keine rechtlichen Möglichkeiten der Beschwerde, da die Versicherung auf Basis des Prinzips der Vertragsfreiheit frei entscheiden kann, ob und mit wem sie Verträge eingeht. Der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ist es wichtig, diese Fälle aufzuzeigen, um ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welchen Stellenwert der Diskriminierungsschutz im österreichischen Rechtssystem de facto (noch nicht) hat, aber vielleicht haben sollte.

WIR ALLE WERDEN MÖGLICHERWEISE EINES TAGES KRANK ...

Krankheit kann uns alle treffen. Mit dem steigenden Lebensalter der Bevölkerung und der damit einhergehenden längeren Erwerbstätigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit, aufgrund einer (potentiellen) Krankheit diskriminiert zu werden. Gerade deshalb ist der Diskriminierungsgrund der Krankheit ein wichtiges Thema, das sich Gesetzgebung, ArbeitgeberInnen und wir alle (als Kollegen und Kolleginnen) vergegenwärtigen sollten.

Das Thema Diskriminierung aufgrund potentieller Krankheit weist – wie dargestellt – verschiedenste Facetten auf und findet verstärkt Eingang in die Beratung. Neben den geschil-

derden Konstellationen sind noch weitere Fälle denkbar, in denen ein Mensch aufgrund einer potentiellen Krankheit Diskriminierung erlebt. Denkbar wäre etwa die Diskriminierung aufgrund eines höheren Körpergewichtes und der Annahme, dass damit häufigere Erkrankungen einhergehen.

EMPFEHLUNG DER ADS

● ● ● Das Thema Krankheit und potentielle Krankheit muss ins Bewusstsein gerückt werden und als möglicher Diskriminierungsgrund anerkannt und geschützt werden.

Bei 8 % der 425 Diskriminierungsfälle, die im Jahr 2012 an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen wurden, handelte es sich um Diskriminierungen aufgrund einer potentiellen Krankheit.

Die Grundrechtecharta der EU sieht vor, dass jede Person Zugang zu einer Gesundheitsversorgung haben muss und laut dem Ärztegesetz sind alle Personen gleich zu behandeln. Besonders die EU-Grundrechtecharta sieht vor, dass jede Person Zugang zu einer Gesundheitsversorgung haben muss und laut dem Ärztegesetz sind alle Personen gleich zu behandeln. Besonders bei Verständigungsschwierigkeiten aufgrund unterschiedlicher Sprachen sollte eine Dolmetschleistung gewährleistet werden, damit Barrieren und diskriminierenden Situationen für Patienten und Patientinnen entgegenwirkt wird.

FALLBESCHREIBUNG

Herr P hat eine Behinderung, die ihn stark in seiner Beweglichkeit einschränkt. Er arbeitet in einem großen Betrieb. Eine Kollegin rümpft immer die Nase, wenn sie bei Herrn P vorbeigeht, und erklärt ihm in einem verächtlichen Ton, dass er sich besser waschen solle, da er „stinke“. Herr P wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, die ihn über die Interventionsmöglichkeiten aufklärte und darauf hinwies, sich beim Betriebsrat zu beschweren. Der Betriebsrat interveniert bei der Kollegin, wodurch das diskriminierende Verhalten der Kollegin beendet werden kann.

3.3.

ARBEITSWELT

Der Lebensbereich Arbeitswelt ist wohl jenes Feld, das im Vergleich zu allen anderen Lebensbereichen am besten vor Diskriminierungen geschützt ist. Dies gilt sowohl für Dienstverhältnisse in der Privatwirtschaft als auch für jene im öffentlichen Dienst. Dennoch zeigt die Praxis, dass es auch hier sehr häufig zu diskriminierendem Verhalten kommt, speziell dann, wenn es sich um „unbewusste“ Diskriminierungen handelt (siehe Bericht „Arbeitswelt und „unbewusste“ Diskriminierung“). 30,54 % der Fälle im Bereich Arbeitswelt betrafen das Diskriminierungsmerkmal der ethnischen Herkunft, 15,54 %

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Herr M ist österreichischer Staatsbürger, ursprünglich aus Nigeria, und absolvierte vor knapp einem Jahr eine Ausbildung zum Ingenieur. Nach einem Jahr der intensiven Arbeitssuche und unzähligen Bewerbungen sind er und seine bosnische Kurskollegin die einzigen der 24 LehrgangsteilnehmerInnen, die noch keine entsprechende Anstellung gefunden haben. Sie waren auch die einzigen LehrgangsteilnehmerInnen nicht österreichischer Herkunft.

waren Fälle von Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht, Alter, Ethnie/Sprache), 17,69 % aufgrund der Religionszugehörigkeit, 9,62 % waren Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und 7,69 % aufgrund der sexuellen Ausrichtung.

Bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark werden wöchentlich Fälle von Diskriminierungen bei der Arbeitssuche eingebracht - 12 % der gemeldeten Fälle betreffen die Arbeitswelt.

3.3.1. ARBEITSWELT UND „UNBEWUSSTE“ DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung dürfte es in der Welt des homo oeconomicus eigentlich nicht geben. Seiner Sicht zufolge haben Arbeitskräfte kein Geschlecht, gehören keiner Nation an, haben keine bestimmte Hautfarbe – doch Diskriminierung und Exklusion sind häufig unbewusste Prozesse. Deshalb ist niemand von uns davor sicher, aus einer vermeintlichen Alltagserfahrung heraus, in Stereotypen zu denken und Mitmenschen zu kategorisieren – ohne sich dessen wirklich bewusst zu sein. Bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark werden wöchentlich Fälle von Diskriminierungen bei der Arbeitssuche eingebracht – 12 % der gemeldeten Fälle betreffen die Arbeitswelt. Entweder „man/frau“ ist zu jung (keine Erfahrung), zu alt (zu gebrechlich, Möglichkeit des krankheitsbedingten Ausfalls), weiblich (zu schwach, Schwangerschaftsmöglichkeit), zu „ausländisch“ (ungenügend qualifiziert), zu attraktiv – zu wenig attraktiv ...

Für die Unternehmen würde es sich aus ökonomischer Sicht jedoch auszahlen, auf Vielfalt zu setzen.

Klaus F. Zimmermann, Direktor des Instituts zur Zukunft der Arbeit in Bonn führt dazu aus: „Firmen, in denen Junge und Alte in Teams zusammenarbeiten, in denen die interkulturelle Kompetenz von Einwanderern klug genutzt wird und in denen junge Mütter mehr Förderung und Unterstützung erfahren, sind insgesamt produktiver als andere. Organisationen, die Vielfalt offen und zielgerichtet praktizieren, stehen somit im Ergebnis besser da.“¹⁹

EMPFEHLUNG DER ADS

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt als Maßnahme gegen unbewusste Diskriminierung beim Bewerbungsprozess anonymisierte Bewerbungen, um sich aufgrund der Qualifikationen ein Bild machen zu können und nicht aufgrund des Fotos, Alters etc. zu entscheiden. Des Weiteren wäre eine Sensibilisierung von Führungsebenen und Personalabteilungen im Bereich der Selbstreflexion hinsichtlich diskriminierender Stereotype von großem Vorteil.

Sehr häufig finden sich Diskriminierungen bereits in den Stellenausschreibungen. Gefordert werden beispielsweise „perfekte Deutschkenntnisse“, was auf vorhandene Einstellungen innerhalb der Gesellschaft sowie des Unternehmens schließen lässt, jedoch keine tatsächliche Relevanz für die ausgeschriebene Stelle hat.

3. LEBENSBEREICHE

3.3.2. STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Nach wie vor sind Stellenausschreibungen im Arbeitsbereich ein Reservoir für eine Vielzahl an diskriminierenden Formulierungen, auch wenn durchaus Verbesserungen erkennbar sind, die wohl auch auf die gewachsene Sensibilität der Gesellschaft durch das Verbot der diskriminierenden Stellenausschreibung zurückzuführen sind.

Vor einigen Jahren noch war es keine Seltenheit, dass DienstgeberInnen in ihren Stellenausschreibungen mit der Formulierung „Keine Ausländer“ sicherstellen wollten, dass sich nur „einheimisch“ (männliche) BewerberInnen melden! Als klar wurde, dass dies nicht korrekt sein kann, wurde der Kreis der erwünschten (männlichen) BewerberInnen auf das Gebiet der Europäischen Union ausgeweitet und die entsprechenden Inserate mit dem Hinweis „Nur EU-Bürger“ versehen. Mittlerweile ist unter Personalverantwortlichen bekannt geworden, dass Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit verboten und sanktionierbar sind und dass diskriminierende Stellenausschreibungen auch unter diese verbotenen Diskriminierungen fallen.

Die aktuelle Diskussion über das diskriminierende Potential von Stellenausschreibungen kreist um Formulierungen wie „perfekte Deutschkenntnisse erwünscht“ oder „nur mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift“.

3.3.3. DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SPRACHE BEI DER ARBEITSSUCHE

Immer noch finden sich Stellenausschreibungen mit den Vermerken „perfekte Deutschkenntnisse erforderlich“ oder „Deutsch als Muttersprache“, obwohl dies eine klare Form der Diskriminierung aufgrund der Sprache

darstellt. Laut § 23 Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes ist jede Form der diskriminierenden Stellenausschreibung verboten:

§ 23. (1) Der/die ArbeitgeberIn oder private/r ArbeitsvermittlerIn [...] darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Zu den Begriffen „Diskriminierung“ bzw. „diskriminierend“ unterscheidet das Gesetz zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Im Fall einer unmittelbaren Diskriminierung wird auf das geschützte diskriminierte Merkmal direkt Bezug genommen: Dies wäre der Fall, wenn ein Inserat den Zusatz „nur ÖsterreicherInnen“ oder „nur männliche Bewerber erwünscht“ enthielte. Eine mittelbare Diskriminierung liegt gemäß § 19 Abs. 2 GLBG vor, wenn

dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Formulierungen wie „ausgezeichnete Deutschkenntnisse“, „perfektes Deutsch“

FALLBESCHREIBUNG

Frau N lebt seit 19 Jahren in Österreich. Sie arbeitet als Reinigungskraft in einem kleinen Betrieb.

Während eines dienstlichen Gespräches mit der Dienstgeberin sieht sich Frau N plötzlich mit rassistischen Bemerkungen der Dienstgeberin über „Ausländer“ konfrontiert. Die Einschränkung: „Du bist ja eh nicht so!“ vermag nichts daran zu ändern, dass sich Frau N belästigt fühlt.

Aus einer Stellenausschreibung: „Pünktlichkeit, ein gepflegtes Äußeres, Flexibilität und Freude im Umgang mit Kindern setzten wir voraus. Wir wenden uns an BewerberInnen ohne körperliche Einschränkungen die unser Team gerne unterstützen möchten.“

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Herr K arbeitet seit zehn Jahren in einem Betrieb als Facharbeiter.

Herr K ist homosexuell, hat dies jedoch über Jahre hinweg den KollegInnen gegenüber verheimlicht, da er Nachteile befürchtete. Immer wieder kommt es zu belästigenden Bemerkungen seitens der Kollegen, indem sie Mutmaßungen über eine vermutete Homosexualität von Herrn K anstellen. Schließlich informiert Herr K. seine Kollegen über seine Homosexualität. Er wird als „Schwuchtel“ und „schwule Sau“ beschimpft, die Kollegen bedrängen ihn, zuhause zu bleiben, weil sie befürchten, „mit Aids angesteckt“ zu werden.

Die Antidiskriminierungsstelle berät Herrn K. über die rechtlichen Möglichkeiten. Herr K. entscheidet sich jedoch den Arbeitsplatz zu verlassen und keine weiteren Schritte zu unternehmen.

oder gar „Deutsch als Muttersprache“ sind genau solche, dem Anschein nach neutrale, Vorschriften. Denn sie wirken sich in der Realität dergestalt aus, dass sich besonders Menschen mit nicht deutscher Erstsprache erst gar nicht um diese Stellen bewerben. Der Hintergrund dafür ist, dass diese Formulierungen abseits jedes tatsächlichen sachlichen Bezuges zwischen Deutschkenntnissen und Arbeitsplatz in erster Linie signalisieren, dass Menschen mit nicht deutscher Erstsprache unerwünscht sind.

Eine UVS-Entscheidung vom 11. März 2008 (GZ: 06/42/318/2008) bezüglich einer Stellenausschreibung, die für die Arbeit als Küchenhilfe ebenfalls ausgezeichnete Deutschkenntnisse verlangte, stellte fest, dass durch diese Formulierung die Bewerbung einer Person mit Migrationshintergrund ausgeschlossen werde und die Stellenanzeige somit diskriminierend sei.

Insbesondere wird dabei festgehalten, „dass ausreichende Deutschkenntnisse durchaus eine wesentliche und entscheidende Anforderung für eine Arbeitsstelle als Küchenhilfe darstellen können. Es sei allerdings angemerkt, dass zwischen ‚ausreichenden‘ und ‚ausgezeichneten‘ Deutschkenntnissen eine sehr große Bandbreite liegt. Unter ‚ausgezeichneten‘ Deutschkenntnissen sind nach allgemeiner Lebenserfahrung Sprachkenntnisse eines Umfangs zu verstehen, wie sie nicht einmal jede Person deutscher Muttersprache beherrschen dürfte. Für einen Job als Küchenhilfe sollten „gute“ Deutschkenntnisse ausreichen um tätigkeitspezifische Anweisungen zu verstehen.“

Die hier besprochene gesetzliche Regelung nimmt Bezug darauf, dass am österreichischen Arbeitsmarkt Personen im Zusammenhang mit Merkmalen wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter ... erwiese-

nermaßen mittelbar durch bestimmte Formulierungen schlechter behandelt werden als andere. Unbestritten ist, dass es in manchen Arbeitsbereichen sachliche Gründe für ein bestimmtes gefordertes Sprachniveau gibt. Der Zusammenhang zwischen den tatsächlichen sprachlichen Anforderungen und der Formulierung im Inserat muss in diesen Fällen jedoch möglichst sachlich gewählt werden, um nicht diskriminierend zu sein. Dies setzt einen bewussten und sensiblen Umgang mit Sprache voraus, was jedoch oftmals der Realität einer Stellenausschreibung widerspricht. Stattdessen wird der einfachere Weg gewählt, indem das Thema „Deutschkenntnisse“ über eine pauschale, superlative Formulierung abgehakt wird, die per se die erforderlichen Deutschkenntnisse beschreiben soll. Die diskriminierende Wirkung dieser Formulierung wird dabei völlig außer Acht gelassen.



EMPFEHLUNG DER ADS

●●● Für alle arbeitskräftesuchenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: möglichst sachlich und arbeitsplatzbezogen die erwünschten Deutschkenntnisse zu definieren und im Inserat zu veröffentlichen.

3. LEBENSBEREICHE

•••••

Empfehlung: Anonymisierte Bewerbungen nehmen viele Diskriminierungen vorweg, da Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft oder Aussehen auf den ersten Blick nicht erkennbar sind.

•••••

3.4.

MEDIEN

Besonders die Medienberichterstattung steht in einem Spannungsverhältnis zwischen dem Auftrag, Informationen bereit zu stellen und gegebenenfalls über Menschen zu berichten und der gleichzeitigen Verpflichtung die Privatsphäre und Menschenrechte der Personen zu respektieren, über die berichtet wird. So dürfen zwar Fälle sachlich thematisiert werden, es darf dabei jedoch zu keiner diskriminierenden oder benachteiligenden Darstellung von Menschen oder Gruppen aufgrund von Diskriminierungsmerkmalen kommen.

So gab der Medienrat in einer Stellungnahme vom 17. April 2012 bekannt und rief Medien dazu auf, sich "den Empfehlungen verschiedener europäischer Journalistenvereinigungen anzuschließen, welche die Nicht-Nennung von Namen und Staatsbürgerschaft bei Tätern mit Migrationshintergrund bei Kriminalfällen empfehlen. Hinweise auf den Migrationshintergrund sind entbehrlich – außer gerade dieser Hintergrund steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der vorgeworfenen Straftat. Sonst wird nämlich vermittelt, dass es einen Zusammenhang zwischen Herkunft und Kriminalität gäbe, dass ein kriminelles Verhal-

ten für eine bestimmte Nationalität ‚typisch‘ wäre. Durch kriminalsoziologische Studien lässt sich aber ein derartiger Zusammenhang nicht belegen. Medien dürfen sich nicht an einem versteckten Rassismus beteiligen, der daraus entstehen kann, dass bei Straftaten das Besondere hervorgehoben wird. Das Besondere wird naturgemäß oft die Nationalität oder die Herkunft sein.“²⁰

Schlagzeilen wie: „Die Polin wurde vor sechs Tagen verhaftet!“ können in diesem Zusammenhang als diskriminierend und förderlich für weitere Vorurteile gewertet werden.

3.4.1. INTERNETPOSTINGS

8,94 % der Beschwerdefälle betrafen Fälle von diskriminierenden Internetpostings. Hierbei war das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft mit 24,47 % das häufigste, gefolgt vom Diskriminierungsgrund des Geschlechts mit 11,05 % und dem Merkmal der sexuellen Orientierung mit 11,05 %. 7,89 % der Beschwerden betrafen diskriminierende Internetpostings aufgrund der sozialen Herkunft, z.B: wurde eine Frau aufgrund ihrer Lehrausbildung diskriminiert, mit dem Kommentar, sie wäre dumm und hätte nie eine Universität von innen gesehen.

Mittlerweile ist die Nutzung des Internets mit all seinen Facetten zu einem zentralen Bestandteil des Alltags geworden. Ganz wesentliche Merkmale dieser Technologie sind der freie Zugang zu Informationen einerseits sowie andererseits die Möglichkeit, jegliche Form von Information oder Meinung (weitgehend unzensiert) ins Netz zu stellen. Dies birgt durchaus ein Gefahrenpotenzial, besonders hinsichtlich Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung, da es weitestgehend an Kontrollinstanzen zur Überprüfung der be-

FALLBESCHREIBUNG

„Dann sollten sich diese qualifizierten Leute aus den genannten Ländern auf normalem Wege bewerben und nicht um Asyl rufend aus dem Flieger hüpfen. Ich denke, das würde vieles in dieser Richtung erleichtern. Wofür gibts diese Rot-Weiß-Rot-Card nochmal?“²¹

²⁰ <http://www.oejc.at/index.php?id=78&L=0>, 01.03.2013.

²¹ <http://derstandard.at/1343744963731/Auslaendische-Akademiker-an-Jobs-in-Oesterreich-wenig-interessiert>
Stand: 18. Februar 2013

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

„Na dann darf man sich ja schon freuen, auf die erste Polizistin mit Kopftuch..... vielleicht sollten wir dann in Zukunft diverse Wörterbücher diverser Sprachen auf dem Beifahrersitz liegen haben, damit wir im Zweifelsfall dann auch verstehen, was die Beamten von uns wollen, nicht dass wir verhaftet werden, weil „nix verstehn“ nix vor Strafe schützt.....“²²

reitgestellten Informationen mangelt. Wie die oben beispielhaft angeführten Postings bereits deutlich machen, werden die Möglichkeiten der freien Informationsverbreitung bzw. Meinungsäußerung mitunter verwendet, um unqualifizierte, sachlich nicht gerechtfertigte, oftmals diskriminierende Aussagen zu tätigen. Besonders der schützende Deckmantel der Anonymität im Netz verleitet zu einem leichtfertigeren Umgang mit Behauptungen, Beschimpfungen oder Bildern. Zwar mag sich der Kampf gegen eine vorliegende Diskriminierung im Internet mitunter schwierig gestalten, schützende Rechtsgrundsätze gibt es jedoch auch in diesem Bereich. Laut dem Österreichischen Mediengesetz § 1 (1) gilt jeder Mensch, der eine Website besitzt und somit deren Inhalte verfasst und veröffentlicht als MedieninhaberIn. Finden sich auf ihrer/seiner Website herabwürdigende Aussagen (Beschimpfungen, Verleumdungen, Verspottungen ...), so hat der/die MedieninhaberIn laut § 6 (1) des Mediengesetzes Entschädigung für die erlittene Kränkung zu leisten.

Aufgrund der globalen Vernetzung des Internets mag es in manchen Fällen durchaus schwierig sein, die Verantwortlichen auffindig zu machen, um etwas gegen eine vorliegende Diskriminierung unternehmen zu können. Grundsätzlich sollte jedoch in jedem Fall ein diesbezüglicher Versuch gestartet werden, da Beispiele aus der Praxis bereits bewiesen haben, dass es möglich ist, mit Hilfe des Providers eine Lösung zu finden bzw. diskriminierende Postings und Nachrichten zu entfernen.

Im Falle von diskriminierenden Postings oder Nachrichten sollte versucht werden den Provider anzuschreiben bzw. sollten beratende Einrichtungen (z.B. INACH, Antidiskriminierungsstelle) eingeschaltet werden.

3.4.2. CYBER-MOBGING

Immer häufiger werden Fälle des sogenannten Cyber-Mobbings in verschiedenen sozialen Netzwerken, privaten Blogs oder auf Websites gemeldet. Cyber-Mobbing bzw. Mobbing ist in Österreich zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch kein anerkannter Rechtstatbestand, es kann daher lediglich auf die Regelungen bezüglich Belästigung, Ehrenkränkung bzw. die Fürsorgepflicht seitens der ArbeitgeberInnen im Strafgesetzbuch, Gleichbehandlungsgesetz bzw. Arbeitsrecht zurückgegriffen werden. Mobbing wurde vom Obersten Gerichtshof in einem Urteil vom 26. November 2012 (GZ: 90bA131/11x) definiert als „eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist“²³. Darüber hinaus wird festgehalten, dass im Falle von Mobbing „das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch“²⁴ ist. Insofern ist Mobbing jeglicher Art als schwerwiegende Form der Belästigung zu werten und bedarf einer schnellen und klärenden Intervention.

²² Posting vom 23.12.2012, 09:15 Uhr, Artikel: Mehr Polizisten mit Migrationshintergrund, gefunden unter: <http://www.kleinezeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/3199000/mehr-polizisten-migrationshintergrund.story>.

²³ OGH Urteil vom 26.11.2012 GZ: 90bA131/11x zitiert nach: vgl. Smutny/Hopf, Mobbing - auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, DRdA 2003, 110 [112 ff mwN]; Hopf, Belästigung in der Arbeitswelt, in FS Bauer/Maier/Petrag 147; 8 ObA 59/08x; 9 ObA 86/08z ua.

3. LEBENSBEREICHE

3.4.3. HATE SPEECH

Einen weiteren Themenbereich in Zusammenhang mit dem Internet stellt die sogenannte **Hate Speech** (Hassrede) dar. Darunter versteht man alle diskriminierenden (sexistischen, rassistischen, heterosexistischen u.a.) Ausdrücke. Neben den Merkmalen der ethnischen Herkunft, der Religion und der Hautfarbe können ebenfalls Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder das Alter Grundlage für Hate Speech sein.²⁵ In Österreich kann man sich bei Vorfällen von Hate Speech auf § 283 des Strafgesetzbuches (Verhetzung) beziehen. Handelt es sich um eine Ehrenbeleidigung, kann auf § 1330 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) zurückgegriffen werden.

•••••

Diskriminierende Postings und Nachrichten sind im Internet keine Seltenheit. Die Rechtsprechung in diesem Bereich ist zwar noch nicht sehr weit fortgeschritten, doch gibt es auch hier Möglichkeiten der Intervention. Im Falle von Hate Speech kann man sich z.B. auf das StGB (Verhetzung) oder das ABGB (Ehrenbeleidigung) beziehen.

•••••

Österreich hat im Juni 2012 das Übereinkommen über Computerkriminalität (SEV Nr. 185) des Europarates ratifiziert, welches mit Oktober 2012 österreichweit in Kraft getreten ist. Schwerpunkte dieses Übereinkommens sind vor allem „Verletzungen des Urheberrechts, Betrug per Computer, Kinderpornographie und Verstöße gegen die Sicherheit von elektronischen Netzen.“²⁶ Das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art SEV Nr. 189 regelt die Problematik von rassistischen und fremdenfeindlichen Veröffentlichungen. Dieses wurde von Österreich zwar im Jänner 2003 unterzeichnet, jedoch bis zum heutigen Zeitpunkt noch nicht ratifiziert. Da besonders dieses Zusatzprotokoll mehr Schutz vor diskriminierenden Aussagen im Internet bietet, wäre eine Ratifizierung sehr wünschenswert.

•••••

Seit 2012 gilt in Österreich das Übereinkommen über Computerkriminalität, das Zusatzprotokoll, welches speziell rassistische und fremdenfeindliche Veröffentlichungen regelt, wurde zwar unterzeichnet, allerdings bis dato noch nicht ratifiziert.

•••••

²⁴ OGH Urteil vom 26.11.2012 GZ: 90bA131/11x zitiert nach: vgl Posch, ZAS 2005/44, 266; Kolodej/Majoros, Mobbing und die Fürsorgepflicht des/der Arbeitgebers/in, DRdA 2010, 157; 8 ObA 59/08x; 9 ObA 86/08z; RIS-Justiz RS0124076 ua.

²⁵ Vgl. <http://www.klagsverband.at/info/hate-speech>, 21. 01. 2013.

²⁶ <http://www.conventions.coe.int/Treaty/ger/Summaries/Html/185.htm>, 18. 02. 2013.

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Familie P bewohnt als vierköpfige Familie eine Gemeindewohnung in Graz. Seit einigen Jahren gibt es Konflikte mit einer Nachbarin. Immer wieder kommt es zu verbalen Auseinandersetzungen. Zusätzlich zu den „üblichen“ verbalen Attacken, die von beiden Seiten verwendet werden, greift die eine Partei auch zu rassistischen Beschimpfungen gegenüber Familie P: „Geht zurück in euer Land!“, „Ausländerpack!“ und herabwürdigendes Verspotten der Erstsprache von Familie P sind nur ein paar Beispiele für das rassistische Verhalten der Nachbarn.

Familie R hat drei minderjährige Kinder im Alter von 3, 6 und 9 Jahren. Sie sucht eine Wohnung und bewirbt sich aufgrund eines Inserates in einer Tageszeitung beim Wohnungsbesitzer. Als dieser erfährt, dass die Familie drei kleine Kinder hat, lehnt er die Familie ab, da er keine Kinder im Haus haben möchte. Die Familie kann sich gegen dieses Verhalten nicht beschweren, da im Bereich „Zugang zu Wohnraum“ nur Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit verboten sind.

PROBLEMATIK

Problematisch ist im Zusammenhang mit Vorfällen im Internet oftmals die Verfolgung eben solcher Vorkommnisse, da einerseits häufig anonym gearbeitet wird und sich andererseits die zuständigen Provider in vielen Fällen im Ausland befinden, was die Zusammenarbeit erheblich erschweren kann.

EMPFEHLUNG DER ADS

● ● ● Ratifizierung des Zusatzprotokolls zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art SEV Nr. 189.

3.5.

WOHNEN

Wohnraum darf nicht in diskriminierender Weise inseriert werden. Auch während eines bestehenden Wohnverhältnisses kommt es häufig zu diskriminierenden Nachbarschaftskonflikten.

Im Lebensbereich Wohnen hat die Antidiskriminierungsstelle Steiermark sowohl mit Diskriminierungen beim Zugang zu Wohnmöglichkeiten zu tun als auch mit diskriminierenden Wohnungsinseraten. In 64,29 % der Beschwerden handelte es sich um Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft. In 18,05 % betrafen die Fälle

Diskriminierungen aufgrund der Religionszugehörigkeit und in 7,14 % Diskriminierungen aufgrund des Alters.

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind jedoch nur für die Merkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit und die Wohnsituation selbst (Fürsorgepflicht der VermieterInnen) Diskriminierungen verboten.

Grundsätzlich darf Wohnraum nicht in diskriminierender Weise inseriert werden. Besonders problematisch ist in diesem Bereich die Nichtvermietung von Wohnraum aufgrund diskriminierender Meinungen und Einstellungen, beispielsweise wegen der ethnischen Herkunft einer Person, ihrer sexuellen Orientierung, des Alters, des sozialen Status (Einkommensnachweis von VermieterInnen verlangt) bzw. der Familiengröße. Die sexuelle Orientierung, das Alter und der soziale Status sind in diesem Bereich keine geschützten Merkmale!

Empfehlung: Ein Levelling up der Gesetze wird empfohlen, da sexuelle Orientierung, Alter und Religion etc. in diesem Bereich nicht zu den geschützten Merkmalen zählen!

Diskriminierende Beschimpfungen im Rahmen von Nachbarschaftskonflikten sind ebenfalls Inhalte von Beschwerdefällen der Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet allerdings keinen Schutz davor. Anwendbar ist in diesen Fällen einmal mehr § 3 Abs. 1 Z. 3 des StLSG (Ehrenkränkung).

3. LEBENSBEREICHE

EMPFEHLUNG DER ADS

●●● Im ECRI-Bericht von 2010 wurde darauf hingewiesen, dass eine Erweiterung der Gesetze auf alle Diskriminierungsmerkmale, die in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union angeführt sind, dringend empfohlen wird. Seitens der Antidiskriminierungsstelle Steiermark wird ebenfalls ein „levelling up“ der Diskriminierungsgründe (wie sexuelle Orientierung, Alter, Religion etc.) im Gleichbehandlungsgesetz empfohlen.

3.6. BILDUNG

Gemäß dem Gleichbehandlungsgebot steht jedem Menschen der Zugang zu öffentlichen Bildungsangeboten in Österreich gleichermaßen offen. Dies bezieht sich sowohl auf Bildungsleistungen an sich (Schulen, Unterricht, Lehrveranstaltungen an Universitäten etc.), wie auch auf die Vergaben von Stipendien und Beihilfen. Zusätzlich zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen erstreckt sich die Bestimmung auch auf private Aus- und Weiterbildungseinrichtungen (WIFI, BFI etc.). Des Weiteren sieht das Landesgleichbehandlungsgesetz (§ 32) vor, dass Organe des Landes und der Gemeinden (z. B. Landesschulen) einen diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung gewährleisten müssen. Dies gilt für alle Merkmale, die in § 1 L-GBG angeführt sind (Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität).

In 35,14 % der Beschwerdefälle im Bereich Ausbildung betrafen diese den Diskriminierungsgrund der Religion. Hierbei handelte es sich um Beschwerden bezüglich der Religionsausübung sowie Belästigungen aufgrund der Religionsangehörigkeit (insbesondere

Moslems). In 16,22 % bezogen sich die Beschwerden auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft und in 13,51 % auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung.

3.6.1. RELIGION UND SCHULE

Zum Umgang mit den unterschiedlichen Manifestationen verschiedener Glaubensrichtungen an österreichischen Schulen findet sich im Recht keine konkrete Vorgabe. Grundsätzlich kann daher jede Schule autonom entscheiden, wie sie mit der Situation umgehen möchte. Dennoch gibt es einige einschlägige rechtliche (Grundsatz-)Bestimmungen:

Art. 14 des österreichischen Staatsgrundgesetzes bestimmt, dass prinzipiell niemand zu einer kirchlichen Handlung oder zur Teilnahme an einer kirchlichen Feierlichkeit gezwungen werden kann. Dies findet seine Entsprechung in § 2a des Schulunterrichtsgesetzes, demzufolge die Teilnahme an Schülergottesdiensten und sonstigen religiösen Übungen oder Veranstaltungen den Lehrerinnen/Lehrern und Schülerinnen/Schülern freigestellt ist.

Die Schule ist zwar ein Ort, der politisch und konfessionell neutral sein soll (Verfassungsrecht der Gleichbehandlung), doch nimmt der christliche Glaube eine bevorzugte Stellung ein. Dies zeigt sich etwa in § 2b Abs. 1 des Schulunterrichtsgesetzes: Wenn an einer Schule die Mehrzahl der SchülerInnen einer christlichen Religion angehört, ist in allen Klassenräumen ein Kreuz anzubringen. Das Islamgesetz gewährt Musliminnen und Muslimen grundsätzlich die gleichen Rechte, die Angehörigen anderer Religionsgemeinschaften gewährt werden. Trotzdem nehmen islamische Feiern an öffentlichen Schulen in Österreich nicht den gleichen oder einen ähnlichen Platz ein.

FALLBESCHREIBUNG

Herr und Frau S sind auf Wohnungssuche. Eine private Vermieterin fragt das Paar nach ihrem Einkommen und verlangt einen Nachweis. Dies ist eine klassische Diskriminierung aufgrund des sozialen Status, ist jedoch nach dem aktuellen Gleichbehandlungsgesetz nicht verboten.

3. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Frau M beschwert sich darüber, dass ihr muslimisches Kind in der Schule kein gleichwertiges Gericht als Ersatz für Gerichte mit Schweinefleisch bekommt. Meistens bekommt ihr Kind entweder einfach mehr von der Beilage.

Herr R beschwert sich darüber, dass seine Kinder, die keiner christlichen Religion angehören, von der/dem LehrerIn gezwungen werden, bei Liedern mit eindeutig christlichem Inhalt mitzusingen.

SENSIBILISIERUNG DER PÄDAGOGINNEN UND PÄDAGOGEN

Die überwiegende Zahl der österreichischen Pädagoginnen und Pädagogen ist römisch-katholischen Glaubens und war daher nie in der Situation, sich aufgrund ihrer Konfession diskriminiert zu fühlen. Dem Lehrpersonal ist womöglich gar nicht bewusst, dass beispielsweise ein muslimisches Kind ein „seltsames Gefühl“ dabei haben könnte, beim Singen von Weihnachtsliedern die Geburt Christi zu preisen. Eventuell ist daher eine Sensibilisierung notwendig, insbesondere, da es aufgrund jener religiösen Feiern, die von der Mehrheitsgesellschaft begangen werden, auch in vielen „unreligiösen“ Kontexten zu einer Diskriminierung kommen kann. Man denke dabei etwa auch an das Basteln von Osterschmuck im Werkunterricht o.ä.

Diesbezügliche Beschwerden wurden insbesondere von Eltern muslimischer Schülerinnen und Schüler und auch konfessionsfreier Schülerinnen und Schüler geäußert.

KONFESSIONSÜBERGREIFENDER RELIGIONSUNTERRICHT

Beim Religionsunterricht selbst handelt es sich paradoxerweise wohl um den unproblematischsten Bereich, da hier das Recht umfassende Wahlmöglichkeiten einräumt. Dennoch sollte er nicht von der Diskussion ausgeklammert werden, da gerade hier viel Potential besteht. Konfessionsübergreifender Religionsunterricht fördert den Dialog im Klassenzimmer. Die Möglichkeit, dass die SchülerInnen auch die ReligionslehrerInnen der anderen Konfessionen kennen lernen und (Komma löschen) somit Informationen über andere Glaubensrichtungen aus erster Hand von einem Menschen bekommen, der seine Religion lebt und als wichtigen Teil seines Lebens betrachtet, bietet die Chance, dass die

Heranwachsenden besonders viel Verständnis für kulturelle und religiöse Unterschiede entwickeln – eine Kompetenz, die für das friedliche Zusammenleben stetig an Bedeutung gewinnt.

Ein besonderes Modell besteht seit dreißig Jahren in Hamburg: Dort gibt es einen Religionsunterricht für alle – unabhängig davon, welcher Konfession jemand angehört. Die Schülerinnen und Schüler sehen nahezu ausschließlich Vorteile im „dialogischen Religionsunterricht“. (vgl. „Religionsunterricht für alle: Integration statt Separation. Das Hamburger Modell“²⁷)

Auch die Einführung von Ethik als Unterrichtsfach bietet Chancen: Ethikunterricht soll „Werteerziehung (...) in einer offenen, pluralistischen Gesellschaft“ sein. Ethik als Schulfach scheint jedenfalls ein geeignetes Mittel zu sein, um den vielfältigen Konfessionen bzw. der zunehmenden „Konfessionslosigkeit“ zu begegnen.²⁸

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark formulierte aufgrund der Vielzahl der Beschwerden zu diesem Thema eine Stellungnahme, die an das Büro des Landesschulrates erging.

3.6.2. MATURA FÜR SCHÜLERINNEN MIT BEHINDERUNG

Zum derzeitigen Zeitpunkt gibt es bundesweit noch keine einheitlichen Standards betreffend die Zentralmatura für SchülerInnen mit Behinderung.

²⁷ Weiße, Wolfram; abrufbar unter: http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2314.asp#7, 25. 02. 2013.

²⁸ vgl. Bericht der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur Dr.in Claudia Schmied gemäß Entschließung des Nationalrates vom 19.01.2012 betreffend Ethik-Unterricht (221/E XXIV.GP)

3. LEBENSBEREICHE

In Hinblick auf die Inklusion und Partizipation von Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft gemäß dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) ist es uns ein besonderes Anliegen darauf hinzuweisen, dass es bis dato keine bundesweiten Standards bei der Zentralmatura für SchülerInnen mit Behinderungen gibt.

Durch die Ratifikation der UNCRPD²⁹ hat sich Österreich verpflichtet, ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen zu schaffen, um das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen. Zu diesem Zweck sind angemessene Vorkehrungen³⁰ für die Bedürfnisse des/der Einzelnen zu treffen. Diese umfassen beispielsweise Mittel und Formate, die einer Erleichterung der Kommunikation (Gebärdensprache, Brailleschrift) sowie der Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten dienen. Zudem hat Österreich Maßnahmen zur Einstellung von geeigneten Lehrkräften zu treffen, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache oder Brailleschrift ausgebildet sind. Des Weiteren sollten Maßnahmen zur Schulung von Fachkräften auf allen Ebenen des Bildungswesens ergriffen werden. Dies schließt die Sensibilisierung des Bewusstseins für Behinderungen und die Verwendung geeigneter ergänzender und alternativer Formen, Mittel und Formate der Kommunikation sowie pädagogische Verfahren und Materialien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ein.

Gemäß § 3 Abs. 4 der Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur über die Reifeprüfung in den allgemein bildenden höheren Schulen (Prüfungsordnung AHS, BGBl. II Nr. 174/2012 vom 30.5.2012) heißt es, dass im Fall einer Beeinträchtigung

durch eine Körper- oder Sinnesbehinderung, die geeignet ist, das Prüfungsergebnis zu beeinflussen, (...) durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden Vorkehrungen im organisatorischen Ablauf und in der Durchführung der Reifeprüfung festzulegen sind, die ohne Änderung des Anforderungsniveaus eine nach Möglichkeit barrierefreie Ablegung der Prüfung durch die betreffende Prüfungskandidatin oder den betreffenden Prüfungskandidaten ermöglichen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat die erforderliche Veranlassung zu treffen.

In Deutschland hat 2011 erstmals ein blinder Schüler gefordert, an einem Zentralabitur teilzunehmen, da er den bisher praktizierten Nachteilsausgleich in Gestalt von dezentral erstellten Aufgaben als Benachteiligung empfand. Mithilfe des Landesbildungszentrums für Blinde erfolgte eine zeitgerechte und fachlich adäquate Adaption der landesweit einheitlichen Aufgabenstellungen für die schriftliche Abiturprüfung 2011. Er durfte dann am Haupttermin der Prüfung mit denselben Prüfungsaufgaben wie seine Mitschülerinnen und Mitschüler teilnehmen.³¹

Der Fall ist deswegen wichtig, weil sich durch ihn die bisherige Praxis und Perspektive mit Bezug auf die Anwendung eines Nachteilsausgleiches bei der Bereitstellung von Prüfungsaufgaben für die schriftliche Matura geändert haben. Wurde bisher die Genehmigung von dezentralen Aufgabenstellungen als angemessene Hilfestellung für blinde und sehbeeinträchtigte Prüflinge verstanden, so muss nun für sie die Teilnahme an der Reifeprüfung mit denselben Aufgabenstellungen wie für alle anderen Prüflinge Ausgangspunkt der Überlegung sein. Nur wenn es nachweislich unmöglich ist, diese Prüflinge nicht wie alle anderen behandeln zu können, kann auf de-

²⁹ UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150>.

³⁰ „Angemessene Vorkehrungen“ sind nach Art. 2 der Konvention notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können. Zeitschrift für Schulverwaltung und Schulaufsicht, Ausgabe 05/2011, S. 157. Verlag: Carl Link

³¹ Zeitschrift für Schulverwaltung und Schulaufsicht, Ausgabe 05/2011, S. 157.

3. LEBENSBEREICHE

zentrale Aufgabenstellungen zurückgegriffen werden.

Die Verwirklichung des Rechts auf Inklusion erfordert auch eine inklusive Herangehensweise an die Matura.³²

FALLBESCHREIBUNG

Bei einer Tagsatzung in einem Bezirksgericht finden Schlichtungsgespräche statt. Eine der beiden Parteien ist türkischer Herkunft. Für sie ist auch eine/ein DolmetscherIn anwesend. Während der Schlichtungsgespräche sprechen immer wieder mehrere Personen gleichzeitig, was den Lärmpegel erhöht. Teilweise fallen auch Redeteile in türkischer Sprache. Die Richterin sagt zur Seite gewandt in Richtung der/des neben ihr sitzenden Dolmetscherin/Dolmetschers: „Das ist ja wie im türkischen Bazar.“

3.7. BEHÖRDEN

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) hat bereits in ihrem Bericht über Österreich im Jahr 2010 empfohlen, eine unabhängige Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Personen im Falle einer diskriminierenden Behandlung durch Behörden oder die Polizei wenden können. Im aktuellen ECRI-Bericht (2012) wird diese Forderung einmal mehr betont. Behörden werden erfahrungsgemäß als Instanzen gesehen, gegen die ungenügend Beschwerden eingebracht werden, nicht zuletzt wegen des hierarchischen Gefälles zwischen den Beteiligten. 19,76 % der Fälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark aus dem Jahr 2012 betrafen Beschwerden gegen Behörden, vor allem gegen Polizei und Gericht. In der Mehrzahl beschwerten sich die Betroffenen wegen beleidigender Äußerungen und eines unangebrachten „Tonfalls“ im Zusammenhang mit Diskriminierungsmerkmalen.

Erstaunlich hierbei ist, dass sich 48,11 % dieser Beschwerden auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft beziehen, 14,21 % waren Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht/sozialer Status/Ethnie).

§ 5 der Richtlinienverordnung für das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (= Verordnung des Bun-

desministers für Inneres, mit der Richtlinien für das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes erlassen werden – Richtlinien-Verordnung – RLV StF: BGBl. Nr. 266/1993) schützt die Merkmale Geschlecht, ethnische und nationale Zugehörigkeit, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Religion und politische Auffassung im Bereich der Amtshandlungen des öffentlichen Sicherheitsdienstes. Ungeschützt sind die Merkmale Alter und Behinderung. Indirekt ergibt sich für das Merkmal Behinderung ein Schutz über das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und Art. 7. Abs. 1 Satz 3 B-VG.

Nachteilig für Personen, die sich gegen ein diskriminierendes Verhalten von Organen des öffentlichen Sicherheitsdienstes im Rahmen einer Amtshandlung beschweren wollen, ist der Umstand, dass eine Beschwerde nur bei der zuständigen Dienstaufsichtsbehörde eingereicht werden kann. Die zuständige Dienstaufsichtsbehörde für Beschwerden gegen eine Beamtin oder einen Beamten einer Polizeiinspektion ist jedoch der/die KommandantIn der jeweiligen Polizeiinspektion. Das heißt, die/die BeschwerdeführerIn beschwert sich an derselben Stelle, von wo das diskriminierende Verhalten ausgegangen ist. Dies kann Personen häufig davon abhalten, überhaupt eine Beschwerde einzulegen. Dadurch bleiben jedoch viele Fälle von Beschwerden wegen diskriminierendem Verhalten unverhandelt, was weder im Sinn der Betroffenen ist noch im Sinn einer sich weiterentwickelnden Gesellschaft, die dem Prinzip der Nicht-Diskriminierung verpflichtet ist.

3.7.1. ETHNIC PROFILING

10,71 % der Fälle im Bereich Behörden betreffen polizeiliche Kontrollen, insbesondere

3.

LEBENSBEREICHE

Identitätsfeststellungen gegenüber Personen, von denen die Beamtinnen und Beamten annehmen, dass sie nicht österreichischer Herkunft seien. Wenn diese „Annahme“ der eigentliche Beweggrund für die polizeiliche Kontrolle ist, handelt es sich um das sogenannte Ethnic Profiling. In der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte „Timishev gegen Russland“³³ wurde festgehalten, dass Menschen nicht allein auf Basis der ethnischen Herkunft unterschiedlich behandelt werden dürfen. Vielmehr muss auf Grund des Verhaltens einer Person und anderer Anhaltspunkte entschieden werden, ob eine Person kontrolliert wird oder nicht.

Diesbezüglich beschwerte sich eine von Diskriminierung betroffene Person beim UVS Steiermark GZ: 20.3-10/2012. Der Unabhängige Verwaltungssenat stellte eine Diskriminierung aufgrund der Ethnie fest:

„Die Beschwerdeführerin ist österreichische Staatsbürgerin und von ethnisch-indischer Herkunft. Am 12. März 2012 fuhr sie mit dem Zug der ÖBB, Zug Nr. RJ, von Graz nach Bruck und wollte weiter nach Wien reisen. Nach ca. 15 Minuten Fahrt betraten zwei Polizeibeamte in Zivil das ausreichend besetzte offene Zugabteil. Die beiden Polizeibeamten, beide der Polizeiinspektion Sp AGM zugehörig, führten einen sicherheitspolizeilichen Streifendienst mit AGM-Kontrollen in Zügen durch. Die Aufgabe der Beamten bestand darin, stichprobenartige Personenkontrollen durchzuführen. Die Beschwerdeführerin war die erste Person, die in dem Zugabteil kontrolliert wurde. Als sie nach Aufforderung ihren Führerschein vorzeigte, hat auch ein weiterer ihr nicht bekannter Fahrgast [...] seinen Ausweis unaufgefordert herausgeholt und fragte die Beamten, ob auch er sich ausweisen solle. Dies wurde von

den Polizeibeamten verneint. Auf die Frage der Beschwerdeführerin an den Beamten, warum sie kontrolliert werde, wurde ihr geantwortet, dass sie die erste Person gewesen sei, die er gesehen habe.

Nachdem der Polizeibeamte den ausgefolgten Führerschein angeschaut hatte, gab er ihn zurück und sagte zur Beschwerdeführerin, dass sie eh österreichische Staatsbürgerin sei. Die Polizisten bedankten sich. Die Beschwerdeführerin hat während der Amtshandlung überhaupt nicht nach einer Dienstnummer gefragt.

Die Beschwerdeführerin wurde von Seiten des einschreitenden Beamten nicht gefragt, ob sie Gepäck mit hätte bzw. von woher sie komme. Von den anderen im Waggon anwesenden Personen – ca. 20 – wurde niemand kontrolliert. [...] Geht man davon aus, dass die stichprobenartige Kontrolle ausschließlich nach dem äußeren Erscheinungsbild – nämlich der ethnisch-indischen Herkunft – durchgeführt wurde, ohne andere Umstände festzustellen, so ist dem § 35 Abs 1 Z 7 SPG nicht Genüge getan. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich um eine perfekt Deutsch sprechende Person, die keinen Anhaltspunkt gab vom Ausland eingereist zu sein.

Auch das Gepäck gab keinen Aufschluss, da dieses nicht in Augenschein genommen wurde. Wenn nicht die ethnische Herkunft als Umstand im Sinne des § 35 Abs 1 Z 7 SPG herangezogen wird, wäre dies die Grundlage einer allgemeinen Ausweispflicht, die der österreichischen Rechtsordnung fremd ist. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass in der Gegenwart viele Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bereits einen anderen ethnischen Hintergrund haben und allein

FALLBESCHREIBUNG

Frau T fühlt sich während des Verlaufs eines Obsorgestreits vom zuständigen Richter nachteilig behandelt und beschwert sich über ihn bei der zuständigen Justiz-Ombudsstelle. Bei der nächsten Verhandlung reagiert der Richter darauf, indem er zu Frau T sagt: „Sie haben sich über mich beschwert? Frau T fühlt sich von dieser Aussage eingeschüchtert.

³³ ECtHR, Timishev v. Russia, Nos. 55762/00, 13. Dezember 2005, para. 58

3. LEBENSBEREICHE

der Umstand noch nicht die Verpflichtung in sich birgt, einen amtlichen Ausweis mitzuführen.“³⁴

•••••

In den ECRI Berichten 2010 und 2012 wird eine unabhängige Beschwerdestelle gefordert, an die man sich im Falle von diskriminierendem Verhalten seitens der Behörden oder der Polizei wenden kann. Eine derartige Stelle gibt es in Österreich derzeit noch nicht.

•••••

EMPFEHLUNG DER ADS

••• Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt die Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle für die Polizei (wie in 140 ECRI³⁵ gefordert), da insbesondere Beschwerden von Betroffenen von Diskriminierungen gemäß § 5 der Richtlinien-Verordnung (RLV) zurzeit nur im Rahmen eines Verfahrens beim Unabhängigen Verwaltungssenat (UVS) oder durch eine Anzeige bei der Polizei möglich sind.

3.7.2. VERWALTUNGSVERFAHREN

Immer wieder wendeten sich Menschen an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, die sich im Zusammenhang mit ihren aufenthaltsrechtlichen oder staatsbürgerschaftsrechtlichen Verfahren benachteiligt fühlten. Häufig wurde das sowohl für den Aufenthaltstitel als auch für die Verleihung der Staatsbürgerschaft nachzuweisende Einkommen als Schikane erlebt. Tatsächlich handelt es sich dabei jedoch um keine diskriminierende Schikane einer Sachbearbeiterin oder eines Sachbearbeiters, sondern um aktuelle gültige Regelungen des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes bzw. des Staatsbürgerschaftsgesetzes:

Sowohl das geltende Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) als auch das geltende Staatsbürgerschaftsgesetz (StGB) nennen als eine Voraussetzung für den Erhalt einer Niederlassungsbewilligung bzw. für die Verleihung der Staatsbürgerschaft den Nachweis über einen gesicherten Lebensunterhalt (vgl. § 11 Abs 2 Z 4 und Abs 5 NAG und § 10 Abs 1 Z 7 und Abs 5 StBG).

Der Lebensunterhalt gilt dann als gesichert, wenn ein Einkommen nachgewiesen werden kann, das **nach Abzug von Miete und anderen regelmäßigen Aufwendungen wie Krediten, Unterhaltszahlungen usw.** der Höhe der jeweils geltenden Sozialhilferichtsätze entspricht.

Laut Statistik Austria betrug in Österreich im Jahr 2011 das arithmetische Mittel der äquivalisierten Jahres-Nettohaushaltseinkommen € 24.306,--.³⁶ Dies entspricht einem durchschnittlichen verfügbaren Jahreseinkommen zum Beispiel für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern in der Höhe von € 51.042,60.

Das arithmetische Mittel der äquivalisier-

³⁴ GZ: 20.3-10/2012. Unabhängiger Verwaltungssenat Steiermark, Oktober 2012.

³⁵ <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/austria/AUT-CbC-IV-2010-002-DEU.pdf>, 140. ECRI wiederholt vor allem ihre Forderung nach der Einrichtung eines unabhängigen Organs, welches zur Untersuchung von Individualbeschwerden über Menschenrechtsverletzungen durch die Polizeikräfte, einschließlich rassistischer Handlungen, befugt ist.

³⁶ Zur Berechnung der Haushaltseinkommen wird die Summe aller Erwerbseinkommen im Haushalt zuzüglich Kapitalerträge und Pensionen sowie allfälliger Sozialtransfers gebildet. Nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen berechnet sich das Nettohaushaltseinkommen. Das verfügbare Haushaltseinkommen errechnet sich durch Abzug und Hinzurechnung von Unterhaltsleistungen und sonstiger Privattransfers zwischen den Haushalten (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/haushalts-einkommen/index.html).

³⁷ Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/haushalts-einkommen/index.html, 27.02.2013, äquivalisiertes Nettohaushaltseinkommen_2011_nach_sozialdemographischen_me_022296.pdf.

3. LEBENSBEREICHE

ten Jahres-Nettohaushaltseinkommen von Haushalten mit Menschen aus Nicht-EU-Ländern betrug dagegen im Jahr 2011 lediglich € 16.171. Dies entspricht einem durchschnittlichen verfügbaren Jahreseinkommen zum Beispiel für eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern in der Höhe von € 33.959,10.³⁷ Dies zeigt einen eklatanten Unterschied im durchschnittlichen Jahreshaushaltseinkommen zwischen österreichischen Familien und Familien aus Nicht-EU-Staaten.

Gemäß den für das Jahr 2011 geltenden Sozialhilferichtssätzen³⁸ musste eine vierköpfige Familie mit zwei Kindern im Jahr 2011 für die Verleihung der Staatsbürgerschaft € 17.212,56 nach Bezahlung von Miete und anderen regelmäßigen Aufwendungen wie Krediten, Unterhaltszahlungen usw. nachweisen. Die Statistik Austria hat für die Jahre 2009/2010 errechnet, dass die Familien in Österreich 23,8 % für Wohnen/Energie ausgegeben haben.³⁹ Für die vierköpfige Familie aus einem Nicht-EU-Land wären das gemäß dem obigen Jahreseinkommen € 8.082,27, die zu den nachzuweisenden € 17.212,56 hinzuzurechnen sind. Es ergeben sich insgesamt € 25.294,83. Noch nicht enthalten sind andere regelmäßige Aufwendungen wie Kredit oder Unterhaltszahlungen. Allein dieser Betrag bedeutet bei 14-maliger Auszahlung einen monatlichen Nettolohn von € 1.806,77, ein Betrag, der für Familien aus Nicht-EU-Staaten mit nur einer verdienenden Person angesichts des aktuellen österreichischen Arbeitsmarktes kaum zu erreichen ist. Besonders beim Familiennachzug muss davon ausgegangen werden, dass nur eine Person – nämlich die bereits in Österreich lebende „zusammenführende“ Person –, das erforderliche Einkommen nachweisen kann.

Daraus wird klar, dass die aktuelle Berechnung des für eine Niederlassung oder die Staats-

bürgerschaft nachzuweisenden Einkommens nicht den realen Einkommensmöglichkeiten für Familien aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt entspricht.

Auch für erwachsene Einzelpersonen erscheint der nach der aktuellen Gesetzeslage nachzuweisende gesicherte Lebensunterhalt zu hoch und entspricht nicht der realen Lebenssituation einer/eines durchschnittlichen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers nicht österreichischer Herkunft. Insbesondere der eklatante Unterschied im Netto-Jahreseinkommen zwischen Österreicherinnen/Österreichern (€ 24.306,--) und Menschen aus Drittstaaten (€ 16.171,--) zeigt, dass die aktuelle Art der Berechnung des nachzuweisenden Einkommens sich nicht an der tatsächlichen Lebenssituation von Menschen aus Drittstaaten orientiert.

Soweit es die Bestimmung zum hinreichend gesicherten Lebensunterhalt im Staatsbürgerschaftsgesetz betrifft, hat der Verfassungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 01.03.2013 festgestellt, dass sowohl diese Bestimmung (§ 10 Abs 1 Z. 7 StBG) als auch die Bestimmung, die die Definition des hinreichend gesicherten Lebensunterhaltes enthält (§ 10 Abs 5 StBG), verfassungswidrig sei. In seiner Begründung betrachtet der VfGH es als unverhältnismäßig, dass das Erfordernis der Selbsterhaltungsfähigkeit keine Ausnahmen, beispielsweise für Menschen in unverschuldeter Notlage, enthalte.⁴⁰

Auch aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark stellen die gesetzlichen Vorgaben für den Nachweis des hinreichend gesicherten Lebensunterhaltes sowohl für den Zugang zu einem Aufenthaltstitel als auch für die Verleihung der Staatsbürgerschaft eine unzumutbare und auch unsachliche Hür-

³⁸ Vgl. §293 ASVG i.d.F.v. BGBl II Nr. 403/2010.

³⁹ Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/verbrauchsangaben/konsumerhebung_2009_2010/index.html; monatliche_verbrauchsangaben_der_privaten_haushalte_-_hauptergebnisse_055852.pdf.

⁴⁰ Vgl. Entscheidungstext des VfGH vom 01.03.2013: GZ: 106/2012, RZ 20ff.

3. LEBENSBEREICHE

de dar und sollten entsprechend repariert werden. Durch den strukturell bedingten ungleichen Zugang für ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen – insbesondere Nicht-ÖsterreicherInnen aus Drittstaaten – zu Erwerbseinkommen entsteht ein markanter Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen im Hinblick auf den sozialen Status. Die Art der Berechnung des nachzuweisenden gesicherten Lebensunterhaltes orientiert sich an den gesamtösterreichischen Sozialdaten, betrifft jedoch nur Menschen nicht österreichischer Herkunft bzw. ohne österreichische Staatsbürgerschaft und benachteiligt diejenigen aus dieser Gruppe, die nicht den durchschnittlichen gesamtösterreichischen Sozialdaten entsprechen. Dies stellt aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eine Diskriminierung dieser Menschen aufgrund des sozialen Status dar.

EMPFEHLUNG DER ADS

● ● ● Aus der Sicht der **Antidiskriminierungsstelle Steiermark** stellen die aktuellen gesetzlichen Vorgaben für den Nachweis des hinreichend gesicherten Lebensunterhaltes sowohl für den Zugang zu einem Aufenthaltstitel als auch für die Verleihung der Staatsbürgerschaft eine unzumutbare und auch unsachliche Hürde dar und sie **empfiehlt daher eine Anpassung des geforderten Einkommens an die tatsächlichen Lebensbedingungen der Rechtsunterworfenen.**

3.8.

MEHRFACHDISKRIMINIERUNG

11,29 % der Menschen, die 2012 von der Antidiskriminierungsstelle beraten wurden, erlitten eine Mehrfachdiskriminierung. Von einer Mehrfachdiskriminierung wird dann gesprochen, wenn eine Person mehreren Formen von Diskriminierung ausgesetzt ist. Diese Diskriminierungen müssen jedoch nicht gleichzeitig erfolgen oder zusammenwirken. Es gibt verschiedene Arten der Mehrfachdiskriminierung: Sind zwei Faktoren für die Diskriminierung relevant, nennt man das **doppelte Diskriminierung**. Eine **intersektionelle Diskriminierung** liegt dann vor, wenn eine Person mehreren Diskriminierungen gleichzeitig ausgesetzt ist.

Am öftesten (27,08 %) fanden Mehrfachdiskriminierungen im öffentlichen Raum statt. Besonders häufig (42,37 %) wurde aufgrund des Geschlechtes, der Ethnie, Religion und des sozialen Status mehrfach diskriminiert. Im öffentlichen Raum manifestiert sich dies an Diskriminierungen besonders von Frauen und Mädchen, die ein Kopftuch tragen. Dies entspricht Punkt 14 der Präambel der Anti-Rassismusrichtlinie (2000/43/EG), der Frauen als häufige Opfer mehrfacher Diskriminierung hervorhebt.

Die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit als Risikofaktor dafür, Opfer von Mehrfachdiskriminierungen zu werden, stellte die Grundrechteagentur der EU im EU MIDIS Data Focus Report: Multiple discrimination 2011⁴¹ fest: Angehörige ethnischer Minderheiten werden durchschnittlich fünfmal häufiger mehrfach diskriminiert als Angehörige der Mehrheitsbevölkerung.

Rechtliches

In Österreich ist gemäß § 26 Abs. 13 und § 51 Abs. 10 GLBG bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für eine erlittene persönliche Beeinträchtigung auf die Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen. Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt, so ist der Senat I zuständig. Er hat dabei auch die Bestimmungen über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (Teil II GLBG) anzuwenden.

EMPFEHLUNG DER ADS

● ● ● Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt, durch die Dokumentation sowie das Aufzeigen von Mehrfachdiskriminierung ein Bewusstsein für die besonderen Benachteiligungen von mehrfach diskriminierten Menschen zu schaffen.

Bei Mehrfachdiskriminierungen kommt es zu Diskriminierungen aufgrund mehrerer Merkmale. Die meisten Fälle ereignen sich im öffentlichen Bereich, besonders aufgrund des Geschlechts, der Ethnie oder des sozialen Status.

4. FÄLLE VOR DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark betreute im Jahr 2012 insgesamt sechs Fälle, die in Zusammenarbeit mit der zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaft bearbeitet wurden und Anlass für ein Gleichbehandlungscommissionsverfahren gaben. Davon sind in drei Fällen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anhängig.

FALL 1

Herr A versuchte an einem Abend im April 2012 ein Grazer Lokal zu betreten, als der Türsteher zu ihm sagte: „Heute ist kein Eintritt mehr.“ Gleichzeitig schob der Türsteher Herrn A zur Seite. Herr A sah, dass andere Menschen zur Kassa gingen, bezahlten und in das Lokal gingen. Herr A fragte deshalb den Türsteher: „Warum dürfen die?“ Der Türsteher reagierte nicht. Herr A ging daraufhin zu seinem Auto zurück. Da er sich durch das Verhalten des Türstehers im Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert fühlte, fasste er den Entschluss, sich gegen diese Diskriminierung zu wehren. Da er jedoch den Namen des Türstehers nicht kannte, ging Herr A zurück zum Lokal, um zur leichteren Identifizierung im Beschwerdefall wenigstens ein Foto vom Türsteher zu machen. Danach wollte Herr A zurück zu seinem Auto gehen, als er von mehreren Kollegen des Türstehers aufgehalten und wegen des Fotos zur Rede gestellt wurde. Es entwickelte sich eine verbale Auseinandersetzung, Herr A wurde sogar mit brachialer Gewalt gegen die Wand des Lokals gedrückt. Schließlich wurde Herr A aufgefordert zu gehen, was dieser angesichts der offensichtlichen Gewaltbereitschaft der Türsteher auch tat. Herr A ging zu seinem Auto und rief die Polizei an. Er wurde an eine bestimmte Polizeiinspektion weiterverwiesen, um eine Anzeige zu machen. Der Beamte nahm die

Anzeige nicht auf, sondern versuchte das Verhalten des Türstehers mit dem sogenannten „Hausrecht“ zu rechtfertigen. Herr A gab sich damit aber nicht zufrieden und versuchte, mit dem Beamten zu diskutieren. Der Beamte fragte Herrn A schließlich in ungeduldigem Ton, ob er verletzt sei. Er könne nichts tun, wenn es keine Verletzung gebe. Herr A solle sich an das Zivilgericht wenden. Daraufhin verließ Herr A die Polizeistation. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark beriet Herrn A. über die rechtlichen Möglichkeiten und leitete den Fall an die zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft weiter. Der Fall ist nach wie vor bei der Gleichbehandlungskommission anhängig, wobei die Antidiskriminierungsstelle Steiermark Herrn A. im Verfahren begleitet. Die gegnerische Partei bestreitet die Vorfälle.

FALL 2

Herr B ist pakistanischer Staatsbürger, lebt seit März 2010 als Student in Österreich und schreibt seine Dissertation an einer Universität in Graz. Bis zum Ende des Sommersemesters wohnte Herr B in einem StudentInnenheim. Wegen der Ferien musste Herr B aus dem StudentInnenheim ausziehen und suchte deshalb ein Zimmer. Im Internet fand er eine Anzeige für ein passendes Zimmer in Graz. Das Inserat war von der aktuellen Bewohnerin des Zimmers aufgegeben worden, da sie ausziehen wollte. Herr B traf sich mit ihr und sie vereinbarten, dass Herr B ab 01. Juli 2012 an ihrer Stelle in deren Mietvertrag einsteigen werde. Herr B bezahlte die entsprechende Kautions und die Miete für Juli und bezog das Zimmer. Eine Woche später wurde Herr B von der ehemaligen Mieterin darüber informiert, dass der Besitzer der Wohnung erbost darüber sei, dass sie das Zimmer „an einen Moslem“ weiterge-

4. FÄLLE VOR DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

geben habe und dass Herr B unverzüglich das Zimmer räumen solle. Herr B ärgerte sich über das Verhalten des Vermieters, zog jedoch aus. Der Versuch, ein klärendes Gespräch mit dem Besitzer der Wohnung zu führen scheiterte, er ließ ausrichten, dass es bei seinem Verhalten nicht um Rassismus gegangen sei, sondern er lediglich junge Studierende in seiner Immobilie haben wolle. Dazu gab Herr B an, dass dies nicht richtig sei, da in der Wohnung auch Personen eingemietet seien, die erwerbstätig und eindeutig erwachsen sind. Sicher sei er sich jedoch, dass in der Wohnung keine Person mit muslimischem Hintergrund wohne. Herr B beschwerte sich bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Nach eingehender Beratung über die rechtlichen Möglichkeiten und Zustimmung des Herrn B leitete diese den Fall an die zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft weiter, welche die Einleitung eines Gleichbehandlungskommissionsverfahrens in Betracht zog. Schließlich kam es doch zu einem Gespräch und einer Entschuldigung durch den Vermieter, womit Herr B zufrieden war.

FALL 3

An einem Abend im August 2012 wollte Frau C, österreichische Staatsbürgerin, mit ihrem Ehemann, Herrn D, türkischer Staatsangehöriger, und einer Freundin ein Lokal in Graz betreten. Der Türsteher verweigerte ihnen den Eintritt, indem er ihnen den Weg verstellte und sagte: „Heute nicht!“ Gleichzeitig zeigte er auf Herrn D. Die Freundin des beschwerdeführenden Ehepaars fragte den Türsteher, warum er sie nicht in das Lokal lasse. Der Türsteher antwortete abermals mit den Worten: „Heute nicht“. Auf die weitere Nachfrage erwiderte der Türsteher: „Wir brauchen keinen Grund. Das ist Hausrecht!“ Die BeschwerdeführerIn-

nen verließen daraufhin gemeinsam mit der Freundin den Schauplatz. Während des Vorfalls konnten die BeschwerdeführerInnen beobachten, dass andere Personen sehr wohl das Lokal betreten durften. Ein ähnlicher Vorfall hatte sich bereits einige Monate zuvor ereignet. Dieselben Personen hatten versucht, mit einigen anderen Personen dasselbe Lokal zu betreten. Auch damals verweigerte der Türsteher – es ist unbekannt, ob es sich um denselben Türsteher gehandelt hat wie im August – der Gruppe den Eintritt mit den Worten „Heute nicht!“ und einer auf Herrn D hinweisenden Handbewegung. Frau C beschwerte sich bei der Antidiskriminierungsstelle. Diese beriet über die rechtlichen Möglichkeiten. Der Fall wurde an die zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft weitergeleitet, das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Da das besagte Lokal immer wieder im Zusammenhang mit Beschwerden wegen rassistischer Einlassverweigerung aufgefallen ist, wurde parallel zum Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission auch Anzeige nach dem EGVG erstattet. Schließlich ist auch eine Zivilklage wegen Verstoßes gegen das GLBG in Vorbereitung.

FALL 4

Frau M, tschetschenischer Herkunft, betrat gemeinsam mit ihrem Mann ein Bekleidungsgeschäft. Nach kurzer Zeit wurde sie von einem anwesenden Verkäufer gefragt, was sie brauche. Auf die Antwort, sie suche Kleidung für ihre Kinder, erwiderte der Verkäufer, das Geschäft führe keine Kinderkleidung, und forderte sie auf, zu gehen. Dabei äußerte er auch mehrmals deutlich, er wolle keine Ausländer in seinem Geschäft, was er außerdem durch Handbewegungen in Richtung Türe und die Worte: „Ich kenne euch Ausländer, verschwindet!“ unterstrich.

4. FÄLLE VOR DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Schließlich verließ Frau M gemeinsam mit ihrem Mann das Geschäft, da sie befürchtete, der Verkäufer würde handgreiflich werden, und versuchte draußen, eine Vertrauensperson telefonisch zu erreichen. Währenddessen rief der Verkäufer die Polizei (da er offensichtlich annahm, Frau M habe vor dem Geschäft die Polizei angerufen). Die Beamten, die kurze Zeit später eintrafen, sprachen zuerst mit dem Verkäufer und kamen dann zu Frau M, die ihnen den Vorfall aus ihrer Sicht schilderte. Daraufhin wurde sie von den Polizisten informiert, dass sie in diesem Fall nichts unternehmen könnten; ihr wurde empfohlen, zivilrechtliche Schritte einzuleiten. Frau M wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle, die sie umfassend über die rechtlichen Möglichkeiten wie Gleichbehandlungskommissionsverfahren, EGVG Verfahren und Gerichtsverfahren beriet. Frau M wünscht ein Gleichbehandlungs-kommissionsverfahren.

FALL 5

Frau F fährt in Begleitung ihrer minderjährigen Tochter mit dem Bus eines Transportunternehmens zur Arbeit und will an der entsprechenden Haltestelle das Fahrzeug durch die Vordertür verlassen. Der Busfahrer verweigert dies Frau F und fordert sie auf, den hinteren Ausgang zu benutzen. Im Verlauf der folgenden verbalen Auseinandersetzung ergreift der Buslenker Frau F an den Handgelenken und hält sie fest. Frau F kann sich befreien, wird jedoch vom Buslenker weiter attackiert. Bei dem Handgemenge erleiden beide Verletzungen im Gesicht. Schließlich hindert er Frau F daran, den Bus zu verlassen, indem er beide Türen schließt, und ruft die Polizei. Frau F wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, da sie sich das Verhalten des Buslenkers nur als rassistisches Verhalten

wegen ihrer Hautfarbe erklären kann. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark leitet den Fall an die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen weiter. Der Buslenker erstattet Anzeige gegen Frau F wegen Körperverletzung. Während des Verfahrens wird Frau F. vom Busunternehmen von der weiteren Beförderung ausgeschlossen, was letztlich sogar ihren Arbeitsplatz gefährdet. Da die Arbeitgeberin von Frau F großes Verständnis für die Probleme von Frau F hat, kann sie trotz der erschwerten Mobilität ihren Arbeitsplatz behalten. Frau F zieht ihre Beschwerde wegen der vehementen Gendarstellung des Transportunternehmens und des laufenden Verfahrens wegen Körperverletzung zurück. Das Verfahren wegen Körperverletzung endet schließlich mit einer für Frau F akzeptablen außergerichtlichen Einigung. Frau F benutzt mittlerweile wieder den Bus des Transportunternehmens. Unverhandelt und damit unerledigt bleibt jedoch die tiefe rassistische Kränkung von Frau F. Das Beste, was Frau F in diesem Verfahren, das letztlich ein Verfahren gegen sie war, erreichen konnte, war ein möglichst glimpflicher Ausgang. Die Beschwerde wegen rassistischen Verhaltens blieb unbehandelt.

EMPFEHLUNGEN
TÄTIGKEITEN
FAZIT

5. EMPFEHLUNGEN

1. STRAFTATBESTAND „SEXUELLE BELÄSTIGUNG“ IM STRAFGESETZBUCH

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark regt gegenüber dem Bundesministerium für Justiz im Hinblick auf § 218 StGB eine Novellierung des Straftatbestandes „sexuelle Belästigung“ an, um die momentan bestehende unsachliche Differenzierung zwischen Berührungen am Gesäß und an der Brust bzw. im Intimbereich zu beseitigen und ein klares Zeichen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt zu setzen.

2. ERSCHWERUNGSTATBESTAND GEM. § 33 ABS. 1 Z. 5 STGB

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt dem Bundesministerium für Justiz, den Erschwerungstatbestand nach § 33 Abs. 1 Z. 5 StGB verstärkt anzuwenden, wenn es sich um Straftaten mit rassistischem Hintergrund handelt. Die Gerichte sollten sich bei der Anwendung des § 33 Abs 1 Z 5 nicht auf Verbrechen mit dezidiert rechtsextremem Hintergrund beschränken, sondern – wie vom Gesetzgeber vorgesehen – auch alltagsrassistische Zusammenhänge mitberücksichtigen.

3. LEVELLING UP

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Erweiterung der geschützten diskriminierten Merkmale im GIBG im Bereich außerhalb der Arbeitswelt (Levelling Up). Außerhalb der Arbeitswelt sind nur die Diskriminierungsgründe Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit geschützt. Dies widerspricht dem Anwendungsbereich der RL 2004/43/EG und führt zu einer Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe.

4. POSITIVE MASSNAHMEN ZUM ABBAU STRUKTURELL VERANKERTER DISKRIMINIERUNG

Der EGMR-Entscheidung Oršuš u.a. gegen Kroatien (Bsw15766/03) zufolge sind Staaten dazu verpflichtet, im Fall von diskriminierenden Strukturen positive Maßnahmen zu setzen, um die bestehenden Diskriminierungen zu beenden und weitere zu verhindern. Dies wird auch für Österreich empfohlen. **Dieser Empfehlung schließt sich die Antidiskriminierungsstelle Steiermark vollinhaltlich an.**

5. VIDEO-DOLMETSCHEN IN KRANKENANSTALTEN

Sprachprobleme stellen große Barrieren dar, die eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Arzt/Ärztin und Patient/Patientin erschweren. Insbesondere kann der hektische Alltag Missverständnisse potenzieren und eine Schlechterbehandlung „begünstigen“. Gleichzeitig hat jede Person das Recht auf eine gleichberechtigte Gesundheitsversorgung. **Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt den Trägern von Krankenanstalten und der Ärztekammer die Möglichkeit des Video-Dolmetschens für Krankenanstalten und niedergelassene MedizinerInnen weiter auszubauen.** Dadurch können Barrieren und Diskriminierungen in diesem Bereich vermindert werden.

6. ANONYMISIERTE BEWERBUNGEN

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt Personalverantwortlichen als Maßnahme gegen unbewusste Diskriminierung beim Bewerbungsprozess anonymisierte Bewerbungen, um den Auswahlprozess möglichst neutral und unabhängig von potentiell diskriminierten Merkmalen und Eigenschaften der Bewerber

5. EMPFEHLUNGEN

berInnen zu gestalten. Des Weiteren wäre eine Sensibilisierung von Führungsebenen und Personalabteilungen für die Reflexion eigener diskriminierender Stereotype von großem Vorteil.

7. „PERFEKTES DEUTSCH“ IN STELENINSERATEN

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt allen arbeitssuchenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, von diskriminierenden Formulierungen wie „perfektes Deutsch in Wort und Schrift“ oder „Deutsch als Erstsprache“ abzusehen und möglichst sachlich und tätigkeitsbezogen die von den Bewerberinnen/Bewerbern erwünschten Deutschkenntnisse zu definieren und im Inserat zu veröffentlichen.

8. HATE SPEECH IM INTERNET

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt der Republik Österreich die Ratifizierung des Zusatzprotokolls zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art SEV Nr. 189.

9. BESCHWERDEN GEGEN DIE POLIZEI

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt dem Bundesministerium für Inneres die Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle für die Polizei (wie in 140 ECRI gefordert)⁴², da insbesondere Beschwerden von Betroffenen von Diskriminierungen gemäß § 5 der Richtlinien-Verordnung (RLV) zurzeit nur im Rahmen eines Verfahrens beim Unabhängigen Verwaltungssenat (UVS) oder durch eine Anzeige bei der Polizei möglich sind.

10. MEHRFACHDISKRIMINIERUNG

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt, durch die Dokumentation sowie das Aufzeigen von Mehrfachdiskriminierung ein Bewusstsein für die besonderen Benachteiligungen von mehrfach diskriminierten Menschen zu schaffen.

11. KRANKHEIT ALS GESCHÜTZTES DISKRIMINIERTES MERKMAL

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, potentielle Krankheit als möglichen Diskriminierungsgrund anzuerkennen und zu schützen.

12. EINKOMMEN UND NIEDERLASSUNG BZW. STAATSBÜRGERSCHAFT

Aus der Sicht der **Antidiskriminierungsstelle Steiermark** stellen die aktuellen gesetzlichen Vorgaben für den Nachweis des hinreichend gesicherten Lebensunterhaltes sowohl für den Zugang zu einem Aufenthaltstitel als auch für die Verleihung der Staatsbürgerschaft eine unzumutbare und auch unsachliche Hürde dar und **empfiehlt daher eine Anpassung des geforderten Einkommens an die tatsächlichen Lebensbedingungen der Rechtsunterworfenen**.

13. DOPPELSTAATSBÜRGERSCHAFT

§ 20 Abs. 3 des StBG gibt vor, dass „[d]ie Staatsbürgerschaft, deren Verleihung zugesichert wurde, [...] zu verleihen [ist], sobald der Fremde 1. aus dem Verband seines bisherigen Heimatstaates ausgeschieden ist oder 2. nachweist, dass ihm die für das Ausscheiden aus seinem bisherigen Staatsverband erforderlichen Handlungen nicht möglich oder nicht zumutbar waren.“ Als

⁴² <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/austria/AUT-CbC-IV-2010-002-DEU.pdf>, 140. ECRI wiederholt vor allem ihre Forderung nach der Einrichtung eines unabhängigen Organs, welches zur Untersuchung von Individualbeschwerden über Menschenrechtsverletzungen durch die Polizeikräfte, einschließlich rassistischer Handlungen, befugt ist.

5. EMPFEHLUNGEN

Konsequenz daraus ist es Menschen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen bekommen, nur unter besonderen Bedingungen möglich, neben der (neuen) österreichischen Staatsbürgerschaft auch die ursprüngliche Staatsangehörigkeit beizubehalten.

Dies ist aus mehreren Gründen für Menschen, die sich um die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft bewerben, nicht zumutbar. Zum einen bewirkt das Ausscheiden aus dem ursprünglichen Staatsverband in etlichen Fällen konkrete Nachteile bei bzw. den Verlust von Erbsprüchen, zum anderen werden dadurch neu eingebürgerte Menschen gezwungen, sich durch einen offiziellen Akt auch von großen Teilen ihrer nationalen Identität zu distanzieren. Der Realität entsprechen dagegen wohl eher gemischte Identitäten, in denen Loyalitäten zu mehr als einem Land sehr wohl Platz haben. Häufig wird die Doppelstaatsbürgerschaft auch als integrationsfeindlich dargestellt.

Dem ist entgegenzuhalten, dass die Verleihung der Staatsbürgerschaft ohnehin erst zu einem Zeitpunkt möglich ist, da bestimmte „Integrationsleistungen“ von der/dem BewerberIn erbracht worden sind. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diese bereits erbrachten Integrationsleistungen durch die Möglichkeit der Beibehaltung der ursprünglichen Staatsangehörigkeit wieder rückgängig gemacht werden sollten. **Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt daher dem Bundesministerium für Inneres, sich mit der Zulassung der Mehrstaatigkeit bei der Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft auseinanderzusetzen.**

14. ZUR NOVELLE DES L-GBG: STREICHUNG DES BEGRIFFS „RASSE“ IM STEIRISCHEN L-GBG

In der deutschen Sprache ist der Begriff „Rasse“ ein Begriff, der in erster Linie biologische Bedeutung hat. Vor dem Hintergrund einer rassistischen Verwendung des Begriffs im Zusammenhang mit Menschen und Menschengruppen wird diese biologische Bedeutung mit sozialen und kulturellen Bedeutungsinhalten vermischt. Zumindest seit den UNESCO-Erklärungen zum Begriff „Rasse“ aus den Jahren 1950, 1951, 1964 und 1967 ist offiziell klar, dass es keine wissenschaftliche Basis für die Annahme gibt, Menschengruppen seien als verschiedene Rassen klassifizierbar. Dennoch wird der Begriff „Rasse“ nach wie vor – auch in Rechtstexten – verwendet. Häufig wird dabei angemerkt, dass die Verwendung des Begriffs „Rasse“ nicht bedeute, Theorien zu akzeptieren, die von der Existenz verschiedener menschlicher Rassen ausgehen.⁴³ Eine sachliche Begründung, warum der Begriff dennoch verwendet wird, fehlt. Auch das aktuelle Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz verwendet den Begriff „Rasse“.⁴⁴ Die **Antidiskriminierungsstelle Steiermark** geht davon aus, dass jede Verwendung des Begriffs „Rasse“ im Zusammenhang mit Menschen Rassismus reproduziert und **empfiehlt der Steiermärkischen Landesregierung** daher vor dem Hintergrund des Grundsatzes „Sprache schafft Wirklichkeit“ **den Begriff „Rasse“ zu streichen und analog zum Gleichbehandlungsgesetz durch den Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ zu ersetzen.** Nach den diesbezüglichen Kommentaren ist dieser Begriff weit auszulegen und soll Diskriminierungen aufgrund der Hautfarbe, der Sprache und anderer äußerer Merkmale, die Basis für Fremdzuschreibungen sind, umfassen.⁴⁵ Daher ist der Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ durchaus als Synonym des Begriffs „Rasse“ verwendbar.

⁴³ Vgl. u.a. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, RZ 6: „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs ‚Rasse‘ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“

⁴⁴ Vgl. § 1, Abs 2, § 3, Abs 1, Z 2, § 3, Abs. 2, Z. 2, § 47, Abs 2, 3 u. 4 L-GIBG.

⁴⁵ Vgl. Robert Rebhahn (Hrsg.): Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz. GIBG und GBK-GAW-G. Wien, New York 2005, S. 427ff. Rn 5-7.

5. EMPFEHLUNGEN

15. ZUR NOVELLE DES L-GBG: BERECHTIGUNG ZUR ANTRAGSTELLUNG AN DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION GEM. DEM STEIRISCHEN L-GBG

Gemäß § 38 Abs 2 des L-GBG sind folgende Personen und –gruppen berechtigt, einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission zu stellen: jede Bewerberin/jeder Bewerber um Aufnahme in ein Dienst oder Ausbildungsverhältnis, jede Bedienstete/jeder Bediensteter, die/der eine ihr/ihm zugefügte Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß §§ 5, 7, 8 und 10 bis 13 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß §§ 14 bis 17 behauptet, und die/der Gleichbehandlungsbeauftragte. Dementsprechend sind zur Antragstellung nicht berechtigt: Personen, die gemäß § 32 L-GBG (Gleichbehandlungsgebot) von Organen des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wurden. Ebenso nicht zur Antragstellung berechtigt, da überhaupt nicht geschützt (siehe vorherige Empfehlung), sind Menschen, die von Bediensteten des Landes, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes, einer Pflichtschule oder einer land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschule belästigt werden. Die **Antidiskriminierungsstelle Steiermark** ist der Ansicht, dass das Recht, einen Antrag auf ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission zu stellen, auf diese Gruppen ausgeweitet werden sollte und **empfiehlt daher der Steiermärkischen Landesregierung, dies im Rahmen der Novellierung des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes zu berücksichtigen.**

6. TÄTIGKEITEN

DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK IM ÜBERBLICK



das Team der Antidiskriminierungsstelle Steiermark: (von links nach rechts) Magdalena Anikar, Michael Kern, Daniela Grabovac, Pauline Riesel-Soumare, Herwig Siebenhofer, Goran Vojvodic



Fachtagung der Gefas Steiermark und des Integrationsreferates der Stadt Graz

PRESSESPIEGEL

Datum	Medium	Seite	Anmerkung
06.12.11	YouTube	Video	Erste Antidiskriminierungsstelle
07.12.11	ORF Steiermark	Online	„Land richtet Antidiskriminierungsstelle ein“
12 2011	BIG	24	Unabhängige Antidiskriminierungsstelle „Eine Tür, die Hilfesuchenden offen steht.“
3 2012	Falter	45	Eröffnung: „Daniela Grabovac wird Leiterin der neuen Antidiskriminierungsstelle“
1 2012	Zebrotl	13	Eröffnung: „Diskriminierung darf nicht salonfähig sein“
2 2012	Pride	22	Eröffnung: „Anlaufstelle“
05.01.12	M-Media	Online	Interview Grabovac: „Rassismus ist kein steirisches Problem“
	Wiener Zeitung Online	Online	Eröffnung: Land Steiermark richtet in Graz Antidiskriminierungsstelle ein“
03.02.2012	Krone Zeitung	14	Eröffnung: „Doppelgleisigkeiten“
11.03.2012	Kleine Zeitung G7	8	Rassismus: „Vor verschlossener Tür: Lokal-Verbote für Menschen mit dunkler Hautfarbe“
21.03.2012	Kleine Zeitung	16	Islam: „Isolation ist einfach, Integration nötig“
08.05.2012	Radio Soundportal	Radio	„Schweineköpfe auf Moschee-Bauland abgelegt“
30.05.2012	Kleine Zeitung	24	„Wir wollen Präzedenzfälle schaffen“
31.05.2012	ORF.at Volksgruppen	Online	Eröffnung Antidiskriminierungsstelle
05 2012	BIG	17	Eröffnung: „Offen für wirklich alle!“
	Yeni Hayat	16	Eröffnung: „Die neue Antidiskriminierungsstelle Steiermark“
	Knittelfeld Aktuell	28	Eröffnung Antidiskriminierungsstelle Steiermark
06.06.2012	Woche Graz	18-19	Eröffnung: „Ausgrenzung hat in Graz viele Gesichter“
23 2012	Falter	51	Eröffnung: „Die steirische Antidiskriminierungsstelle in Graz wurde eröffnet“
05.06.2012	Der Grazer		Rassismus: „Beschimpft, erniedrigt, angespuckt“
21.06.2012	Kleine Zeitung	Aviso	Islamdebatte
27.06.2012	Kleine Zeitung	20	Eröffnung: Steiermark intern
27 2012	Falter	44	„Was tun Stadt und Land gegen Rechtsextremismus?“
20.07.2012	Islami. Kulturzentrum Graz	Online	„Mag. Daniela Grabovac zu Besuch in unserem Verein“
29.10.2012	Bizeps Info	Online	„Neu beim Klagsverband: Antidiskriminierungsstelle Steiermark“
11.11.2012	Kleine Zeitung Feldbach		Pressekonferenz Regionalisierung: „Die Vielfalt der Nachteile“
14. 15.11.2012	Woche Feldbach	Cover, 2	Pressekonferenz Regionalisierung: „Feldbach ist Partner der Zentrale in Graz“
15.11.2012	Stadt Graz	Online	Gefas Tagung „Noch ein langer Weg zu gehen“
10.12.2012	Mema TV		Tag der Menschenrechte: Interview im Rahmen der Veranstaltung in Kapfenberg
12.12.2012	Woche Graz	32	Stellungnahme zu „Unisex“ tritt in Kraft
12.12.2012	Kleine Zeitung Kapfenberg		Berührung gegen Diskriminierung: Podiumsdiskussion zum Tag der Menschenrechte
13.12.2012	Radio Steiermark	Online	Interview Grabovac: „Immer mehr Diskriminierung wegen Krankheit“

6. TÄTIGKEITEN

DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK IM ÜBERBLICK

1. ERSTANLAUF-, CLEARING- UND BERATUNGSSTELLE

538 Anfragen

425 Fälle von Diskriminierung

STELLUNGNAHMEN

1. „Zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden“, 24.09.2012

2. „Persönliches Budget für Personen mit Beeinträchtigungen gemäß § 22a SIBHG“, 25.06.2012

3. „Unisex-Tarife bei Versicherungen“ Woche Artikel 07.12.2012

4. „Perfekte oder ausgezeichnete Deutschkenntnisse im Inserat“ Kleine Zeitung Artikel 12.07.2012

5. im Rahmen des „Wahlkampfmonitorings für die Bereiche Wohnen, Soziales, Gesundheit, Bildung und Arbeit“ in Zusammenarbeit mit dem Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz im Gemeinderatswahlkampf Oktober bis November 2012

6. Stellungnahme zum bundesgesetzlichen Verbot sexistischer Werbung 09.10.2012

7. Zwei Gutachten zum Thema Antidiskriminierung im Rahmen des universitären Projektes „Research meets practise“ bei dem wissenschaftliche Arbeiten in Bezug auf deren Praxisrelevanz bewertet werden, März 2012 und Juni 2012

2. BEWUSSTSEINSBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

12 **Empowerment Workshops** für Betroffene und Interessierte in Kooperation mit anderen Institutionen: Frauengesundheitszentrum: Bunte Gruppe, Omega Hartberg, NIL, FH Sozialmanagement, BfI, Zusammen Leben gestalten: Begegnungen der Nationen evangelisch-methodistische Kirche, Islamische Gemeinschaft, Koptische Kirche Graz, DolmetscherInnen Omega, Verein der Afrikanerinnen und Afrikaner in Kapfenberg und Bruck, SOMM, IKEMBA.

Lehrveranstaltung: in Kooperation mit der rechtswissenschaftlichen Fakultät, Institut für Österreichisches, Europäisches und Vergleichendes Öffentliches Recht, Politikwissenschaft und Verwaltungslehre: Lehrveranstaltung „Legal Clinic – Antidiskriminierung und Integrationsfragen (Gleichbehandlung anhand der Praxis)“

Fachtagung „Gewalt und Diskriminierung sichtbar machen – gemeinsam handeln“ von Gefas Steiermark und dem Integrationsreferat der Stadt Graz am 07.11.2012: Referat zu „Mehrfachdiskriminierung“ mit anschließender Workshop-Leitung

3. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

VERANSTALTUNGEN IN DEN REGIONEN

Pressekonferenz mit dem Bürgermeister der Stadtgemeinde Feldbach Kurt Deutschmann und der Integrationsbeauftragten der Stadt Feldbach Andrea Keinrath am 09.11.2012



Veranstaltung „Diskriminierung – Fremdwort oder tägliche Realität?“ zum Tag der Menschenrechte am 10.12.2012 in Kapfenberg in Kooperation mit der Stadtgemeinde Kapfenberg



Vortrag und Workshop anlässlich der **Gesundheitsmesse in Seiersberg** am 17.11.2012 mit den Schwerpunkten „Diskriminierung und Gesundheit – ein Widerspruch?“ sowie „Mobbing- und Diskriminierungsberatung“ in Kooperation mit der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Dr.ⁱⁿ Elke Lujansky-Lammer.



4. VERNETZUNG

Ein **Videospot mit Prominenten** zum Thema Antidiskriminierung wurde in Kooperation mit der FH Joanneum produziert und bei der Eröffnung gezeigt, der auf der Homepage der Stelle online verfügbar ist. In einer gekürzten Version mit Untertiteln wurde er beim 9. Human Rights Festival in Graz 600 Schülerinnen und Schülern vorgestellt.

Arbeiterkammer Steiermark, Arbeitsmarktservice Steiermark, Ärztekammer Steiermark, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen der Stadt Graz, Behindertenbeirat der Stadt Graz, Chiala, Frauenservice Graz, Gefas Steiermark, Gleichbehandlungsanwaltschaften Wien, Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz, Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes, Holding Graz, IKEMBA, Integrationsarbeitskreis der Stadtgemeinde Knittelfeld, ISOP, Lebenshilfe Feldbach, Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz, ÖGB Steiermark, OMEGA, Psychosoziales Zentrum Leibnitz, Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Graz, Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt, Selbstorganisationen der BosnierInnen, TürkInnen, AfrikanerInnen, ÄgypterInnen, SeniorInnenbeirat, SeniorInnenreferat, SOMM, Stadtgemeinde Kapfenberg, Stadtgemeinde Feldbach, Wirtschaftskammer Steiermark, Zebra, etc.

7. FAZIT

Der vorliegende Antidiskriminierungsbericht bietet einen Überblick über ausgewählte Themenbereiche, die sich aus der Beratungstätigkeit und der bewusstseinsbildenden Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im vergangenen Jahr als Leitthemen herauskristallisiert haben. Die Fülle an Beratungen und dokumentierten Fällen macht deutlich, dass viele Menschen nach wie vor in verschiedenen Bereichen ihres Lebensalltags mit Diskriminierungen konfrontiert sind. Etliche dieser Ereignisse haben einen Bezug zu einem oder mehreren der geschützten Merkmale (z. B.: Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft ...) und sind daher verboten. Gleichzeitig wird aus einem großen Teil der Beratungsfälle auch ersichtlich, dass viele diskriminierende Handlungen entweder im Zusammenhang mit Merkmalen gesetzt werden, die in den Gleichbehandlungsgesetzen überhaupt nicht geschützt sind (z.B. sozialer Status), oder in Lebensbereichen gesetzt werden, in denen nur bestimmte Merkmale geschützt sind, andere jedoch nicht (z.B. das Merkmal Alter im Lebensbereich Wohnungssuche). Aus diesem Grund sieht die Antidiskriminierungsstelle Steiermark eines ihrer Ziele darin, Bewusstsein für die bestehenden Lücken im Diskriminierungsschutz zu schaffen und davon ausgehend dazu beizutragen, dass diese Lücken nach und nach geschlossen werden.

Über die Situation in Österreich hinsichtlich des rechtlichen Schutzes gegen Diskriminierung wurde bereits von der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) in deren Bericht über Österreich aus dem Jahr 2010 gesagt, dass die Rechtslage in dieser Materie komplex und zersplittert sei. Dies führt dazu, dass es für Betroffene sehr schwer ist, ihr Recht auf Nicht-Diskriminierung zu erkämpfen. Als einen Beitrag, mehr Klarheit über die rechtlichen Handhaben gegen Diskriminierungen in den verschiedensten Lebensbereichen zu schaffen, hat die Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Februar 2013 einen Leitfaden zum Thema „Rechtsschutz gegen Diskriminierung“ herausgegeben, der Menschen

verschiedener Einrichtungen in ihrer Antidiskriminierungsarbeit unterstützen soll.

Der vorliegende Bericht macht klar, in welchen Lebens- und Gesellschaftsbereichen Diskriminierung verankert ist, sich in weiterer Folge auf das Leben von Menschen nachteilig auswirkt und wo es Entwicklungsbedarf für den Schutz gegen Diskriminierung gibt.

So ist die **Arbeitswelt** zwar jener Lebensbereich, in dem der Schutz vor Diskriminierung am detailliertesten ausformuliert ist, trotzdem zeigt sich auch hier, dass es nach wie vor in Teilbereichen zu ständigen Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot kommt (Stellenausschreibungen, Zugang zu Jobs oder zu Aufstiegsmöglichkeiten).

Der **öffentliche Raum** ist dagegen ein Lebensbereich, in dem der Diskriminierungsschutz der Gleichbehandlungsgesetze überhaupt nicht wirkt, sofern es sich nicht um Privatrechtsgeschäfte handelt. Diskriminierende Beleidigungen, Beschimpfungen, Belästigungen und andere Übergriffe sind Lebensrealität vieler Menschen – ein auffallend hoher Teil der Diskriminierungsfälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ereignete sich in diesem Bereich –, ein leicht anwendbarer rechtlicher Schutz dagegen existiert jedoch nicht.

Die Fälle aus dem Lebensbereich **Gesundheit** machen deutlich, zu welchen Situationen ein nicht ausreichend differenziert gestaltetes Antidiskriminierungsrecht haben kann, wenn beispielsweise an AIDS erkrankten Menschen eine Behandlung verweigert wird oder es zu diskriminierenden Situationen für Menschen nicht deutscher Erstsprache kommt, weil das System keine adäquaten Lösungen bereitstellt, um Kommunikationsprobleme zwischen Ärztin/Arzt und PatientIn zu lösen.

Ein eher jüngerer Bereich ist jener der **Medien**, der gerade aufgrund der raschen technologischen Entwicklungen immer präsenter und wichtiger wird. Hier ist die Rechtslage noch nicht sehr weit fortgeschritten – speziell im Zusammenhang mit Diskriminierung. Dennoch schützt beispielsweise das österreichische Mediengesetz einige Aspekte wie z. B. Verhetzung.

Der Lebensbereich **Wohnen** umfasst neben der Beschreibung von Wohnraum auch den Zugang zu Wohnraum. Beide Bereiche sind zumindest für die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft geschützt, Diskriminierungen in diesen Bereichen sind somit verboten. Die Merkmale Alter, Familiengröße, sexuelle Orientierung oder sozialer Status haben in der Realität der Wohnungssuche zwar einen bedeutenden Einfluss, rechtlich sind sie jedoch nicht geschützt. Ebenso sind Nachbarschaftskonflikte Teil des Lebensbereichs Wohnen und sehr häufig, diskriminierendes Verhalten von Wohnungsnachbarn ist jedoch über das Gleichbehandlungsgesetz nicht verfolgbar.

Für den Lebensbereich **Bildung** gilt zwar in Österreich, dass jeder Mensch freien Zugang zu Bildung hat, im Alltag zeigt sich jedoch ein Bild der Ungleichheit zwischen unterschiedlichen Religionen und Kulturen, sowie ungleiche Behandlungen von Menschen mit Behinderungen bzw. aufgrund des sozialen Status.

Das Machtgefälle zwischen Bürgerinnen/Bürgern und **Behörden** ist grundsätzlich gegeben und erwünscht. Für eine Beschwerde gegen eine Behörde ist sie jedoch hinderlich. Nicht zuletzt aus diesem Grund empfahl der ECRI-Bericht bereits im Jahr 2010 eine unabhängige Beschwerdestelle für die Polizei einzurichten, die jedoch bis zum heutigen Zeitpunkt in Österreich nicht existiert. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle konnte zeigen, dass es auch in diesem Bereich zu diskriminierenden Vorfällen und Handlungen kommt. Die Forderung nach einer eigenen unabhängigen Beschwerdestelle können wir daher nur unterstützen.

Das Jahr 2013

Zu Beginn des laufenden Jahres wurde mit dem bereits erwähnten **Leitfaden „Rechtsschutz gegen Diskriminierung“** ein wichtiger Beitrag zu einer institutionenübergreifenden Arbeit gegen Diskriminierung geleistet. Besonders bemüht ist die Antidiskriminierungsstelle Steiermark um vermehrte Sensibilisierung der Öffentlichkeit für nicht-diskriminierendes Verhalten. Diesbezüglich wurde im Rahmen des **Internationalen Tages gegen Rassismus** am 21. März 2013 in Kooperation mit zwei Klassen der HLW Sozialmanagement Graz der Caritas sowie dem Fußballspieler Richard Sukuta-Pasu (Sturm Graz) eine Aktion am Mariahilferplatz organisiert. Darüber hinaus begleitet die Antidiskriminierungsstelle Steiermark die Bevölkerung steiermarkweit im Jahr 2013 mit kurzen **Kolumnen zum Thema Antidiskriminierung** in der Woche Steiermark. Weitere Projekte, unter anderem in Kooperation mit der Holding Graz sind geplant! Über alle Aktionen, Projekte und Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2013 werden wir im Jahresbericht des kommenden Jahres ausführlich berichten!

