



ANTIDISKRIMINIERUNGS- BERICHT STEIERMARKE 2014

ANTIDISKRIMINIERUNGSBERICHT STEIERMARK 2014



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

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

REDAKTION

Mag.^a Daniela Grabovac, Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré,
Mag. Michael Kern, Talia Cansiz, Bettina Ganglberger,
Clemens Kranzler, Clara Millner, Andrea Paul, Melanie Schinagl

LAYOUT & PRODUKTION

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

FOTOS

Land Steiermark (S. 6), Stadt Graz Fischer (S. 7, S. 60),
Eva Binder (S. 56), Arno Friebes (S. 56, S. 57, S. 58, S. 65),
Verena Lepuschitz (S. 56), Gefas Steiermark (S. 63)

DRUCK

Universitätsdruckerei Klampfer GmbH
www.klampfer-druck.at

1. Auflage, September 2015

INHALT

VORWORT VON LANDESRÄTIN DORIS KAMPUS	6
VORWORT VON STADTRAT KURT HOHENSINNER	7
VORWORT VON JÖRG-MARTIN WILLNAUER	8
VORWORT VON DANIELA GRABOVAC	9
1. STATISTIK	11
2. LEBENSBEREICHE	17
2.1 ALLTAG – ÖFFENTLICHER RAUM	18
2.1.1 Warum wagen nur so wenige Menschen eine Beschwerde?	18
2.1.2 Verteilung von diskriminierenden Flugblättern	20
2.1.3 Die Debatte um gendergerechte Sprache	22
2.2 INTERNET	24
2.3 AUSBILDUNG	25
2.3.1 Muslimische Mädchen im Schwimmunterricht	25
2.4 ARBEITSWELT	27
2.5 WOHNEN	28
2.5.1 Schlichtungsstellen im Mietrechtsgesetz	29
2.6 BEHÖRDEN	29
2.6.1 Ein Fall – viele Aspekte	30
2.6.2 Reproduktion von „diskriminierendem Wissen“	30
2.6.3 Nicht-Berücksichtigung des Erschwerungsgrundes „Rassistische Beweggründe“	30
2.6.4 Ein Ethnic-Profiling-Fall vor dem UVS, dem VwGH und dem VfGH	32
2.7 GESUNDHEIT	36
2.7.1 Blutspendeverbot für homosexuelle Männer	37
2.7.1.1 Die Entscheidung des EUGH	38
2.7.2 Good Practice Beispiel: „Videodolmetsch im Gesundheitswesen“	38
3. EXKURS: AGEISM UND ALTERSDISKRIMINIERUNG	40
4. BESONDERE FÄLLE	42
4.1 GERICHTSFÄLLE	42
4.1.1 Belästigung am Arbeitsplatz: „Du hast hier keine Rechte!“	42
4.1.2 Keine Niederlassung für eine bildungsbenachteiligte Seniorin?	42
4.2 KOMMISSIONSFÄLLE	45
4.2.1 Rassistischer Spionage-Vorwurf	45
4.2.2 Kein Praktikum für „Afrikanerinnen“	45
4.3 SCHLICHTUNGSFÄLLE	47
4.3.1 Einigung: Wiederherstellung eines würdevollen Arbeitsplatzes	47
4.3.2 Keine Einigung: kein Eintritt für Kinder mit einer Mobilitätseinschränkung	47
4.4 EIN VFGH-FALL	48
5. EMPFEHLUNGEN	51
6. SENSIBILISIERUNGS- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	54
7. TÄTIGKEITEN	58
8. PRESSESPIEGEL	66
9. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	70

VORWORT VON LANDESRÄTIN MAG.^A DORIS KAMPUS



Seit 2012 gibt es die vom Land Steiermark und der Stadt Graz initiierte Antidiskriminierungsstelle Steiermark bereits. Der aktuelle Bericht zeigt einmal mehr, wie wichtig dieser Schritt war. Diskriminiert zu werden, kann jeder und jedem von uns passieren, das zeigen die über 600 Anfragen im Jahr 2014, die bei der Antidiskriminierungsstelle eingelangt sind. Der häufigste Diskriminierungsgrund, die ethnische Herkunft, muss uns allen zu denken geben. Gerade in einer Zeit, in der viele Menschen aus Kriegsgebieten auf der Suche nach Schutz auch den Weg nach Österreich finden, müssen wir uns damit auseinandersetzen, wie wir mit jenen Menschen umgehen, die in unserem Land bleiben und leben möchten.

Der Anstieg bei der Altersdiskriminierung sollte uns ebenfalls als Alarmsignal dienen. Eine Gesellschaft, die sich verändert, muss ständig an sich arbeiten, damit das Zusammenleben harmonisch und in einem guten Miteinander funktionieren kann. Das Alter darf dabei keine Rolle spielen. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Sei es in der individuellen Beratung und Unterstützung von

Betroffenen oder in der strukturellen Arbeit, wie sie mit der Kampagne „Wie geht’s? Miteinander!“ gemeinsam mit dem ORF Steiermark eindrucksvoll gezeigt hat. Die Antidiskriminierungsstelle ermöglicht es Betroffenen, sich selbst zu helfen und ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Dafür möchte ich mich sehr herzlich bei Frau Mag.^a Daniela Grabovac und ihrem engagierten Team der Antidiskriminierungsstelle Steiermark bedanken!

Doris Kampus
Landesrätin für Soziales, Arbeit und Integration

VORWORT VON STADTRAT KURT HOHENSINNER, MBA



Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Der vorliegende dritte Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark legt Zeugnis über die vielfältigen Diskriminierungen in unserem Land und in unserer Stadt ab.

Die Stadt Graz bemüht sich mit zahlreichen Aktivitäten als Menschenrechtsstadt gegen Diskriminierung jeglicher Art aktiv vorzugehen. Der Bericht zeigt allerdings auf, dass wir hier stets weiteren Handlungsbedarf haben. Die Antidiskriminierungsstelle ist für die Politik ein wichtiger Partner, der denen eine Stimme gibt, die überhört werden könnten. Der Bericht zeigt uns die Herausforderungen, die es zu meistern gilt, um allen Mitgliedern unserer Gesellschaft ein friedliches Zusammenleben zu ermöglichen.

In der Menschenrechtsstadt Graz bilden viele städtische Einrichtungen gemeinsam mit NGO's ein Netzwerk, das verschiedenste Projekte, wie zum Beispiel die Integrationsassistenz im Kindergarten, den Dolmetschpool, „Wir sind Graz“ 2.0 oder diverse Sportprojekte ermöglicht. Mit diesen Initiativen kommen wir unserem Anspruch einer diskriminierungsfreien und chancengleichen Stadt einen Schritt näher. Projekte in Kindergärten und Schulen sind hierbei besonders wichtig, denn im Kindesalter sind wir meist noch frei von Vorurteilen und begegnen dem Fremden und Anderen offener.

Ich möchte mich an dieser Stelle von ganzem Herzen für das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstelle Steiermark bedanken, für den umfangreichen und aufzeigenden Jahresbericht 2014 sowie für deren unermüdlichen und kontinuierlichen Einsatz, wenn es darum geht, die Steiermark und Graz noch diskriminierungsfreier und menschlicher zu gestalten!

Ihr

Kurt Hohensinner
Stadtrat der Stadt Graz

VORWORT VON JÖRG-MARTIN WILLNAUER



In Marokko habe ich Rashid kennengelernt. Er ist so alt wie ich, hat drei Jahre die Schule besucht und spricht 5 Sprachen. „Weißt Du,“ hat er einmal zu mir gesagt, „wenn ich könnte schwimmen, ich würde nach Europa schwimmen!“ Ich habe mich gefragt, was ich an seiner Stelle tun würde. Herausgekommen ist dieses Lied:

FUNDI-SONG

*Meine Stadt ist malerisch und unbekannt.
Hunderttausend Leute leben hier.
Nachbarstädte sinken in den Wüstensand,
Wie ein weiches, ungeschütztes Tier.*

*Du kommst her um hier im Meer zu baden,
Weil man das bei euch nur selten kann.
Nur: Wer hat dich zu uns eingeladen?
TUI all inclusive? Oder Neckermann?*

*Ich kann ohne dich genauso hungern.
Meine Freunde heißen Angst und Dreck.
Ich hab's satt, im Park herumzulungern!
Viele junge Leute sind schon weg.*

*Ohne Passport, ohne eine Garantie,
Ohne einen Euro in der Hand.
Keine Festung ist perfekt und irgendwie
Findet man in das gelobte Land.*

*Danke für die schöne Kleiderspende!
Wirklich äußerst aufmerksam von dir!
Dieser Anzug ging durch uns're Hände.
Eure Firmen produzieren hier.*

*Jede Nacht sind Boote an der Küste,
Fahren schwer beladen übers Meer.
Wenn ich meine Wege besser wüsste,
Fiel mir die Entscheidung nicht so schwer!*

*Schauen eure Kinder unser Fernseh'n an?
Unsre sehen täglich BBC.
Frauen kannst du billig kaufen nebenan.
Wir sind wieder eine Kolonie!*

*Krieg den Hütten! Friede den Palästen!
War das früher nicht mal umgekehrt?
Süd ist Ost, der Norden wird zum Westen.
Orient und Orientierung sind nichts mehr wert.*

*Ich weiß viel von euch und eurem Leben.
Weißt Du irgendwas von mir?
Du bist frei, ich hinter Gitterstäben.
Wie ein böses, ungezähmtes Tier.*

*Vor Gibraltar ist mein Freund ertrunken.
Boot zu voll. Nur einer hatte Glück.
Bomben sind auf uns're Stadt gesunken!
Eine Bombe bring ich euch zurück.*

Jörg-Martin Willnauer
Text & Musik

VORWORT VON MAG.^A DANIELA GRABOVAC



„DER EINZIGE MENSCH, DER SICH VERNÜNFTIG BENIMMT, IST MEIN SCHNEIDER. ER NIMMT JEDES MAL NEU MASS, WENN ER MICH TRIFFT, WÄHREND ALLE ANDEREN IMMER DIE ALTEN MASSSTÄBE ANLEGEN IN DER MEINUNG, SIE PASSTEN AUCH HEUTE NOCH.“

GEORGE BERNARD SHAW

In den letzten Jahren zeichnete sich der besorgniserregende gesellschaftliche Trend ab, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Islamophobie, Sexismus, Ageismus und Ausgrenzung gutzuheißen – ein Trend, der das persönliche Ego in den Vordergrund stellt und den Gedanken an Solidarität und darüber, dass wir in einer Gemeinschaft leben, in der jede und jeder Einzelne Einfluss auf unser gemeinsames Wohl und Zusammenleben hat, in den Hintergrund drängt. Dass Rücksichtnahme auf die Anderen keine Frage der sogenannten „politischen Korrektheit“ ist, sondern der wichtigste Grundstein des Zusammenlebens, wird dabei gerne vergessen. Der bekannte Grundsatz „Behandle andere so, wie du von ihnen behandelt werden willst“, der nahezu universelle Bedeutung erlangt hat, verlangt von uns allen einen Perspektivenwechsel und fordert Fairness als Grundlage für ein friedliches Miteinander. Ohne die Anderen zu respektieren, werde auch ich selbst nicht respektiert werden!

Aus dem vorliegenden Antidiskriminierungsbericht wird deutlich, dass Diskriminierung nach wie vor alltägliche, traurige Realität ist. Hemmungslose verbale Diskriminierungen finden über Online-Medien

ihren Weg in die Öffentlichkeit und sind ein besonders hervorstechendes Beispiel dafür. Auffallend häufige Zielgruppen dieser Art der Diskriminierung sind Migrantinnen und Migranten, Asylwerbende und Musliminnen und Muslime. Mittlerweile werden die entsprechenden Foren immer häufiger von den Verantwortlichen aufgrund verhetzender Aussagen gesperrt.

Im Jahr 2014 betreute die Antidiskriminierungsstelle Steiermark einige Fälle von Diskriminierungen, die schließlich vor Gericht gebracht wurden. Die Betroffenen klagten ihr Recht auf Wiedergutmachung ein und bekamen schließlich auch Recht.

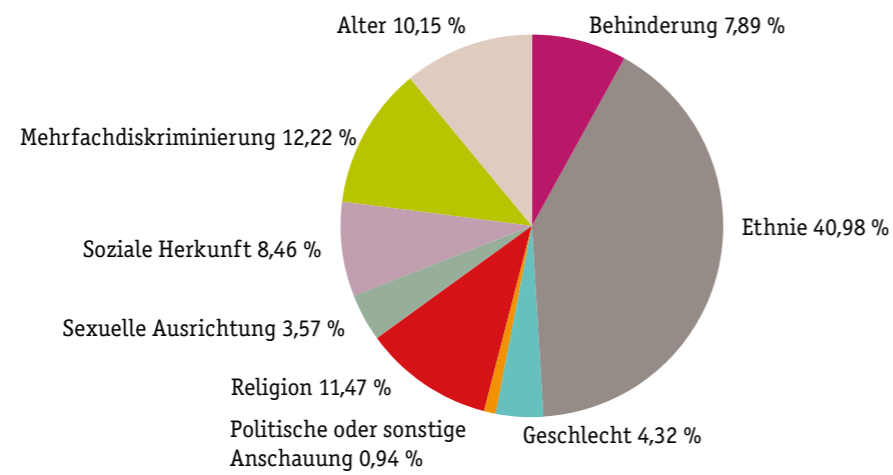
Ich möchte mich bei Landesrätin Dr.ⁱⁿ Bettina Vollath für die Initiierung der Stelle im Jahr 2012 und die langjährige engagierte Zusammenarbeit bedanken. Gleichzeitig freue ich mich auf die zukünftige Zusammenarbeit mit Landesrätin Mag.^a Doris Kampus. Des Weiteren möchte mich bei Stadtrat Kurt Hohen-sinner und bei meinen Kolleginnen und Kollegen der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré, MMag.^a Magdalena Anikar, Mag. Michael Kern, Herwig Siebenhofer und DI Goran Vojvodic sowie den vielen freiwilligen Unterstützerinnen und Unterstützern herzlich für ihre Unterstützung und ihr unglaubliches Engagement bedanken – ohne sie alle wäre eine Stelle wie die Antidiskriminierungsstelle Steiermark nicht möglich!

Daniela Grabovac
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Steiermark

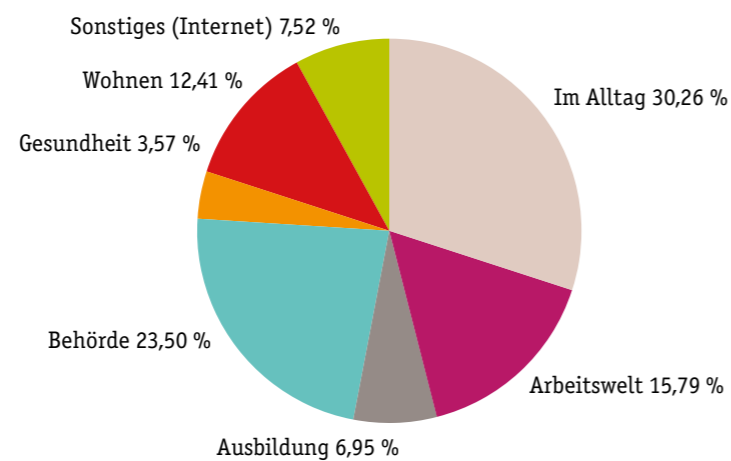
STATISTIK

- 609 Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2014.
532 Fälle, in denen die Stelle intervenierte.
- Davon 293 Fälle, in denen Männer betroffen waren, und 239, in denen Frauen betroffen waren.

3. DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE



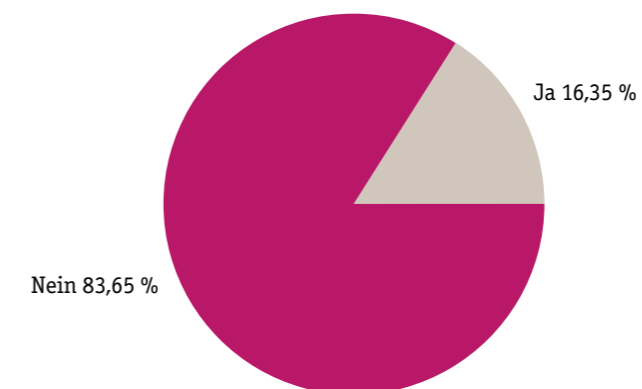
4. LEBENSBEREICHE



5. REGIONALE VERTEILUNG

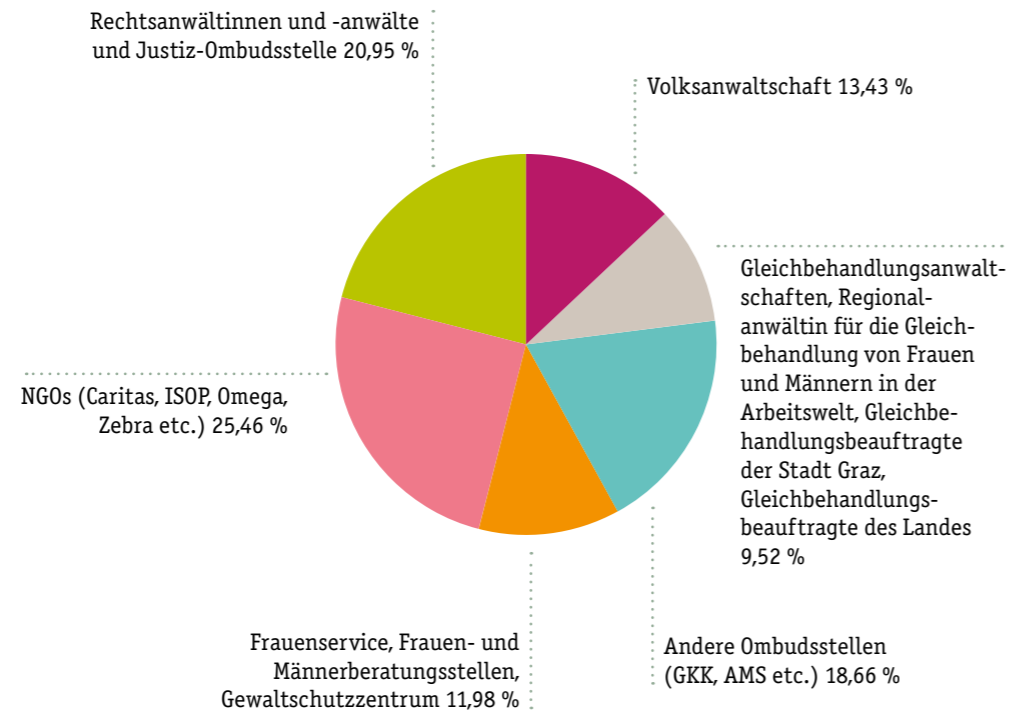
Bruck-Mürzzuschlag	2,63 %
Deutschlandsberg	1,32 %
Hartberg-Fürstenfeld	3,20 %
Graz Stadt	65,23 %
Graz-Umgebung	5,45 %
Leibnitz	2,63 %
Leoben	2,63 %
Liezen	2,44 %
Murau	0,38 %
Murtal	1,88 %
Südoststeiermark	4,14 %
Voitsberg	2,82 %
Weiz	1,69 %
Sonstige	3,57 %

6. WEITERVERWEISUNG

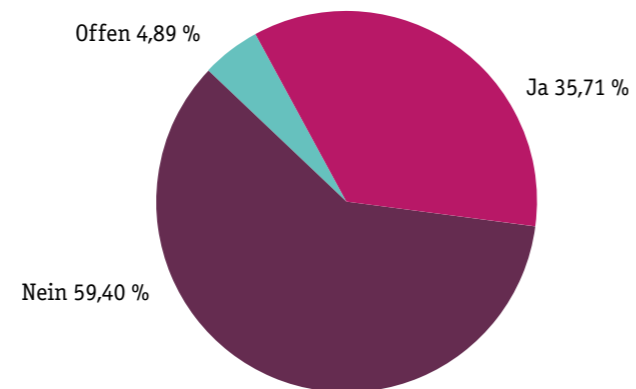


1. STATISTIK

7. WEITERVERWIESEN AN ...



8. GESETZLICHE HANDHABE



LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Im September weigert sich ein Taxilenker, ein schwules Paar zu befördern. Für den Lokalwechsel im Univiertel, wollen Klaus K. und sein Freund ein Taxi in Anspruch nehmen. Als der Freund von Klaus K. ihm einen Kuss gibt, stoppt der Taxifahrer mit der Aussage: „So etwas transportiere ich nicht“, sein Fahrzeug. Die beiden müssen auf der Stelle das Taxi verlassen und fotografieren noch Namensschild und Kennzeichen des Wagens. Eine Beschwerde bei der Taxizentrale und der Antidiskriminierungsstelle wurde eingebracht.

Herr R. verkauft seit einigen Jahren die Straßenzeitschrift „Megaphon“. Im März 2014 wird er von einem älteren Mann österreichischer Herkunft rassistisch beschimpft. Herr R. reagiert gelassen und versucht den Mann zu ignorieren. Dieser geht daraufhin zu seinem Auto, kehrt mit einem Pfefferspray zurück und sprüht Herrn R. damit mehrmals direkt ins Gesicht. Herr R. versucht zu fliehen, wird jedoch von dem Mann verfolgt und weiter attackiert. Schließlich greifen Passanten ein und verständigen die Polizei. Im darauf folgenden Gerichtsverfahren wird der Angreifer wegen Körperverletzung für schuldig befunden und Herr R. erhält € 200,- Schadenersatz. Während des gesamten Verfahrens bleibt der rassistische Aspekt des Angriffs unverhandelt.

2.1. ALLTAG – ÖFFENTLICHER RAUM

Vorfälle von Diskriminierung im öffentlichen Raum geschehen häufig und auf unterschiedliche Art und Weise: Beschimpfungen, Bedrohungen, Gewalt und Übergriffe auf offener Straße, Einlassverweigerungen in Geschäften oder Diskotheken sind lediglich ein Ausschnitt davon und beunruhigen in hohem Maße. Im Vergleich zum „privaten Raum“, wo sich hauptsächlich Menschen treffen, die ein Vertrauensverhältnis zueinander haben, ist das Potential der Diskriminierung im öffentlichen Raum weitaus größer. Der prozentual größte Anteil der im Berichtszeitraum bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldeten Fälle ereignete sich mit insgesamt 30,45 % im öffentlichen Raum. Die mit Abstand in diesem Lebensbereich am häufigsten genannten Diskriminierungsgründe waren mit 36,64 % die Hautfarbe, die ethnische Herkunft und die muslimische Religion. Fremdenfeindliche und islamophobe Äußerungen sind leider traurige Realität in der Steiermark und bilden die häufigsten Beschwerdefälle in der Beratung. An zweiter Stelle stand mit insgesamt 25,47 % Diskriminierungen im öffentlichen Raum der Diskriminierungsgrund Alter, insbesondere beim Zugang zu Dienstleistungen und Gütern, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Im Gegensatz zum Vorjahr sind die Beschwerdefälle im Bereich Alter exorbitant angestiegen. Zurückzuführen ist dies auf den Umstand, dass es ein großes mediales Echo auf die von der Antidiskriminierungsstelle Steiermark veröffentlichten Fälle gegeben hat und der Mut zur Beschwerde dementsprechend gestiegen ist. Mit 10,56 % rangiert der Diskriminierungsgrund des sozialen Status an dritter Stelle. Den vierten Platz teilen sich mit 8,70 % und 7,45 %

die Diskriminierungsgründe Behinderung und Geschlecht.



2.1.1. WARUM WAGEN NUR SO WENIGE MENSCHEN EINE BESCHWERDE?

Diskriminierung verschiedenster Art gehört in Österreich leider zum Alltag. Doch obwohl es zahlreiche Betroffene gibt, wissen Diskriminierungsopfer häufig nicht, wie sie reagieren sollen, an wen sie sich wenden können und welche Rechte sie haben. Dabei gibt es vier wichtige Schritte:

- Opfer von Diskriminierung sollten sich in der Situation selbst – falls nötig – als erstes in Sicherheit bringen
- Dann sollten sie den Vorfall zu Beweis Zwecken aufschreiben
- Wichtig dabei ist zu vermerken, was wann wo mit wem passiert ist.
- Und schließlich mit einer Vertrauensperson oder auch einer Beratungsstelle darüber sprechen.¹

Auf EU-Ebene spielt das Thema Opferrechte seit einigen Jahren sowohl in der Politik als auch in der Gesetzgebung immer wieder eine Rolle. In den 1970er- und 1980er-Jahren begann in einigen EU-Staaten die Entwicklung und Ausbreitung von Initiativen durch Nichtregierungsorganisationen und zahlreiche gesell-

schaftspolitische Bewegungen, oft vorangetrieben durch wichtige gesellschaftspolitische Trends wie beispielsweise die Frauenbewegung. Viele wurden durch Nichtregierungsorganisationen oder private Organisationen, gegründet von der Polizei oder Bewährungshelferinnen und -helfern, Anwältinnen und Anwälten, Journalistinnen und Journalisten und Aktivistinnen und Aktivisten, initiiert. Zudem spielte die Mitarbeit von Freiwilligen eine bedeutende Rolle bei dieser Entwicklung.²

In Österreich gibt es bereits seit dem Jahr 1978 Angebote, um Opfer zu unterstützen, wobei das Land der einzige EU-Mitgliedsstaat ist, wo die Verantwortlichkeit ganz bei diesen Einrichtungen liegt, während in vielen anderen EU-Ländern öffentliche Behörden diese Rolle übernehmen.³

Theoretisch gibt es also Opferrechte, in der Praxis haben Opfer von Gewalt aber oft Scheu, den Fall bei der Polizei oder einer anderen Stelle zu melden. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Häufig sind sich die Betroffenen ihrer Rechte gar nicht bewusst oder wissen nicht, wen bzw. wo sie um Hilfe bitten können. Manche Opfer wägen die Kosten, die bei längeren und bürokratischen Verfahren entstehen, gegenüber dem Nutzen ab, d.h. sie fragen sich, ob ihnen überhaupt geholfen bzw. ihre Situation verbessert werden kann. Bestimmte Opfergruppen leiden unter Angst-, Schuld- oder auch Schamgefühlen. Alles in Allem gibt es also viele Faktoren, die den Justizgewährungsanspruch von Opfern einschränken oder die Betroffenen auf ihrem Weg entmutigen. Ein Ergebnis ist, dass Täterinnen und Täter ungestraft davonkommen und die Opferrechte und -bedürfnisse unbefriedigt bleiben. Um diese Hürden zu überwinden, ist es von großer Bedeutung, dass allen Opfern von Gewalt die passende Unterstützung, Beratung und Begleitung angeboten werden.⁴

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte betont in ihrem diesjährigen Bericht „Victims of crime in the EU: the extent and nature of support for victims“ die Wichtigkeit von festgelegten Standards für Opferunterstützung.

Ein großes Problem ist, dass Opferrechte und der Schutz vor wiederholter Viktimisierung meist theoretisch bleiben, zumindest solange die Betroffenen nicht professionell beraten und unterstützt werden. Neben Faktoren wie dem Bewusstsein über die eigenen Rechte oder auch dem Vertrauen in die Polizei gibt es einen weiteren wichtigen Faktor, der den Justizgewährungsanspruch in der Praxis beeinflusst, nämlich ob Betreuungseinrichtungen für Opfer überhaupt vorhanden sind oder nicht. Es gehört daher zur täglichen Aufgabe solcher Institutionen sowie Freiwilliger in der ganzen EU, den Zugang zu und Anspruch auf Opferrechte auch in der Praxis zu realisieren.⁵

Diskriminierung und die sogenannte „Hasskriminalität“, welche durch Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, religiöse Intoleranz, eine Behinderung, die sexuelle Orientierung oder auch die Geschlechtsidentität einer anderen Person motiviert ist, sind keine Lappalien, sondern Straftaten. Sie verletzen nicht nur das Opfer, sondern verstoßen auch gegen fundamentale Grundrechte wie beispielsweise gegen die Würde des Menschen und das Recht auf Nichtdiskriminierung. Dennoch zögern Betroffene und auch Zeuginnen und Zeugen oft, solche Delikte den Strafverfolgungsbehörden, der Strafjustiz, Nichtregierungsorganisationen oder Opferbetreuungsgruppen zu melden. Viele Straftaten werden weder angezeigt, noch verfolgt und bleiben so unsichtbar. Die EU und ihre Mitgliedsstaaten können Diskriminierung und damit zusammenhängende Grundrechtsverletzungen bekämpfen, indem sie solche Straftaten verstärkt sichtbar machen und Tä-

¹ <http://www.klagsverband.at/info/was-kann-ich-tun> [24.02.2015]

² http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-victims-crime-eu-support_en_0.pdf, S 17 [15.03.2015]

³ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-victims-crime-eu-support_en_0.pdf, S 45

⁴ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-victims-crime-eu-support_en_0.pdf, S 5

⁵ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-victims-crime-eu-support_en_0.pdf, S 103

terinnen und Täter zur Verantwortung ziehen. Dazu gehört auch, Opfer und Zeuginnen und Zeugen darin zu bestärken, dass die Strafjustiz entschieden und wirksam gegen diese Form der Kriminalität vorgehen kann.⁶ Allgemein und aus der langjährigen Beratungspraxis lässt sich sagen, dass die Dunkelziffer bei Diskriminierungsfällen viel höher ist, da nur ein Teil der Betroffenen überhaupt darüber spricht und sich an eine Beratungsstelle wendet. Entscheidend ist also, dass Diskriminierungsopfern ihre Rechte bewusst gemacht werden und dass sie die Scheu davor verlieren, ihre Diskriminierungserfahrungen jemandem anzuvertrauen und sich für Unterstützung an Beratungsstellen zu wenden. Nicht selten suchen Betroffene von Diskriminierung die Schuld bei sich selbst und sehen sich gar nicht in der Opferrolle. Eine Bewusstseinsbildung ist also von besonderer Bedeutung, damit Diskriminierung erstens als solche erkannt und anschließend nicht verschwiegen und vergessen, sondern angesprochen und thematisiert werden. Betroffene dürfen nicht das Gefühl bekommen, dass es ihre Schuld ist und sie sich in Zukunft eben anders verhalten müssen, sondern dass sie das Recht haben, gegen die Täterinnen und Täter vorzugehen und Diskriminierung zu bekämpfen.

2.1.2. VERTEILUNG VON DISKRIMINIERENDEN FLUGBLÄTTERN

Im Februar des Jahres 2014 werden der Antidiskriminierungsstelle Steiermark zwei Schriftstücke von einer anonymen Zeugin übermittelt. Es handelt sich dabei um Texte mit den Titeln „Oh du mein Österreich...“ und „Das Abnorme wurde zur Normalität“, welche an einem steirischen

Bahnhof vom Verfasser verteilt und aufgelegt worden waren. Bei diesem handelt es sich um Herrn P., der regelmäßig umstrittene Leserbriefe in der Kronen Zeitung („Das freie Wort“) veröffentlicht, in verschiedenen Foren Einträge hinterlässt und die Zeitschrift „fakten“ veröffentlicht, welche vom Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (DÖW) als rechtsextrem eingestuft wird. Er bemüht sich um die Verbreitung seiner Werke und verteilt daher immer wieder Kopien auf verschiedenen Bahnhofsgeländen der ÖBB.

Bei den Texten, die wie Flugblätter verteilt werden, handelt es sich um politisch-religiöse Streitschriften mit diskriminierenden und fremdenfeindlichen Aussagen. Sie sind wie Tageszeitungen vor den Trafiken im Bahnhofsgelände für eine breite Öffentlichkeit zugänglich und wahrnehmbar. Der Verfasser bezeichnet die von seiner Hetze betroffenen Gruppen kollektiv als „Sozialschmarotzer“, die sich „direkt ins soziale Netz fallen“ lassen und mit Tricks die „Grundversorgung erschleichen“, denn „schließlich müssen sie sich vom Nichtstun erholen“. Sie werden als Kriminelle dargestellt, die „überall lungern“ und die auf „eine Gelegenheit warten, um einen zu bestehlen, auszurauben oder um einem sonst Gewalt anzutun“. Auch „Drogen, Alkoholmissbrauch und Kleinkriminalität gehören zum Alltag“, wobei es „meist dunkelhäutige Dealer“ seien. Zudem bezeichnet er sie kollektiv als unreinlich, schmutzig, faul und verantwortungslos, da „alle paar Tage ein unbeaufsichtigtes Kind aus dem Fenster fällt“. Er betont: „Von Asylanten darf man ja nicht erwarten, dass sie ihre Unterkünfte selbst reinigen“ und äußert den verachtenden Vergleich „So wie zu Hause in der Lehm- oder Bambushütte“. Diese zitierten Phrasen machen deutlich, dass die betroffene Gruppe in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft und verächtlich gemacht wird. Der Verfasser zitiert bei seinen Aussagen

weder Quellen, noch sind seine ethnisch bedingten Vorurteile und angeblichen Fakten belegt. Gemäß Statistik Austria sind sie sogar falsch. Nach § 283 StGB Abs. 2 wird eine Verhetzung einer Bevölkerungsgruppe in einem die Menschenwürde verletzenden Grad bestraft. Zudem hat Österreich das internationale Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung unterzeichnet, wobei hier auf die Artikel 1 und 4 hingewiesen werden kann. Gegen Herrn P. wurde eine Strafanzeige wegen Verhetzung § 283 (2) StGB und diffamierender und rassistischer Zeitungsartikel erstattet. Zudem erfolgte ein Interventionsschreiben an den Leiter der ÖBB Steiermark, der Herrn P. daraufhin aufforderte, die Verteilung seiner Texte auf den Bahnhofsgeländen der ÖBB zu unterlassen, und KollegInnen österreichweit für dieses Problem sensibilisierte.



EMPFEHLUNG DER ADS

••• Verstärkte Sensibilisierung der zuständigen Institutionen wie Polizei und Justiz in Übereinstimmung mit der Opferschutzrichtlinie der EU. Bei der Beratung wird deutlich, dass insbesondere rassistisch oder fremdenfeindlich motivierte Straftaten (Hasskriminalität) nicht als solche erkannt und geahndet werden, wie zum Beispiel durch Anwendung des Erschwerungsgrundes § 33 Abs. 1 Z 5 StGB.

••• Recht der Opfer auf Zugang zur Justiz darf nicht nur in der Theorie bestehen, sondern muss auch in der Praxis wirksam umgesetzt werden. In einem Urteil des Jahres 2011 hob der EGMR hervor, dass Ziel und Zweck der Konvention [zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, EMRK] als Instrument für den Schutz des einzelnen Menschen voraussetzt, dass ihre Bestimmungen ausgelegt und angewendet werden, damit ihre Schutzmaßnahmen in die Praxis umgesetzt und wirksam werden.

••• Angesichts der Schwierigkeiten der Opfer, sich zu melden und bei der Polizei Anzeige zu erstatten, erfordert ein wirksamer Zugang zur Justiz neue Maßnahmen. Diese sollten sich mit dem einzelnen Menschen befassen und beispielsweise Informationen, Unterstützung und Beratung zur Verfügung stellen. Sie sollten ferner auch institutionelle Fragen in Angriff nehmen, etwa das Angebot von Schulungen für Fachleute, Maßnahmen zum Schutz vor institutionellen Formen von Diskriminierung oder Verfahren, die in geeigneter Art und Weise auf die Rechte und Bedürfnisse von Opfern eingehen sollten. Letztendlich geht es dabei um die Stimmung in der Öffentlichkeit insgesamt, denn wenn Opfer diese Stimmung als unfreundlich wahrnehmen, könnten sie davon abgehalten werden, um Unterstützung zu bitten, da sie weder Anerkennung noch Mitgefühl erwarten.⁷

••• Parteistellung und Auskunftsrecht über den Verfahrensausgang bei Art. III Abs.1 Z 3 EGVG, da Opfer des Deliktes im Verwaltungsverfahren keine Parteistellung genießen und somit über den Ausgang des Verfahrens nicht informiert werden.

⁶ <http://fra.europa.eu/de/publication/2013/hasskriminalitat-der-europaischen-union-sichtbar-machen-die-rechte-der-opfer>, S 57f.

⁷ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-victims-crime-eu-support_summary_de.pdf, S 18

2.1.3. DIE DEBATTE UM EINE GENDERGERECHTE SPRACHE

Die Forderung nach gendergerechten Formulierungen und Personenbezeichnungen ist nicht neu, dennoch ruft die Debatte um die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer diskriminierungsfreien Sprache nach wie vor viel Widerstand hervor.

Grundsätzlich geht es bei gendergerechter Sprache darum, dass geschlechtsspezifische Bezeichnungen so verwendet werden, dass niemandem eine Bezeichnung aufgezwungen wird, mit der er/sie sich nicht identifizieren kann. Die deutsche Sprache bedingt durch ihre grammatischen Geschlechter aber eine Benennung von Menschen in Hinblick auf deren biologisches Geschlecht. Daraus können sich Schwierigkeiten ergeben, die jedoch auf verschiedene Arten lösbar sind.⁸

Die Verwendung des „generischen Maskulinum“ führt dazu, dass bei Gruppenbezeichnungen der weibliche Gruppenanteil nicht ersichtlich ist und zudem mit einer männlichen Bezeichnung versieht. Dabei mangelt es nicht an geschlechtsspezifischen Worten, jedoch werden Paarformen, bei denen Frauen und Männer explizit genannt werden (z.B. Lehrer und Lehrerinnen) oftmals als „umständlich“ und „zu lang“ angesehen. Deshalb gibt es vor allem in der geschriebenen Sprache Strategien zur Verkürzung, durch die der duale Charakter trotzdem erhalten bleibt. Eine dieser Möglichkeiten ist das viel diskutierte Binnen-I. Dabei wird bei Personenbezeichnungen, wenn es der korrekten Wortbildung nicht widerspricht, durch ein groß geschriebenes I in der Endung signalisiert, dass sowohl Frauen als auch Männer gemeint sind. So würde Lehrer Bspw. zu „LehrerInnen“. Allerdings lässt sich nicht jede Bezeichnung auf diese Weise verkürzen, zum Beispiel wegen unterschiedlicher Wortstäm-

me wie etwa bei Ärztin und Arzt. Eine weitere Möglichkeit der gendergerechten Benennung durch Verkürzung wäre die Variante mit einem Schrägstrich vor der Endung (z.B. Lehrer/innen). Um die Problematik zu umgehen, können auch genderneutrale Bezeichnungen gewählt werden (z.B. der Lehrkörper). Diese und andere Strategien wurden geschaffen, um Frauen auf sprachlicher Ebene gleichzustellen. So soll ein Aspekt der Gleichstellung von Männern und Frauen verwirklicht werden, die sich aber klarerweise nicht auf die sprachliche Dimension reduzieren lässt.

Eine vielfach vorgebrachte Kritik an gendergerechter Sprache bezieht sich nämlich darauf, dass diese keinen Einfluss auf die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen habe und demnach nicht verwendet werden müsse; selbst dann nicht, wenn man eine Frau oder ein an Gleichberechtigung interessierter Mann sei. Eine ähnliche Argumentation verwendete der Sänger Andreas Gabalier, nachdem er bei einem Auftritt im Juni 2014 bei einer Formel-1-Veranstaltung in Spielberg (Stmk.) die Bundeshymne vorgetragen hatte. Allerdings ignorierte Andreas Gabalier dabei die seit 2012 gültige Version an der Textstelle „[...] Heimat großer Töchter und Söhne [...]“ und sang stattdessen den alten Text, in dem die „Töchter“ noch keine Erwähnung fanden. In einem offenen Brief der Grünen Frauen Wien wurde eine Erklärung gefordert, warum nicht die geltende Version der Hymne verwendet worden sei.⁹ Darauf reagierte Andreas Gabalier mit einer Presseaussendung, in der er seinen Standpunkt erklärte. Er sei sich der Gesetzeslage bewusst, allerdings singe er aus Respekt gegenüber der Verfasserin des Textes der Bundeshymne die originale Version, da er sonst mit einer Klage der Nachkommen zu rechnen habe. Außerdem bewerte er die Gleichstellung als so fortgeschritten, dass ein

„verkrampfter Gender Wahnsinn“ und somit die explizite Nennung der „Töchter“ nicht notwendig sei.¹⁰

In den klassischen Medien wurde über den Vorfall berichtet und auch in den sozialen Medien wurde darüber diskutiert, ob Andreas Gabalier durch die Auslassung richtig oder falsch gehandelt habe. Damit eng verknüpft war und ist die Debatte um die prinzipielle Sinnhaftigkeit eines gendergerechten Sprachgebrauchs. Eine mögliche Schlussfolgerung könnte jedenfalls sein, dass die vielen Reaktionen an der oft genannten Unwichtigkeit des Themas zweifeln lassen. Die Frage, ob „Söhne“ ein generisches Maskulinum ist, das geeignet ist, die Leistungen weiblicher Österreicherinnen „mitzuzählen“, wurde jedenfalls von einer Mehrheit der Abgeordneten des österreichischen Nationalrats negativ beantwortet. Deshalb ist die im „Bundesgesetz über die Bundeshymne der Republik Österreich“ festgelegte Version seit 1. Jänner 2012 gültig.

Ein weiterer Bereich, in dem sprachliche Genderneutralität gesetzlich geregelt ist, ist das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§7 Bundesgleichbehandlungsgesetz). Doch Sprache ist nicht in erster Linie eine Sache der Gesetzgebung, erwünschte sprachliche Entwicklungen müssen im gesellschaftlichen Zusammenleben erarbeitet, erprobt und angewendet werden. Wissenschaftliche Studien, die die Auswirkungen genderspezifischer Personenbezeichnungen untersuchen, können zur Klärung von kontroversiellen Ansichten beitragen. Eine Studie aus dem Jahr 2008 von Gygax et al.¹¹ kam durch kognitive Tests zu dem Ergebnis, dass „generisch gemeinte“ Maskulina von deutsch- und französischsprachigen Personen Großteils spontan als männlich eingestuft werden, da in beiden Sprachen Personenbezeichnungen genderspezifisch sind, anders als zum Beispiel

im Englischen. Sogar der Stereotypizitätseffekt (z.B. PolizistIn ist ein „männlicher“ Beruf, KosmetikerIn ein „weiblicher“) trete dahinter zurück. Das Wort Kosmetiker impliziert demnach für die meisten VersuchsteilnehmerInnen nicht auch Kosmetikerinnen, obwohl in diesem Beruf vornehmlich Frauen arbeiten. Dieses Ergebnis legt nahe, dass ein „generisches Maskulinum“, das eindeutig interpretiert werden kann, psycholinguistisch zweifelhaft ist. Im Alltag bedeutet dies, dass bei maskulinen Formulierungen Frauen nicht mitgemeint werden, wenn keine feminine Bezeichnung vorliegt, wie zum Beispiel im Fall der „großen (Töchter und) Söhne“.

Ein weiterer Kritikpunkt am gendergerechten Sprachgebrauch betrifft die Leserlichkeit von Texten beziehungsweise die angenommene Umständlichkeit einer Beidnennung. In einer Studie von Braun et al.¹² wurde untersucht, wie gut sich ProbandInnen an den Inhalt einer Packungsbeilage eines Medikaments erinnern konnten und wie sie die Verständlichkeit bewerteten. Es wurde mit drei Textversionen getestet: eine mit generischem Maskulinum, eine mit einer Kombination aus Beidnennung und neutralen Formen und eine mit Binnen-I. Sowohl Männer als auch Frauen konnten sich die Informationen des Textes bei allen drei Versionen ungefähr gleich gut merken. Bei der subjektiven Beurteilung der Leserlichkeit bewerteten Frauen wiederum alle Versionen als ungefähr gleich verständlich. Männer bewerteten den Text, bei dem das generische Maskulinum eingesetzt wurde, als weitaus besser verständlich. Und das, obwohl in der Gruppe der männlichen Getesteten bei der Erinnerungsleistung mit dieser Version das schlechteste Ergebnis erzielt wurde. Daraus ergibt sich, dass die Ablehnung von gendergerechten Formulierungen kaum mit einer objektiv schlechteren Verständlichkeit des

¹⁰ Andreas Gabalier, in: <http://www.steiermark1.at/liebes-oesterreich-gabalier-hymne/>

¹¹ Pascal Gygax, Ute Gabriel, Oriane Sarrasin, Jane Oakhill und Alan Garnham (2008): „Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men“, in: *Language and Cognitive Processes* 23(3), S. 464-485.

¹² Friederike Braun, Susanne Oelkers, Karin Rogalski, Janine Bosak und Sabine Sczesny (2007) „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau* 58(3), S. 183-189.

⁸ Anatol Stefanowitsch: „Sprache diskriminiert“, in: <http://www.scilogs.de/sprachlog/sprache-diskriminiert> [30.11.2011]

⁹ <http://www.diegruenenfrauenwien.at/2014/06/offener-brief-ignoranz-der-bundeshymne> [24.06.2014]

2. LEBENSBEREICHE

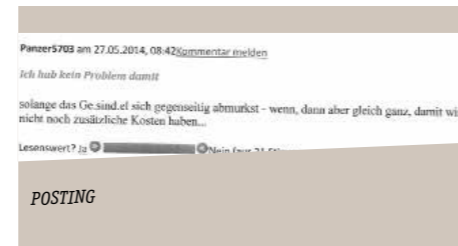
Textes argumentiert werden kann. Die Strategien genderneutraler Sprache können an den jeweiligen Text angepasst werden, um sperrige Formulierungen, die oft kritisiert werden, zu vermeiden.

In Fällen, wo Menschen beider Geschlechter angesprochen oder thematisiert werden, sollten also bestenfalls Wortformen verwendet werden, die das auch ausdrücken. Dabei geht es nicht nur um die zuvor kurz umrissenen kognitiven Prozesse, sondern auch darum, die gesellschaftliche und politische Position von Frauen nicht bewusst oder unbewusst zu negieren. In den meisten Situationen braucht es auch keine Hervorhebung der weiblichen Form, ein wertneutrales Nebeneinander oder die Verwendung einer genderneutralen Bezeichnung erfüllt den gewünschten Zweck. Normalität im Sprachgebrauch entsteht durch Verwendung, und kann nur bedingt gesetzlich verordnet werden. Deshalb kann es als gesellschaftliche Aufgabe gesehen werden, den alltäglichen Sprachgebrauch zu hinterfragen und anzupassen.

2.2. INTERNET

Das Internet hat sich in den letzten Jahren endgültig als wichtiger Raum für diskriminierende und menschenverachtende Debatten etabliert. Die Hemmschwelle für extreme Beleidigungen ist stark gesunken und so kommen Nutzerinnen und Nutzer immer häufiger in Kontakt mit diskriminierenden Äußerungen. Rassistische und fremdenfeindliche Postings im Netz, die bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldet und ausgewertet wurden, machten 2014 60 % aus. Zu lesen waren Kommentare wie: „packt das G´sindl [damit

waren Personen ausländischer Herkunft gemeint] in einen Koffer und zündet sie an!“



20 % der Postings wiesen einen antiislamischen Inhalt auf. 7,5 % betrafen diskriminierende Postings aufgrund des sozialen Status und 5 % einen politischen oder weltanschaulichen Diskriminierungsgrund.

Das Posten von Kommentaren auf Online-Foren, die mit Beleidigungen, Verleumdungen oder Hate Speech („Hassrede“) erfüllt sein könnten, ist schwer verfolgbar. Es gelten zwar im Internet die gleichen Regeln wie im analogen Leben. Wer in Online-Foren Menschen verleumdet, hat die gleichen Strafen zu erwarten wie jemand, der bzw. die sich außerhalb des Internets lautstark verleumderisch äußert. Der Unterschied besteht darin, dass Menschen außerhalb des Internets leichter zu identifizieren sind als der Schreiber oder die Schreiberin im Internetforum.

EMPFEHLUNG DER ADS

- Mediale und politische Aufklärung über Daten, Fakten und Zahlen zum Thema Migration, Integration und Asyl, um eine Richtigtstellung und Aufklärung zu bewirken
- Aufforderung von Medieninhaberinnen und -inhabern und Providern solche Hass-Postings zu löschen und darüber zu informieren.

2.3.

AUSBILDUNG

Beratungsfälle zum Lebensbereich Ausbildung, die bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingingen, betrafen sowohl den Kindergartenbereich als auch die Bildungsbereiche Schulen und Hochschulen. Weitere erfasste Beschwerden betrafen diskriminierende Praktiken privater und öffentlicher Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung. Mit 37,84 % der Fälle rangierte der Diskriminierungsgrund der Religion an erster Stelle und an zweiter Stelle mit 32,43 % der Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft. 13,51 % Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht, Religion, soziale Herkunft) wurden registriert. 13,51 % der Beschwerden betrafen das Merkmal Behinderung und 4,70 % waren Beschwerden im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung. Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer berichteten von Fällen, in denen Schülerinnen und Schüler von Lehrerinnen und Lehrern aufgrund ihrer Herkunft schlechter behandelt oder bewertet werden. Auch rassistisches Mobbing durch Mitschülerinnen und Mitschüler untereinander stellte ein weiteres Problem dar. Benachteiligungen aufgrund des Alters wurden vor allem aus dem hochschulischen Bereich insbesondere bei der Stipendienvergabe mit Höchstaltersgrenzen von 30 Jahren gemeldet. Gerade das islamische Glaubensbekenntnis der Schülerinnen und Schüler war Grund für Anfragen und Beschwerden, insbesondere das Thema Schwimmunterricht für muslimische Schülerinnen.

2.3.1. MUSLIMISCHE MÄDCHEN IM SCHWIMMUNTERRICHT

Sport- und Schwimmunterricht für muslimische Mädchen ist seit einigen Jahren immer wieder ein kontroversell diskutiertes The-

2. LEBENSBEREICHE

ma. „In manchen islamischen Kulturen gelten Regelungen, die generell keine uneingeschränkte Sportbetätigung für muslimische Frauen erlauben. Dies kann mit dem Virginitätsgebot, dem Verhüllungsgebot, dem Gebot der Geschlechtertrennung, dem Berührungsverbot der Geschlechter oder auch dem Gebot der Beaufsichtigung zusammenhängen. Das Schulunterrichtsgesetz in Österreich kennt keine Möglichkeit, sich aus religiösen Gründen von Fächern abzumelden, mit Ausnahme einer Abmeldung vom Religionsunterricht selbst. Die Schulleitung kann jedoch einen getrennten Turnunterricht ermöglichen, wenn dies Schülerinnen aus religiösen Motiven wünschen. Ist es beim Schwimmunterricht nicht möglich, die Kurse in einem rein weiblichen Kreis (inklusive Schwimmbad-Besucher) zu organisieren, dann können sich Schülerinnen davon befreien lassen.“¹³ Seit einem Urteil des deutschen Bundesverwaltungsgerichts¹⁴ steht fest, dass religiöse Motive nicht ausreichen, um in Deutschland vom Turn- oder Schwimmunterricht befreit zu werden. Eine 13-jährige Muslimin aus Frankfurt am Main versuchte mittels Klage, ihre Glaubensauslegung durchzusetzen. Die Schülerin hatte argumentiert, dass die Teilnahme am Schwimmunterricht ihre religiösen Bekleidungs Vorschriften verletze. Das Tragen eines Burkinis – eines islamkonformen Badeanzuges, der nur Gesicht, Hände und Füße freilässt – lehnte sie ebenfalls ab, da dies ihrem Anwalt zufolge zu Stigmatisierung und Ausgrenzung führe. Außerdem dürfe sie sich auch nicht dem Anblick leichtbekleideter Jungen im Schwimmbad aussetzen. Zekirija Sejdini, Sprecher der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich meint dazu: „Was jeder Einzelne für ideal hält, ist nicht durchsetzbar in einer Gemeinschaft“. Auch der Vorsitzende der Türkischen Gemeinde in

FALLBESCHREIBUNG

Frau D. besucht einen Berufsorientierungskurs für Wiedereinsteigerinnen und soll in diesem Zusammenhang ein dreiwöchiges Praktikum absolvieren. Auf der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle betritt Frau D. ein Geschäft, um sich dort als Praktikantin zu bewerben. Die zuständige Mitarbeiterin sagt zu Frau D.: „Tut mir leid, wir nehmen keine afrikanischen Praktikantinnen.“ Frau D. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, wo im Rahmen einer Erstberatung vereinbart wird, auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft einzubeziehen und ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu beantragen. Das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission steht noch aus.

¹³ http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2011/06/27/muslimische-migrantinnen-und-das-thema-sport/

¹⁴ <http://www.bverwg.de/entscheidungen/pdf/110913U6C25.12.0.pdf>

2. LEBENSBEREICHE

Deutschland, Kenan Kolat, begrüßte das „Burkini-Urteil“ als „weise“. Er betrachtet das Urteil als hinnehmbaren Ausgleich zwischen Religionsfreiheit und Bildungsauftrag und hält es für wichtig, dass muslimische Kinder am gesellschaftlichen Leben teilhaben könnten und dazu gehöre für ihn auch der Schwimm- und Sportunterricht.¹⁵

Seitens des Bundesministeriums für Bildung und Frauen gibt es dazu keine Regelungen und daher wird dieser Bereich von den Landes- schulräten selbst geregelt. In Wien beispielsweise wird ein eigener Schwimmunterricht nur für muslimische Mädchen abgehalten, wobei einmal pro Woche ein Bad nur für muslimische Mädchen und Frauen geöffnet wird. In Niederösterreich gilt wiederum, dass Schwimmen ein Teil des Lernplanes ist, der von jeder/ jedem Schüler/in in Österreich laut Schulgesetz zu erfüllen ist. In einem Zeitungsinterview stellt Fuat Sanac – seit 2011 Präsident der Islamischen Glaubensgemeinschaft in Österreich – klar: „Muslimische Mädchen müssen zum Schwimmunterricht!“

Hier muss jedoch unterschieden werden, da in der Volksschule die Mädchen häufig noch kein Kopftuch tragen und somit ihren Körper noch nicht ganz verhüllen müssen. In der NMS/Sekundarstufe I und II hingegen gibt es bei Problemen verschiedene Lösungsansätze:

- a) Wenn Mädchen ihren Körper verhüllen wollen, können sie einen Burkini tragen, dieser zweiteilige Schwimmanzug mit integrierter Kopfbedeckung erfüllt die Anforderungen des Hidschab (Verhüllung gegenüber Männern)
- b) Mögliche Alternative dazu sind lange Leggings mit einem T-Shirt (Badeanzug eventuell darunter)

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass für einen gelungenen Schwimm- und Sportunterricht eine gute Zusammenarbeit mit

dem Elternhaus sowie das Vertrauen zur Lehrperson ausschlaggebend sind. Durch fehlende gesetzliche Regelungen darf keine Entscheidung erzwungen werden, da Eskalationen, die einen allgemeinen Schulerfolg der Mädchen gefährden könnten, zu vermeiden sind.¹⁶

Bei sprachlichen, kulturellen oder religiösen Verständigungsschwierigkeiten zum Beispiel in der Schule, versucht der Verein SOMM in Graz (Selbstorganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen) zu vermitteln. Er bietet ein breites Bildungs- und Freizeitprogramm speziell auch für die Bedürfnisse muslimischer Mädchen und Frauen an. Was die Bekleidungsvorschrift im Sport angeht, so versucht SOMM den Teilnehmerinnen Bewegungsfreiheit zu gewähren und mietet Sportstätten wie beispielsweise Schwimmbäder extra für ihre Einheiten. Dies mag auf den ersten Blick für viele vielleicht erst recht desintegrativ wirken. SOMM begründet sein Vorgehen jedoch damit, dass nur durch die Exklusivität eines solchen Bewegungsangebotes dieses auch wirklich genutzt wird. Wäre das nicht der Fall, hätten viele muslimische Mädchen und Frauen gar nicht die Möglichkeit, überhaupt Sport zu betreiben und wären somit von bestimmten gesellschaftlichen Teilbereichen ausgeschlossen.¹⁷

Elif Kahraman vom Caritas Frauenwohnhaus kämpft ebenfalls gegen den gesellschaftlichen Ausschluss von Musliminnen, allerdings unterscheidet sich ihr Ansatz von jenem vom Verein SOMM. Anstelle eines exklusiven Angebotes versucht Kahraman Musliminnen behutsam zu einem bereits vorhandenen, öffentlichen Angebot hinzuzuführen. Bei einem gemeinsamen Besuch eines öffentlichen Schwimmbades sind allerdings eine umfangreiche Vor- und Nachbereitung sowie eine intensive begleitende Betreuung von großer Bedeutung.¹⁸

Im Hinblick auf die Burkini-Thematik ist ein weiterer Aspekt nicht zu vernachlässigen: Für junge Mädchen in der Pubertät ist es generell oft schwierig, den eigenen Körper und körperliche Veränderungen zu akzeptieren. So stellt der gemeinsame Schwimmunterricht von Mädchen und Jungen wohl nicht nur für manche muslimische Schülerinnen ein Problem dar, sondern auch für Nicht-Musliminnen. Für junge Mädchen ist es häufig schwierig einzuschätzen, wie sie sich Jungen gegenüber verhalten sollen und Kommentare bezogen auf den weiblichen Körper und auf sekundäre Geschlechtsmerkmale kennen wohl viele junge Frauen. Findet nun der Schwimmunterricht auch noch gemeinsam statt, sind solche Situationen, gerade aufgrund der knappen Badebekleidung, vorprogrammiert. Viele Mädchen sind in diesem Alter unsicher, wollen nicht (negativ) auffallen und es fehlt ihnen oft an Selbstbewusstsein.

Es ist daher besonders wichtig, dass gerade Lehrerinnen und Lehrer sensibel mit diesem Thema umgehen und versuchen, unangenehme Situationen für junge Schülerinnen im Rahmen des Sport- und Schwimmunterrichts zu vermeiden bzw. nicht extra hervorzuheben. Und solche Situationen, sei es nun aus religiösen oder anderen Gründen, können sowohl für Musliminnen, als auch für Nicht-Musliminnen darin bestehen, sich im Bikini vor männlichen Klassenkameraden zu zeigen.

EMPFEHLUNG DER ADS

••• Besonders wichtig ist, dass gerade Lehrerinnen und Lehrer sensibel mit dem Thema Schwimmunterricht für Mädchen, insbesondere für muslimische Mädchen, umgehen und versuchen, unangenehme Situationen für junge Schülerinnen im Rahmen des Sport- und Schwimmunterrichts zu vermeiden bzw. nicht extra hervorzuheben

2. LEBENSBEREICHE

2.4.

ARBEITSWELT

Der Lebensbereich „Arbeit“ umfasst alle Ungleichbehandlungen im Rahmen der Beschäftigung wie Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Auswahlkriterien, Einstellungs- und Arbeitsbedingungen, Entlohnung, beruflichen Aufstieg, Mobbing etc. Diskriminierung in der Arbeitswelt oder im Bereich des Arbeitsmarktes ist noch immer verbreitet. 15,79 % der Beschwerden, die im Jahr 2014 bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingegangen sind, betrafen die Arbeitswelt. Darunter waren mit 50 % Fälle im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal der ethnischen Herkunft am häufigsten zu verzeichnen. 11,90 % waren Diskriminierungen aufgrund der Religion, gefolgt von jeweils 7,14 % Diskriminierungsfällen aufgrund sexueller Ausrichtung und Alter. Jeweils 3,75 % der Beschwerden betrafen das Merkmal Behinderung und sozialen Status.



Im September 2014 wird in Graz einem homosexuellen Paar von einem Taxilenker die Beförderung verweigert. Für den Lokalwechsel im Unviertel, wollen Herr K. und sein Freund ein Taxi in Anspruch nehmen. Als der Freund von Herrn K. ihm einen Kuss gibt, stoppt der

FALLBESCHREIBUNG

Herr M. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark wegen einer massiven Diskriminierung aufgrund seiner Hautfarbe, i.e. seiner Ethnie. Herr M. ist Taxifahrer. Ein Kollege derselben Taxifirma beschimpft ihn im Zuge einer Rangierung der Taxifahrzeuge an einem Standplatz mit rassistischen Untergriffen: „Verschwinde zurück, Bimbo, du bist kein Mensch. Geh zurück, woher du gekommen bist.“ „Bimbo, du sollst zurückgehen, du bist ein Affe!“ Herr M. gibt an, vom Täter auch körperlich bedroht worden zu sein. Für diese Vorfälle meldet M. einen Zeugen. Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt Herrn M. eine Anzeige nach § 3 Abs. 1 Z 3 Landessicherheitsgesetz und eine Beschwerde wegen rassistischen und unstandesgemäßen Verhaltens.

¹⁵ <http://www.heute.at/news/welt/art23661,932263> und <http://derstandard.at/1378248961503/Befreiung-vom-Schwimmkurs-Muslims-be-gruessen-Burkini-Urteil>

¹⁶ http://www.sport.noeschule.at/images/01datein/downloads/rechtsquellen/Schwimmunterricht_Teilnahme_muslimischer_M_dchen.pdf, [12.03.2015]

¹⁷ http://www.caritas-steiermark.at/fileadmin/user/steiermark/fotos___pdf___medien/Hilfe_und_Einrichtungen/fuer_Interkultur_und_Sport/SIQ_campusgesprach_Dezember_2011.pdf, [25.03.2015]

¹⁸ http://www.caritas-steiermark.at/fileadmin/user/steiermark/fotos___pdf___medien/Hilfe_und_Einrichtungen/fuer_Interkultur_und_Sport/SIQ_campusgesprach_Dezember_2011.pdf, [25.03.2015]

2. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Herr T. ist seit 1991 Beamter in einer Einrichtung des Bundes. Er ist begünstigter Behinderter und hat eine anerkannte Behinderung im Ausmaß von 80 %. Eines Tages sagt der unmittelbar Vorgesetzte von Herrn T. zu ihm: „Im Büro will ich Sie nicht mehr sehen!“ In weiterer Folge wird ihm ein anderer Arbeitsplatz zugeteilt. Nach der Einschätzung von Herrn T. hängt diese Aussage mit seiner Krankheit zusammen. Von da an arbeitet er ohne klaren Arbeitsauftrag und ohne Arbeitskolleginnen oder –kollegen an einem sehr abgelegenen Platz des großräumigen Geländes der Einrichtung. Einen Monat nach dem Wechsel zu diesem Arbeitsplatz hat Herr T. im Zusammenhang mit seiner Grunderkrankung plötzlich einen Anfall, der dazu führt, dass er für Stunden unbeweglich ist. Da er allein ist, kann er auch keine Hilfe holen. Erst nach einiger Zeit gelangt Herr T. ins Freie und ruft um Hilfe. Kollegen werden auf Herrn T. aufmerksam und bringen ihn ins Krankenhaus. Herr T. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, es kommt zu einem Schlichtungsgespräch, das mit einer Einigung endet, die als wesentlichsten Punkt die Wiederherstellung eines würdevollen Arbeitsplatzes enthält.

Taxifahrer sein Fahrzeug mit der Aussage: „So etwas transportiere ich nicht.“ Die beiden müssen auf der Stelle das Taxi verlassen, fotografieren das Namensschild und das Kennzeichen des Wagens und beschweren sich über den Vorfall. Rechtlich kann Herr K. nicht gegen den Taxifahrer vorgehen; das „Levelling Up“ des Diskriminierungsschutzes für Dienstleistungen wird seit Jahren blockiert.¹⁹ Dementsprechend gibt es zur Zeit leider nur sehr wenige Maßnahmen, um solchen Diskriminierungen zu begegnen.

§ 4 Abs. 1 der Steiermärkischen Taxi-, Mietwagen- und Gästewagen-Betriebsordnung 2013 besagt, dass die im Fahrdienst tätigen Personen, sich während des Fahrdienstes besonnen, rücksichtsvoll und höflich zu verhalten haben. Weiter ist laut § 4 Abs. 3 geregelt, dass die im Fahrdienst tätigen Personen einen Ausdruck dieser Verordnung mitzuführen und diesen auf Verlangen den Fahrgästen zur Einsichtnahme auszuhändigen haben. Diesen Ausdruck muss von den GewerbeinhaberInnen zur Verfügung gestellt werden. Zu Betonen ist auch die Beförderungspflicht gemäß § 13 Abs. 1. Diese besagt, dass eine Beförderungspflicht nur dann nicht besteht, wenn im Einzelfall durch die Erfüllung des Auftrags gegen eine sonstige Rechtsvorschrift verstoßen würde.²⁰

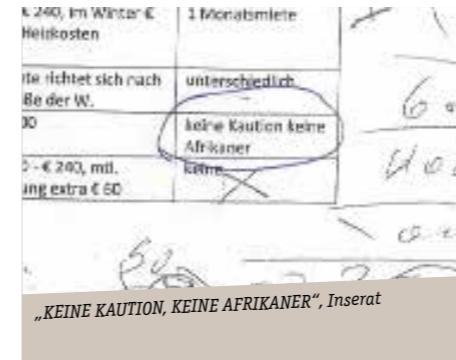
Die Wiener Landesbetriebsordnung gibt klar vor, dass jede/r TaxilenkerIn diese Bestimmungen kennt und diese auch in den TaxilenkerInnenkursen gelehrt und auch bei der Prüfung abgefragt werden.²¹

Nachdem der Lebensbereich Arbeitswelt durch das Gleichbehandlungsgesetz Teil II einen guten Rechtsschutz erfährt, werden die Fälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, die von der Arbeiterkammer sowie der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verfahren unterstützt werden, im Kapitel 4 gesondert dargestellt.

2.5. WOHNEN

12,41 % aller Fälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark betrafen im Jahr 2014 den Bereich „Wohnen“. Dabei handelte es sich um Diskriminierungsvorkommnisse bei der Wohnungssuche, Nachbarschaftskonflikte, Mietstreitigkeiten, Konflikte zwischen Mietparteien oder mit der Hausverwaltung etc. Den größten Teil innerhalb dieses Lebensbereiches bildeten mit 45,45 % Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft. 15,15 % waren Mehrfachdiskriminierungen (insbesondere aufgrund des sozialen Status, Familienstandes, Religion und Ethnie), weitere 15,15 % hatten einen Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal sozialer Status und 9,09 % mit dem Merkmal Behinderung.

Der Zugang zu angemessenem Wohnraum ist ein Menschenrecht. Dennoch sind viele Menschen mit Diskriminierung und Ausschluss auf dem Wohnungsmarkt konfrontiert. Regelmäßig erscheinen Wohnungsinserate, die Personengruppen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexuellen Orientierung, ihres sozialen Status oder einfach wegen ihres Aussehens direkt oder indirekt ausschließen. Durch diskriminierende Inserate wie „keine Ausländer“ oder „keine Kinder“ werden sie vom Zugang zu bestimmten Wohnungsmärkten ausgeschlossen.



2.5.1. SCHLICHTUNGSSTELLEN IM MIETRECHTSGESETZ

Die Mietervereinigung Steiermark kontaktierte die Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Zusammenhang mit dem Umstand, dass es in Mietrechtsangelegenheiten keine Schlichtungsstellen in den Bezirken außerhalb von Graz gibt. Dies weist auf eine strukturelle Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund des sozialen Status hin.

Der Hintergrund zu dieser – aus unserer Sicht – legitimen Meinung ist folgender: Gemäß § 39 Abs. 1 MRG kann für eine Gemeinde, die über eine fachlich geschulte Beamtin/einen fachlich geschulten Beamten oder Angestellte/n verfügt, zum Zweck der Entlastung des Gerichtes, ein Verfahren bei der Gemeinde anhängig gemacht werden. Dieses Schlichtungsverfahren kann von Bürgerinnen und Bürgern dieser Gemeinde in Anspruch genommen werden. Dieses Recht kann jedoch von Bürgerinnen und Bürgern anderer Gemeinden nicht in Anspruch genommen werden. Insbesondere wird die Schlichtungsstelle bei Mietzinskostenstreitigkeiten, Heizkosten- und Betriebskostenüberprüfungen, Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten, Ablöseansprüchen uvm. angerufen.

2. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Herr P. ist gemeinsam mit seinem Lebensgefährten seit 11 Jahren Eigentümer einer Eigentumswohnung. Vor zwei Jahren zog eine Familie als Mieterin in die benachbarte Wohnung. Am Anfang verlief die Nachbarschaft ohne besondere Vorkommnisse. Nach einigen Monaten wird der Partner von Herrn P. von den neuen Nachbarn beschuldigt, zu viel Lärm zu machen. Die Versuche von Herrn P., mit den Nachbarn zu reden und den Konflikt auf diese Art zu bereinigen, bleiben ergebnislos. Eines Tages wird er von der Frau des nachbarlichen Ehepaares als „Homo“ und „schwuler Wichser“ beschimpft. Ein anderes Mal als „Schwuli“. Herr P. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Durch das gemeinsame Vorgehen einiger Eigentümer des Wohnhauses lassen sich die Beschimpfungen abstellen.

Gemäß § 39 Abs. 2 MRG stellt die Bundesministerin/der Bundesminister für Justiz gemeinsam mit der Bundesministerin/dem Bundesminister für Inneres durch Kundmachung fest, welche Gemeinden die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen erfüllen. Die Bürgerinnen und Bürger in den nicht kundgemachten Gemeinden und Bezirken sollten heutzutage die Möglichkeit des Schlichtungsverfahrens erhalten, indem bezirksübergreifende Schlichtungsstellen eingerichtet werden.

Zum einen käme es der Strukturreform im Gerichtswesen zugute – Gerichte würden entlastet – und zum anderen würden keine Benachteiligungen im Zusammenhang mit einem gleichberechtigten Zugang zum Recht von Bewohnerinnen und Bewohnern nicht kundgemachter Gemeinden entstehen.

EMPFEHLUNG DER ADS

••• Einrichtung von bezirksübergreifenden Schlichtungsstellen für alle Bezirke im Sinne des § 39 MRG, um eine strukturelle Benachteiligung aufgrund des Wohnsitzes und sozialen Status zu verhindern.

2.6. BEHÖRDEN

Die unter dem Bereich „Behörden“ besprochenen Fälle haben alle einen Bezug zu den Ämtern der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung, der Exekutive, den Gerichten und den Körperschaften des öffentlichen Rechts wie z. B. den Krankenkassen, der Pensionsversicherungsanstalt, der Wirtschaftskammer etc.

23,50 % der im Jahr 2014 von der Antidiskriminierungsstelle Steiermark bearbeiteten Fälle trugen sich bei „Behörden“ zu. In diesem Le-

¹⁹ [http://www.ggg.at/index.php?id=69&tx_ttnews\[tt_news\]=6445&cHash=4dc2d0266a4169f3e0d78c427c8a9453](http://www.ggg.at/index.php?id=69&tx_ttnews[tt_news]=6445&cHash=4dc2d0266a4169f3e0d78c427c8a9453)

²⁰ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrStmk&Gesetzesnummer=20000266>

²¹ <https://www.wko.at/Content.Node/branchen>

2. LEBENSBEREICHE

bensbereich betrafen 47,20 % das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft, 21,60 % wiesen einen Bezug zu Mehrfachdiskriminierung (sozialer Status in Kombination mit anderen Gründen) auf und 11,20 % waren Beschwerden aufgrund der Religion.

Im Antidiskriminierungsbericht Steiermark 2013 wurde bereits auf das mehrfache Machtgefälle zwischen Menschen aus diskriminierten Gruppen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Behörden und das damit einhergehende mehrfache Diskriminierungspotential hingewiesen.²² Im aktuellen Antidiskriminierungsbericht Steiermark (2014) geht es im Kapitel „Behörden“ darum, die konkreten Auswirkungen dieses Diskriminierungspotentials anhand einiger konkreter Beschwerdefälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2014 zu betrachten. Die Sachverhalte werden aus Rücksicht auf die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer sehr verallgemeinert dargestellt. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Interpretation des Geschehenen. Diese Interpretation dient der Verdeutlichung der diskriminierenden Wirkung von scheinbar „normalen“ Handlungen.

2.6.1. EIN FALL – VIELE ASPEKTE

AHNDUNG VON UNERWÜNSCHTEM VERHALTEN

Frau L. soll nach einigen Wochen Bearbeitungszeit ein Dokument bei einer Bundesbehörde abholen. Plötzlich wird ihr vor Ort mitgeteilt, dass sie in zwei Wochen wiederkommen solle, da der Behörde ein Fehler unterlaufen sei. Da dies bereits das zweite Mal ist, dass sie unverrichteter Dinge wieder weggeschickt wird, verlangt Frau L., den Vorgesetzten des Beamten zu sprechen. Ein wichtiger Aspekt des gesamten Vorfalls ist,

dass Frau L. die formalen Anforderungen der Behörde durchgängig erfüllt hat, die Fehler passierten seitens der Behörde und dies zwei Mal in derselben Angelegenheit. Um eine Beschwerde zu verhindern, entscheidet der Sachbearbeiter, Frau L. das fehlerhafte Dokument auszuhändigen. Wer sich beschweren will, geht eben mit einem fehlerhaften Dokument nach Hause und trägt die mitunter unangenehmen Konsequenzen.

TÄTER-OPFER-UMKEHR

Frau L. fragt daraufhin, was sie denn mit einem falsch ausgestellten Dokument anfangen solle, und auf den Hinweis, dass sie ja wohl nicht schriftlich bestätigen könne, ein offensichtlich falsches Dokument als korrekt übernommen zu haben, wird sie vor die Wahl gestellt, das Dokument so zu akzeptieren wie es ist oder auf eigene Kosten das Dokument neu zu beantragen. Frau L. als „Opfer“ des Behördenfehlers sollte eine bereits geleistete Gebühr ein zweites Mal bezahlen.

MACHTDEMONSTRATION

Angesichts dieses offensichtlichen Fehlverhaltens des behördlichen Organs versucht Frau L. energischer auf die ihr de facto zustehenden Rechte hinzuweisen. Dies bewirkt, dass mehrere Organe der Behörde – zwei davon waren sachlich unzuständig – sich einmischen und das legitime energische Auftreten von Frau L. als „Aggression“ und „Gefahr“ bezeichnen und damit legitimieren, Frau L. sogar unter Anwendung von Körpergewalt aus dem Raum zu drängen.

RECHT AUF REDE

In Folge des sich daraus ergebenden Streits

entscheidet Frau L., die Polizei anzurufen. Beim Eintreffen der Polizei wird die Aussage von Frau L., die sich den Polizeibeamten als erste zur Aussage anbietet, faktisch zurückgestellt, indem die Polizisten ihr dezidiert mitteilen, dass sie zuerst mit den Behördenmitarbeitern reden wollen. Erst danach – sozusagen als Ergänzung – darf Frau L. ihre Aussage machen.

VERHÄRMLOSUNG DES SACHVERHALTES

Anstatt den Sachverhalt aufzunehmen, weswegen Frau L. sich an die Polizei wandte, agieren die Beamten wie Vermittler in einem Streit zwischen Privatpersonen. Sie appellieren an die Geduld von Frau L., die weiteren 10 Tage doch noch zu warten, und an das Verständnis von Frau L., dass auch in einer Behörde Fehler passieren können. Weder das eine noch das andere waren relevante Aspekte der Auseinandersetzung. Der durch bestimmte Indizien gestützte Vorwurf der körperlichen Auseinandersetzung wird mit dem Hinweis abgetan, dass sie ja nicht dabei gewesen seien und daher auch nichts dazu sagen könnten.

2.6.2. REPRODUKTION VON „DISKRIMINIERENDEM WISSEN“

Im Sommer 2014 erreicht ein Mail die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, das darauf hinweist, dass im Newsletter einer öffentlichen Einrichtung der geringe Anteil an ausländischen Beschäftigten in der Steiermark als positive Meldung präsentiert werde. Der/die AbsenderIn stellt zudem die Frage, was der Öffentlichkeit damit gesagt werden solle. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark verfasst dazu eine Einschätzung und leitet diese mit der Bitte um Stellung-

2. LEBENSBEREICHE

nahme an die entsprechende Stelle weiter, erhält jedoch keine Antwort. Dieser Fall ist aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ein Beispiel für die Reproduktion von diskriminierendem Wissen. Indem ein möglichst geringer Anteil an ausländischen Beschäftigten als positives Merkmal des steirischen Arbeitsmarktes dargestellt wird, wird letzten Endes auch das Motiv der drohenden Verdrängung „einheimischer“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch „ausländische“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reproduziert.

2.6.3. NICHT-BERÜCKSICHTIGUNG DES ERSCHWERUNGSGRUNDES „RASSISTISCHE BEWEGGRÜNDE“

Herr K. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, weil er als Verkäufer der Straßenzeitung „Megaphon“ von einem Passanten mit Pfefferspray attackiert und rassistisch beschimpft wurde. Es kommt zu einer Anzeige und zu einer Strafverhandlung wegen Körperverletzung. Herr K. erhält letzten Endes Recht und Schadenersatz, jedoch wird während des gesamten Verfahrens kein einziges Mal auf den rassistischen Hintergrund der Tat eingegangen, der in diesem Fall völlig außer Zweifel stand. Für die zuständige RichterIn bzw. den zuständigen Richter war es anscheinend ausreichend, die Körperverletzung zu ahnden. § 33 Abs 1 Z. 5 des StGB beschreibt dagegen den Erschwerungsgrund für Handlungen „aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen“. Die Berücksichtigung dieses Erschwerungsgrundes hätte Auswirkungen auf die Bemessung der Strafe haben können. Eine systematische Nicht-Berücksichtigung des rassistischen Aspektes von rassistischen Körperverletzungen wirkt

ZITATE

„Wo lauter alte Menschen wohnen, sollte nicht unbedingt eine Ausländerfamilie mit fünf Kindern untergebracht werden.“
(Gemeindevertreter/in)

„Gesichertes Einkommen ist für den Vermieter wichtig, dass er [der Mieter] sich die Wohnung leisten kann, dass er sich die Kautionsleistung leisten kann, eine Rechtsgeschäftsgebühr und eine Maklerprovision, dann sind wir fertig.“
(Makler/in)

„Wenn jemand so kommt, 'heut mache ich's so, morgen so', so ist der dann auch im Geldverhalten. Ist Gefühlssache, wir machen keine Bonitätsprüfung.“
(Genossenschaftsvertreter/in).

„Wenn weder Englisch- noch Deutschkenntnisse vorhanden sind, gibt es am privaten Sektor definitiv ein Problem und man wird kaum einen Vermieter finden.“
(Makler/in)

„(...) weil sie in ihrem ganzen Lebensablauf anders agieren und auch von den Sachwaltern nicht so betreut werden, dass sie in der Gemeinschaft mit ihrem Verhalten Platz finden.“
(BauträgervertreterIn über Personen mit psychischen Problemen)

sich dies letzten Endes auf das statistisch eruierbare Gesamtbild von Körperverletzungen aus, indem es den Rassismus hinter diesen Straftaten unsichtbar macht. Damit wiederum wird das falsche Selbstbild einer „eigentlich rassismusfreien“ Gesellschaft, in der alle rassistischen Vorfälle nur „Entgleisungen“ sind, ein weiteres Mal reproduziert.



2.6.4. EIN ETHNIC-PROFILING-FALL VOR DEM UVS, DEM VWGH UND DEM VFGH

Bei dem an dieser Stelle besprochenen Fall geht es um den in diesem Bericht geschilderten Fall von Ethnic/Racial Profiling durch Polizeibeamte im Rahmen einer Personenkontrolle in einem Zug der ÖBB.²³ Das aus unserer Sicht Besondere daran ist nicht nur der Sachverhalt, sondern auch die unterschiedlichen Rechtsmeinungen der damit befassten Gerichte. Da Ethnic/Racial Profiling aus der Erfahrung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ein nicht zu unterschätzendes Phänomen im Leben rassistisch diskriminierter Gruppen ist, wollen wir diesen Fall und das Thema Ethnic/Racial Profiling detaillierter darstellen.

Ethnic/Racial Profiling liegt vor, wenn Polizei-, Sicherheits-, Einwanderungs- und Zoll-beamtinnen und -beamte ihr Handeln auf

allgemeine personenbezogene Kriterien wie die ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion oder auch nationale Herkunft statt auf das Verhalten von Personen und objektive Beweise als Verdachtsmomente stützen. Zum Ausdruck kommt diese Vorgehensweise meist bei der Entscheidung der Behörde, welche Personen für Ausweiskontrollen oder Durchsuchungen ausgewählt werden.²⁴

Wichtig ist, Ethnic/Racial Profiling vom kriminalistischen Profiling abzugrenzen, bei dem es sich um ein rechtmäßiges Fahndungswerkzeug in der Kriminalistik handelt und das darin besteht, dass die Behörden eine Reihe von Merkmalen zur Identifizierung von Personen, die einer kriminellen Handlung verdächtigt werden, nutzen. Demnach kann es natürlich gerechtfertigt sein, Faktoren wie die ethnische Herkunft und Religion einzubeziehen, es darf jedoch nicht der einzige oder überwiegende Grund für eine Kontrolle sein.

Das diskriminierende Moment beim Ethnic/Racial Profiling wird dann offensichtlich, wenn die Entscheidung eines Polizeiorgans, eine polizeiliche Maßnahme – wie z.B. eine Personenkontrolle – zu setzen, ausschließlich oder überwiegend auf der unveränderlichen Eigenschaft der ethnischen Herkunft, Hautfarbe oder Religion der kontrollierten Person basiert.

Ethnic/Racial Profiling kann in verschiedenen Bereichen auftreten, bspw. in der allgemeinen Polizeiarbeit bei Ausweiskontrollen oder Fahrzeugkontrollen, im Rahmen der Terrorismusbekämpfung, aber auch bei fremdenrechtlichen Personenkontrollen.

Die Taktik des Ethnic Profiling hat also einerseits Auswirkungen auf die Effizienz der polizeilichen Arbeit, andererseits ist es aber

auch ein Eingriff in die Grundrechte einzelner Personen und hat damit Auswirkungen auf die Gesellschaft als solche.

In Österreich ist die häufigste Form des Ethnic/Racial Profiling die „zufällige“ Kontrolle und Durchsuchung „ausländisch aussehender“ Personen durch Sicherheitsbehörden. Die Studie „Lebenssituation von ‚Schwarzen‘ in urbanen Zentren Österreichs“ des Europäischen Trainings- und Forschungszentrums für Menschenrechte und Demokratie (ETC) zeigt eindeutige Ergebnisse: 57 % der befragten Schwarzen Menschen in Österreich geben an, dass sie innerhalb eines Jahres mindestens einmal von der Polizei zur Identitätsfeststellung angehalten worden sind. Knapp 11 %²⁵ der bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2012 gemeldeten Fälle, die mit Behörden zu tun haben, betrafen polizeiliche Personenkontrollen. Dabei handelte es sich um Identitätsfeststellungen gegenüber Personen, von denen die Beamtinnen und Beamten offensichtlich annahmen, dass sie nicht österreichischer Herkunft seien.

§ 35 Sicherheitspolizeigesetz (SPG)²⁶ sieht im Zusammenhang mit Identitätsfeststellungen vor, dass solche nur bei dringenden Verdachtsmomenten und anderen Annahmen durchgeführt werden dürfen. Merkmale wie die Hautfarbe dürfen jedoch keinesfalls einen solchen Verdacht oder eine solche Annahme begründen, sondern es muss auf das Verhalten der Person abgestellt werden. Sicherheitsorgane haben auch gemäß § 5 Richtlinien-Verordnung²⁷ stets unvoreingenommen zu handeln und alle Handlungen zu unterlassen, die das Empfinden einer Diskriminierung hervorrufen könnten. Ethnic/Racial Profiling entspricht somit auch nicht den gesetzlichen Bestimmungen des SPG.

Auf internationaler Ebene haben das Komitee der Vereinten Nationen zur Beseitigung der Rassendiskriminierung (CERD), wie auch die EU-Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) festgehalten, dass Ethnic/Racial Profiling gegen das internationale Diskriminierungsverbot und somit gegen eine Vielzahl von internationalen Abkommen und Verträgen verstößt (EMRK, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte).²⁸

Auch in Österreich befassten sich die Gerichte bereits mit der Thematik des Ethnic/Racial Profiling. Der auf Seite 48 dieses Antidiskriminierungsberichtes beschriebene Fall aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle Steiermark wurde als Maßnahmenbeschwerde vor den UVS Steiermark gebracht, wo im Sinn der Beschwerdeführerin entschieden wurde und die polizeiliche Kontrolle als Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beurteilt wurde. Der Beschwerde gegen diese Entscheidung wurde jedoch durch den Verwaltungsgerichtshof stattgegeben, der im Verhalten der Polizeiorgane kein diskriminierendes Handeln sehen konnte. Der Fall liegt nun beim Verfassungsgerichtshof.

Aus unserer Sicht ist für eine rechtliche Beurteilung des Falles folgendes wichtig: Bei der Durchführung von Kontrollen im Rahmen der AGM handelt es sich um Ausgleichsmaßnahmen des Schengener Grenzkodex. Darunter sind all jene polizeilichen Maßnahmen zu verstehen, welche nach dem Wegfall der Grenzkontrollen zur Verhinderung und Bekämpfung spezifischer kriminalpolizeilicher, fremdenpolizeilicher und sonstiger veraltungspolizeilicher Delikte, aufgrund eines begründeten Verdachtes oder stichprobenartig in Reaktion auf lagebedingte Entwicklungen,

²³ Vgl. dazu S. 48f.

²⁴ Open Society Justice Initiative (Hrsg.), ENAR Fact Sheet 40, Ethnisches Profiling (2009) SEITE 2.

²⁵ Antidiskriminierungsstelle Steiermark (Hrsg.), Antidiskriminierungsbericht 2012 SEITE 46.

²⁶ BGBl 1991/566 idF BGBl I 2014/97.

²⁷ BGBl 1993/266 idF BGBl II 2012/155.

²⁸ Open Society Justice Initiative (Hrsg.), Fact Sheet SEITE 5.

gesetzt und durchgeführt werden. In Österreich dienen die Regelungen des § 35 Abs. 1 Z 6 und Z 7 als auch der § 39 Abs. 4 SPG als Ausgleichsmaßnahmen zum Verzicht auf Grenzkontrollen. Demnach sind die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes gemäß § 35 Abs. 1 Z 6 und Z 7 SPG zur Feststellung der Identität eines Menschen ermächtigt, wenn entweder nach den Umständen anzunehmen ist, der Betroffene habe im Zuge einer noch andauernden Reisebewegung die Binnengrenze überschritten oder werde sie überschreiten. Oder aber, wenn der Betroffene entlang eines vom internationalen Durchzugsverkehr benutzten Verkehrsweges unter Umständen angetroffen wird, die für grenzüberschreitende begangene gerichtlich strafbare Handlungen typisch sind. „Umstände“, die eine Identitätsfeststellung nach § 35 SPG verlangen würden, wären etwa ein typisches Reisegepäck auf einer typischen Reiseroute, schlechte Deutschkenntnisse usw.

Da die Kontrolle der Betroffenen in einem Zug durchgeführt wurde, der von Graz in Richtung Bruck startete, die Betroffene weder von dem einschreitenden Beamten danach gefragt wurde, ob sie ein Reisegepäck mithätte noch woher sie komme und die Konversation zudem in einem perfekten Deutsch geführt wurde, lagen keine objektiven Gründe vor, die Umstände einer andauernden Reisebewegung vermuten ließen. Des Weiteren gab es keinerlei Anhaltspunkte im Verhalten der Betroffenen, die für eine grenzüberschreitend begangene gerichtlich strafbare Handlung typisch sind, und damit die Amtshandlung der einschreitenden Beamten gerechtfertigt hätten. Beispielhaft für typische grenzüberschreitend gerichtlich strafbare Handlungen wären der illegale Suchtmittelhandel oder die Schlepperei.

Da keiner der taxativ festgelegten Gründe des

§ 35 SPG vorliegt, war offensichtlich das einzige Indiz, welches die Beamten zur Kontrolle der Betroffenen veranlasst haben könnte, die Hautfarbe. Auch lässt der Gehalt der Wendung des Beamten „eh österreichische Staatsbürgerin“ vermuten, dass ihnen die Betroffene wegen ihrer dunklen Hautfarbe als Ausländerin erschien, was nach § 35 Abs. 1 Z 6 und Z 7 die „Umstände“ an die Hautfarbe bindet. Stellt die Hautfarbe das einzige Kriterium der Personenkontrolle dar, handelt es sich um ein Ethnic profiling und diskriminiert die Person in Bezug auf ihre Hautfarbe. Dies stellt eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes gemäß Art 7 B-VG und B-VG Rassendiskriminierung Art 1 Abs. 1 dar.

Der Verwaltungsgerichtshof und in der Folge auch das Landesverwaltungsgericht kam in seinem Erkenntnis zum Schluss, dass der Vorwurf, die Auswahl der Beschwerdeführerin bei der Kontrolle sei aufgrund ethnischer Diskriminierung erfolgt, nicht zutrifft.²⁹ Gerade eine derartige Kontrolle verletze deshalb nicht Art. 20 und 21 Verordnung (EG) Nr. 562/2006, da diese Kontrolle nicht die gleiche Wirkung habe, wie Kontrollen bei Grenzübertrittstellen. Des Weiteren sei die Auswahl der zu kontrollierenden Personen stichprobenartig erfolgt, wobei dies nach einem „Lagebild, das wöchentlich vom Bundeskriminalamt herausgegeben wird“ erfolgte.

Hierzu ist anzuführen, dass unabhängig davon, ob es sich um eine Grenzkontrolle oder eine andere Kontrolle handelt, die Intensität des Eingriffes gemäß § 35 Abs. 1 Z 6 SPG oder Z 7 SPG gleich bleibt und jegliche Diskriminierung gemäß Art. 7 B-VG und B-VG Rassendiskriminierung sowie § 5 RLV ausgeschlossen ist. Schon im Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen CCPR/C/96/D/1493/2006 wurde ein ähnlicher Fall entschieden. Diesbezüglich kam der Menschenrechtsausschuss

zu folgendem Schluss: Der Ausschuss befindet Personenkontrollen als legitimes Ziel des Sicherheitsschutzes, der Verbrechensprävention und Kontrolle irregulärer Einwanderung. Jedoch bei rechtmäßigen verdachtsunabhängigen Kontrollen dürfe es keine unterschiedliche Behandlung von Personen nach Herkunft, Hautfarbe oder Religion geben. Die Hautfarbe dürfe nicht der einzige Indikator für die Personenkontrolle sein, dies entspreche einem Ethnic/Racial profiling.

Im Kommentar zum Sicherheitspolizeigesetz von Hauer-Keplinger³⁰ ist zu der Beurteilung des Grundes für bestimmte Tatsachen bzw. nach den Umständen im Sinne des § 35 und § 40 des Sicherheitspolizeigesetzes ausgeführt, dass die einschreitenden Beamten keineswegs die Ermächtigung zu subjektivem Belieben für die Amtshandlung hätten, sondern die Annahme nach einem objektiven freilich ex ante zu beurteilenden Maßstab möglich und anzunehmen ist. Hierzu verlangt der Gesetzgeber, dass die Vermutung durch bestimmte Indizien erhärtet sein muss, wobei als solche Indizien die Umstände des Einzelfalles oder bestimmte Tatsachen oder besondere Gründe im Einzelfall in Betracht zu ziehen sind. Das handelnde Organ muss in diesen Fällen im Rechtsschutzverfahren in der Lage sein, die Umstände, Tatsachen oder Gründe hinreichend darzutun, aus denen es die Annahme eines bestimmten Sachverhaltes abgeleitet hat. (VfGH, B1128/02, 20031009)

Im Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes wog der Gerichtshof die Umstände, Tatsachen oder Gründe für die Kontrolle der einzigen kontrollierten Person im Zugabteil – nämlich der betroffenen Frau, die die einzige Person im Zugabteil mit dunkler Hautfarbe war – nicht ab. Der Verwaltungsgerichtshof berief sich nur auf ein von ihm nicht überprüftes Lagebild, das wöchentlich vom Bundeskrimi-

nalamt herausgegeben wird. Die relevanten Umstände der kontrollierten Person neben der Lagebildeinschätzung, z.B. ob ein auf eine typische Reiseroute hinweisendes Reisegepäck vorhanden ist oder ob schlechte beziehungsweise keine Deutschkenntnisse der betroffenen Person vorgelegen hätten, wurden nicht erörtert.

Es ist mit einiger Sicherheit davon auszugehen, dass die betroffene Person nicht kontrolliert worden wäre, wenn sie eine helle Hautfarbe gehabt hätte. Denn der einzig verbleibende Indikator, nämlich das Schreiben an ihrem Notebook, hätte mit Sicherheit keine Kontrolle ausgelöst. Die Aussage des Beamten „Sie sind ja eh österreichische Staatsbürgerin!“ bestätigt diese Annahme: Der Satz enthält die beiden Modalpartikel „ja“ und „eh“. Diese beiden Partikel drücken nach dem üblichen Sprachgebrauch die Verwunderung über den Eintritt von etwas Unerwartetem aus. Das heißt, der Beamte hatte nicht erwartet, dass die Frau Österreicherin ist und war über diese Tatsache erstaunt. Es ist eindeutig, dass der Grund für diese falsche Erwartung nur die Hautfarbe und das Aussehen sein konnte. Das heißt, die Betroffene wurde kontrolliert, weil der Beamte annahm, dass sie nicht Österreicherin sei, und dies nahm der Beamte an, weil sie äußere Merkmale trug, die der Vorstellung des Beamten von einer „typischen“ Österreicherin widersprachen. Dies erfüllt den Tatbestand des Ethnic/Racial Profiling.

Der Fall ging nach dem aus unserer Sicht und der Sicht der Beschwerdeführerin negativen Urteil des Verwaltungsgerichtshofes an den Verfassungsgerichtshof. Mit Ende des Beobachtungszeitraumes des vorliegenden Berichtes stand die Entscheidung des VfGH noch aus.

EMPFEHLUNG DER ADS

●●● Es ist unbedingt notwendig, dass Beamtinnen und Beamte intensiv mit dem Anti-Diskri-

2. LEBENSBEREICHE

FALLBESCHREIBUNG

Herr K. versucht telefonisch einen Termin für seine Tante, die eine Überweisung für die Ordination eines Facharztes braucht, zu vereinbaren. Auf die Frage der Sekretärin, ob die Patientin gut Deutsch spreche, verneint Herr K. dies, betont jedoch, jemand mit Deutschkenntnissen werde die Tante begleiten. Die Sekretärin lehnt dies trotzdem ab. Herr K. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Ein Interventionsschreiben bleibt seitens des Arztes unbeantwortet.

minierungsrecht vertraut gemacht werden, um eine Sensibilisierung für das Thema an sich, aber auch für die Folgen von Diskriminierungen zu erreichen. Stereotype und Vorurteile sollen hierbei hinterfragt werden.

••• Um wirksam gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, müssen statistische Daten gesammelt werden und auch nach ethnischer Zugehörigkeit oder Religion aufgeschlüsselt werden, um darüber reflektieren zu können, ob unbewusst diskriminierend gehandelt wird.

••• Die Entscheidung der Behörde, eine Person anzuhalten oder zu durchsuchen, darf bei sonstiger Unrechtmäßigkeit nicht ausschließlich oder überwiegend von ethnischen oder religiösen Merkmalen abhängig sein, sondern das Hauptaugenmerk muss auf Faktoren gelegt werden, die einen konkreten Verdacht begründen.

2.7. GESUNDHEIT

Im Jahr 2014 wurden 3,57 % der Beschwerden dem Lebensbereich „Gesundheit“ zugeordnet. Die an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark herangetragenen Diskriminierungsbeschwerden berichteten davon, dass Patientinnen und Patienten eine Behandlung aufgrund der Sprache, der muslimischen Religionszugehörigkeit (Kopftuch) oder weil sie HIV-positiv sind, verweigert wurde. 26,32 % der Fälle im Gesundheitsbereich bezogen sich auf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft (insbesondere aufgrund der Sprache), 15,79 % der Diskriminierungsfälle geschahen im Zusammenhang mit der Religion und dem sozialen Status.

In Artikel 21 der Charta der Grundrechte der

Europäischen Union wird das Recht auf Schutz vor Diskriminierung unter anderem aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft sowie der Religion oder der Weltanschauung anerkannt. Artikel 35 garantiert jeder Person das Recht auf Zugang zur Gesundheitsvorsorge und auf ärztliche Versorgung nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

Die Studie der EU-Grundrechteagentur „Ungleichbehandlung und Mehrfachdiskriminierung im Gesundheitswesen“³¹ zeigt sehr deutlich, „dass Faktoren wie sozialer und wirtschaftlicher Status, ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderungen und Migrationsstatus den Gesundheitszustand eines Menschen und seinen Zugang zur medizinischen Versorgung beeinflussen.

Ältere Angehörige ethnischer Minderheiten sowie Frauen und Kinder mit Behinderungen sind Beispiele für gefährdete Gruppen, für die ein besonders großes Risiko besteht, Opfer von Ungleichbehandlung beim Zugang zur medizinischen Versorgung zu werden, die also unter Umständen mit einer Mehrfach- oder intersektionellen Diskriminierung konfrontiert sind.“

Deshalb haben die Angehörigen der Gesundheitsberufe einen wesentlichen Einfluss darauf, ob ein Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung gewährt wird oder nicht. Denn ihnen ist es überlassen, zu entscheiden, wer eine medizinische Behandlung erhält und welche Behandlungsformen angeboten werden können.

2.7.1. BLUTSPENDEVERBOT FÜR HOMOSEXUELLE MÄNNER

Blutspenden ist sinnvoll und für manche

Menschen sogar lebensrettend, doch aus Sicherheitsgründen ist nicht jede/r zur Blutspende zugelassen. So findet man im EU-Recht im Anhang III der Richtlinie 2004/33/EG der Kommission zur Durchführung der Richtlinie 2002/98/EG des Europäischen Parlaments und des Rates die Aufforderung an die Mitgliedsstaaten, „Personen, deren Sexualverhalten ein hohes Übertragungsrisiko für durch Blut übertragbare schwere Infektionskrankheiten birgt“, von der Blutspende auszuschließen. In Österreich sind Männer, die Sex mit einem anderen Mann hatten (MSM) – ganz egal, ob geschützt oder ungeschützt – vom Blutspenden ausgeschlossen. Dies stellt eine Diskriminierung von homosexuellen Männern dar, welche mit dem Spenden ihres Blutes einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten wollen. Zudem ist dieser Ausschluss von homosexuellen Männern nicht vereinbar mit der Richtlinie 2004/33. Die bloße Tatsache, dass ein Mann eine sexuelle Beziehung mit einem anderen Mann hatte oder hat, stellt kein Sexualverhalten im Sinn der Richtlinie dar, welches rechtfertigen würde, den Betroffenen dauerhaft vom Blutspenden auszuschließen. Ein Ausschlusskriterium dürfte lediglich ein individuelles und konkretes Risikoverhalten für eine hohe Ansteckungsgefahr mit HIV sein. In Österreich gilt jedoch ein generelles Blutspendeverbot für homosexuelle Männer. Als männlicher Spender muss man im Blutspendefragebogen angeben, ob man schon einmal Sex mit einem anderen Mann hatte. Bei einer positiven Antwort, wird der potentielle Spender automatisch (lebenslang) ausgeschlossen. Die Frage „Hatten Sie als Mann Sex mit einem anderen Mann?“ bezieht sich ausschließlich auf die sexuelle Orientierung. Demzufolge dürfen Männer, die mit einem anderen Geschlechtsverkehr hatten automa-

2. LEBENSBEREICHE

tisch kein Blut spenden, völlig unabhängig von ihrem individuellen Sexualverhalten.³² Blickt man in andere europäische Länder, so zeigt sich, dass homosexuelle Männer nicht überall automatisch abgewertet und von der Blutspende ausgeschlossen werden. In Italien, Spanien, Portugal und Polen gilt beispielsweise die Regel: Männer, die mit Männern Sex hatten, dürfen Blut spenden. In Großbritannien, Schweden, Finnland, Tschechien und Ungarn gilt bei Bejahung der Frage nach Sex mit Männern (als Mann) zwar eine Sperrfrist von einem halben bis zu einem Jahr, jedoch keine endgültige lebenslange Sperre.³³ Dass nicht die sexuelle Orientierung der Spenderinnen und Spender, sondern vielmehr das individuelle sexuelle Verhalten ausschlaggebend sein sollte, wurde auch vom Europäischen Gerichtshof im Fall eines homosexuellen Franzosen, der sein Recht auf Blutspenden eingeklagt hatte, erkannt.³⁴ Am 17. März 2015 kündigte Frankreichs Gesundheitsministerin Marisol Touraine an, dass der vorläufige Blutspendefragebogen geändert werde. Bisher wurden auch in Frankreich homosexuelle Männer wegen der hohen HIV-Prävalenz ausgeschlossen. Offen bleiben jedoch noch die genauen Kriterien für eine Blutspende von homosexuellen Männern, wie z.B. die Dauer einer möglichen Abstinenz oder auch das Fehlen von Risikopraktiken (z.B. ungeschützter Verkehr mit häufig wechselnden Partnern).³⁵ Ziel ist somit eine europarechtskonforme Änderung der Blutspendeverordnung (BSV), wodurch es nicht mehr möglich wäre, solche diskriminierende Fragestellungen zu verwenden. In einer vom ehemaligen österreichischen Gesundheitsminister Stöger im Jahr 2010 verfassten Stellungnahme zu einer Parlamentarischen Anfrage diese Thematik betreffend, wurde ein Begutachtungs-

³¹ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1947-FRA-Factsheet_InequMultDiscrimination_DE.pdf, am 01.06.2015

³² <http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/12039896/110122113>

³³ <http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/12039896/110122113>

³⁴ <http://steiermark.orf.at/news/stories/2658570/>, [02.06.2015]

³⁵ http://www.lemonde.fr/sante/article/2015/03/18/les-homosexuels-pourraient-bientot-pouvoir-donner-leur-sang_4595604_1651302.html, [06.06.2015]

entwurf zu einer Änderung erwähnt. Durch diesen sollte ein § 3a in die BSV eingefügt werden, dass bei der Befragung des Spenders zu seinem Gesundheitszustand und deren Dokumentation sowie diesbezüglichen Aufklärung und Information keine diskriminierenden Formulierungen verwendet werden dürfen. Bisher wurden jedoch noch keine gesetzlichen Änderungen vorgenommen.³⁶

2.7.1.1. DIE ENTSCHEIDUNG DES EUGH

In seinem Urteil vom 29.04.2015 (Rechtssache C-528/139) entschied der Europäische Gerichtshof, dass ein Blutspendeverbot für homosexuelle Männer rechtens sein kann und begründet seine Entscheidung mit einem erhöhten HIV-Risiko. Den Richterinnen und Richtern zufolge könne ein solches Verbot daher gerechtfertigt sein, allerdings müsse auch geprüft werden, ob es keine geeigneten Alternativen zu einem solchen Ausschluss gebe wie beispielsweise wirksame Testmethoden für Blutspenden oder die genaue Befragung potentieller Spenderinnen und Spender zu riskantem Sexualverhalten. Diese Optionen wird nun das für den Einzelfall (am 29.04.2009 verweigerte ein Arzt einem Franzosen die Blutspende, weil dieser eine sexuelle Beziehung zu einem Mann hatte³⁷) zuständige Gericht in Straßburg prüfen. Zudem müssen die Richter auch Angaben zur HIV-Verbreitung in verschiedenen Bevölkerungsgruppen untersuchen.³⁸

Laut EuGH ist der Ausschluss von homosexuellen Männern jedoch nur gerechtfertigt, wenn unter den Betroffenen ein hohes Übertragungsrisiko für schwere Infektionskrankheiten wie Aids besteht und gleichzeitig wirksame Nachweistechiken oder weniger belastende Methoden zur Sicherheit der Empfängerinnen und Empfänger fehlen.³⁹

Selbstverständlich hat die Sicherheit von Empfängerinnen und Empfängern von Blutspenden höchste Priorität und gewisse Ausschlusskriterien sind daher äußerst sinnvoll. Dennoch darf es zu keiner Diskriminierung bestimmter Gruppen (z.B. homosexuelle Männer) kommen, welche aufgrund gewisser Merkmale automatisch vom Blutspenden - unabhängig von einem real vorhandenen Risikoverhalten, sondern lediglich aufgrund dieser Gruppenzugehörigkeit – ausgeschlossen werden. Und bei einem Blutspendeverbot für Männer, die mit anderen Männern Sex haben oder hatten, handelt es sich eindeutig um eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, da Betroffene zwangsläufig als potentielle HIV-Träger eingestuft und als gefährlich betrachtet werden.

2.7.2. GOOD PRACTICE BEISPIEL: „VIDEODOLMETSCH IM GESUNDHEITSWESEN“

Im Oktober 2013 startete die Österreichische Plattform Patientensicherheit gemeinsam mit dem Institut für Ethik und Recht in der Medizin, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Zentrum für Translationswissenschaften das Projekt „Videodolmetschen im Gesundheitswesen“. Diese zertifizierte, standardisierte und für alle Gesundheits- und Sozialeinrichtungen offene Dienstleistung wird nun seit Mai 2014 von einer Betreibergesellschaft angeboten und soll primär Migrantinnen und Migranten und Menschen mit Hör- bzw. Sprachbeeinträchtigung helfen.

Im Sinne des Art. 15a B-VG Zielsteuerung Gesundheit soll damit ein niederschwelliger Zugang zur bedarfsgerechten Gesundheits-

versorgung erfolgen und deren hohe Qualität langfristig gesichert und ausgebaut werden. Zurzeit wird eine Dolmetscherin bzw. ein Dolmetscher innerhalb von 120 Sekunden in der Praxis per Zugangscode zu jedem beliebigen Endgerät (iPad, Laptop, etc.) zugeschaltet. Seit April 2014 gibt es Dolmetscherinnen und Dolmetscher für die Sprachen Englisch, Türkisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Russisch, Arabisch und die Gebärdensprache. Weitere Sprachen sind ab 1.1.2015 geplant. Auch das derzeitige Arbeitsausmaß der VideodolmetscherInnen soll von 7.00-19.00 Uhr auf 24 Stunden ausgeweitet werden. DolmetscherInnen werden aus ganz Europa zugeschaltet und sind Sprachexpertinnen und Sprachexperten in verschiedenen Bereichen. Im Antidiskriminierungsbericht 2012 berichtete die Antidiskriminierungsstelle Steiermark bereits über das Projekt und empfahl den TrägerInnen von Krankenanstalten und der Ärztekammer eine Möglichkeit des Videodolmetschens für Krankenanstalten und niedergelassene MedizinerInnen.⁴⁰

Nun zieht die Ärztekammer Steiermark ein derartiges Pilotprojekt für die Dauer von 6 Monaten mit 20 bis 30 niedergelassenen ÄrztInnen unter Einbindung des Gesundheitsfonds für Steiermark sowie der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten und der Antidiskriminierungsstelle Steiermark in Erwägung, wobei die Frage der Finanzierung noch zu klären wäre.

Ziele des Pilotprojektes sind u.a. die Unterstützung des niedergelassenen Bereichs in Bezug auf optimale Kommunikationsgrundlagen, die Förderung der Gesundheit und Gesundheitsvorsorge, die speziell bei Menschen mit Migrationshintergrund oft suboptimal vorhanden ist oder der Aufbau eines regionalen Netzwerkes an GesundheitsdienstleisterInnen, das für gehörlose Menschen und

Menschen mit Migrationshintergrund eine nahezu vollständige Liste an Einrichtungen bietet, wo absolute Barrierefreiheit herrscht.

EMPFEHLUNG DER ADS

••• Abbau von Barrieren beim Zugang zur medizinischen Versorgung, insbesondere können sprachliche Barrieren durch Videodolmetsch als good practice weiter empfohlen werden.

³⁶ <http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/12039896/110122113>

³⁷ <http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2015-04/blutspende-homosexuelle-sicherheit>, [06.06.2015]

³⁸ <http://www.eu-info.de/dpa-europaticker/261098.html>, [06.06.2015]

³⁹ <http://derstandard.at/2000015037273/EU-Blutspendeverbot-fuer-Schwule-kann-rechtens-sein>, [10.06.2015]

⁴⁰ Antidiskriminierungsstelle Steiermark (Hg.): Antidiskriminierungsbericht 2012, S. 32.

FALLBESCHREIBUNG

Herr M. ist seit Jahren in Pension und bekommt ebenso lange seine Pension auf sein Konto überwiesen. Obwohl der 65-Jährige stets die gleiche Bonität hat, kürzt ihm die Bank seinen Überziehungsrahmen sukzessive seit 2009 von € 8.000 auf nunmehr € 1.000. Herr M. fühlt sich aufgrund seines Alters diskriminiert und wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, die auf Wunsch von Herrn M. ein Interventionsschreiben an die Bank verfasst. Die Bank teilt in ihrem Antwortschreiben mit, dass das Institut ein neues Limitwartungssystem eingeführt hat, das den Überziehungsrahmen am Girokonto anhand von bestimmten Grundumsätzen – im Wesentlichen Gehalts- oder Pensionseingänge – mittels EDV festsetzt. Das heißt, dieser richtet sich also nach Eurobeträgen und nicht nach dem Geburtsjahr des Kontoinhabers.

AGEISM UND ALTERSDISKRIMINIERUNG EIN EXKURS VON DONJA NOORMOFIDI⁴¹

Diskriminierung aufgrund des Alters ist abseits der Arbeitswelt ein noch wenig bearbeitetes Thema. Trotzdem sind Diskriminierungserfahrungen für ältere Menschen keine Seltenheit. So werden der Antidiskriminierungsstelle Steiermark immer wieder Fälle genannt, in denen etwa der Konto-Überziehungsrahmen mit Pensionsantritt auf null gestellt wird, Pensionistinnen und Pensionisten von Ratenangeboten ausgeschlossen werden oder Versicherungen Personen schon ab 40 nicht mehr aufnehmen. 10,5 Prozent der Fälle, die im Jahr 2014 bei der Antidiskriminierungsstelle gemeldet wurden, befassen sich mit Diskriminierung aufgrund des Alters. Das ist eine Steigerung um vier Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Diese Fakten waren der Anlass, sich mit dem Thema Altersdiskriminierung außerhalb der Arbeitswelt im Rahmen einer Diplomarbeit und in enger Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark näher zu beschäftigen.

Die Recherche ergab, dass auch in Deutschland ähnliche Fälle bekannt sind⁴² und auch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien immer wieder Fälle von Altersdiskriminierung abseits des Arbeitslebens gemeldet werden. „Wir führen darüber allerdings keine genaue Statistik, da dieser Bereich rechtlich nicht geschützt ist. Die meisten Fälle betreffen den Dienstleistungsbereich, etwa Autovermietung, Versicherung oder Kredite“, so Mag.a Ines Grabner-Drews von der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Gespräch.

Zunächst wurden im Rahmen der Arbeit nationale und internationale Regelungen danach

untersucht, ob sie das Merkmal Alter schützen und zwar auch im Verhältnis zwischen Privaten – wenn es etwa um Dienstleistungen, Kredite oder Mietverträge geht. Dabei stellte sich heraus, dass in der Praxis derzeit kein wirksamer Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Alters zwischen Privaten abseits des Arbeitsbereichs besteht. Durch das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz und die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU sind zwar die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft im Dienstleistungsbereich geschützt, nicht aber die Merkmale Alter, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung.

Die Arbeit kommt zu dem Schluss, dass ein differenziertes Levelling-up mehr rechtlichen Schutz bieten würde. Eine solche Ausweitung des Diskriminierungsschutzes sieht auch ein Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Kommission vor, der allerdings bislang vom Rat blockiert wird. Auch auf österreichischer Ebene gab es bisher mehrere Anläufe, den Diskriminierungsschutz auszuweiten, es fand sich dazu aber keine Mehrheit im Parlament. Die vorerst letzte Initiative des Sozialministeriums scheiterte erst Ende Mai.⁴³ Die Gegnerinnen und Gegner argumentieren mit der angeblichen Abschaffung der Privatautonomie. Diese Gefahr besteht aber bei den bisher vorgelegten Entwürfen wohl nicht: Das Alter darf demnach berücksichtigt werden, wenn es zentraler Faktor einer nachvollziehbaren Risikobewertung ist. Andererseits spricht im Lichte der bisherigen Antidiskriminierungsregelungen wenig dafür, dass Versicherungen, Vermieterinnen und Vermieter und Banken das Alter willkürlich berücksichtigen dürfen oder ältere Menschen einfach pauschal ablehnen dürfen, wie es in der Praxis offenbar geschieht. Eine Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf die Merkmale Alter, sexuelle Orientierung, Religion

und Weltanschauung wird daher auch von Expertinnen und Experten empfohlen.⁴⁴



FALLBESCHREIBUNG

Herr M. will bei einem Elektronikmarkt einen Fernseher mit einer Null-Zinsen-Ratenzahlung kaufen. Die Verkäuferin teilt ihm mit, dass das Angebot nicht für Pensionistinnen und Pensionisten gelte. Obwohl es um eine Rate von € 29,90 monatlich geht und der 75-Jährige eine monatliche Pension von € 1.700 hat, kann der Vertrag nur zu Stande kommen, weil seine noch berufstätige Frau bürgt. Es stellt sich heraus, dass nicht der Handel den Bürgen verlangt hat, sondern die Partnerbank, die den Raten-Deal abwickelt. Auf Anfrage der Antidiskriminierungsstelle Steiermark beruft sich das Bankinstitut auf die Bonität und weist jede Form von Altersdiskriminierung von sich.

FALLBESCHREIBUNG

Herr P. ist ein 88-jähriger Arzt und führt seit fast 50 Jahren seine Ordination. 2014 wird ihm mitgeteilt, dass seine Kassenverträge mit Ende des Jahres auslaufen, weil er zu alt ist. Denn seit 2011 gibt es die festgesetzte Altersgrenze: Niedergelassene Ärzte müssen mit 70 Jahren ihre Kassenverträge zurücklegen. Herr P., der sich aufgrund seines Alters diskriminiert fühlt, wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Herr P. könne als Wahlarzt zwar weiterpraktizieren, das VfGH habe angemerkt, dass man den Patientenwahlstock als Wahlarzt zumindest teilweise erhalten könne, für ihn jedoch ist dies nur ein schwacher Trost. Seine Patientinnen und Patienten müssten sich selbst um die Verrechnung kümmern und bis zu 20 % Selbstbehalt in Kauf nehmen.

⁴¹ Mag.ª Donja Noormofidi hat ihre Diplomarbeit zum Thema „Altersdiskriminierung und Ageism unter besonderer Berücksichtigung der Fälle der steirischen Antidiskriminierungsstelle“ am Institut für Öffentliches Recht geschrieben

⁴² Focus online, Rente sicher, Kredit abgeschmettert, [05.03.2015]

⁴³ http://www.focus.de/finanzen/banken/kredit/tid-8430/ratenkredite_aid_231221.html, Gleichbehandlungsnovelle: ÖVP bremsst bei Levelling-up (Stand 19.5.2015)-http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4734958/Gleichbehandlungsnovelle_OVP-bremsst-bei-Levellingup

⁴⁴ Antidiskriminierungsstelle Steiermark, Antidiskriminierungsbericht 2013, 42; Klagsverband, Dringender Handlungsbedarf bei Levelling-up, Barrierefreiheit und Schutz vor Rassismus <http://www.klagsverband.at/archives/7915> (Stand 13. Juni 2013); Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Gleichbehandlungsbericht 2012/2013, 5.

4. BESONDERE FÄLLE

4.1. GERICHTSFÄLLE

4.1.1. BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ: „DU HAST HIER KEINE RECHTE!“

Herr Z. ist ein seit 26 Jahren in Österreich lebender rumänischer Staatsbürger und gelernter Mechatroniker. Er war bei einer Firma in der Steiermark beschäftigt und wurde fast täglich von seinen Arbeitskollegen aufgrund seiner Herkunft diskriminiert.

Neben rassistischen Beschimpfungen wurde ihm bei neuen Arbeitsaufträgen nicht erklärt, was zu tun ist, und wurde angemerkt, dass, wenn ihm das nicht passe, er einfach kündigen solle. Ihm wurde unterstellt, sein Haus nicht mittels Kredit, sondern durch Einbrüche finanziert zu haben. Wenn er seinen Kaffee mit Münzen bezahlte, war für seine Kollegen klar, dass er diese durch Bettelei bekommen haben musste. Außerdem wurde ihm mitgeteilt, dass er auf offener Straße einfach überfahren würde, oder zertreten, wie eine Schachtel. Zutreffend für die Einstellung der Kollegen ist unter anderem diese Aussage: „Du hast hier in der Firma keine Rechte. Du darfst hier nichts reden. Du darfst nicht fragen. Du darfst hier nichts anschaffen. Du darfst hier keinen Kaffee trinken. Du rumänischer Zigeuner. Du Ausländer.“

Drei Jahre lang sah er sich fast täglich mit rassistischen Anfeindungen konfrontiert. Er wurde beschimpft, ausgeschlossen und mit dem Tod bedroht, doch statt Hilfe von der Arbeitgeberseite zu bekommen, wurde er entlassen.

Herr Z. wandte sich sodann an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark und Arbeiterkammer, wobei sich diese gleich bereit erklärte, den Fall gemäß II. Teil des GIBG vor Gericht zu bringen. Das Gerichtsverfahren ist anhängig.

4.1.2. KEINE NIEDERLASSUNG FÜR EINE BILDUNGSBENACHTEILIGTE SENIORIN?

Familie B. war durch den Bürgerkrieg in Bosnien-Herzegowina entwurzelt worden, sodass die Kernfamilie von Frau B. nach Österreich kam und sich hier gesellschaftlich wie auch familiär sehr gut eingelebt hat. Frau B. selbst ist 79 Jahre alt und zog 1975 nach Deutschland, nachdem ihr Mann von 1969 bis zu seiner Pensionierung in Hamburg gearbeitet hatte. Ihr Ehemann verstarb im Jahr 2013 unerwartet. Aufgrund ihres hohen Alters ist sie nun auf die Hilfe ihrer Familie angewiesen. Dazu kommt, dass Frau B. Analphabetin ist und Konzentrationschwierigkeiten hat, was auch durch eine ärztliche Bescheinigung festgestellt wurde. Der Antrag von Frau B. auf Erteilung einer Niederlassungsbewilligung „Angehöriger“ wurde abgewiesen. Begründet wurde dies damit, dass das amtsärztliche Gutachten ergeben hatte, dass der derzeitige physische und psychische Gesundheitszustand nicht als Hinderungsgrund zur Absolvierung eines Deutschkurses A1 herangezogen werden könne. Gegen den negativen Bescheid des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung vom Juni 2014 erhob die Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeinsam mit Frau B. das Rechtsmittel der Beschwerde, da die Diskriminierungskomponenten Alter und Bildungsbenachteiligung – Frau B. hatte nie eine Schule besucht – bei der Prüfung nicht berücksichtigt wurden. Diese und weitere Argumente führten dazu, dass Frau B. nach Auffassung des Landesverwaltungsgerichtes doch bei ihrer Familie bleiben kann.

Das Erfordernis des Nachweises von Deutschkenntnissen für die Erlangung der Niederlassungsbewilligung „Angehöriger“ gemäß

dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) benachteiligt ältere und bildungsferne Menschen gegenüber jüngeren und solchen, die eine Schulbildung genossen haben. Denn das hohe Alter und/oder die mangelnde Bildung von Menschen können dazu führen, dass diese nur schwer die gesetzlich vorgeschriebenen sprachlichen Eingliederungsmaßnahmen (Alphabetisierungs- und Deutschkurs) erfüllen können.

§ 21a Abs. 4 NAG normiert eine Ausnahme von der Pflicht zur Erbringung des Deutschnachweises, wenn aufgrund des physischen oder psychischen Gesundheitszustandes Drittstaatsangehöriger dieser Nachweis den Betroffenen nicht zugemutet werden kann. Wenn Personen nie die Chance hatten eine Schule zu besuchen und daher Analphabetinnen und Analphabeten sind, liegt kein körperliches oder psychisches Gebrechen vor und der Ausnahmetatbestand wird nicht zur Anwendung kommen.

In diesen Fällen sind Menschen mit einer fehlenden Schulbildung schlechter gestellt und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie die sonstigen Voraussetzungen zur Erteilung der Niederlassungsbewilligung erfüllen.

§ 21a Abs. 1 NAG behandelt damit Analphabetinnen und Analphabeten gleich wie diejenigen, die dies nicht sind. Dies verstößt gegen das Gleichheitsgebot der Verfassung (Art. 7 Abs. 1 B-VG), weil damit Menschen, die nicht alphabetisiert sind und deren Bildungsbenachteiligung gerade wesentlich dafür sein kann, dass diese Menschen die Bedingungen des NAG von vornherein nicht erfüllen können, benachteiligt und damit diskriminiert werden.

Das NAG nimmt zudem keine Rücksicht auf die besonderen Umstände älterer Menschen, sondern behandelt junge und alte Menschen

in Bezug auf die Absolvierung eines Deutschkurses gleich. Dies stellt eine Altersdiskriminierung sowie eine Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft aufgrund des bildungsfernen Hintergrundes iSd Art. 21 Abs. 1 GRC (Grundrechtecharta) dar und ist ausdrücklich verboten.

Trotz Ermangelung einer Voraussetzung kann ein Aufenthaltstitel gemäß § 11 Abs. 3 NAG auch dann erteilt werden, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Privat- und Familienlebens im Sinne des Art. 8 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention – EMRK), BGBl. Nr. 210/1958, geboten ist.

Frau B. hat viele Jahre in Deutschland gelebt und hatte somit lange Zeit ihren Lebensmittelpunkt in einem Land, das Österreich kulturell und sprachlich sehr ähnlich ist, hatte jedoch keine gesellschaftliche Anbindung. Sie kam mit ihrem Mann nach Deutschland, führte den Haushalt und versorgte ihren Mann, der im Erwerbsleben stand.

Da ihr Ehemann plötzlich verstarb, hatte sie in Deutschland kein Familienleben mehr und war plötzlich auf sich allein gestellt. Aufgrund ihres hohen Alters ist sie nun auf die Hilfe ihres Sohnes, angewiesen. Neben ihrem Sohn lebt auch ihr Enkelsohn in Österreich.

Bei der Beurteilung eines tatsächlich bestehenden Familienlebens ist darauf hinzuweisen, dass nach stRsp. des EGMR ein von Art 8 Abs. 1 EMRK geschütztes Familienleben zwischen Eltern und Kind mit dem Zeitpunkt der Geburt entsteht. Das Auflösen einer Hausgemeinschaft von Eltern und volljährigen Kindern alleine führt jedenfalls nicht zur Beendigung des Familienlebens iSv Art. 8 Abs. 1 EMRK, solange nicht jede Bindung gelöst ist (EGMR, 24.04.1996, Boughanemi, Appl 22070/93 [Z33 und 35]).

4. BESONDERE FÄLLE

Im gegenständlichen Fall führte wie im EUGH Urteil C-138/13 vom 10.07.2014 der fehlende Nachweis des Erwerbs hinreichender Sprachkenntnisse automatisch zur Ablehnung des Antrags auf Familienzusammenführung, ohne dass besondere Umstände des Einzelfalls berücksichtigt wurden.

Frau B. erfüllte auch alle anderen Voraussetzungen zur Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung. Sie erhält Witwenpension, da ihr Ehemann in Deutschland erwerbstätig war, womit es zu keiner finanziellen Belastung einer Gebietskörperschaft kommen könnte. Weiteres verfügt Frau B. über eine Krankenversicherung.

Die Richtlinie 2003/109/EG betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, welche auf Angehörige von Nicht-EU-Ländern zur Anwendung kommt, bestimmt, dass die EU-Länder Drittstaatsangehörigen, die sich fünf Jahre lang ununterbrochen rechtmäßig in ihrem Hoheitsgebiet aufgehalten haben, die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten zu erteilen haben.

Das zweite EU-Land kann einer bzw. einem langfristig Aufenthaltsberechtigten oder seinen Familienangehörigen den Aufenthalt nur verweigern, wenn die betreffende Person eine Gefahr für die öffentliche Ordnung, die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Gesundheit darstellt.

Sobald eine langfristig Aufenthaltsberechtigte bzw. ein langfristig Aufenthaltsberechtigter de Aufenthaltstitel im zweiten EU-Land erhalten hat, werden ihm in diesem EU-Land die gleichen Rechte zuerkannt wie im ersten Mitgliedstaat.

Außerdem ist zu berücksichtigen, inwieweit das hohe Alter der Beschwerdeführerin zu einer höheren Schutzwürdigkeit ihres im Bundesgebiet entfalteteten Familienlebens

führt. Frau B. hat regelmäßig, d.h. mehrmals im Monat, Kontakt zu ihrem Sohn und ihrem Enkel und sie fahren gemeinsam auf Urlaub. Aufgrund ihres Alters ist sie vergesslich geworden und hat dadurch ab und an Probleme, alltägliche Dinge wie die Haushaltsführung zu bewerkstelligen. Zudem fühlt sie sich nach dem Tod ihres Ehemanns alleine und unwohl, sodass ein Umsorgen der Familie sehr wünschenswert und hilfreich wäre.

Der psychiatrische Gutachter erklärte in der Verhandlung vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark, dass Frau B. bereits vor dem Tod ihres Mannes unter massiven Angststörungen litt, weshalb sie nicht einmal alleine das Haus verließ. Ihr Gatte hatte in ihrer „symbiotischen“ Beziehung versucht, das zu kompensieren. Nach dem Tod kamen noch schwere Depressionen und Trauer hinzu.⁴⁵

Weiters ist noch zu ergänzen, dass nach Haug⁴⁶ „kein Zusammenhang zwischen Aufenthaltsdauer und Sprachkompetenz besteht, vielmehr sind Einwanderungsalter und Schulbildung entscheidende Faktoren. Dies bedeutet im Großen und Ganzen: Wer länger da ist, spricht nicht besser.“

Frau B. ist im Jahr 1975, also im Alter von 38 Jahren, nach Deutschland eingereist. Da Frau B. nachweislich keine Schule besucht hat, bedeutet dies, dass sie keinerlei Schulerfahrung und damit formale oder „gelenkte“ Lernerfahrung hatte. Damit galt bereits damals, dass Frau B. an einem klassischen Kurs für Deutsch als Zweitsprache nicht teilnehmen konnte, da sie einen Kurs für Menschen gebraucht hätte, die funktionale Analphabetinnen und Analphabeten in ihrer eigenen Muttersprache sind!

Im Jahr 1975 funktionierte Zuwanderung nach Deutschland aber hauptsächlich über das sogenannte „Gastarbeitersystem“, das heißt, die Aufnahmeländer gingen davon

aus, dass die „Gastarbeiterfamilien“ nach ein paar Jahren wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren würden. In weiterer Folge gab es auch keine „Integrationsangebote“, wie z. B. Sprachkurse für Familienangehörige. Deutsch-Alphabetisierungskurse und Kurse für Deutsch als Zweitsprache für Menschen, die in ihrer eigenen Erstsprache funktionale AnalphabetInnen waren, gab es noch viel weniger.

„Das Sprachenlernen im höheren Alter (60+) wird wesentlich durch die Sprachlernerfahrungen im Laufe des Lebens des einzelnen Lernenden geprägt. Gemeinhin gilt hier: Je umfangreicher und vielfältiger die Sprachlernerfahrungen eines Menschen sind, umso wahrscheinlicher wird dieser auch im höheren Alter erfolgreich fremde Sprachen erlernen.“⁴⁷ Die hier zitierte Studie zeigt auf, dass man auch im Alter noch Fremdsprachen lernen kann, obwohl es biologische Faktoren gibt, die das Sprachenlernen für Ältere erschwert. Dies kann kompensiert werden durch Erfahrung, Weltwissen, Erfahrungen mit Lernstrategien. In diesen Punkten sind Ältere den Jüngeren gegenüber sogar im Vorteil.

Aufgrund dieser vorgebrachten Argumente und der vorliegenden Diskriminierung wurde schlussendlich Frau B. die Aufenthaltsbewilligung durch die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts Steiermark erteilt.



„78-JÄHRIGE DARF BEI SOHN BLEIBEN“, STANDARD, 11.11.2014

LETTZTENDLICH ENTSCIEDENER FALL VOR RICHT



„BRISANTE KLAGE NACH RAUSWURF AUS DEM GESCHÄFT“, KLEINE ZEITUNG, 30.04.2014



„KLAGE GEGEN DISKRIMINIERUNG ENDETE MIT VERGLEICH“, KLEINE ZEITUNG, 03.06.2015

4.2. KOMMISSIONSFÄLLE

4.2.1. RASSISTISCHER SPIONAGEVORWURF

Herr X. ist Teilnehmer in einer Rehabilitationsmaßnahme. Er soll im März 2014 ein Praktikum absolvieren, wird jedoch kurz vor Praktikumsbeginn von der betreffenden Firma darüber informiert, dass doch keine Praktikumsmöglichkeit bestehe. Er sucht seine Betreuerin Frau Y. auf, um sie über diese kurzfristige Absage zu informieren. Die Betreuerin wirft daraufhin den bereits verfassten Praktikumsbestätigungsbrief

⁴⁵ Colette M. Schmidt, DER STANDARD, [11.11.2014]

⁴⁶ Sonja Haug: Zum Verlauf des Zweitspracherwerbs im Migrationskontext. Eine Analyse der Ausländer, Aussiedler und Zuwanderer im Sozioökonomischen Panel. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1 (2005) 2, S. 263284. Zitat aus: Heinze, Andrea; Schaffert, Sandra; Schön, Martin: Das Deutschlernen bei älteren Spätaussiedlern als Teilnehmer von Sprachkursen

⁴⁷ Rüdiger Grotjahn, Torsten Schlak & Annette Berndt: Der Faktor Alter beim Spracherwerb: Einführung in den Themenschwerpunkt, Punkt 7 unter <https://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-15-1/docs/Einleitung.pdf> [30.10.2014]

4. BESONDERE FÄLLE

weg und Herr X. wartet auf eine weitere Reaktion von ihrer Seite. Währenddessen sieht er sich im Büro um und sein Blick fällt dabei auf einen schwarzen Ordner auf ihrem Tisch, woraufhin Frau Y. die Bemerkung macht: „Spionieren Sie nicht herum wie in der ehemaligen DDR“.

Herr X. ist deutscher Staatsbürger, stammt aus Ostdeutschland und erlebte das DDR-Regime persönlich. Daher fühlt er sich durch diese Aussage sehr betroffen. Dies teilt er seiner Betreuerin mit und meldet den Vorfall auch seinem Coach, der sich sofort mit der Frau in Verbindung setzt und Herrn X. in weiterer Folge eine neue Betreuerin zuteilt. Am darauffolgenden Tag entschuldigt sich Frau Y. für ihre Aussage und meint, dass es ihr leid täte und nur ein Spaß gewesen sei.

Herr X. lebt seit 2005 in Österreich, gehört als deutscher Staatsbürger jedoch einer Minderheit in Österreich an. Durch die Aussage seiner Betreuerin fühlte er sich aufgrund seiner ethnischen Herkunft, aus der ehemaligen DDR stammend, und besonders durch den Vorwurf, Spionage wie in der ehemaligen DDR zu betreiben, diskriminiert.

Eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission wurde aufgrund einer vermuteten Diskriminierung in Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit gem. § 17 GIBG im Zusammenhang mit Maßnahmen der Aus-, Weiterbildung und Umschulung eingebracht. Die „Antirassismus-Richtlinie 43/2000/EG⁴⁸ zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse [sic!] oder der ethnischen Herkunft“ soll sowohl vor einer Diskriminierung durch Fremdzuweisung zu einer Ethnie, als auch vor einer Diskriminierung durch eigene Selbstzuweisung zu einer Gruppe schützen.

4.2.2. KEIN PRAKTIKUM FÜR „AFRIKANERINNEN“

Frau D. besucht einen Berufsorientierungskurs für Wiedereinsteigerinnen und soll in diesem Zusammenhang ein dreiwöchiges Praktikum absolvieren. Auf der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle betritt Frau D. ein Geschäft, um sich dort als Praktikantin zu bewerben. Es sind zwei Angestellte anwesend und Frau D. fragt auf gut Glück eine der beiden, ob sie hier ein Praktikum machen könne. Die Angestellte weist sie mit dem Hinweis darauf, dass sie für diese Frage nicht zuständig sei, an die zweite Angestellte. Frau D. wendet sich mit derselben Frage an die zweite Angestellte. Diese antwortete: „Tut mir leid, wir nehmen keine afrikanischen Praktikantinnen.“ Frau D. antwortet: „Trotzdem, danke“, und verlässt das Geschäft. Sie wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, wo im Rahmen einer Erstberatung vereinbart wird, auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft einzubeziehen und ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu beantragen, um festzustellen, dass es sich beim Verhalten der Mitarbeiterin um eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit handle. Im Verlauf dieses Verfahrens wird die Geschäftsinhaberin zu einer Stellungnahme aufgefordert. Der behauptete Sachverhalt wird vollinhaltlich bestritten. Am Ende des Jahres 2014 steht das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission noch aus.

4.3. SCHLICHTUNGSFÄLLE

4.3.1. EINIGUNG: WIEDERHERSTELLUNG EINES WÜRDEVOLLEN ARBEITSPLATZES

Herr T. ist seit 1991 Beamter in einer Einrichtung des Bundes. Er ist begünstigter Behinderter und hat eine anerkannte Behinderung im Ausmaß von 80 %. Eines Tages sagt der unmittelbar Vorgesetzte von Herrn T. zu ihm: „Im Büro will ich Sie nicht mehr sehen!“ In weiterer Folge wird ihm ein anderer Arbeitsplatz zugeteilt. Nach der Einschätzung von Herrn T. hängte diese Aussage mit seiner Krankheit zusammen. Von da an arbeitet er ohne klaren Arbeitsauftrag und ohne Arbeitskolleginnen oder -kollegen an einem sehr abgelegenen Platz des großräumigen Geländes der Einrichtung. Einen Monat nach dem Wechsel zu diesem Arbeitsplatz hat Herr T. im Zusammenhang mit seiner Grunderkrankung plötzlich einen Anfall, der dazu führt, dass er für Stunden unbeweglich ist. Da er allein ist, kann er auch keine Hilfe holen. Erst nach einiger Zeit gelangt Herr T. ins Freie und ruft um Hilfe. Kollegen werden auf Herrn T. aufmerksam und bringen ihn ins Krankenhaus. Herr T. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, weil er sich durch das Verhalten des Vorgesetzten massiv diskriminiert fühlt. Die Diskriminierung besteht für Herrn T. darin, einen Arbeitsplatz mit schlechteren Arbeitsbedingungen aufgrund seiner Behinderung zugewiesen erhalten zu haben und darin, in einer entwürdigenden Situation stundenlang hilflos auf die notwendige medizinische Versorgung warten zu müssen. Im Beratungsgespräch entscheidet sich Herr T. dafür, ein Schlichtungsgespräch beim dama-

4. BESONDERE FÄLLE

ligen Bundessozialamt (heute Sozialministeriumsservice) zu beantragen. Er wünscht sich die Antidiskriminierungsstelle als Vertreterin. Das Schlichtungsgespräch endete mit einer Einigung, die als wesentlichsten Punkt die Wiederherstellung eines würdevollen Arbeitsplatzes enthält.

4.3.2. KEINE EINIGUNG: KEIN EINTRITT FÜR KINDER MIT EINER MOBILITÄTSEINSCHRÄNKUNG

Frau V., die Mutter der 7-jährigen K., will eines Nachmittags K. und deren Schwester ins betreute Kinderareal eines Einkaufszentrums bringen. K. hat eine Mobilitätseinschränkung, benutzt für bestimmte Situationen einen Rollstuhl und kann sich auf allen Vieren aber auch an der Hand einer Begleitperson selbst fortbewegen. Die diensthabende Betreuungsperson verweigert K. den Zutritt in das Kinderareal mit dem Hinweis, dass dies aufgrund der Mobilitätseinschränkung nicht möglich sei. Frau V. verlangt, die Vorgesetzte der Betreuerin zu sprechen, die dezidiert sagt: „Wie nehmen keine behinderten Kinder.“ Die Familie verließ also das Einkaufszentrum. Einen Tag später beschwert sich Frau V. telefonisch bei der Geschäftsführung des Einkaufszentrums und erhält ein weiteres Mal – in durchaus entschuldigendem Ton – die Antwort, dass das Kinderareal keine behinderten Kinder aufnehme. Frau V. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Es wird vereinbart, dass Frau V. einen Antrag auf ein Schlichtungsgespräch beim Sozialministeriumsservice stellt und die Antidiskriminierungsstelle sie als Vertrauensperson begleitet. Zum Gespräch erscheint auf der einen Seite die Geschäftsführerin des Einkaufszentrums mit Anwältin, auf der anderen Seite Frau V. und ein Mitarbeiter der Antidiskrimi-

Posting*
Zum Beispiel wurde zum Thema Adoptionsrecht für homosexuelle Paare geschrieben: „das recht des Kindes wird, wieder einmal, mit den Füßen getreten. es fängt an mit der Abtreibung: mein Bauch gehört mir - weg mit dem Kind. die Scheidung: das recht des Kindes auf eine heile Familie, mit Mutter und Vater, wird zurückgestellt zu Gunsten der Erwachsenen. Zu bequem Schwierigkeiten auszudiskutieren und zu lösen. die Mütter MÜSSEN arbeiten: also weg mit dem Kind, ab in den Kindergarten oder die Grippe. die Schwulenadoption: das recht des Kindes auf Mutter und Vater wird zurückgestellt zugunsten schwuler Paare, die ja selber KEINE KINDER BEKOMMEN KÖNNEN. wer gibt euch das recht die NATÜRLICHE Zusammensetzung der Familie zu ändern? das sind nur einmal einige Punkte, die mir ad hoc eingefallen sind, das sie ins Auge stechen. Dekadenz pur, wie schon andere Poster schreiben.“

*<http://diepresse.com/home/bildung/erziehung/1420493/Stiefkindadoption-fur-Homosexuelle-wird-bald-moeglich> vom 14.07.2014

nierungsstelle Steiermark. Das Einkaufszentrum verweist auf bestehende Sicherheitsvorschriften und klar definierte Notfallpläne, die beispielsweise im Brandfall eine Evakuierung aller Kinder unmöglich mache, wenn ein mobilitätseingeschränktes Kind dabei sei. Der Hinweis, dass möglicherweise der Notfall- und der Evakuierungsplan nicht behindertengerecht sei und angepasst gehörte, blieb ungehört. Das Gespräch endete mit keiner Einigung. Nach diesem Ergebnis wäre der Weg für eine Klage frei gewesen, bei der die Antidiskriminierungsstelle Steiermark Frau V. gerne begleitet hätte. Frau V. entschied sich jedoch aufgrund des Prozessrisikos, nicht zu klagen.

4.4.

EIN VFGH-FALL

Im März 2012 fährt Frau S., österreichische Staatsbürgerin und von ethnisch-indischer Herkunft, mit dem Zug der ÖBB von Graz nach Bruck. Nach etwa 15 Minuten Fahrt betreten zwei Polizeibeamte in Zivil das Zugabteil. Die Aufgabe der Beamten sind stichprobenartige Personenkontrollen. Frau S. ist die erste Person, die in dem Zugabteil kontrolliert wird, und zeigt nach Aufforderung der Polizeibeamten ihren Führerschein vor. Ein Fahrgast neben ihr will sich daraufhin unaufgefordert auch ausweisen, die Polizeibeamten lehnen dies jedoch ab. Auf die Frage von Frau S., warum sie kontrolliert werde, meint der Beamte, sie sei die erste Person gewesen, die er gesehen habe. Nach der Kontrolle des Ausweises von Frau S. sagt der Polizeibeamte, dass sie „ja eh österreichische Staatsbürgerin“ sei, und die Beamten bedanken sich. Von den anderen ungefähr 20 im Abteil anwesenden Personen wird niemand sonst kontrolliert.

Frau S. reicht eine Erkenntnis-Beschwerde gemäß Art. 11 Abs. 1 B-VG und den §§ 82 ff. VfGG wegen Verletzung der/des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte auf Gleichbehandlung gemäß Art. 7 B-VG und B-VG-Rasendiskriminierung Art. 1 Abs.1 ein.

Der UVS stellt eine Diskriminierung aufgrund der Ethnie fest, da die stichprobenartige Kontrolle ausschließlich nach dem äußeren Erscheinungsbild, also ihrer ethnisch-indischen Herkunft durchgeführt worden sei und keine anderen Umstände festgestellt werden, die in diesem Fall eine Identitätsfeststellung gem. § 35 Abs 1 Z 7 SPG rechtfertigen würden. Eine allgemeine Ausweispflicht ist der österreichischen Rechtsordnung nämlich fremd. Der Maßnah-

menbeschwerde nach dem SPG wird vom UVS somit mit Bescheid stattgegeben und die Amtshandlung für rechtswidrig erklärt.

Daraufhin bringt das Bundesministerium für Inneres eine Beschwerde gegen diesen Bescheid des UVS beim VwGH ein. Der VwGH sieht im Verhalten der Polizeibeamten keine Grundrechtsverletzung und hebt den Bescheid des UVS wegen Rechtswidrigkeit des Inhalts auf. Der VwGH begründet seine Entscheidung damit, dass der Zug, den Frau S. benutzt habe, dem internationalen Durchzugsverkehr zuzurechnen sei und daher die Kontrolle vor dem Hintergrund einer möglichen Überschreitung der Binnengrenze der Kontrollierten passiert sei. Die Auswahl von Frau S. sei keine ethnische Diskriminierung, da die Kontrolle von der VO (EG) Nr. 562/2006 gedeckt sei.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark kann sich der Ansicht des VwGH nicht anschließen und bringt den Fall vor den VfGH. Eine Entscheidung des VfGH steht mit Ende des Jahres 2014 noch aus.⁴⁹

**EMPFEHLUNGEN
TÄTIGKEITEN
ZUSAMMEN-
FASSUNG
AUSBLICK**

5. EMPFEHLUNGEN

5.1.

EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA HATE CRIMES

••• Verstärkte Sensibilisierung der zuständigen Institutionen wie Polizei und Justiz in Übereinstimmung mit der Opferschutzrichtlinie der EU. Bei der Beratung wird deutlich, dass insbesondere rassistisch oder fremdenfeindlich motivierte Straftaten (Hasskriminalität) nicht als solche erkannt und geahndet werden, wie zum Beispiel durch Anwendung des Erschwerungsgrundes § 33 Abs. 1 Z 5 StGB.

••• Das Recht der Opfer auf Zugang zur Justiz darf nicht nur in der Theorie bestehen, sondern muss auch in der Praxis wirksam umgesetzt werden. In einem Urteil des Jahres 2011 hob der EGMR hervor, dass Ziel und Zweck der Konvention [zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, EMRK] als Instrument für den Schutz des einzelnen Menschen voraussetzt, dass ihre Bestimmungen ausgelegt und angewendet werden, damit ihre Schutzmaßnahmen in die Praxis umgesetzt und wirksam werden.

••• Angesichts der Schwierigkeiten der Opfer, sich zu melden und bei der Polizei Anzeige zu erstatten, erfordert ein wirksamer Zugang zur Justiz neue Maßnahmen. Diese sollten sich mit dem einzelnen Menschen befassen und beispielsweise Informationen, Unterstützung und Beratung zur Verfügung stellen. Sie sollten ferner auch institutionelle Fragen in Angriff nehmen, etwa das Angebot von Schulungen für Fachleute, Maßnahmen zum Schutz vor institutionellen Formen von Diskriminierung oder Verfahren, die in geeigneter Art und Weise auf die Rechte und Bedürfnisse von Opfern eingehen sollten. Letztendlich geht es dabei um die

Stimmung in der Öffentlichkeit insgesamt, denn wenn Opfer diese Stimmung als unfreundlich wahrnehmen, könnten sie davon abgehalten werden, um Unterstützung zu bitten, da sie weder Anerkennung noch Mitgefühl erwarten.⁵⁰

••• Parteistellung und Auskunftsrecht über den Verfahrensausgang bei Art. III Abs.1 Z 3 EGVG, da Opfer des Deliktes im Verwaltungsverfahren keine Parteistellung genießen und somit über den Ausgang des Verfahrens nicht informiert werden.

5.2.

EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA POSTINGS

••• Mediale und politische Aufklärung über Daten, Fakten und Zahlen zum Thema Migration, Integration und Asyl, um eine Richtigstellung und Aufklärung zu bewirken

••• Aufforderung von Medieninhaberinnen und -inhabern und Providern solche Hass-Postings zu löschen und darüber zu informieren.

5.3.

EMPFEHLUNG ZUM BEREICH AUSBILDUNG

••• Besonders wichtig ist, dass gerade Lehrerinnen und Lehrer sensibel mit dem Thema Schwimmunterricht für Mädchen, insbesondere für muslimische Mädchen, umgehen und versuchen, unangenehme Situationen für junge Schülerinnen im Rahmen des Sport- und Schwimmunterrichts zu vermeiden bzw. nicht extra hervorzurufen.

5. EMPFEHLUNGEN

5.6.

EMPFEHLUNG ZUM BEREICH GESUNDHEIT

••• Abbau von Barrieren beim Zugang zur medizinischen Versorgung, insbesondere sprachliche Barrieren können durch Videodolmetsch als good practice weiter empfohlen werden.

5.4.

EMPFEHLUNG ZUM BEREICH WOHNEN

••• Einrichtung von bezirksübergreifenden Schlichtungsstellen für alle Bezirke im Sinne des § 39 MRG, um eine strukturelle Benachteiligung aufgrund des Wohnsitzes und des sozialen Status zu verhindern.

5.5.

EMPFEHLUNGEN ZUM BEREICH BEHÖRDE

••• Es ist unbedingt notwendig, dass Beamtinnen und Beamte intensiv mit dem Anti-Diskriminierungsrecht vertraut gemacht werden, um eine Sensibilisierung für das Thema an sich, aber auch für die Folgen von Diskriminierungen zu erreichen. Stereotype und Vorurteile sollen hierbei hinterfragt werden.

••• Um wirksam gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, müssen statistische Daten gesammelt werden und auch nach ethnischer Zugehörigkeit oder Religion aufgeschlüsselt werden, um darüber reflektieren zu können, ob unbewusst diskriminierend gehandelt wird.

••• Die Entscheidung der Behörde, eine Person anzuhalten oder zu durchsuchen, darf bei sonstiger Unrechtmäßigkeit nicht ausschließlich oder überwiegend von ethnischen oder religiösen Merkmalen abhängig sein, sondern das Hauptaugenmerk muss auf Faktoren gelegt werden, die einen konkreten Verdacht begründen.

6. SENSIBILISIERUNGS- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

WIE GEHT'S? MITEINANDER!

Die Sensibilisierung der Bevölkerung zum Thema Antidiskriminierung und Gleichbehandlung ist einer der Eckpfeiler der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle Steiermark und soll bewusst machen, dass wir alle von Diskriminierung betroffen sein können wie auch diskriminieren. Dabei sind **Kooperationen mit Medien** wie beispielsweise dem öffentlich-rechtlichen Fernsehen, das über eine entsprechend hohe Reichweite verfügt, wichtige Wege, um Botschaften zu kommunizieren: „Was ist Diskriminierung? Wo passiert sie? Wer ist betroffen? Was kann ich tun?“

In einer Kooperation mit dem **ORF Steiermark** und dem **Integrationsressort des Landes Steiermark** entwickelte die Antidiskriminierungsstelle die Initiative **„Wie geht's? Miteinander!“**. Dabei wurden unter der Regie von Michael Domian **7 TV-Spots zu 7 Diskriminierungsgründen (Alter, Aussehen, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung)** ausgearbeitet und produziert, die die Bandbreite der Diskriminierungen und Diskriminierungsgründe widerspiegelten und sich in verschiedenen Lebenswelten ereigneten. **7 Wochen lang – vom 20.10. bis zum internationalen Tag der Menschenrechte am 10.12.2014** zeigte der ORF Steiermark täglich je einen Spot zu den oben genannten Diskriminierungsgründen. Insgesamt wurden die Spots 49 mal kurz vor der Sendung „Steiermark Heute“ ausgestrahlt. Begleitet wurden sie von redaktionellen Beiträgen, die das Landesstudio gestaltete, um das Thema Diskriminierung und die Bandbreite der Diskriminierungsgründe in das Bewusstsein der Zuschauerinnen und Zuschauer zu rücken. Davor fand eine **Schulung für alle Redaktionsplanungsmitglieder des ORF** statt, die von der Antidiskriminierungsstelle abgehalten wurde, um verschiedene Arten von Diskrimi-

nierung aufzuzeigen und ein gemeinsames Bild vom Phänomen Diskriminierung zu haben. Die **Kleine Zeitung** als Medienpartnerin im Bereich Print berichtete anhand ausgewählter Beschwerdefälle der Antidiskriminierungsstelle über Personen, die diskriminiert worden sind und ein positives Empowerment Beispiel darstellen.



6. SENSIBILISIERUNGS- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Spots Young Creatives Panther (zu finden auf www.miteinander.st)

Ziel dieser Initiative war es, die Bevölkerung zum Hinterfragen von Denk- und Handlungsmustern anzuregen und sie dazu einzuladen, Position zu beziehen und eine diskriminierungsfreie Kultur des Miteinanders aktiv mitzugestalten.

Die **Auftaktveranstaltung am 20.10.2014** im Landesstudio, bei der ca. **110 Personen** teilnahmen, bildete den Start für die landesweite Aktion „Wie geht's? Miteinander!“. Über die Website www.miteinander.st und www.facebook.com/keinediskriminierung lud die Antidiskriminierungsstelle zu einem **Fotowettbewerb** ein, bei dem viele Menschen in der Steiermark mitmachten und ihren Beitrag für ein positives Miteinander zeigten. Zu sehen waren die Einreichungen auf der Website und auf der Facebook Seite.

Unterstützung fand die Kampagne ebenfalls durch den von der Wirtschaftskammer Steiermark organisierten **Young Creatives Panther Wettbewerb 2014**, bei dem junge Kreative aufgerufen wurden, innerhalb von 72 Stunden Spots zu entwickeln, in denen sie ihre Positionen zum Thema Diskriminierung verarbeiteten. Die Spots sollten eine Botschaft beinhalten, die nicht nur das Problem, sondern auch einen Lösungsansatz aufzeigt. Aus 19 eingereichten Beiträgen wurden in einem Abstimmungsprozess von der Steuerungsgruppe der Kampagne „Wie geht's? Miteinander!“ die ersten 8 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeladen, ihre Spots im Zusammenhang mit der Kampagne zu überarbeiten. Unter der Leitung von ORF Regisseur Günter Schilhan fand die Arbeitssitzung mit den jungen Kreativen am **25.09.2014** im Landesstudio statt. Die YCP Spots sollten vor allem Jugendliche auf originelle Art und Weise motivieren, bei der Aktion mitzumachen. Auf www.facebook.com/keinediskriminierung wurde ab dem **24.10.2014** täglich ein YCP Spot gepostet.



6. SENSIBILISIERUNGS- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Parallel wurde gezielt mit Schulen kooperiert, um eine verstärkte Teilnahme sicherzustellen. Schülerinnen und Schüler der **Fachschule für wirtschaftliche Berufe der Caritas** oder jene der **Fachschule für Land- und Ernährungswirtschaft Großlobming St. Martin** widmeten sich dem Thema „Antidiskriminierung“ und schickten eigens für die Kampagne Fotos zum Thema „Miteinander“ in ihren Schulen ein. Ebenfalls nahmen die **Ethikgruppen des BORG Deutschlandsberg** an der Initiative teil und entwarfen kreative Fotos zu dem Thema. Um eine verstärkte Teilnahme sicherzustellen und einen viralen Effekt über Facebook auszulösen, wurde eine **Tafel für ein positives Miteinander** vom **Grazer Künstler Tom Lohner** designt, mit der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstelle im Oktober und November unterwegs waren, um Menschen in der Steiermark dazu zu bewegen, sich mit der Tafel fotografieren zu lassen. Mit gutem Beispiel gingen Persönlichkeiten aus dem öffentlichen Leben wie die **steirische Band OPUS**, der **Kabarettist Jörg-Martin Willnauer**, die **Schriftstellerin und „Living Culture“ Herausgeberin Monika Wogroly**, die **Basketballer der Kapfenberger ece-Bulls**



ece bulls Kapfenberg



Living Culture



Artistinnen und Artisten des Circus Roncalli



Jörg-Martin Willnauer

6. SENSIBILISIERUNGS- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



Enthüllung des Siegerplaketes

oder die **Artistinnen und Artisten des Circus Roncalli** voran und unterstützten die Aktion, indem sie sich mit der Tafel abbilden ließen und Statements zu Antidiskriminierung gaben. Ebenfalls beteiligten sich Partnerorganisationen wie das **AAI Graz**, das **ETC Graz**, das **Friedensbüro**, das **Frauenservice**, die **Vereine Omega**, **Zebra**, **Ikemba**, die **Lebenshilfe Feldbach** aber auch der **steirische Frauenfußballverband**.

Ein **Lesezeichen** mit dem Claim „Wie geht's? Miteinander!“ wurde entworfen und produziert und den Gästen der Abschlussveranstaltung als bleibendes Erinnerungstück an die Initiative mitgegeben.

Unterstützt wurde die Kampagne auch von den mehr als **7.800 Fans** auf der **Facebook-Plattform** der Antidiskriminierungsstelle „Zeig dein Gesicht gegen Diskriminierung“.

Mit der Präsentation der Siegerinnen und Sieger des Fotowettbewerbs fand die diesjährige Initiative der Antidiskriminierungsstelle „Wie geht's? Miteinander!“ am **09.12.2014** im **Auditorium des Joanneumsviertels** ihren Höhepunkt.



Opus enthüllt Miteinander-Siegerfoto
Antidiskriminierungskampagne geht in Zielgerade.

„OPUS ENTHÜLLT MITEINANDER-SIEGERFOTO“,
KLEINE ZEITUNG, 30.11.2014



Lesezeichen

6. SENSIBILISIERUNGS- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

hepunkt. Die **Band OPUS** enthüllte dabei gemeinsam mit Integrationslandesrätin **Bettina Vollath** das **Siegerplakat** mit dem Siegerbild aus dem Facebook-Voting. Er gewann die Einreichung der **Lebenshilfe Graz und Umgebung**. Aus der Initiative gingen jedoch mehrere Siegerinnen und Sieger hervor. Auf Grund der großen Beteiligung und mehrerer aussagekräftigen Sujets wurden weitere Bilder ausgewählt, die ebenfalls Platz auf dem Siegerplakat fanden. Die Siegerinnen und Sieger gewannen

eine **Plakatkampagne**, die von der Firma **Ankündiger** zur Verfügung gestellt wurde. Das Plakat wurde an **80 unterschiedlichen Plätzen der ganzen Steiermark** gezeigt. Auf diese Art fand auch die Aktion selbst eine Fortsetzung im ganzen Land. Alle eingereichten Bilder konnten am **09. und 10. Dezember** beim **Adventmarkt im Joanneumsviertel** bewundert werden. Am Ende der Abschlusspräsentation sang die Band **OPUS** ihren **Weltsong „Live is life“**, begleitet vom Musiker **Silvio Horta** und dessen Band **„Cuba Libre“**.



Abschlusspräsentation mit OPUS, Silvio Horta und der Band Cuba Libre



7. TÄTIGKEITEN

DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK IM ÜBERBLICK

7. TÄTIGKEITEN

DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK IM ÜBERBLICK

DAS TEAM



Preisverleihung IRIS 2014 an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark: v.l.n.r.: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angelika Konrad, MA MSc, CMC, Ing. Mag. Wolfgang Konrad, MA (beide Vorstand des Vereins IRIS Gesellschaft für Konfliktkultur & Mediation), Bürgermeister Mag. Siegfried Nagl, Mag.^a Daniela Grabovac, Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré, MMag.^a Magdalena Anikar, Mag. Michael Kern, DI Goran Vojvodic. (Nicht im Bild: Herwig Siebenhofer)

PRESSEMELDUNGEN



ERSTANLAUF- CLEARING- UND BERATUNGSSTELLE

609 Anfragen ••• 532 Fälle von Diskriminierung

STELLUNGNAHMEN

1. „Recht auf eigene Parabolantenne?“, 04.02.2014
2. ÖNORM A 1080: „Zum Entwurf für die Richtlinien zur Textgestaltung der Austria Standards“, 31.03.2014
3. „Vorbereitungsklassen für Kinder mit Deutsch-Förderbedarf“, 08.08.2014
4. Ethnic Profiling: „Zum Artikel ‚Vorwürfe gegen Polizei‘“, 12.08.2014
5. „Schlichtungsstellen im MRG“, 02.09.2014
6. Islamismus: „Präventive Strategien im Umgang mit dem radikalen Islamismus“, 05.11.2014
7. Istanbul Konvention: „Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, 27.11.2014
8. Islamgesetz, 16.12.2014

BEWUSSTSEINBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

36 Workshops bzw. Veranstaltungen für Betroffene und Interessierte in Kooperation mit anderen Institutionen:

- WS SIAK am 15.01.2014, 21.05.2014 und am 30.08.2014
- Vortrag Moschee Wienerstraße am 17.01.2014
- WS Asylwerbende am 28.01.2014
- WS FH Studierende Marketing am 01.02.2014
- Vortrag Diskriminierung Friedensvereinigung am 12.02.2014
- WS JUZ Seiersberg (Team, Diversity) am 11.03.2014
- WS mit Schülerinnen und Schülern KLUSEX am 25.03.2014
- Podiumsdiskussion ARGE Jugend im Gymnasium Müzzuschlag am 25.03.2014
- Vortrag SeniorInnenbeirat am 26.03.2014
- WS Diversität/Antidiskriminierung Trofaiach am 27.03.2014
- Vortrag Altersdiskriminierung Rotes Kreuz Weiz am 05.04.2014
- Vortrag Zivilcourage Resowi am 07.04.2014
- Vortrag Diskriminierung Soroptimistinnen am 07.04.2014
- Vortrag Diskriminierung PÁDAK Studierende am 09.04.2014
- Filmvorführung Knittelfeld am 22.04.2014
- WS JUKUS Diskriminierung kopftuchtragender Frauen am 25.04.2014
- Präsentation Moschee Leechgasse am 02.05.2014
- Vortrag Altersdiskriminierung Rotes Kreuz Tafel am 09.05.2014
- Vortrag Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskonferenz am 14.05.2014
- Input Fachveranstaltung SOMM Rassismus im Bildungssektor am 18.06.2014
- Podiumsdiskussion HASCH Monsberger am 25.06.2014
- Input Fest der Bosniaken im Augarten am 07.07.2014
- WS MigrantInnenbeirat Graz am 14.07.2014
- Schulung ORF Journalistinnen und Journalisten am 17.07.2014

- WS mit TeilnehmerInnen von Mafalda LernBOX am 20.08.2014
- WS mit TeilnehmerInnen und Teilnehmern des ISOP-Projektes IKU (Schülerinnen und Schüler der Produktionsschule) am 17.09.2014 und am 12.11.2014
- Präsentation der Antidiskriminierungsstelle für die Grünen am 30.09.2014
- WS Altersdiskriminierung Rotes Kreuz Zivildienst am 10.10.2014
- Podiumsdiskussion „Right to work“ Aula der KF Uni (Beschäftigung ausländischer Studierender) am 31.10.2014
- Input und Diskussionsteilnahme am Bildungsgipfel der SchülerInnen-Bewegung „Progress“ im Rahmen der Initiative „Schule 2.0. Bildungsgipfel 2014“ am 21.11.2014
- Teilnahme an der Podiumsdiskussion Städtische Streitkultur mit Performance am 27.11.2014
- Antifaschismus Konferenz KJÖ am 28.11.2014

In Kooperation mit der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der KF-Universität Graz, Institut für Öffentliches Recht, fand wieder die **Lehrveranstaltung „Legal Clinic zu Antidiskriminierung und Integrationsfragen“** im Winter- und Sommersemester statt, im Rahmen derer die Studierenden die Möglichkeit bekommen, die Antidiskriminierungsgesetzgebung zu studieren, zudem auch ein Praktikum direkt bei der Antidiskriminierungsstelle zu absolvieren, um somit einen Einblick in die Beratungspraxis zu bekommen (Research meets Practice).

Anfang des Jahres begleitete und unterstützte die Stelle eine Schülerinnengruppe der BHAK Grazbachgasse im Rahmen ihres Maturaprojektes zum Thema **„Integration von Minderheiten der Gesellschaft am Arbeitsmarkt“** insbesondere bei der Abschlusspräsentation am **09.01.2014** im Rathaus. Diesbezüglich fand eine **Podiumsdiskussion** zum Thema mit Landesrätin Dr.ⁱⁿ Bettina Vollath, Dipl.Ing. Dr. Dieter Höfler (Geschäftsführer der Firma Tectos), den Schülerinnen und Mag.^a Daniela Grabovac als Vertretung der Antidiskriminierungsstelle statt.

Eine **Fachtagung** zum Thema „Einsamkeit und Ausgrenzung – nur im Alter?“ in Kooperation mit dem Verein GEFAS fand am **27.11.2014** statt. Hierbei trugen Expertinnen und Experten wie Dr.ⁱⁿ Caroline Bohn und Prof. Harald Kindermann zum Thema vor.



Fachtagung GEFAS 2014

Um die Stelle und ihre Arbeit auch in den Regionen bekannt zu machen, wurde ein **Film** zum Thema Diskriminierung in der **Gemeinde Knittelfeld** präsentiert. Zudem wurde ein **Vortrag** zur selben Thematik in **Hartberg** gehalten.

Als Zeichen gegen Rassismus in der Steiermark präsentierte die Antidiskriminierungsstelle anlässlich des **Internationalen Tages gegen Rassismus** am **21. März 2014** auf YouTube und Facebook eine **Steiermark-Version des Pharrell Williams Hits „Happy“** mit Menschen unterschiedlicher Hautfarbe in der Landeshauptstadt (Reichweite YouTube: 2.905). In einer Presseaussendung veröffentlichte die Stelle aktuelle Zahlen und Daten zu Rassismus-Fällen. Unter anderem berichteten darüber der ORF, die Kleine Zeitung und Falter.



Video „Be happy – Steiermark gegen Rassismus“

Des Weiteren gab es einen gemeinsamen Auftritt der Antidiskriminierungsstelle und der ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus im Rahmen des Projektes „Wohnzimmer Steiermark“ auf der **Grazer Frühjahrsmesse** vom **01.05. bis 05.05.2014**

Die Antidiskriminierungsstelle unterstützte den Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz bei der **Enquete zum humanitären Bleiberecht**. Im Rahmen der Präsentation am **20.05.2014** leistete die Stelle zudem eine künstlerische Performance, die das abstrakte und schwierige Thema „Asyl“ auf plastische Weise darstellte. Zudem wurde am **25.06.2014** ein Vortrag zu Altersdiskriminierung durch die Leiterin bei der **Enquete zu Altersdiskriminierung** zum besseren Verständnis und zur Bewusstseinsbildung gehalten.

Unter der Regie von **Helmut Köpping** und **Pia Hierzegger** wurde ein Film zu Diskriminierungserfahrungen und –gründen gedreht. „**Stigergasse 2**“ zeigte im Interviewstil fünf von der Antidiskriminierungsstelle Steiermark beratene Fälle zu Alter, Ethnie und Religion, Krankheit, Behinderung und Hautfarbe. Die Premiere fand am **05.06.2014** mit über 100 Gästen im **UCI Annenhof** statt.



Filmpremiere „Stigergasse 2“



Filmpremiere „Stigergasse 2“

„**Welterfahren – Den Menschen verstehen**“ entstand im Rahmen der „Integrationspartnerschaft Steiermark“ als ein Projekt der Wirtschaftskammer Steiermark und des Integrationsressorts des Landes in beratender Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Diese Kampagne widmete sich dem positiven und wertschätzenden Miteinander zwischen Taxilenkerinnen bzw. Taxilenkern und Fahrgästen. Die **Pressekonferenz** dazu fand am **24.06.2014** statt.

Medienkooperationen: „Radiodays“ markieren eine Zusammenarbeit mit dem freien Radio Helsinki in der „Von Unten“ Redaktion, auf deren Sendeleiste ca. einmal im Monat eine Radiosendung gestaltet wird. Im Berichtszeitraum waren es folgende: **„Tourette“ – wer macht eigentlich krank** – Sendung mit Robert Maderbacher. **21.03.2014**, **„Diskriminierung ist Scheiße“** – Schülerinnen und Schüler des Oeversee-Gymnasiums diskutieren über das Thema. Neben der Radiosendung fand auch ein Radioworkshop in der Schule statt. **16.06.2014: „Ernst und Freude“** – die Pressekonferenz der Antidiskriminierungsstelle 2014 anlässlich der Präsentation des Antidiskriminierungsberichtes. **24.06.2014** **„silver ager and still young at heart“** – Altersdiskriminierung. **01.07.2014: „Taxi Driver“** im Rahmen der Kampagne **„Welterfahren – den Menschen verstehen“** mit der Wirtschaftskammer und dem Integrationsressort des Landes.

Im Berichtsjahr konnte sich die Antidiskriminierungsstelle Steiermark zweier Auszeichnungen erfreuen: Die Prämierung der besten steirischen Public Relations Leistung mit dem PR-Panther und die Auszeichnung zur „Kommunikatorin bzw. zum Kommunikator des Jahres“ erfolgten im Rahmen der erstmals stattfindenden **„Communication Days“** am **22.05.2014**. Die Antidiskriminierungsstelle schaffte es mit ihrer Kampagne **„Zeig dein Gesicht gegen Diskriminierung“** in einem atemberaubenden Votingfinish unter die Top-Ten. Zudem wurde die Stelle am **07.07.2014** von der IRIS Jury mit dem **Iris-Preis** für gelebte Konfliktkultur und mit einer Best Practice Würdigung ausgezeichnet.

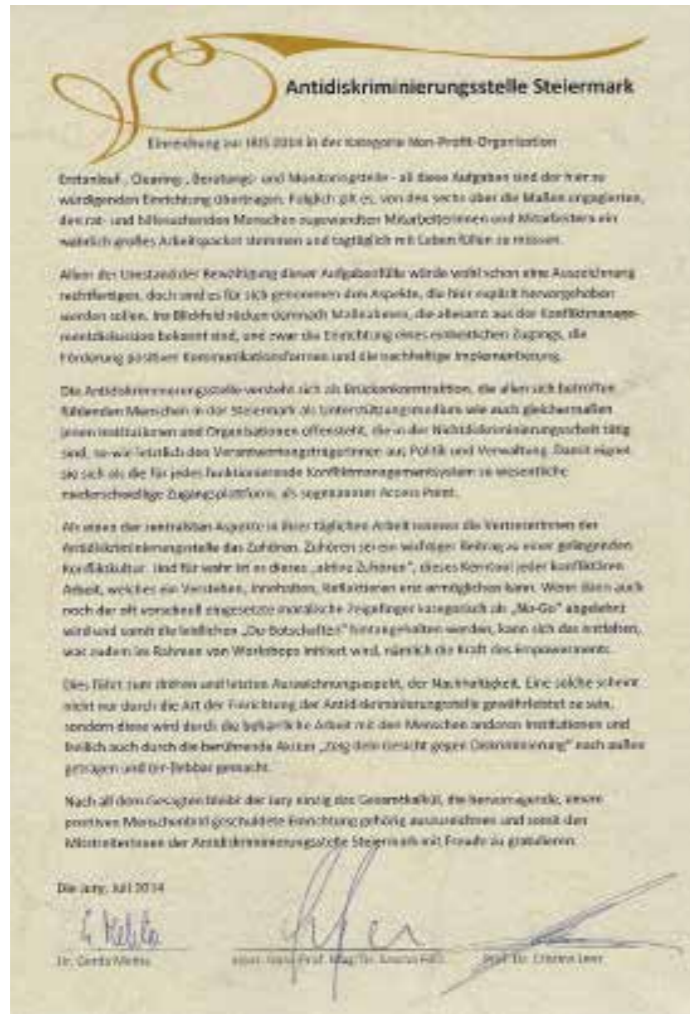
7. TÄTIGKEITEN

DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK IM ÜBERBLICK

7.

TÄTIGKEITEN

DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK IM ÜBERBLICK



Urkunde IRIS 2014



PR-Panther 2014 Überreichung der Urkunde

VERNETZUNG

Durch den nachhaltigen Ausbau unserer „Vor-Ort-Beratung“ haben sich die **regionalen Kooperationen** mit den dortigen Institutionen weiter intensiviert. Zudem ist die Antidiskriminierungsstelle Steiermark in folgenden **Arbeitskreisen** vertreten: GBB (Vernetzungstreffen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft), Arbeitskreis Recht (Frauenservice, Frauenhaus,...), Behinderten-, SeniorInnen- und Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz und AG Bleiberecht des Menschenrechtsbeirates der Stadt Graz.

Afro-Asiatisches Institut Graz, Arbeiterkammer Steiermark, Arbeitsmarktservice Steiermark, ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus, Ärztekammer Steiermark, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen der Stadt Graz, BHAK Grazbachgasse, Behindertenbeirat der Stadt Graz, Chiala, Circus Roncalli, ece bulls Kapfenberg, Dreamshappen, ETC, FH Joanneum, Fachschule für Wirtschaftliche Berufe der Caritas, Frauenservice Graz, Friedensbüro Graz, Gefas Steiermark, Gewaltschutzzentrum, Gleichbehandlungsanwaltschaften Wien, Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz, Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes, Grizzly Creative GmbH, EU-Grundrechteagentur, Holloway, losloh-bros, IKEMBA, Integrationsarbeitskreis der Stadtgemeinde Knittelfeld, Islamische Glaubensgemeinschaft Steiermark, ISOP, Kleine Zeitung, Lebenshilfe Feldbach, Living Culture, Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz, MigrantInnenbeirat der Stadt Graz, ODHIR, ÖGB Steiermark, Oeversee-Gymnasium, Omega Graz, Omega Hartberg, OPUS, ORF Steiermark, Psychosoziales Zentrum Leibnitz, Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Graz, Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Rotes Kreuz, Selbstorganisationen der BosnierInnen, TürkInnen, AfrikanerInnen, ÄgypterInnen, SeniorInnenbeirat, SeniorInnenreferat, SIAK, SOMM, Stadtgemeinde Kapfenberg, Stadtgemeinde Feldbach, Steirischer Frauenfußballverband, Wirtschaftskammer Steiermark, Zebra, u.v.a.

8. PRESSESPIEGEL

PRESSESPIEGEL			
Datum	Medium	Seite	Anmerkung
02.01.14	Meine Woche Graz	26	Interview Grabovac: „Für ein Miteinander auf Augenhöhe“
12.01.14	Der Grazer	17	„Diskriminierungs-Debatte“
02./2014	BVZ Eisenstadt	26	„Frage der Einstellung“
15.01.14	Meine Woche Graz	19	„Freundschaft ohne Grenzen“
25.01.14	Kleine Zeitung Leserforum	61	„Arbeit macht frei“-Schild: „Unglaublich“
26.01.14	Kronen Zeitung Steiermark	16	Deutschlandsberg
16.02.14	Der Grazer	6 u 7	"Die Zahl der Staatenlosen steigt in Graz rapide an"
18.02.14	Kleine Zeitung	30	"Kein Fernsehempfang in arabischer Sprache"
19.02.14	Kronen Zeitung Steiermark	16-17	"Rauswurf ja, nur bitte freundlich"
26.02.14	Beilage Wirtschaftskammer		Steirischer PR-Panther
11.03.14	Kronen Zeitung Steiermark		"Ein G'riss um den Panther"
16.03.14	Der Grazer		"Rassismus: Graz fällt in neuen Studien durch!"
21.03.14	ORF Steiermark	Fernsehen	Internationaler Tag gegen Rassismus
21.03.14	Kleinezeitung.at	Online	"Ein Drittel mehr Fälle von Rassismus angezeigt"
21.03.14	Volksgruppen.orf.at	Online	"Mehr Fälle von Rassismus in der Steiermark"
21.03.14	derStandard.at	Online	"Ein Drittel mehr Fälle von Rassismus in der Steiermark angezeigt"
21.03.14	Tiroler Tageszeitung Online	Online	"Ein Drittel mehr Fälle von Rassismus in der Steiermark angezeigt"
21.03.14	steiermark.orf.at	Online	"Studie: Wie Schwarzafrikaner in Österreich leiden"
22.03.14	Kleine Zeitung Steiermark	13	"Mehr Rassismusfälle"
22.03.14	Kleine TV	Online	"Wo Diskriminierung passiert"
22.03.14	Der Standard	9	"Rassismus-Vorwürfe gegen Justiz und Polizei"
22.03.14	Österreich Steiermark	17	"Ein Drittel mehr Fälle von Rassismus 2013"
23.03.14	wordpress.com	Online	"Ein Drittel mehr Fälle von Rassismus in der Steiermark angezeigt"
23.03.14	Der Grazer	8	"Anti-Rassismus-Video"
26.03.14	Der Falter	44-45	"Das ist auch meine Heimat"
23.04.14	Gemeinde Seiersberg	9	"Seiersberg setzt Zeichen gegen Diskriminierung"
30.04.14	Kleine Zeitung Steiermark	28-29	"Brisante Klage nach Rauswurf aus Geschäft"
18./2014	Falter	44	"Warum nicht gleich"
15.05.14	steiermark.orf.at	Online	"RosaLila Reaktion auf Homosexuellen-Debatte"
15.05.14	Radio Steiermark	Radio	Interview Grabovac: "Diskriminierung Homosexueller"
15.05.14	Steiermark Heute	Fernsehen	„Der Brennpunkt: „Toleranz und Wurst““
05./2014	Leoben Stadtmagazin	11	"Diskriminierung"
21/2014	Falter	51	"Der Stadtchef und die Wurst"
02./2014	fast fertig		"Trommelwirbel für die beste PR"
06./2014	Grazetta	10 b. 15	"Sich nicht zu wichtig nehmen"

8. PRESSESPIEGEL

PRESSESPIEGEL			
Datum	Medium	Seite	Anmerkung
13.06.14	steiermark.orf.at	Online	"565 meldeten sich bei der Antidiskriminierungsstelle"
13.06.14	APA	Online	"Ethnische Diskriminierung dominiert, Alter holt auf"
13.06.14	derStandard.at	Online	"Diskriminierung auf der Straße"
13.06.14	Kleinezeitung.at	Online	"Ethnische Diskriminierung dominiert"
13.06.14	Tiroler Tageszeitung Online	Online	"Ethnische Diskriminierung dominiert, Alter holt auf"
13.06.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Jahresbericht
14.06.14	Kleine Zeitung	22	"Zu alt für Ratenangebot bei TV-Gerät"
14.06.14	Der Standard	8	"Diskriminierung auf der Straße"
14.06.14	Österreich Steiermark	14	"Immer mehr Fälle von Diskriminierung"
15.06.14	Der Grazer	4	"Wenn Sie in Pension gehen..."
15.06.14	Kronen Zeitung Steiermark	18	"Diskriminierungen: Kampf gegen die Intoleranz"
25/2014	Falter	47	"Diskriminierung"
18.06.14	Woche Graz & Umgebung	2	Zahl der Woche
22.06.14	Der Grazer	9	"Diskriminierung in Graz an der Tagesordnung"
25/2014	SIS Seniorenbund Info Service	18	"Gegen Altersdiskriminierung"
01.07.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Mit Taxifahrern unterwegs"
01.07.14	Österreich Steiermark	12	"Welterfahren" wirbt für Miteinander im Taxi
02.07.14	Meine Woche Graz	42	"Gewinnen Sie eine Reise für 2 Personen nach New York"
04.07.14	m-media		"Welterfahren durch die Steiermark: Gegen Diskriminierung im Taxi"
06.07.14	Kleine Zeitung Steiermark	26	"Ich habe Alpträume davon"
06.07.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Erleichtert"
28/2014	Falter	43	"Pro Taxilenker"
09.07.14	Meine Woche Graz	26	"Weiterfahren mit den Taxilenkern"
01.07.14	Steiermark Report	22,23	"Welterfahren - Den Menschen verstehen"
02./2014	Hallo Taxi	12,13	Initiative "Welterfahren - den Menschen verstehen"
10.07.14	Kronen Zeitung Steiermark	24	"Vorbildliche Konfliktkultur"
11.07.14	Kronen Zeitung Steiermark		"Das Wort in seinem täglichen Gebrauch"
14.07.14	Kleinezeitung.at		"Blutkonserven fehlen, aber viele dürfen nicht spenden"
15.07.14	Kleine Zeitung Steiermark	20	"Blutkonserven fehlen, aber viele dürfen nicht spenden"
19.07.14	Kleine Zeitung Steiermark	23	"Homosexuelle dürfen künftig Blut spenden"
19.07.14	Radio Steiermark		Interview mit Grabovac zu Blutspende-Verbot für Homosexuelle
19.07.14	Steiermark Heute		"Blutspende-Verbot für Homosexuelle"
19.07.14	ORF Steiermark		"Homosexuelle Männer wollen Blut spenden"
19.07.14	Kleinezeitung.at		"Homosexuelle könnten künftig Blut spenden dürfen"
22.07.14	Vorarlberg.orf.at/Radio		"Diskussion um Blutspende-Verbot für Risikogruppen"

8. PRESSESPIEGEL

PRESSESPIEGEL			
Datum	Medium	Seite	Anmerkung
30./2014	Falter	43	"Kein Blut von Schwulen?"
222/2014	Megaphon	20,21	"Stimmen"
08./2014	Grazetta	39	"Initiativ"
07./2014	BIG	30	"Konflikte sind lösbar"
06./2014	Fazit	46	"Welterfahren für ein verständnisvolles Miteinander im Taxi"
31.08.14	Der Grazer	8, 9	"Homos aus dem Taxi geworfen"
31.08.14	Der Grazer	6	"Toleranz: nicht nur für die Welt des Glanz & Glamour"
03./2014	Fair Wohnen	48	"Schauplatz MVÖ"
01.10.14	graz.gruene.at		„Grüne mittendrin“ statt nur dabei - wir besuchten die AD-Stelle“
11.10.14	Kleine Zeitung	Cover,14-15	"Ärzte über 70 Jahre verlieren ihren Kassenvertrag"
20.10.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Wie geht's? Miteinander!"
20.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“
21.10.14	Kleine Zeitung Steiermark		Ihre Fotos für ein gemeinsames Miteinander
21.10.14	Kleine Zeitung Steiermark	20,21	"Streit ums günstigere Öffi-Ticket"
21.10.14	Steiermark Heute		Wie geht's? Miteinander! Auftaktveranstaltung
22.10.14	Kronen Zeitung Steiermark		Aktion gegen Diskriminierung
22.10.14	Steiermark Heute	TV	"Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
23.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	"Diskriminierung"
23.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
24.10.14	ORF Online	Online	"Fotowettbewerb gegen Diskriminierung"
24.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
25.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
26.10.14	Kleine Zeitung Steiermark	16,17	Diskrim. im Alltag: "Rassismus ist immer noch allgegenwärtig"
26.10.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Menschenrechte: So wirken sie im Alltag"
26.10.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Die Fratze"
26.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
27.10.14	Kleine Zeitung Steiermark	16	Diskriminierung im Alltag: "Zu alt für den Kauf auf Pump?"
27.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
28.10.14	Kleine Zeitung Steiermark	16	Diskriminierung im Alltag: "Vom Blutspenden ausgeschlossen"
28.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
29.10.14	werbe.at	Online	"Jetzt mitmachen: Fotowettbewerb "Wie geht's? Miteinander!"
29.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
30.10.14	Kleine Zeitung Steiermark	24	Diskriminierung im Alltag: "Recht auf Disco-Einlass ohne Wenn und Aber"
30.10.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Ein seltsamer Fall von Diskriminierung"
30.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"

8. PRESSESPIEGEL

PRESSESPIEGEL			
Datum	Medium	Seite	Anmerkung
31.10.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
10./2014	Journal Graz	21	Interview Vollath: "Wir haben das Notwendige getan"
01.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
02.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
03.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
04.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
05.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
06.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
07.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
08.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
09.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
10.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
11.11.14	Kleine Zeitung Steiermark	22	Diskri. Im Alltag: "Wegen ihres Kopftuches beschimpft"
11.11.14	derStandard.at	Online	"Niederlassungsbewilligung laut Gericht ohne Deutschkurs möglich"
11.11.14	Der Standard	8	"78-Jährige darf bei Sohn bleiben"
11.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
12.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
13.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
14.11.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Viele Reaktionen auf ‚toten Hahn“"
14.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
15.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
16.11.14	Kleine Zeitung Steiermark		"Gleicher Job, ungleiche Bezahlung"
16.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
17.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
18.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
19.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
20.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
21.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
22.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"
23.11.14	Steiermark Heute	Fernsehen	Ausstrahlung Spot: „Wie geht's? Miteinander!“"

Das Jahr 2014 war geprägt von der Sensibilisierungskampagne mit dem Titel „Wie geht’s? Miteinander!“. Gemeinsam mit dem ORF Steiermark und der Kleinen Zeitung gelang es, die Vielfältigkeit von Diskriminierungsgründen und auch den Gedanken der eigenen Betroffenheit im Rahmen von TV-Spots und Medienfällen der steirischen Bevölkerung näher zu bringen. Eine Herausforderung, der sich die Antidiskriminierungsstelle Steiermark gerne stellt, um das Bewusstsein für Nicht-Diskriminierung zu schärfen und bestehende Ungleichbehandlungen aufzuzeigen. Auch Menschen, die Diskriminierungen erleben, die (noch) über keine gesetzliche Bestimmung verboten ist, sollen damit bestärkt werden, Gleichbehandlung einzufordern. Prominente Unterstützung erfuhr die Kampagne durch die weltweit bekannte Musikband OPUS, die ihren Welthit „Live Is Life“ bei der Abschlussveranstaltung zum Besten gab.

Zudem berieten wir in Diskriminierungsfällen, die in verschiedenen Lebensbereichen, auf der Grundlage verschiedener rechtlicher Bestimmungen – in fast 60 % der Fälle gab es keine anwendbare rechtliche Bestimmung – und im Zusammenhang mit verschiedenen Diskriminierungsgründen geschahen.

Einige dieser Diskriminierungsfälle wurden mit den Betroffenen gemeinsam vor Gericht eingeklagt. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang der Fall „Rauswurf aus dem Geschäft“, der vor dem Bezirksgericht Graz verhandelt wurde, der Fall „Du hast hier keine Rechte!“, in dem es um eine Belästigung am Arbeitsplatz ging, eine Beschwerde beim VfGH zum Thema Ethnic/Racial Profiling, sowie der Fall „Keine Niederlassung für eine bildungsbenachteiligte Seniorin?“, der vor dem Landesverwaltungsgericht landete.

Der aus rechtlicher Sicht besondere Fall „Rassistischer Spionagevorwurf“ und der Fall „Kein Praktikum für ‚Afrikanerinnen‘“ wurden vor die Gleichbehandlungskommission gebracht.

Der öffentliche Raum bleibt dabei wie in den letzten zwei Jahren zuvor auch im Jahr 2014 der Raum, in

dem Menschen am stärksten von Diskriminierungen betroffen sind.

Das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ zeigt mit 10,15 % die signifikanteste Steigerung von allen Diskriminierungsmerkmalen im Vergleich zum letzten Jahr. Neben allen anderen Merkmalen lässt nicht zuletzt das Merkmal „Alter“ erahnen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, selbst einmal früher oder später von Diskriminierung betroffen zu sein, wenn wir nichts dagegen unternehmen!

ÖFFENTLICHER RAUM

Vorfälle von Diskriminierung im öffentlichen Raum geschehen häufig und auf unterschiedliche Art und Weise: Beschimpfungen, Bedrohungen, Gewalt und Übergriffe auf offener Straße, Einlassverweigerungen in Geschäften oder Diskotheken sind lediglich ein Ausschnitt davon und beunruhigen in hohem Maße. Im Vergleich zum „privaten Raum“, wo sich hauptsächlich Menschen treffen, die ein Vertrauensverhältnis zueinander haben, ist das Potential der Diskriminierung im öffentlichen Raum weitaus größer. Der prozentual größte Anteil, der im Berichtszeitraum bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldeten Fälle, ereignete sich mit insgesamt 30,45 % im öffentlichen Raum. Die mit Abstand in diesem Lebensbereich am häufigsten genannten Diskriminierungsgründe waren mit 36,64 % die Hautfarbe, die ethnische Herkunft und die muslimische Religion. Fremdenfeindliche und islamophobe Äußerungen sind leider traurige Realität in der Steiermark und bilden die häufigsten Beschwerdefälle in der Beratung.

INTERNET

Das Internet hat sich in den letzten Jahren endgültig als wichtiger Raum für diskriminierende und menschenverachtende Debatten etabliert. Die Hemmschwelle zu extremen Beleidigungen ist stark

gesunken und so kommen Nutzerinnen und Nutzer immer häufiger in Kontakt mit diskriminierenden Äußerungen. Rassistische und fremdenfeindliche Postings im Netz, die bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldet und ausgewertet wurden, machten 2014 60 % aus. Zu lesen waren Kommentare wie „packt das G’sindl [damit waren Personen ausländischer Herkunft gemeint] in einen Koffer und zündet sie an!“

AUSBILDUNG

Beratungsfälle zum Lebensbereich Ausbildung, die bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingingen, betrafen sowohl den Kindergartenbereich als auch die Bildungsbereiche Schulen und Hochschulen. Weitere erfasste Beschwerden betrafen diskriminierende Praktiken privater und öffentlicher Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung. Mit 37,84 % der Fälle rangierte der Diskriminierungsgrund der Religion an erster Stelle und an zweiter Stelle mit 32,43 % der Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft. 13,51 % Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht, Religion, soziale Herkunft) wurden registriert. 13,51 % der Beschwerden betrafen das Merkmal Behinderung und 4,70 % waren Beschwerden im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung.

ARBEITSWELT

Der Lebensbereich „Arbeit“ umfasst alle Ungleichbehandlungen im Rahmen der Beschäftigung wie Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Auswahlkriterien, Einstellungs- und Arbeitsbedingungen, Entlohnung, beruflicher Aufstieg, Mobbing etc. Diskriminierung in der Arbeitswelt oder im Bereich des Arbeitsmarktes ist noch immer verbreitet. 15,79 % der Beschwerden, die im Jahr 2014 bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingegangen sind, betrafen die „Arbeitswelt“. Darunter waren mit 50 % Fälle im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal

der ethnischen Herkunft am häufigsten. 11,90 % waren Diskriminierungen aufgrund der Religion, gefolgt von jeweils 7,14 % Diskriminierungsfällen aufgrund von sexueller Ausrichtung und Alter. Jeweils 3,75 % der Beschwerden betrafen das Merkmal Behinderung und sozialen Status.

WOHNEN

12,41 % der Gesamtfälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark betrafen im Jahr 2014 den Bereich „Wohnen“. Dabei handelte es sich um Diskriminierungsvorkommnisse bei der Wohnungssuche, Nachbarschaftskonflikte, Mietstreitigkeiten, Konflikte zwischen Mietparteien und Hausverwaltung etc. Den größten Teil innerhalb dieses Lebensbereiches bildeten mit 45,45 % Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft. 15,15 % waren Mehrfachdiskriminierungen (insbesondere aufgrund des sozialen Status, Familienstandes, Religion und Ethnie), ebenso 15,15 % hatten einen Zusammenhang mit dem Diskriminierungsmerkmal sozialer Status und weitere 9,09 % mit dem Merkmal Behinderung.

BEHÖRDE

Die unter dem Bereich „Behörden“ besprochenen Fälle haben alle einen Bezug zu den Ämtern der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung, der Exekutive, den Gerichten und den Körperschaften des öffentlichen Rechts wie z. B. den Krankenkassen, der Pensionsversicherungsanstalt, der Wirtschaftskammer etc. 23,50 % der im Jahr 2014 von der Antidiskriminierungsstelle Steiermark bearbeiteten Fälle trugen sich bei „Behörden“ zu. In diesem Lebensbereich betrafen 47,20 % das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft, 21,60 % wiesen einen Bezug zu Mehrfachdiskriminierung (sozialer Status in Kombination mit anderen Gründen) auf und 11,20 % waren Beschwerden aufgrund der Religion.

9.

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

GESUNDHEIT

Im Jahr 2014 wurden 3,57 % der Beschwerden dem Lebensbereich „Gesundheit“ zugeordnet. Die an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark herangetragenen Diskriminierungsbeschwerden berichteten davon, dass Patientinnen und Patienten die Behandlung aufgrund der Sprache, der muslimischen Religionszugehörigkeit (Kopftuch) oder weil sie HIV-positiv sind, verweigert wurde. 26,32 % der Fälle im Gesundheitsbereich bezogen sich auf das Diskriminierungsmerkmal ethnische Herkunft (insbesondere aufgrund der Sprache), 15,79 % der Diskriminierungsfälle geschahen im Zusammenhang mit der Religion und dem sozialen Status.

DAS JAHR 2015

Im Berichtsjahr 2014 durfte sich die Antidiskriminierungsstelle Steiermark über eine breite und positive Unterstützung aus der ganzen Steiermark freuen. Nach dem großen Erfolg der Initiative „Wie geht's? Miteinander!“ werden auch im Jahr 2015 in enger Kooperation mit Partnerorganisationen und unter Einbindung der Bevölkerung in der Steiermark weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung umgesetzt werden.

Als weiteres Zeichen für ein wertschätzendes Miteinander wird die Antidiskriminierungsstelle Steiermark beispielsweise anlässlich des **Internationalen Tages gegen Rassismus** gemeinsam mit der Tanzschule Conny & Dado und dem ETC Graz und weiteren Kooperationspartnerinnen und -partnern aus der NGO-Szene einen **Tanz-Flashmob gegen Rassismus und Diskriminierung** am Grazer Hauptplatz veranstalten.

Die **Neuaufgabe** unseres **Leitfadens „Rechtsschutz gegen Diskriminierung“**, eine **Kooperation** mit der **Kleinen Kinderzeitung** zum Schwerpunkt **Integration und Vielfalt** für Kinder sowie eine **Fachtagung zu Altersdiskriminierung** werden weitere Schwerpunkte unserer Arbeit im Jahr 2015 bilden.

So gehen wir mit Elan und Zuversicht in ein mit Sicherheit wieder ereignisreiches neues Arbeitsjahr.



Antidiskriminierungsstelle
Steiermark



Steiermark. Wir halten zusammen.