

Antidiskriminierungsbericht

Steiermark 2015

Inhalt

VORWORT VON LANDESRÄTIN DORIS KAMPUS	6
VORWORT VON STADTRAT KURT HOHENSINNER	7
VORWORT VON KATHARINA SCHERKE	8
VORWORT VON DANIELA GRABOVAC	9
1. STATISTIK	10
2. LEBENSBEREICHE	16
Internet	18
Lehrling nach Hassposting gekündigt	21
Mediengesetz: Wann müssen Postings gelöscht werden?	23
Exkurs: Meinungsfreiheit versus Diskriminierung	25
Alltag/Öffentlicher Raum	28
Sexuelle Belästigung: Unterschiede im Gesetz	29
Exkurs: Diskriminierung in österreichischen Tageszeitungen	32
Ausbildung	36
Arbeitswelt	38
Wohnen	42
Behörden	44
Hate Crimes: Aufholbedarf trotz Strafrechtsnovelle	46
Exkurs: Institutioneller Rassismus	47
Gesundheit	50
3. Altersdiskriminierung	52
4. Abwehrstrategien	58
5. Besondere Fälle	62
Gerichtsfall: Staatenlos als Österreicher	64
Gerichtsfall: Ihr Jugos Deutsch sprechen	65
Gerichtsfall: Jahrelange Diskriminierung bei der Arbeit	65
Gerichtsfall: Kein Arbeitslosengeld nach 25 Jahren Arbeit in Österreich	66
Schlichtungsgespräch: In Österreich is net ois gratis	66
Kommissionsfall: Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung	67
Kommissionsfall: Job erst ab 50+	67
6. Empfehlungen	68
7. Tätigkeiten und Ausblick	72
Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit	74
Pressespiegel	79
Zusammenfassung	82
Ausblick	85

Vorwort von **LANDESRÄTIN MAG.^A** **DORIS KAMPUS**



Diskriminierung kann jedem und jeder von uns passieren. Egal ob im Beruf, im Alltag oder im eigenen sozialen Umfeld, Diskriminierung ist leider nach wie vor ein Problem, das die Politik, aber auch die Gesellschaft fordert. In einer Zeit des Wandels braucht es klare Bemühungen, um ein gutes Miteinander zu ermöglichen und die Ausgrenzung von Menschen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion oder einer bestimmten ethnischen Herkunft zu verhindern. In den letzten Jahren hat sich vor allem das Problem Diskriminierung im Internet, vor allem in sozialen Medien, verstärkt.

Mit falsch verstandener Meinungsfreiheit werden Hasspostings, Beleidigungen und Schlimmeres gerechtfertigt. Das hat sich vor allem während der großen Herausforderungen rund um das Flüchtlingsthema gezeigt. Postings und Kommentare im Internet können verletzen und diskriminieren und haben reale Auswirkungen für die Betroffenen, daher braucht es für den Umgang miteinander in sozialen Medien klare Regeln. Diskriminierung, egal ob im Internet oder anderswo, darf in einer sozial gerechten und modernen Gesellschaft keinen Platz haben.

Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt Betroffene dabei, 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!

Mag.ª Doris Kampus
Landesrätin für Soziales, Arbeit und Integration

Vorwort von STADTRAT KURT HOHENSINNER, MBA



Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Der vorliegende vierte Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark legt Zeugnis über die erfolgreiche Arbeit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ab. Die Stadt Graz bemüht sich mit zahlreichen Maßnahmen als Menschenrechtsstadt gegen Diskriminierung jeglicher Art aktiv vorzugehen. Die Antidiskriminierungsstelle ist dabei 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.

Die Arten der Diskriminierungsfälle sind nicht nur vielfältig, sondern haben sich im Laufe der Zeit auch gewandelt. Neben bekannten Szenarien, wie Rassismus im Alltag oder Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, gewinnen neue Herausforderungen, vor allem in Zusammenhang mit den sozialen Medien – besonders Hasspostings und Hetze – immer mehr an Bedeutung.

Gerade soziale Netzwerke bieten eine Infrastruktur für die rasche Verbreitung von Botschaften und Inhalten aller Art. Neben der prinzipiell begrüßenswerten

Eröffnung unkomplizierter Teilhabemöglichkeiten an gesellschaftspolitischen Debatten wird es jedoch dann problematisch, wenn diese Medien gezielt für Hetze und Hass instrumentalisiert werden.

Die niedrigen Kommunikationsbarrieren der sozialen Netzwerke, Pauschalisierungen und Stereotypisierungen ermöglichen es, Verunsicherung, Angst und Ablehnung gegenüber Personengruppen sehr rasch und weit zu verbreiten.

Als Stadt der Menschenrechte ist es uns wichtig, jeder Form der Gewalt inklusive Aufrufen dazu und Hasspostings, egal vor welchem ideologischen Hintergrund auch immer, eine Absage zu erteilen.

Ein funktionierendes Miteinander ist gerade auch im Zeitalter der „neuen Medien“ oberstes Gebot. Einen Beitrag dazu leistet neben der Umsetzung konkreter Maßnahmen eine sachliche und konstruktive Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Fragen und Herausforderungen – insbesondere auch im Dialog mit der Bevölkerung.

Ich möchte mich an dieser Stelle von ganzem Herzen für das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstelle Steiermark bedanken, für den umfangreichen und aufschlussreichen Jahresbericht 2015 sowie für deren unermüdlichen und kontinuierlichen Einsatz, wenn es darum geht, die Steiermark und Graz noch diskriminierungsfreier und menschlicher zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen,

Kurt Hohensinner
Stadtrat für Bildung, Integration und Sport

Vorwort von **UNIV. PROF.^{IN} MAG.^A DR.^{IN}** **KATHARINA SCHERKE**



Der vorliegende Bericht gibt einen guten Einblick in die Bandbreite der Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle Steiermark und ich wünsche den folgenden Seiten viele interessierte und aufmerksame LeserInnen!

Zwei Themenbereiche der Antidiskriminierungsarbeit möchte ich hervorheben: Die Unterstützung Betroffener und die präventive Tätigkeit in der breiteren Öffentlichkeit. Beide Tätigkeitsbereiche sind hochkomplex und erfordern den vollen Einsatz engagierter Personen, die über sehr viel Wissen, aber auch kommunikatives Geschick verfügen müssen, um in den stets diffizilen Situationen adäquat beratend und unterstützend tätig werden zu können. Ich möchte Mag.a Daniela Grabovac und dem gesamten Team der Antidiskriminierungsstelle auf diesem Wege meine Hochachtung für ihre professionelle Arbeit der letzten Jahre aussprechen!

Für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, ist es oftmals nicht leicht, das ihnen zugefügte Leid zu thematisieren und es rechtlich einzuordnen. Die Möglichkeit einer unkomplizierten Kontaktaufnahme zu Beratungsstellen ist daher sehr wichtig und das ‚Zuhören-Können‘ eine Grundvor-

aussetzung jeder Beratung in diesem Bereich. Hinzu kommt der Umgang mit unterschiedlichsten Gefühlen, wie Trauer, Scham, Ohnmacht oder Wut, welche durch die Diskriminierungserfahrung ausgelöst werden. Diesen Gefühlen Raum zu lassen und gleichzeitig sachlich über die Rechtslage zu informieren, ist eine für alle BeraterInnen kommunikativ sehr anspruchsvolle Situation. Ähnlich vielschichtig sind auch Situationen, in denen potentiell Diskriminierende über das Unrecht ihres Tuns aufgeklärt werden müssen. Den richtigen Ton zu treffen, um Grenzen aufzuzeigen und unter Umständen auch Einsicht in die Unrechtmäßigkeit des Handelns zu bewirken, ist kein einfaches Unterfangen. Präventionsarbeit ist sehr wichtig, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Diskriminierungen kommt. Der Antidiskriminierungsstelle kommt hierbei auch die wichtige Aufgabe zu, die Öffentlichkeit für neue Formen diskriminierender Verhaltensweisen (z.B. Hasspostings) zu sensibilisieren.

Ich wünsche der Antidiskriminierungsstelle Steiermark weiterhin alles Gute für ihren so wichtigen Beitrag zu einem diskriminierungsfreien Zusammenleben in der Steiermark!

Ao. Univ. Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ rer. soc. oec. Katharina Scherke
Institut für Soziologie
Karl-Franzens-Universität Graz

Vorwort von **MAG.^A DANIELA** **GRABOVAC**



Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark blickt auf ein Jahr zurück, das geprägt war von Diskussionen über Flüchtlinge und Migrantinnen und Migranten – ob am Stammtisch, im Bus oder im Internet, niemand konnte sich dem Thema entziehen. Versteckt durch die Anonymität des Internets bewirkte dies, dass Äußerungen in einer nie dagewesenen Art und Weise getätigt wurden, die eine und einen erschauern lassen.

Dies nahmen wir zum Anlass, das Thema Hasspostings in den Vordergrund unseres Antidiskriminierungsberichtes zu stellen. Neben der Beschreibung des Status Quo war es uns ein besonderes Anliegen, die Möglichkeiten der Handhabe sowie die verschiedenen Möglichkeiten zur Meldung an spezialisierte Stellen aufzuzeigen. Die Anzahl der Hasspostings hat den höchsten statistischen Wert von 19,81% erreicht. Erschreckend war auch die inhaltliche Dimension, die besonders bei Postings, die sich gegen Flüchtlinge richteten, einen negativen Höhepunkt erreichte.

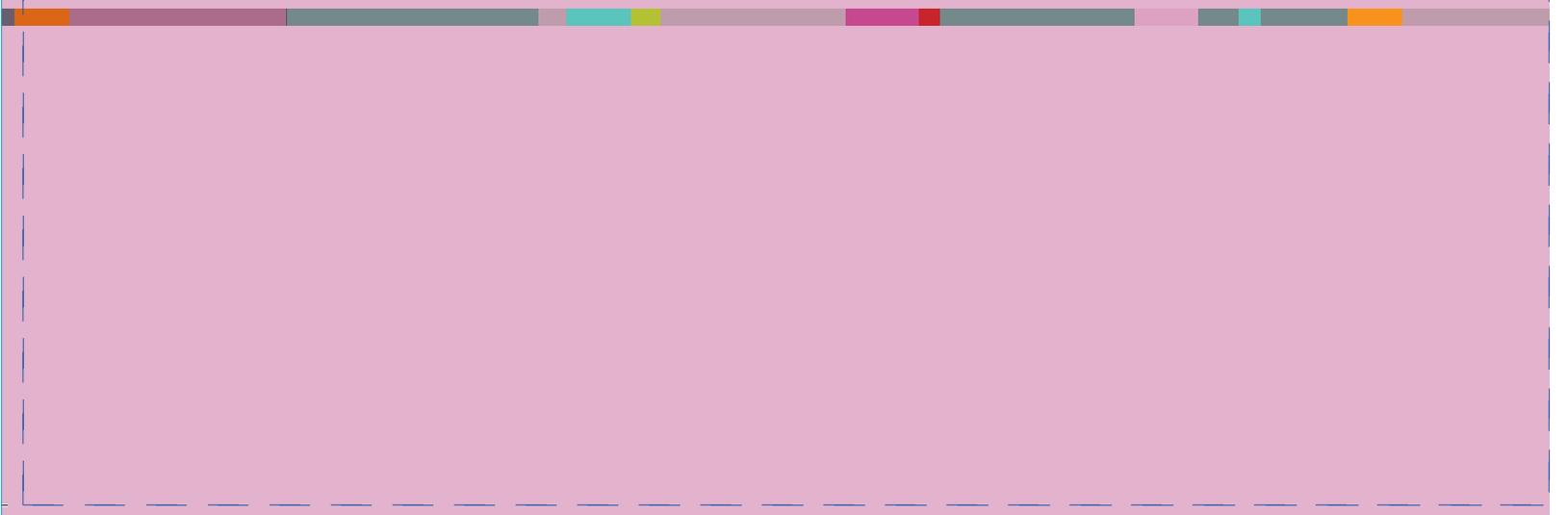
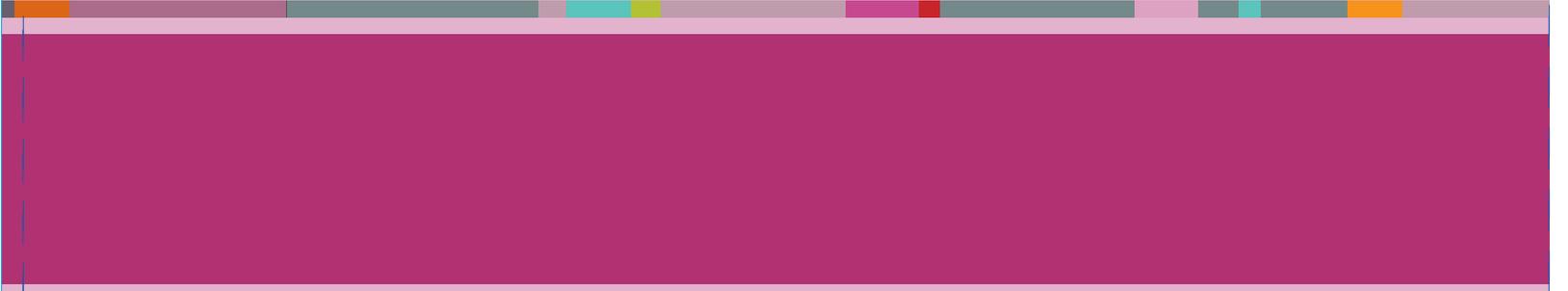
Das Thema Hass und Hetze wird uns traurigerweise noch in den nächsten Jahren begleiten und es scheint mittlerweile ein Kampf gegen Windmühlen zu sein – nichtsdestotrotz ist es unumgänglich, dagegen aufzutreten, anzuzei-

gen und Empfehlungen für ein besseres Miteinander zu geben. Denn, um bei den Worten Hermann Hesses zu bleiben: „Man muss das Unmögliche versuchen, um das Mögliche zu erreichen!“

Eine Stelle wie die Antidiskriminierungsstelle Steiermark kann ihre Arbeit nur mit einer großartigen Unterstützung und Zusammenarbeit erfolgreich gestalten und deshalb gilt mein besonderer Dank Landesrätin Mag.a Doris Kampus, Stadtrat Kurt Hohensinner und den kooperierenden Institutionen in der Steiermark.

Ein herzliches Dankeschön für das Engagement und die tolle Arbeit gilt meinem Team Mag.^a Pauline Riesel-Soumaré, Mag. Michael Kern und Herwig Siebenhofer und den vielen Unterstützerinnen und Unterstützern!

Daniela Grabovac
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Steiermark



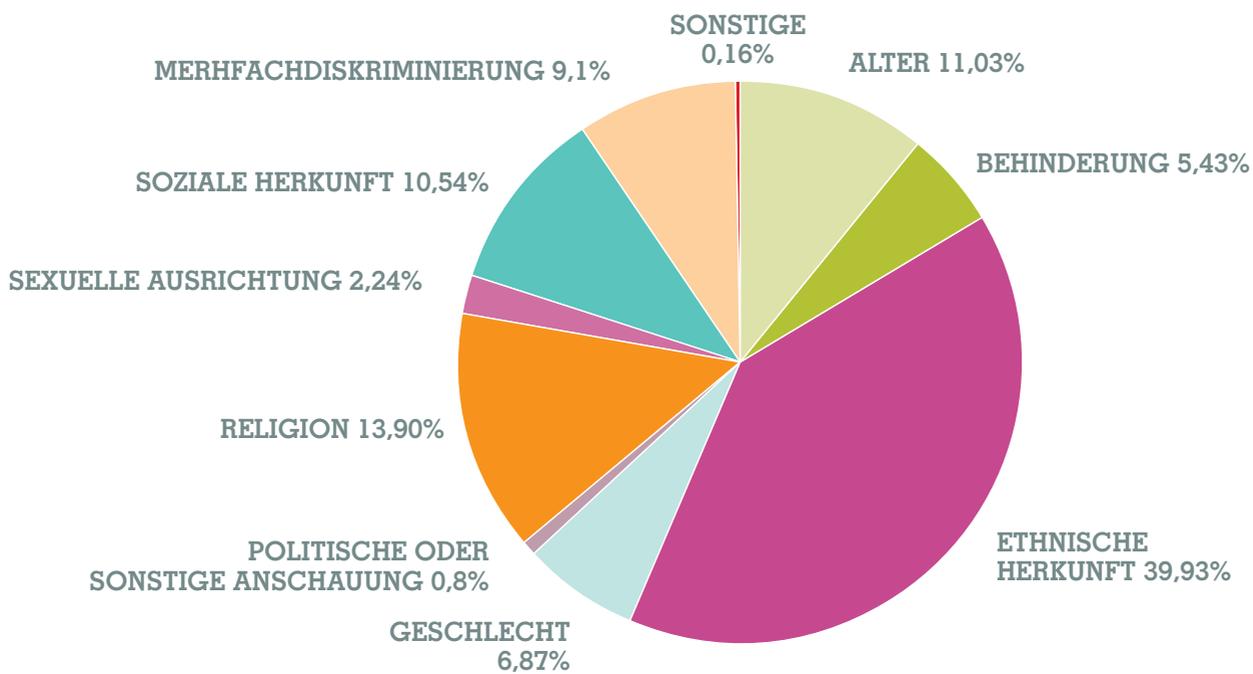


Statistik

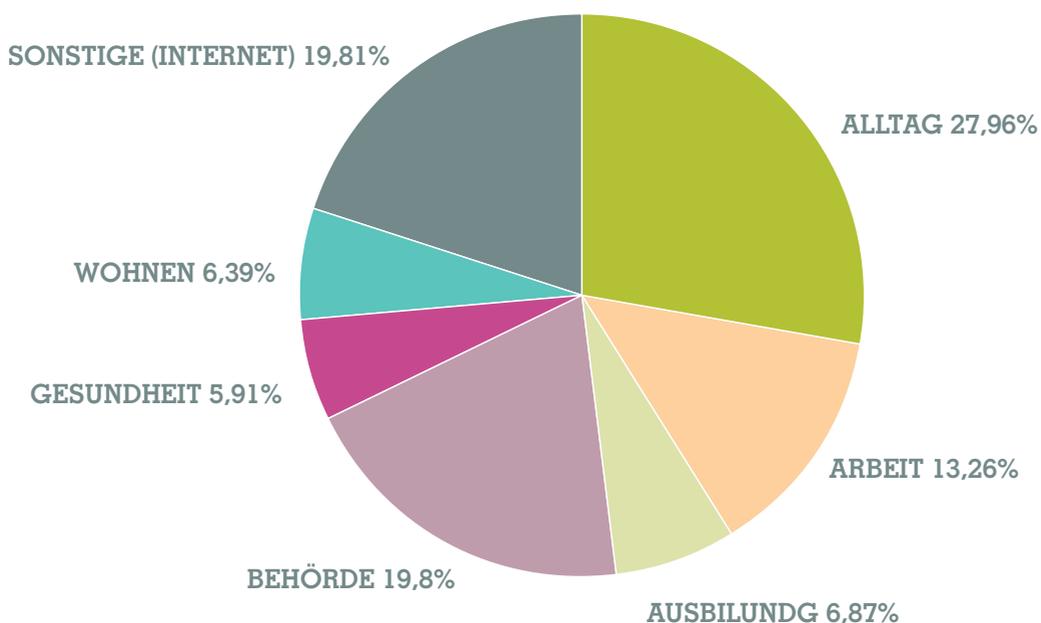
Statistik

711 ANFRAGEN IM JAHR 2015
626 FÄLLE, IN DENEN DIE
 ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE INTERVENIERTE
 DAVON **313 MÄNNER** UND **313 FRAUEN**

DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE



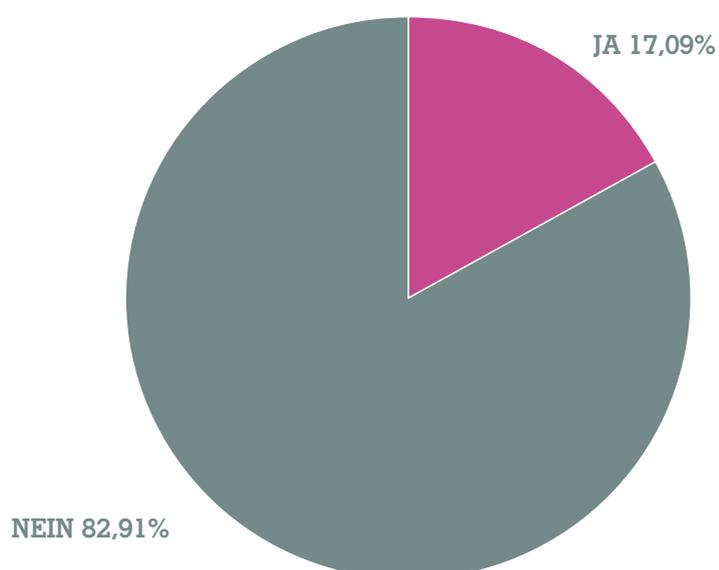
LEBENSBEREICHE



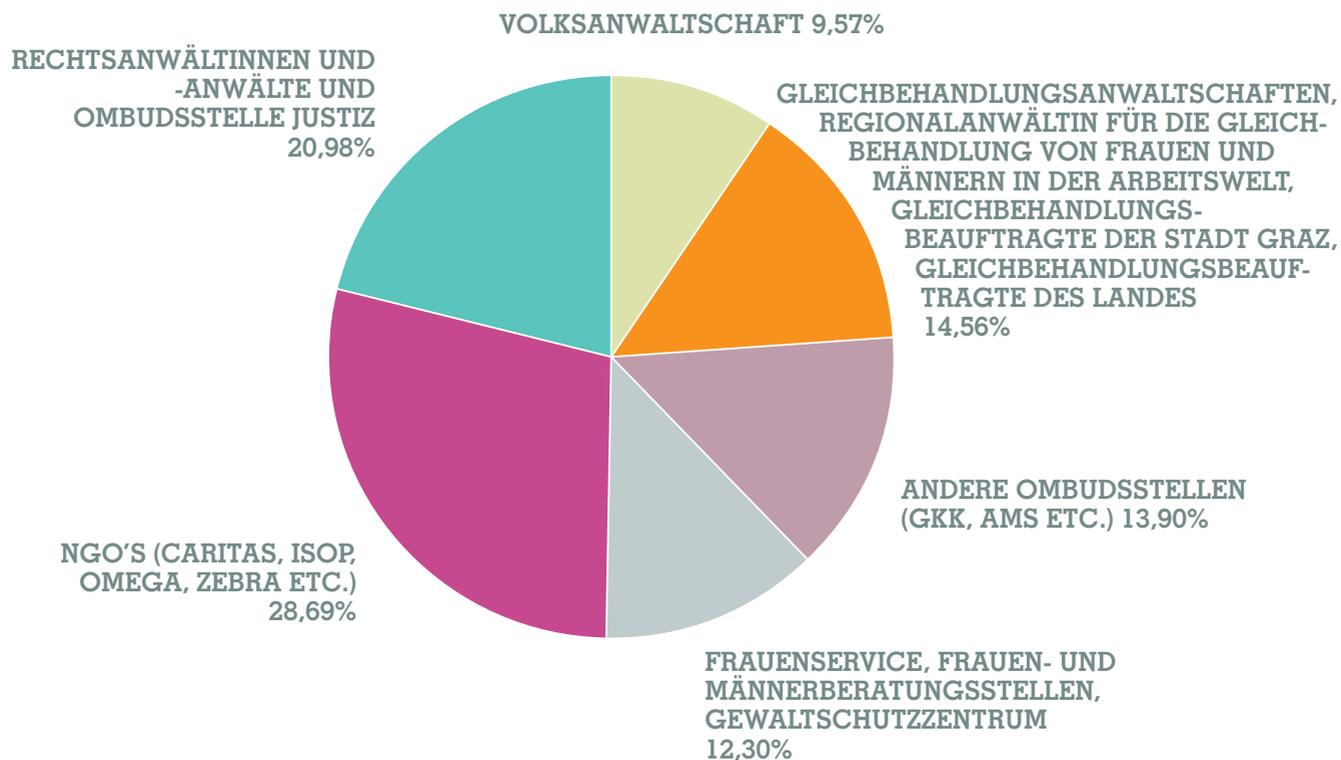
BEZIRKE

BRUCK-MÜRZZUSCHLAG	2,87%
DEUTSCHLANDSBERG	2,72%
HARTBERG-FÜRSTENFELD	3,08%
GRAZ STADT	57,83%
GRAZ-UMGEBUNG	14,37%
LEIBNITZ	2,08%
LEOBEN	1,60%
LIEZEN	0,32%
MURAU	0,32%
MURTAL	3,99%
SÜDOSTSTEIERMARK	6,39%
VOITSBERG	0,96%
WEIZ	0,64%
SONSTIGE	2,88%

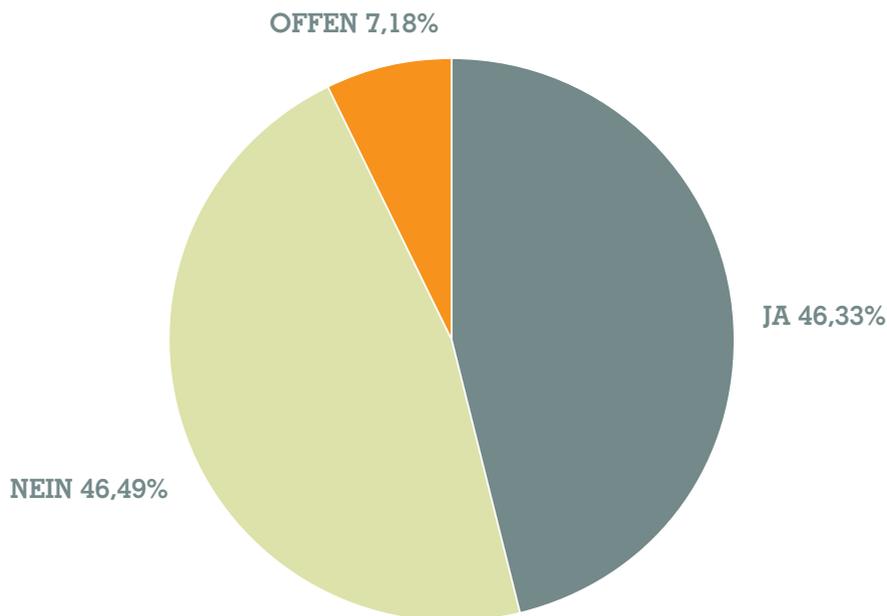
WEITERVERWEISUNG

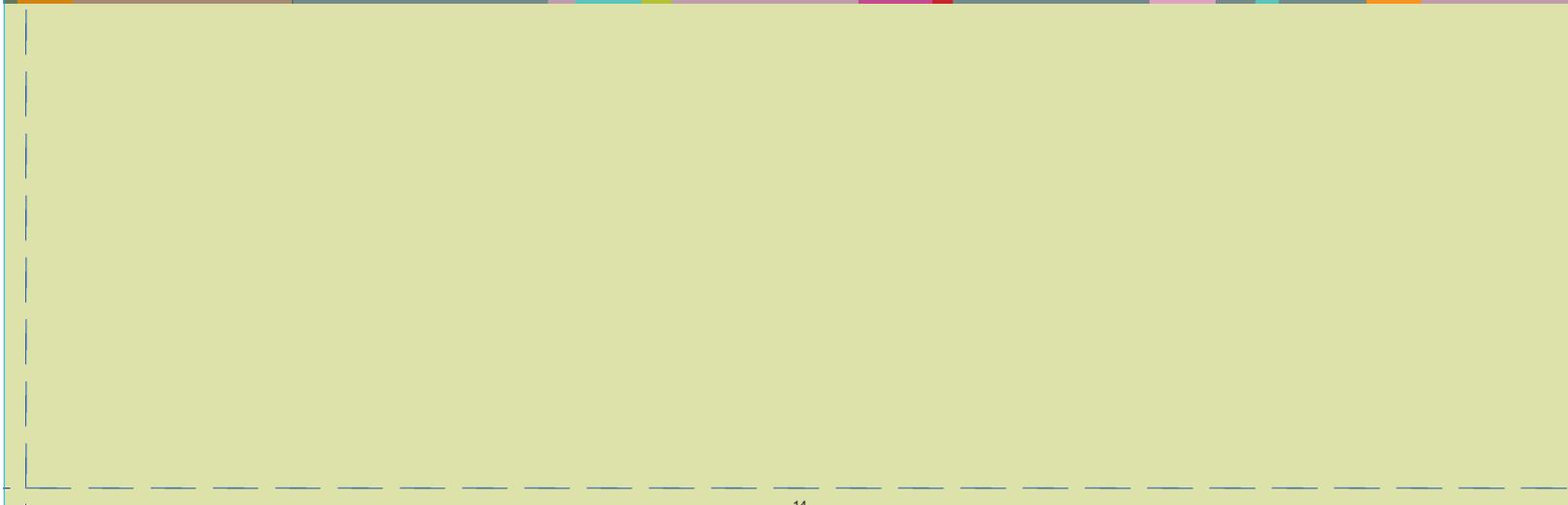
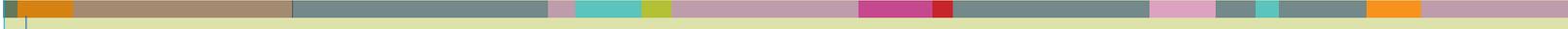


WEITERVERWIESEN AN



GESETZLICHE HANDHABE







Lebensbereiche

zur Flüchtlingsthematik 2015 schreibt Frau K.

**"HAHA ÖSTERREICH, HIER NIX ARBEIT,
TROTZDEM VIEL GELD - DA HITLER
WAR SUPA!"**

Herr G. via facebook:
**„UAH, NUR EIN
TOTER MOSLEM
IST EIN GUTER
MOSLEM !!!!!!"**

1. Internet: Hasspostings und Gewalt liegen nah beieinander

Die Anzahl von diskriminierenden Inhalten und die Hasspropaganda in der virtuellen Welt sind 2015 extrem gestiegen. Besonders in sozialen Netzwerken, Foren und Kommentarspalten werden zunehmend Diskriminierung, Hass und Hetze verbreitet und können sogar zu einer realen Gewaltbereitschaft führen. Gerade die im Jahr 2015 hochaktuellen Debatten und Ereignisse rund um das Flüchtlingsthema haben gezeigt, dass Hate Speech und reale Gewalt oft eng beieinander liegen. Die scheinbare Anonymität des Internets ist es, die dazu führt, dass die Leute weniger Skrupel haben, hasserfüllte Inhalte zu verbreiten.

HASSPOSTINGS SIND KEINE MEINUNGSFREIHEIT

Hate Speech kommt sowohl mündlich als auch schriftlich und in Bild-

form vor. Die verschiedenen Äußerungsformen unterscheiden sich in einigen Eigenschaften, beispielsweise in der Intensivierbarkeit oder Zitierbarkeit. Hasskommentare im Internet weisen üblicherweise sowohl die klassischen Elemente mündlicher wie schriftlicher Äußerung auf. Zu erwähnen ist, dass es keine fest definierten Hate-Speech-Wörter gibt, sondern dass sich der „Tatbestand“ der Hassrede erst aus dem jeweiligen Kontext ergibt. So kann es durchaus sein, dass ein vermeintlich eindeutiges Schimpfwort im konkreten Satz beispielsweise durch ein zwinkerndes Emoticon (😏) verharmlost wird und damit der Aspekt des Hasses in der Äußerung relativiert wird. Diese Ansicht vertrat auch das Oberlandesgericht (OLG) Innsbruck in seiner Entscheidung¹ im Zusammenhang mit einem Posting auf Facebook. Durch den Kommentar² sah das Landesgericht Innsbruck den Tatbestand der Verhetzung gegen türkische Staatsbürger verwirklicht, in zweiter Instanz wurde von dieser Rechtsansicht jedoch abgegangen, da der Angeklagte vorbrachte, dass es sich nur um einen Witz handeln würde und dem Satz ein „😏“ angefügt worden sei. Das OLG Innsbruck hob in weiterer Folge das Urteil des Erstgerichts auf und argumentierte dies damit, dass das Emoticon am Ende seiner Äußerung für „zwinkern, nimm's nicht

Herr T. schreibt zum Thema Islam:
„DA WERKEN LAUTER MUSLIME, DIE DEN
KORAN GRÜNDLICH MISSVERSTANDEN
HABEN...ER IST JA FÜR UNGEBILDETE,
GEISTIG NICHT BESONDERS HOCH-
STEHENDE MENSCHEN. SCHAF- UND
KAMELHIRTEN UND WÜSTENRÄUBER...
ZU BLÖD ZUM LESEN ALSO!“

Herr H. via facebook:

„ICH WÜRDE SIE
IN DER DONAU
VERSENKEN“

Herr Z. schreibt in seinem Posting zur Thematik des Flüchtlingstroms:
„EINE KUGEL WÄRE BILLIGER“

ebenso schreibt Herr K. zur Thematik:

„9MM UND A RUA IS“

so ernst!“ stehe und verwendet werde, um Gefühlzustände auszudrücken und den Bedeutungskontext der Aussage zu verdeutlichen.

Personen, die Hasskommentare veröffentlichen, berufen sich meist auf die Meinungsfreiheit. Dabei liegt ein grundsätzliches Missverständnis vor. Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist ein Abwehrrecht gegenüber dem Staat. Es bedeutet nicht, dass jemand dafür Speicherplatz zur Verfügung stellen muss oder sich das jemand anhören muss. Erst recht nicht bietet es Schutz gegen Kritik. Ein Ausschluss aus einem Internetforum ist daher auch keine Verletzung der Meinungsfreiheit.

Da Österreich der einzige Staat ist, der die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) direkt zu einem Teil der Verfassung erklärt hat, greift hier zudem auch die Missbrauchsklausel nach Art. 17 in vollem Umfang.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) legt Art. 17 sehr weit aus. Nach seiner ständigen Judikatur kann für Hassäußerungen nicht die Meinungsäußerung in Anspruch genommen werden. Ungeklärt ist dabei allerdings, ob hier die Meinungsfreiheit gänzlich ausgeschlossen ist (Nichtanwendungsmodell) oder ob das Vorhandensein einer gesetzlichen Anordnung, eines legitimen Ziels dieser Anordnung sowie die Verhältnismäßigkeit von Strafen vor dem EGMR überprüft werden können (Rechtfertigungsmodell). Hier ist die Spruchpraxis inkonsistent, neuere Urteile deuten jedoch auf das Rechtfertigungsmodell hin. Zumindest ist für Österreich aber bereits innerstaatlich eine verfassungsrechtliche Legitimation für das Rechtfertigungsmodell vorhanden, so dass mittels einfacher Gesetze auch Maßnahmen gegen Hate Speech gesetzt werden können, die ansonsten eine Verletzung der freien Meinungsäußerung darstellen würden.

Darüber hinaus gibt es weitere rechtliche Möglichkeiten, die mit dem Recht auf freie Meinungsäußerungen nicht in Konflikt treten. Besonders hervorzu-

Der Begriff Hate Speech...

bezeichnet hasserfüllte Äußerungen gegenüber Bevölkerungsgruppen oder gegenüber einzelnen Personen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Meist handelt es sich um Ausdrücke, die auf die Herabsetzung und die Verunglimpfung der entsprechenden Gruppe abzielen und in den letzten Jahren immer öfters Gewaltandrohungen oder einen Aufruf zu Gewalt enthalten. Diese Äußerungen können sprachlich oder nicht-sprachlich (verächtliche Mimik, Gestiken, Bilder, ...) erfolgen.

Missbrauchsklausel nach Art. 17:

„Diese Konvention ist nicht so auszulegen, als begründe sie für einen Staat, eine Gruppe oder eine Person das Recht, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung vorzunehmen, die darauf abzielt, die in der Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten abzuschaffen oder sie stärker einzuschränken, als es in der Konvention vorgesehen ist.“

124

eingelangte Fälle

Im Jahr 2015 machten fremdenfeindliche Postings im Netz 19,81 % der Fälle aus, die der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldet wurden. Von diesen Postings nahmen 43,75 % Bezug auf das Merkmal Religion, hatten meist einen islamophoben Hintergrund und waren verknüpft mit dem Thema „Flucht“. 30,36 % der fremdenfeindlichen Postings bezogen sich auf das Diskriminierungsmerkmal Ethnie.

heben ist die große Strafrechtsreform von 2015, welche mit 1. Jänner 2016 in Kraft trat. Dabei kam es zu einer deutlichen Ausweitung des Straftatbestands Verhetzung und ein neuer Straftatbestand zu Cybermobbing (richtiger Weise sollte es Cyberbullying heißen, da nicht nur Mobbingelemente enthalten sind) wurde hinzugefügt. Zivilrechtlich kann in gewissen Fällen von Hate Speech aufgrund der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht im Bereich Antidiskriminierung, Schadensersatz für die erlittene Kränkung erlangt werden.

Medienrechtlich besteht die Möglichkeit auf Löschung und Entgegnung bei so genannten Tatsachenbehauptungen („Es ist die Wahrheit, dass XY ...“), nicht jedoch bei Meinungen („Mir scheint, dass ...“). Und im Urheberrechtsgesetz findet sich noch das Recht auf das eigene Bild, dass auch das Lebensbild miteinbezieht. Bei allen rechtlichen Angelegenheiten diesbezüglich ist es dringend geboten, rechtzeitig einschlägige Beratungseinrichtungen zu konsultieren und im Falle von Gerichtsverfahren eine anwaltliche Vertretung zu haben!

Einen nach wie vor offenen Bereich betrifft das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen des Europarats über Computerkriminalität, welches zwar von Österreich im Jahr 2003 unterzeichnet, aber bis dato noch immer nicht ratifiziert worden ist. Bei diesem völkerrechtlichen Vertrag geht es um die wirksame – auch strafrechtliche – Unterbindung von rassistischem und fremdenfeindlichem Material, Beleidigungen und Bedrohungen sowie Leugnung, grober Verharmlosung, Billigung oder Rechtfertigung von Völkermord oder Verbrechen gegen die Menschlichkeit. Nur Teile dieses Übereinkommens wurden mit der letzten Strafrechtsnovelle umgesetzt.

PROBLEME BEIM MELDEN

Das Internet bietet selbst auch einige Möglichkeiten etwas gegen Hate Speech zu unternehmen. Die einfachste Möglichkeit besteht im Melden von Beiträgen in Foren. Diese Funktion ist bei den wichtigsten sozialen Medien sowie den Portalen der Zeitungen vorhanden. Dabei gibt es aber mehrere Probleme: Zum einen muss unterschieden werden, ob das

Portal sich im In- oder Ausland befindet, und welches Recht somit anzuwenden ist. Große internationale Konzerne verdienen an den Pageviews und sehen es nicht gerne, wenn frequentierte Seiten gemeldet werden. Die Löschung von Hasskommentaren wird oft mit Verweis auf die Forumsregeln abgelehnt. Facebook sperrt mitunter sogar Opfer wegen der getätigten Meldung. Auch können nicht tausendfach geteilte Hasskommentare einzeln gemeldet werden. Zum anderen kann einem Opfer nicht zugemutet werden, mit der gesamten Belastung eines Hasspostings allein fertig werden zu müssen. Besonders in jenen Fällen, da Unternehmen erst durch eine dauerhaft schlechte PR zum Einschreiten bewogen werden können, braucht es Unterstützung.

Aber selbst Unbeteiligte können passiv helfen, indem sie die gutgemeinten Aufforderungen, Hasskommentare zu ignorieren, unterlassen. Solche Aufforderungen verletzen die angegriffene Person noch stärker, drängen sie weiter an den Rand. Damit ginge die Taktik von Hasskommentaren, die Betroffenen aus der Öffentlichkeit zu verdrängen – sie zum Schweigen zu bringen –, auf.



Ein Lehrling via facebook

„Flammenwerfer wäre da die bessere Lösung gewesen“

Ein Fall und seine rechtlichen Folgen:

Lehrling nach Hassposting gekündigt

Im Sommer 2015 sorgte ein Hassposting in Österreich für besondere Aufmerksamkeit: Medien zeigten das Bild eines Flüchtlingskindes, welches sich an einer von der Feuerwehr zur Verfügung gestellten Wasserduche erfreute. Es war ein ausdrucksstarkes Bild von einem Moment, in dem das Kind wohl seine Sorgen für eine kurze Zeit vergessen hatte können.

Doch nicht jeder sah in dem Bild das Mädchen, das sich für einen kurzen Augenblick unbeschwert fühlen durfte. Ein Lehrling von Porsche Wels kommentierte das Bild auf Facebook mit den Worten: „Flammenwerfer wäre

[sic!] da die bessere Lösung“. Da der Lehrling seine Arbeitsstelle öffentlich einsehbar auf seinem Facebook-Profil angegeben hatte, wurde der Vorfall von mehreren Seiten an Porsche Wels herangetragen. Der Arbeitgeber löste umgehend den Lehrvertrag und bekannte sich zur strikten Ablehnung jeglicher Art von Diskriminierungen³.

Die Ermittlungen zu diesem Fall wurden von der Staatsanwaltschaft jedoch wenig später eingestellt, da kein Straftatbestand gefunden wurde, unter welchen sich das Verhalten hätte subsumieren lassen können⁴. Der Tatbestand der Verhetzung war nicht erfüllt, da sich der Vorfall noch vor dem Inkrafttreten des novellierten Verhetzungsparagraphen ereignet hatte, und auch eine gefährliche Drohung sei nicht vorgelegen, weil keine Person konkret bedroht worden sei⁵. Porsche Wels wollte den Lehrling jedoch nicht weiterbeschäftigen⁶.

STRAFTATBESTAND VERHETZUNG

Strafrechtlich sind Hasspostings als Verhetzung im Sinne des § 283 (1) StGB zu qualifizieren. Bereits im Jahr 2015 hat die Antidiskriminierungsstelle Steiermark die geplante Gesetzesnovelle des Verhetzungsparagraphen begrüßt⁷. Wegen Verhetzung macht sich strafbar, wer zu Gewalt oder Hass gegen Personen aufgrund beispielsweise deren Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, Nationalität, ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder Hautfarbe aufruft.

Seit der Novelle des § 283 ist der Tatbestand aber auch verwirklicht, wenn man zu Hass gegen eine geschützte Gruppe aufstachelt. Der Inhalt der Äußerung muss darauf gerichtet

Dieses Bild eines Flüchtlingskindes sorgte im Sommer 2015 auch für eine Reihe von Hasspostings. Foto: Martin Peneder

sein, in anderen den Entschluss zu einem bestimmten Verhalten wecken zu wollen beziehungsweise bei einer anderen Person Hassgefühle zu bewirken⁸. Die Verhetzung muss öffentlich erfolgen, also für zumindest 30 Personen („viele Menschen“) wahrnehmbar sein. Ist die Verhetzung für über 150 Personen wahrnehmbar, was insbesondere bei der Begehung im Internet der Fall sein wird, ist ein höherer Strafraum angesetzt⁹. Sofern durch Internetpostings nationalsozialistische Verbrechen gelehrt, verharmlost oder gutgeheißen werden, kann dies auch zur Verwirklichung der entsprechenden Tatbestände des Verbotsgesetzes führen.

Auch arbeitsrechtlich stellen sich einige Fragen: Inwiefern können in der Freizeit gepostete Kommentare Konsequenzen auf ein Arbeitsverhältnis haben? Wenn das private Handeln eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin den Anschein erweckt, dass er oder sie generell vertrauensunwürdig ist oder der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin durch sein und ihr Handeln den Arbeitgeber schädigen, sind berufliche Konsequenzen denkbar.¹⁰

Arbeitsrechtlich stehen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung, auf derartige Verhaltensweisen zu reagieren. In manchen Fällen erachtet die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine Abmahnung und eine daran anschließende Sensibilisierung für die entsprechende Thematik als sinnvoll. So wurde ein ÖAMTC-Mitarbeiter aus der Steiermark, welcher das Foto einer Frau mit einer aus einer Warnweste gebastelten Burka online stellte und kommentierte: „Das ist die Dienstbekleidung unserer geschätzten schalterdamen [sic!].“, von seinem Arbeitgeber abgemahnt.¹¹

Ein Arbeitsverhältnis kann auch einvernehmlich gelöst werden. Dies war beispielsweise bei einer Führungskraft

der Supermarktkette „Spar“ der Fall: Nachdem Kunden die Geschäftsleitung auf einen fremdenfeindlichen Kommentar der Mitarbeiterin aufmerksam gemacht hatten, wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich gelöst. Die Mitarbeiterin hatte sich zu einem Brand im Erstaufnahmelager Traiskirchen geäußert und bedauert, dass nicht das Innere des Gebäudes betroffen gewesen war. Der Brand hatte sich nicht über die Außenwände ausgebreitet. Spar äußerte sich dahingehend, dass sich ein derartiges Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht mit der Unternehmensphilosophie vereinbaren lasse.¹²

ENTLASSUNG ARBEITSRECHTLICH ZULÄSSIG

Im Fall des Lehrlings bei Porsche war eine Entlassung aber jedenfalls arbeitsrechtlich zulässig. Eine Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis umgehend und kann dann erfolgen, wenn die Weiterbeschäftigung der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unter keinen Umständen zugemutet werden kann. Die Entlassungsgründe finden sich für Angestellte in § 27 Angestelltengesetz (AngG), für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Gewerbeordnung (GewO). Sofern eine Dienstgeberin/ein Dienstgeber befürchten muss, dass ihre/seine Interessen durch das Verhalten der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers gefährdet oder beeinträchtigt werden können, kann es aufgrund der Vertrauensunwürdigkeit zur Entlassung kommen.

Der Judikatur zufolge kann hier auch Fehlverhalten, welches in der Freizeit gesetzt wird, zur rechtmäßigen Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit führen.¹³ Die Vertrauensverwirkung kann auch auf Handlungen beruhen, welche in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.¹⁴

Im Jahr 2014 wurde ein Hauptkassier einer Bank gemäß § 27 Z. 1 AngG entlassen. Der besagte Mitarbeiter war bereits davor gekündigt worden, wollte sich aber mittels eines Facebook-Posts gegen Gerüchte wehren, die behaupteten, dass der Mitarbeiter Geld der Bank unterschlagen habe und deswegen entlassen worden sei. Durch eine öffentlich gepostete Frage im Zusammenhang damit, hat er bankinterne Betriebsgeheimnisse preisgegeben und somit sah man den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit als verwirklicht. Bereits eine fahrlässige Verletzung der Treupflicht und somit der betrieblichen Interessen erfüllt den Entlassungsstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit.¹⁵

Mediengesetz:

Wann müssen Postings gelöscht werden?

Viele Facebook-Nutzerinnen und -Nutzer wollen inkriminierende Postings aus dem Internet entfernt haben. Facebook hat dafür eine eigene Funktion eingeführt, welche es Userinnen und Usern ermöglicht, mit wenigen Klicks diskriminierende Postings zu melden. Facebook überprüft in weiterer Folge den Inhalt und löscht das Posting, sofern es den Gemeinschaftsstandards von Facebook widerspricht.

Doch welche Pflicht trifft die private Facebook-Nutzerin/den privaten Facebook-Nutzer und inwiefern sind professionelle Betreiberinnen/Betreiber einer Website verpflichtet, Kommentare zu entfernen? Das Mediengesetz sieht in § 6 vor, dass eine Medieninhaberin/ein Medieninhaber eine Entschädigung für eine erlittene Kränkung zu leisten hat, wenn in ihrem/seinem Medium der objektive Tatbestand der üblen Nachrede, der Beschimpfung, der Verspottung oder der Verleumdung hergestellt wird.

Als Medieninhaberin/Medieninhaber wird auch die Facebook-Nutzerin/der Facebook-Nutzer hinsichtlich seiner abrufbar gehaltenen Facebook Seite angesehen. Sofern sich eine Medieninhaberin/ein Medieninhaber darüber im Klaren ist, dass ein Inhalt auf seinem Medium den Tatbestand des § 6 MedienG (oder § 7c Schutz vor verbotener Veröffentlichung) verwirklicht, trifft sie/ihn die Pflicht, diesen Inhalt unver-

züglich zu löschen. Kenntnis der Rechtswidrigkeit eines Inhaltes gilt es dann zu bejahen, wenn diese für jedermann, also auch für einen juristischen Laien, leicht erkennbar ist.

Ist der Tatbestand nach § 6 MedienG verwirklicht, kann es nach dem Ausschlussgrund des § 6 (2) Z. 3a MedienG zu einer Haftungserleichterung hinsichtlich des Entschädigungsanspruches kommen. Kein Anspruch auf Entschädigung besteht nämlich dann, wenn ein Inhalt auf einer Website abrufbar gehalten wird, ohne dass die Medieninhaberin/der Medieninhaber die gebotene Sorgfalt außer Acht gelassen hat.

Bei der Beurteilung der gebotenen Sorgfalt wird nach den §§ 16 E-Commerce-Gesetz vorgegangen. Sofern eine Rechtsverletzung nicht offenkundig erkennbar ist, aber durch einen anderen gegenüber der Medieninhaberin/dem Medieninhaber beanstandet wird, muss die Medieninhaberin/der Medieninhaber unverzüglich tätig werden und eine juristische Überprüfung der behaupteten Rechtsverletzung veranlassen. Sodann wird die gebotene Sorgfalt, hinsichtlich des Entfernens der inkriminierenden Inhalte, als eingehalten erachtet.

Die Verpflichtung zum unverzüglichen Handeln wird also nicht darin verstanden, sofort tätig zu werden und einen Inhalt umgehend löschen zu müssen, sondern es wird gefordert, ohne eine schuldhaftes Verzögerung zu agieren. Es werden unterschiedliche Maßstäbe an professionell und privat betriebene Websites gestellt, von einer professionellen Betreiberin/einem professionellen Betreiber einer Website wird demnach eine schnellere Reaktion erwartet.¹⁶

ANONYMITÄT IM NETZ

Oftmals werden Internetpostings anonym, unter einem falschen Namen oder unter einem Pseudonym verfasst. Will man gegen die Verfasserinnen und Verfasser diskriminierender Internetpostings zivil- und/oder strafrechtlich vorgehen, ist also in einem ersten Schritt die Ausforschung der notwendigen Daten der Verfasserinnen/der Verfasser notwendig.

Man unterscheidet zwischen moderierten und nicht moderierten Online-Foren. Bei moderierten Foren werden Beiträge von Userinnen und Usern gespeichert und erst nach einer Überprüfung des

Meldestellen

Das Internet bietet viele Möglichkeiten diskriminierende, rassistische, verhetzende, oder auch islamophobe Beiträge zu melden. Die Meldestelle NS-Wiederbetätigung des Innenministeriums bietet die Möglichkeit unter der Adresse ns-meldestelle@bvt.gv.at neonazistische, rassistische und antisemitische Inhalte zu melden. Der Verband der österreichischen Internet-Provider (ISPA) betreibt die Meldestelle „Stopline“ und leitet die an die Adresse meldung@stopline.at gerichteten und relevanten Beiträge direkt an die Exekutive weiter. Antisemitische Vorfälle können auch an das Forum gegen Antisemitismus unter info@fga-wien.at gemeldet werden. Auch das Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (DÖW) nimmt unter office@doew.at Meldungen entgegen. Beiträge können bei NGO's wie der Antidiskriminierungsstelle Steiermark aufgezeigt werden, bei anderen Institutionen und auch direkt an soziale Plattformen mittels eigens eingerichteter Meldefunktionen bekannt gegeben werden. Sofern Postings einen Straftatbestand erfüllen, ist eine Anzeige bei jeder Polizeistelle möglich, diese ist zur Aufnahme der Anzeige verpflichtet.

**DIE
ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE
STEIERMARK EMPFIEHLT ...**

..., dass Äußerungen durch welche Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Hautfarbe, ihres Geschlechts oder beispielsweise aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden, aus dem Netz gelöscht werden müssen und geeignete Sanktionen folgen müssen. Nicht nur strafrechtliche Sanktionen müssen als Maßnahmen gegen die vermehrt auftretenden Hasspostings gesetzt werden, sondern auch positive Maßnahmen.

... Regierungen, Behörden sowie Ministerien zur Förderung der präventiven Arbeit Informationskampagnen zur Thematik durchzuführen und einen entsprechenden juristischen Rahmen im Zusammenhang mit Hasspostings zu schaffen, um sicherzustellen, dass Normen für die gegenwärtige Gesellschaft, den neuen Medien und Kommunikationsdiensten angepasst werden.

... der Republik Österreich die vollinhaltliche Ratifizierung des Zusatzprotokolls zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art SEV Nr. 189.²¹ Das Phänomen der Hetze im Internet hat völlig neue Formen angenommen. Kommentare im Internet stehen in einem Spannungsverhältnis zur Meinungsäußerungsfreiheit, welche eines der wichtigsten Menschenrechte darstellt.

... Unternehmen, ihre Beschäftigten im Antidiskriminierungs- und Antirassismusbereich zu sensibilisieren, damit ein klärendes Gespräch stattfinden kann und nicht die Entlassung das letzte Mittel ist, welches bei einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer erst recht zu Frustration und Hass führen kann.

... der Bevölkerung, nicht wegzusehen, wenn diskriminierende und verhetzende Kommentare im Internet wahrgenommen werden, sondern Zivilcourage zu zeigen und derartige Äußerungen zu melden. Meldungen können bei entsprechenden Stellen und Institutionen oder bei den Betreiberinnen und Betreibern der Seiten selbst vorgenommen werden. Die Zusammenarbeit von Behörden und Userinnen und Usern ist wichtig, um der steigenden Internetkriminalität entgegenzuwirken.

Herr B via facebook:

**„Daschlogts de
Rotzn endlich“**

Frau U via facebook:

**„Vagasn und a rua
is. wos get uns des
on“**

Inhalts online freigeschaltet. Bei nicht moderierten Foren sind veröffentlichte Kommentare sofort online zu lesen. Häufig werden Foren durch ein Computerprogramm „moderiert“, welches vor der Freischaltung von Beiträgen Postings filtert und einer Kontrolle unterzieht. Die Unterscheidung zwischen moderierten und nicht moderierten Foren ist im Zusammenhang mit dem in § 31 MedienG enthaltenen Redaktionsgeheimnis von Bedeutung.¹⁷

Demnach können nämlich Medieninhaberinnen und -inhaber, Herausgeberinnen und Herausgeber, Medienmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Medienunternehmens oder Mediendienstes Auskünfte verweigern, welche Mitteilungen betreffen, die ihnen gegenüber in Hinblick auf ihre journalistische Tätigkeit gemacht wurden.¹⁸ Es kann also versucht werden, eine Auskunft über Daten einer Person, welche diskriminierende Postings verfasst hat, in Berufung auf das Redaktionsgeheimnis zu verweigern.

Für die Berufung auf das Redaktionsgeheimnis ist der Zusammenhang zu einer journalistischen Tätigkeit erforderlich. Diesen hat der OGH in einer

Entscheidung aus dem Jahr 2015, im Falle einer automatisierten Kontrolle durch ein Computerprogramm vor der Freischaltung eines Postings jedoch verneint. Auch die manuelle Kontrolle von Beiträgen durch Journalistinnen/Journalisten reiche dafür nicht aus.¹⁹ Die Dienstanbieterin/der Dienstanbieter ist nach dem E-Commerce-Gesetz verpflichtet, die erforderlichen Daten einer Nutzerin/eines Nutzers weiterzugeben, sofern ein Dritter, der durch einen Beitrag in seinen Rechten verletzt wurde, dies verlangt und die Daten zur Rechtsverfolgung benötigt.²⁰

¹ OLG Innsbruck 30.04.2013, 11Bs110/13h

² „Warum gibst's in da Türkei koane Samenspender? ...weil di ganz Wixxa bei uns sein.“

³ <http://derstandard.at/2000019840014/Fall-Porsche-Warumman-nach-Hasspostings-entlassen-werden-kann>, abgerufen am 5.4.2016

⁴ <http://futurezone.at/digital-life/ermittlungen-nach-flammenwerfer-posting-eingestellt/146.745.408> abgerufen am 18.4.2016

⁵ <http://ooe.orf.at/news/stories/2726247/> abgerufen am 18.4.2016

⁶ http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_0.a&c id=1441851305250, abgerufen am 5.4.2016

⁷ <http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/12250565/119244294>, abgerufen am 5.4.2016

⁸ Triffterer/Rosbaud/Hinterhofer (Hrsg.), StGB Salzburger Kommentar zum Strafgesetzbuch, Band 7, § 283

⁹ <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&Artikel=&Paragraf=283&Anlage=&Uebergangsrecht=>, abgerufen am 5.4.2016

Exkurs von Talia Cansiz:

Meinungsfreiheit versus Diskriminierung

Talia Cansiz verfasste in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eine Diplomarbeit mit dem Titel „Ausübung des Gewaltmonopols durch diskriminierende und repressive Maßnahmen im Bereich Menschenrechte: Meinungsäußerungsfreiheit, Versammlungsfreiheit und Schutz der persönlichen Freiheit“ bei Univ.-Prof. Dr. Joseph Marko am Institut für Öffentliches Recht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät Graz.

Der folgende Überblick über die einschlägige Rechtsprechung lässt darauf schließen, dass gerade in diesem sehr weiten Rechtsbereich die Gesetzgebung, die Behörden in der Vollziehung und die Antidiskriminierungsstelle Steiermark mit den Betroffenen noch einiges an Arbeit zu erledigen hat, um das Meinungsäußerungsrecht vor Diskriminierung zu schützen. Der Weg zu Verbesserung der Situation Betroffener führt über faire Normen, informierte und sensibilisierte Polizeischulungen, Rechtsmittel als Bekämpfungsmöglichkeit, leistbare Vertretung in Verwaltungsstraf- und Gerichtsverfahren bis hin zur erneuten Mobilisierung zu Protesten, um darauf aufmerksam zu machen, dass die gesetzte Norm nicht als Lebensrealität gelebt werden kann.

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE

Die Rechtsprechung des EGMR zu Meinungsäußerungsfreiheit und Diskriminierung unterscheidet sich oft in der Interpretation strafgesetzlicher Normen. Die Entscheidungen des Gerichtshofes ziehen die Grenze der Meinungsäußerungsfreiheit nicht nur bei Völkermord-Leugnungen²² oder Religionen²³, sondern auch bei politischen Anschauungen, wie dem Tierschutz, als Motiv²⁴. Die europäische Judikatur hält außerdem fest, dass der Grat bei stereotypen Aussagen über ethnische Gruppen sehr schmal zu ziehen ist.²⁵ Sehr spannend sind die Argumentationen z. B. innerhalb der katholischen Kirche, wo die Meinungsäußerung eines katholischen Pfarrers bzw. Religionslehrers anders beurteilt wird im Vergleich zu einem Menschen, der nicht Mitglied der katho-

lischen Kirche²⁶ ist. Ein Pfarrer soll sich also mehr in seinem Recht einschränken lassen, als jemand der/ die nicht im Amt ist.

Nationale Gesetze in den EU-Mitgliedsstaaten verbieten beispielsweise Verhetzung. Daran orientiert sich auch die zu begründende Gerichtsentscheidung. Die Täterinnen und Täter der Diskriminierung berufen sich dann oft auf Art. 7 EMRK (nulla poena sine lege).²⁷ Also keine Strafe ohne Gesetz als Grundlage, oder weiter gedacht: wo kein/e Kläger/in, da kein/e Richter/ in. Es gibt also immer noch zu wenig Normen, die Menschen vor Diskriminierung im generellen und eben auch bei Ausübung ihres Rechtes auf freie Meinungsäußerung schützen.

VERFASSUNGS-GERICHTSHOF

Die Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofes zu Meinungsäußerungsfreiheit und Diskriminierung, die hier aufgelistet sind, sind negativ für die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer ausgefallen. Außerdem stehen sie beide im Zusammenhang mit dem Österreichischen Rundfunk. Eine von ihnen ist sogar sehr aktuell und stammt aus dem Jahr 2014. Die andere aus 1991. Im Folgenden nun zu der aktuelleren:

VfGH 29.11.2014, B150/2013:

Nach dem Leitsatz der Entscheidung handelt es sich nicht um eine Verletzung verfassungsmäßig gewährleisteter Rechte, wenn eine Beschwerde wegen einer Schweigeminute zu Christigedenken in ORF 2 abgewiesen wird. Das Gebot der angemessenen Berücksichtigung anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften wurde gewahrt und es besteht kein Eingriff in die negative Religionsfreiheit nach Art. 9 EMRK, Art. 14 StGG (Staatsgrundgesetz).

Im Rechtssatz heißt es:

*„Der die Rundfunkfreiheit aus-
gestaltende Gesetzgeber muss die aus
dem Grundrecht der Religionsfreiheit
[...] erfließenden verfassungsrechtlich
geschützten Rechtspositionen berück-
sichtigen. Dabei geht es einerseits
um grundrechtliche Positionen jener
Personen, die religiöse Sendungen und
Sendungsinhalte empfangen möchten;
andererseits kann auch die (negative)
Religionsfreiheit von Personen berührt
sein, die einer Glaubenswerbung aus-
gesetzt sind. Dabei ist zu beachten, dass
zwar ein Schutz vor Übergriffen einer
Religionsgemeinschaft oder Angehö-
rigen derselben gewährleistet ist, nicht
aber die Freiheit vor jeder Konfronta-
tion mit religiösen Auffassungen.“*

VfGH 01.10.1991, B982/90:

Diese Entscheidung ist schon älter, aber nach wie vor gültig, da österreichische Gerichte sich bei ihrer Rechtsprechung an die Judikatur des Verfassungsgerichtshofes halten müssen. Deshalb ein paar Zitate aus dem Entscheidungstext, die das Recht auf freie Meinungsäußerung definieren:

„Die Freiheit der Meinungsäußerung besteht darin, da[ss] jedermann den Inhalt und die Verbreitungsmittel seiner Meinung frei bestimmen kann. Unter Meinung ist dabei eine gedankliche Stellungnahme zu irgendwelchen Fragen wissenschaftlicher, kultureller, technischer oder sonstiger Art zu verstehen, mag sie neu sein oder nur die von anderen bereits geäußerte Ansicht wiedergeben. Jedenfalls enthält eine Meinung stets ein Werturteil [...] Die Meinungsfreiheit gilt für alle Ausdrucksmittel, d.h. für Wort, Schrift, Druck, Film und Theater [...] Der einfache Gesetzgeber darf aber nicht beliebig weit in das Grundrecht der Meinungsfreiheit eingreifen,

schließlich mu[ss] der ‚unverletzliche Kernbereich‘ des Grundrechtes von Eingriffen freibleiben, soda[ss] ein Gesetz, das in das Grundrecht der Meinungsfreiheit auf Grund eines speziellen Gesetzesvorbehaltes eingreift, nicht die Wirkung einer gänzlichen Aufhebung des Grundrechtes haben darf (Wesensgehaltssperre).

[...] Entsprechend dem Wesensgehalt des Grundrechtes auf freie Meinungsäußerung ist der einfache Gesetzgeber, der auf Grund eines Gesetzesvorbehaltes in das Grundrecht eingreift, an die sachlichen Grenzen der Materie gebunden, soda[ss] nur sachlich gerechtfertigte Grundrechtseinschränkungen zulässig sind [...].“

Dies bedeutet, dass sich das Parlament in Gesetzwerdungsprozessen an diese vorgegebenen Grenzen halten muss. „Zwar schließt nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes [...] das in Art 10 MRK gewährleistete „right to freedom of expression“ oder „droit à la liberté d’expression“, das durch die deutsche Übersetzung „Anspruch auf freie Meinungsäußerung“ nur unzulänglich wiedergegeben wird (weil es - wie es im authentischen Text heißt - „shall include freedom to hold opinions“ oder „comprend la liberté d’opinion“), die Freiheit zum Empfang und zur Mitteilung von Nachrichten oder Ideen ohne Eingriffe öffentlicher Behörden ein. Im Schutzbereich dieser verfassungsgesetzlichen Gewährleistung liegt auch die Freiheit zur Mitteilung von Nachrichten oder Ideen mit Hilfe von Fernseh-Rundfunkanlagen (sogenannte Rundfunkfreiheit).“

VERWALTUNGSGERICHTSHOF

VwGH 27.04.2015, Ro 2014/11/0077:

Vor dem Verwaltungsgerichtshof lässt sich zum Thema Diskriminierung und Meinungsäußerungsfreiheit nur eine Entscheidung finden, die im folgenden Zitat feststellt, dass neben natürlichen Personen auch juristische Personen nicht diskriminiert werden sollen. Obwohl Menschenrechte grundsätzlich nur Menschen und nicht z. B. Unternehmen zustehen. Deshalb wurde das gesetzliche Verbot nicht als Grundrechtseingriff gewertet. Das einschlägige Zitat dazu lautet wie folgt:

*„Es trifft zwar zu, dass auch juristische Personen sich auf Art 10 EMRK [Anm.: Freiheit der Meinungsäußerung] berufen können [...] und auch kommerzielle Äußerungen von der Meinungsfreiheit geschützt sind [...], doch müssen juristische Personen bei kommerziellen Meinungsäußerungen erhebliche Beschränkungen, etwa im Rahmen von Werbe-
verboten, hinnehmen [...]. So hat der EGMR ein Verbot der Tabakwerbung, auch der indirekten, nicht als Verstoß gegen Art 10 EMRK gewertet [...].“*

LANDESVERWALTUNGS-GERICHT

UVS Steiermark 24.03.2010

GZ 30.6-142/2009:

Zum Zitat des Unabhängigen Verwaltungssenates (UVS) ist anzumerken, dass diese in den Bundesländern mit 2014 von Landesverwaltungsgerichten abgelöst wurden. Im Rechtssatz der Entscheidung heißt es:

„Das Gesetz und seine Vollziehung sind hinsichtlich des Grundrechtes auf freie Meinungsäußerung nach Art 13 Abs 1 StGG und Art. 10 MRK so lange verfassungsrechtlich unbedenklich, als keine unverhältnismäßige Beschränkung der Meinungsäußerungsfreiheit bewirkt wird [...] Die Veranstaltung konnte nach den Zeugenaussagen auch bei mäßigem Verkehrslärm durchgeführt werden [...] Auch nahmen an der Veranstaltung wie in den vorangegangenen Jahren nur ca. 15 Personen teil. In diesem Sinne wäre eine Totalsperre der Straße ein zu schwerwiegender Eingriff in straßenverkehrsrechtliche Interessen gewesen [...].“

Im Entscheidungstext finden wir dann auch ein Zitat, wie in der ORF-Entscheidung, das das Recht und seine Grenzen absteckt:

„[...] im Hinblick darauf, dass die Ausübung dieser Freiheit Pflichten und Verantwortung mit sich bringt, die Möglichkeit von Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen vor, wie sie in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit, der territorialen Unversehrtheit oder der öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral,

des Schutzes des guten Rufes oder der Rechte anderer, zur Verhinderung der Verbreitung von vertraulichen Nachrichten oder zur Gewährleistung des Ansehens und der Unparteilichkeit der Rechtsprechung unentbehrlich sind [...]

§ 82 Abs 1 StVO [Straßenverkehrsordnung] bindet die Benützung von Straßen zu verkehrsfremden Zwecken an eine behördliche Bewilligung. Diese Bestimmung zielt laut ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes nicht auf eine Einschränkung der Freiheit der Meinungsäußerung ab [...]

Allerdings kann es sie in manchen Fällen (etwa wenn die Straße zum Flugzettel-Verteilen benützt werden soll) das Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit berühren. Die Regelung des § 82 Abs 1 und 5 StVO liegt ebenso wie jene des § 99 Abs 3 lit d StVO (die für das Unterlassen eines entsprechenden Antrages eine Strafsanktion vorsieht) im Interesse der bestimmungsgemäßen Verwendung der Straße mit öffentlichem Verkehr [...], also im Interesse der öffentlichen Sicherheit und der Aufrechterhaltung der Ordnung und entspricht damit dem materiellen Gesetzesvorbehalt des Artikel 10 Abs 2 MRK.

[...] Der Verfassungsgerichtshof hat keine Bedenken dagegen, dass es der Gesetzgeber weitgehend den Organen der Vollziehung überlässt, im Einzelfall das Interesse an der Meinungsäußerungsfreiheit gegen jenes des Straßenverkehrs abzuwägen.“

¹⁰ Kainz, Entlassungen wegen Hasspostings, Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis 6467/5/2015

¹¹ http://www.kleinezeitung.at/s/steiermark/chronik/4789585/Ueber-Burka-lustig-gemacht_Steirischer-Pannenhelfer-nach-Posting, abgerufen am 5.4.2016

¹² <http://steiermark.orf.at/news/stories/2723989/>, abgerufen am 5.4.2016

¹³ Kainz, Entlassungen wegen Hasspostings, Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis 6467/5/2015

¹⁴ RIS-Justiz RS0029333; vgl. zb. auch 9 ObA35/12f

¹⁵ 9 ObA 111/14k

¹⁶ Windhager, Löschung von Postings auf Internetforum – Facebook, Medien und Recht 4/15

¹⁷ Sommer, Auskunft über die Identität eines Posters – Redaktionsgeheimnis, Medien und Recht 3/15

¹⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40095086/NOR40095086.pdf>, abgerufen am 5.4.2016

¹⁹ Sommer, Auskunft über die Identität eines Posters – Redaktionsgeheimnis, Medien und Recht 3/15

²⁰ http://diepresse.com/home/recht/rechtallgemein/4728542/HassPostings_OGH-erzwingt-Auskunft?_vl_backlink=/home/recht/index.do, abgerufen am 5.4.2016

²¹ ETS 185 – Convention on Cybercrime, 23.XI.2001

²² EGMR U 17.12.2013, Perinçek gegen Schweiz, Nr 27510/08; EGMR U 5.3.2013, Varela Geis gegen Spanien, Nr 61005/09; EGMR U 14.9.2010, Dink gegen die Türkei, Nr 2668/07, Nr 6102/08, Nr 30079/08, Nr 7072/09 und Nr 7124/09.

²³ EGMR U 1.7.2014, S.A.S. gegen Frankreich, Nr 43835/11.

²⁴ EGMR U 22.4.2013, Animal Defenders International gg. das Vereinigte Königreich, Nr 48876/08.

²⁵ EGMR U 15.3.2012, Aksu gg. die Türkei, Nr 4149/04 und Nr 41029/04.

²⁶ EGMR E 10.7.2012, Staatkundig Gereformeerde Partij gg. die Niederlande, Nr 58369/10.

²⁷ EGMR U 9.2.2012, Vejdeland u.a. gg. Schweden, Nr 1813/07.

2. Alltag/Öffentlicher Raum: Schiefe Blicke und Bedrohungen

Diskriminierung im öffentlichen Raum findet in vielen alltäglichen Situationen statt und reicht von bewusstem Ignorieren, schiefen Blicken, Beschimpfungen und Beleidigungen über Bedrohungen bis hin zur offenen Gewalt. Die Betroffenen werden respektlos behandelt, abgewiesen, beleidigt oder bedroht, weil sie eine andere Hautfarbe haben, ein Kopftuch tragen, die Sprache schlecht sprechen, eine Behinderung haben oder weil sie älter oder eine Frau sind. Diskriminierung geschieht nicht immer offen und direkt –, doch wie auch immer sie sich äußert, sie ruft Verletzungsgefühle hervor.

Im Folgenden werden drei Fälle dargestellt, die der Antidiskriminierungsstelle gemeldet wurden und die aufzeigen auf welche Art und Weise Diskriminierung im öffentlichen Raum vorkommen kann.

DISKRIMINIERUNGSGRUND BEHINDERUNG: „SETZT EUCH GANZ HINTEN HIN“

Frau K. ist persönliche Assistentin von Herrn P., einem autistischen Jugendlichen. Die beiden besuchen gemeinsam mit zwei weiteren Personen eine Konditorei. Sie setzen sich an einen Tisch. Herr P. setzt sich nicht gleich hin, sondern geht im Lokal herum. Plötzlich kommt eine Mitarbeiterin der Konditorei zum Tisch, an dem Frau K. und ihre

Begleiterinnen und Begleiter sitzen und fragt: „Gehört der zu dir?“ Auf die bejahende Antwort von Frau K. sagt die Angestellte mit Blick auf Herrn P.: „Das geht nicht. Der stört die anderen Gäste.“ Schließlich bietet sie der Gruppe einen anderen Platz an und sagt: „Setzt euch ganz hinten hin.“ Frau K. antwortet: „Nein, danke, wir gehen lieber.“ Die ganze Gruppe verlässt daraufhin das Lokal.

DISKRIMINIERUNGSGRUND ALTER: KEINE VERGÜNSTIGUNG FÜR FRAUEN ZWISCHEN 25 UND 55 JAHREN

Ein Fitnessclub für Frauen bietet im Sommer 2015 eine Aktionsmitgliedschaft an und schafft damit zwei Preiskategorien. Die günstigere Variante ist für Frauen zwischen 18 und 25 sowie für Frauen über 55 Jahren erhältlich und die preislich höhere Variante für Frauen zwischen 25 und 55 Jahren. Ein Interventionsschreiben der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, mit der Empfehlung, das Alter nicht als wesentlichen Faktor für die ungleiche Festsetzung des Betrages herzunehmen, folgt. Für den Sommer 2016 gibt es das Angebot mit gleichem Betrag für alle Altersgruppen.

DISKRIMINIERUNGSGRUND POLITISCHE ODER SONSTIGE ANSCHAUUNG: „KUSCH, DU BITCH! KA WORT MEHR!“

Die eigene Schilderung der Betroffenen: In einem Glühweinhäuschen am Südtiroler Platz, gegen 19 Uhr an einem Donnerstagabend. Uns trennt die Theke von einem Gast mit seiner Freundin, beide bereits etwas angetrunken. Die Stimme des jungen Mannes hebt sich, jedoch nicht nur das, sondern auch ein großes, scharfes Messer, das auf der Theke für einen Moment unbeaufsichtigt gewesen sein muss: „Wo san die Flüchtling? Bring' mir an Flüchtling, i stich ihn ob. I stich sie olle ob.“

Ein Betreiber hinter der Theke ersucht den Mann das Messer aus der Hand zu geben, doch dieser ergötzt sich weiter an seinen Tiraden. Irgendwann hake ich ein: „Warst du schon mal

175

in Spielfeld und hast dir die Situation angeschaut?“ Bevor ich den Satz beenden kann unterbricht er mich: „Kusch, du Bitch! Ka Wort mehr!“ und „De is sicha a Grüne, die ghört ja mindestens angspuckt“. Seine Freundin beschwichtigt ihn: „Kumm, des bringt nix“. Auf meine Bitte dem Betreiber gegenüber auf die öffentliche Beleidigung und vorangegangene Drohung zu reagieren, wendet er sich wortlos von mir ab und kurz später wieder dem jungen Mann zu.

Dieser: „No an Glühwein mit Schuss!“ Im Begriffe zu gehen, vernehme ich Getuschel von weiteren Gästen: „Des is die, die mit dem grad politisch diskutiert hat.“ Ich entgegne: „Des war ka politische Diskussion. Des war Zivilcourage“. Die dürfte aber schlecht fürs Weihnachtsgeschäft sein.

Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum:

Unterschiede im Gesetz

Die sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum kann sehr viele Formen annehmen. Sie kann sich in Worten (verbal), in Gesten (non-verbal) oder in Handlungen (körperlich) äußern, durch Anstarren, taxierende Blicke,

Hinterherpfeifen, exhibitionistische Handlungen, anzügliche Witze oder Bemerkungen über die Figur, über das sexuelle Verhalten im Privatleben, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht, Aufforderung zu sexuellen Handlungen bis hin zu zufälligen/gezielten körperlichen Berührungen, körperlicher Gewalt, jeder Form sexualisierter Übergriffe und Vergewaltigung.

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ: KLARE REGELUNG

Sexuelle Belästigung gilt laut dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und ist damit ausdrücklich verboten. Genau definiert wird der Schutz vor sexueller Belästigung im Arbeitsrecht. Denn anders als in anderen Lebensbereichen ist jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz verboten.

Am Arbeitsplatz ist man durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) geschützt: Die sexuelle Belästigung ist darin ausdrücklich aufgeführt. Verboten ist demnach jede Form der sexuellen Belästigung, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet.

„... ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist ... Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn dieses Verhalten vom Arbeitgeber, einem Kollegen oder einem Dritten (z. B. einem Kunden) an den Tag gelegt wird, oder wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn die Arbeitnehmerin durch Dritte sexuell belästigt wird.“

Damit sagt der Gesetzgeber recht klar: Sexuelle Belästigung ist u.a., was als solche empfunden wird und für die Belästigte und den Belästigten unerwünscht ist. Das kann ein „freundschaftlicher“ Klaps sein, eine zweideutige Anspie-

eingelangte Fälle.

Der öffentliche Raum bildet mit 27,96 % den größten Teil der bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingelangten Beschwerdefälle. Davon entfielen die meisten mit 38,29 % auf das Merkmal Ethnie, gefolgt vom Diskriminierungsgrund Religion mit 19,75 %. An dritter Stelle rangierte das Merkmal Alter mit 14,86 %.

Der Begriff Sexuelle Belästigung

Unter sexueller Belästigung versteht man ein Verhalten mit sexuellem Bezug, das von den Betroffenen nicht erwünscht, von ihnen als beleidigend, abwertend oder anstößig empfunden wird und das ihre Würde angreift.

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT ...

... dem Justizministerium einen Ausbau des Strafrechts, um einen effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten. Da im gegenwärtigen Strafrecht die sexuelle Belästigung nur in Hinblick auf geschlechtliche Handlungen unter Strafe gestellt wird, werden Opfer zum Beispiel verbaler sexueller Belästigung nach wie vor nicht ausreichend geschützt. Auch dieser Umstand trägt dazu bei, dass es bisher zu keiner hinreichenden Sensibilisierung und keinem umfassenden Unrechtsbewusstsein in der Gesellschaft kommen konnte.

... der Zivilgesellschaft Belästigungen offen zu thematisieren, klarzulegen, dass man ein solches Verhalten weder jetzt noch in Zukunft tolerieren wird und sich die Daten der belästigenden Person, den Ort und Zeitpunkt der sexuellen Belästigung zu notieren.

... Polizistinnen und Polizisten auf die äußerst vulnerable Position der Betroffenen Rücksicht zu nehmen und zur Wahrung der sexuellen Integrität der Opfer, Vernehmungen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten des gleichen Geschlechts durchführen zu lassen.

Siehe dazu auch § 66a StPO: Gemäß Abs. 2 Z. 1 haben besonders schutzbedürftige Opfer das Recht zu verlangen, im Ermittlungsverfahren nach Möglichkeit von einer Person des gleichen Geschlechts vernommen zu werden.

Abs. 4 besagt, dass einem Opfer, dem auf Antrag Rechte nach Abs. 2 nicht gewährt werden, die Gründe dafür mitzuteilen sind.

lung oder eine handgreifliche Attacke. Der Schutz vor sexueller Belästigung ist demnach eine Sorgfaltspflicht, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrzunehmen haben.

STRAFRECHT: SCHUTZ WENIGER UMFASSEND

Im Strafrecht ist der Schutz vor sexueller Belästigung nicht so umfassend wie im Arbeits- und Gleichbehandlungsrecht. Sexuelle Belästigung wird darin anders definiert: Berührungen am Gesicht seien beispielsweise nicht strafbar, da ein Sexualdelikt nur bei „intensivem Berühren des Busens oder des Geschlechtssteils“ vorliege.

Im Gleichbehandlungsrecht wird das Berühren des Gesäßes sehr wohl der sexuellen Sphäre zugerechnet.²⁸ Durch eine solche Berührung kann daher der auf ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten abstellende – mit ideellem Schadenersatz sanktionierte – Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 GIBG verwirklicht werden. Zudem erfassen die Tatbestände nach dem Gleichbehandlungsrecht

sowohl verbale als auch nonverbale Belästigungen mit Sexualbezug ohne Körperkontakt.

Mit dem neuen Strafrechtsänderungsgesetz (in Kraft seit 1.1.2016) wurde dem § 218 StGB und damit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung ein neuer Absatz 1a hinzugefügt. Dieser neu eingefügte Absatz sieht nun vor, dass auch dann zu bestrafen ist, wenn eine Person „durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt wird.“ Nach wie vor knüpft Abs. 1 des § 218 an den Begriff der „geschlechtlichen Handlung“ an und schließt somit jedenfalls Handlungen ein, bei denen es zu einer nicht bloß flüchtigen sexualbezogenen Berührung der zur unmittelbaren Geschlechtssphäre gehörigen Körperpartien des Opfers oder Täters mit dem Körper des oder der anderen kommt.

Das Schutzniveau in Bezug auf sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum ist somit nach den aktuellen strafrechtlichen Bestimmungen um einiges geringer als bei Belästigungen in der Arbeitswelt.

Ein Fall und seine rechtlichen Folgen:

„Mein Körper zittert, ich weiß nicht wie mir geschieht“

Die eigene Schilderung der Betroffenen: „Ich begann eine „Mobilisationsgymnastik“ sowie ein Meridianes Stretching, um den Körperkreislauf und alle Funktionen in Schwung und Balance zu bringen. An diesem Tag gehe ich also in die Zone, wo sich auch noch ein anderes Mädels aufhält und trainiere. Ich beginne meinen täglichen Ablauf, bis sich plötzlich ein „Unbekannter“ mit komischem Geruch und lüsternen Blicken zu uns gesellt und die junge Frau sofort aufspringt und geht, so als ob sie den Unbekannten bereits kennen würde. (Dies fällt mir übrigens erst später auf).

Ich habe wie immer meine Kopfhörer auf, um mich während meines Trainings voll und ganz auf mich zu konzentrieren. Wie Sie vielleicht wissen, hat jede/r seine Trainingsgewohnheiten und meine sind die Musik über die Kopfhörer. Der Unbekannte, der zwischen 165 und 170 cm groß ist und dunkelbraune Haare hat, ungefähr zwischen 25 und 30 Jahren und muskelbepackt ist, beginnt mich ständig anzulächeln und mich auch zu fragen, ob er mir beim Dehnen helfen soll. Dieses Angebot lehne ich ab und mache mit meiner Gymnastik weiter.

74,2

Dann kommt er erneut und fragt, ob er mir helfen kann und was ich heute noch machen werde. Ich nehme meine Kopfhörer ab und sage höflich: „Vielen Dank, aber ich mache das viel lieber alleine und lassen Sie mich bitte in Ruhe!“ Daraufhin tue ich mir meine Kopfhörer wieder rauf in der Annahme, dass ich nun alleine meine Trainingseinheit fortführen könnte. Mittlerweile sitze ich auf der im Studio anzufindenden blauen Matte in Grätsche und setze meine Dehnung fort und konzentriere mich gar nicht auf meine Umwelt.

DER UNBEKANNTE DRÜCKT MICH AUF DIE MATTE

Plötzlich schnappt der Unbekannte mich von hinten und hält mich von hinten fest! Innerhalb eines Bruchteils einer Sekunde dreht er mich dann, drückt mich auf die Matte und liegt auf mir! Ich versuche mich zu bewegen – kann aber nicht – und sage: „RUNTER VON MIR!“ Er hält mich fest und flüstert mir mit einem lauten Hauch ins Ohr „Ein bisschen noch!“ Ich bin starr und schockiert und weiß nicht was mit mir gerade passiert! Er geht von mir dann endlich runter und auf einmal ist er weg. Mein ganzer Körper zittert, ich weiß nicht, was mit mir geschieht! Ich packe also meine Sachen und gehe sofort rein in den Frauenbereich, der sich Gott sei Dank direkt neben der Gymnastik-Zone befindet.

Ich setze mich im Frauenbereich hin, versuche mich selber zu beruhigen und zu verstehen, WAS da gerade passiert ist! Ich zittere, habe keine Stimme und einfach nur Angst. Ich bin eine sehr starke Persönlichkeit und versuche mich aus diesem Grund, selber zu motivieren und zu stärken, indem ich mir vorsage, „mach kein großes Ding daraus und lass dich von so einer schwachen, perversen Persönlichkeit nicht unterkriegen sondern mach weiter!“...

SCHULDSPRUCH

Frau S. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Der Fall wird aufgenommen und angezeigt. Das Gerichtsverfahren endet mit einem Schuldspruch 2 Monate bedingt und € 1000 Schadenersatz für den Täter.

Die Hürden, die Frau S. auf sich nehmen musste, waren immens. Das Schamgefühl, davon erzählen zu müssen und dauernd erinnert zu werden, Befragungen, Aussagen, die sehr detaillierten Schilderungen. Frau S. überwand all dies für sich und auch andere Frauen, die von solchen Belästigungen betroffen sind.

Sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum gehören zum Alltag vieler Frauen und sind daher ein drängendes Problem. Pfiffe, „Po-Grapschen“ und „Busen-Grapschen“ zufällig auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln sind Belästigungen, gegen die Frauen kaum etwas unternehmen können.

Was tun bei einer sexuellen Belästigung?

Bei einer sexuellen Belästigung stehen viele Betroffenen vor der Frage: Was kann ich tun? Soll ich reagieren oder soll ich den Vorfall ignorieren? Häufig wird das Vorgefallene bagatellisiert oder die Betroffenen machen sich Vorwürfe und stellen sich die Frage, ob es doch nicht die eigene Schuld gewesen sei. Betroffene sollen über das Geschehene nicht schweigen. Der Übergriff sollte dokumentiert werden, indem Tag, Ort, Uhrzeit und Art der Belästigung genau notiert werden. Günstig ist, wenn Zeuginnen und Zeugen vorhanden sind. Ebenfalls empfiehlt es sich, Beratung bzw. Hilfe in Anspruch zu nehmen, um die weitere Vorgangsweise abzuklären bzw. rechtliche Möglichkeiten auszuloten.

Prozent der erwachsenen Frauen wurden schon einmal sexuell belästigt.

Laut einer Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung der Uni Wien 2011 ist die sexuelle Belästigung jene Gewaltform, die am häufigsten an öffentlichen Orten erfahren wird (Frauen: 51,3 %, Männer: 12,5 %).²⁹ „Drei Viertel der Frauen (74,2 %) und ein Viertel der Männer (27,2 %) wurden im Erwachsenenalter schon einmal sexuell belästigt. Als bedrohlich wurde diese psychische Übergriffsform von 29,7 % der Frauen bzw. 5,6 % der Männer erlebt.

Aufgeschlüsselt in die einzelnen Formen zeigt die Studie:

- davon, dass jemand „zu nahe gekommen“ ist und dies „als aufdringlich“ empfunden wurde, berichten 55,7 % der Frauen und 16,1 % der Männer, was 18,8 % aller Frauen und 3,4 % aller Männer als bedrohlich erlebt haben;
- davon, dass sie „auf eine Art und Weise angesprochen worden“ sind, die als sexuell belästigend empfunden wurde, berichten 44,7 % der Frauen und 7,8 % der Männer, was 13,1 % aller Frauen und 2,3 % aller Männer als bedrohlich erlebt haben;
- davon, dass „ihnen nachgepfiffen wurde oder sie angestarrt worden“ sind, wodurch sie sich sexuell belästigt fühlten, berichten 42,9 % der Frauen und 2,7 % der Männer, was 8,6 % aller Frauen und 0,8 % aller Männer als bedrohlich erlebt haben;
- davon, von jemandem „berührt oder zu küssen versucht“ worden zu sein, obwohl sie es nicht wollten, berichten 34,8 % der Frauen und 7,1 % der Männer, was 12,6 % aller Frauen und 1,4 % aller Männer als bedrohlich erlebt haben;
- davon, „in unpassenden Situationen: z. B. in der Arbeit, in der Ausbildung oder im Studium, belästigende sexuelle Angebote“ erhalten zu haben, berichten 23,3 % der Frauen und 4,3 % der Männer, was 6,3 % aller Frauen und 0,8 % aller Männer als bedrohlich erlebt haben;
- davon, „über Telefon, E-Mail oder Brief sexuell belästigt oder bedrängt“ berichten 20,0 % der Frauen und 3,7 % der Männer, was 7,4 % aller Frauen und 1,0 % aller Männer als bedrohlich erlebt haben“.

Exkurs von Christine Rossegger:

Diskriminierung in österreichischen Tageszeitungen

Christine Rossegger verfasste in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eine Masterarbeit mit dem Titel „Quantitative und qualitative Evaluation diskriminierender Formulierungen und Darstellungen in den österreichischen Tageszeitungen ‚Zeitung A‘ und ‚Zeitung B‘“ bei Univ.-Prof. Dr. Leopold Neuhold am Institut für Ethik und Gesellschaftslehre der Studienrichtung Global Studies in Graz.

Im Rahmen der Masterarbeit mit dem Titel „Quantitative und qualitative Evaluation diskriminierender Formulierungen und Darstellungen in den österreichischen Tageszeitungen ‚Zeitung A‘ und ‚Zeitung B‘“, wurde ab 28. September 2015 über einen Zeitraum von sechs Wochen eine Medienanalyse von zwei auflagenstarken österreichischen Tageszeitungen vorgenommen. Die Analyse, die ausschließlich Artikel der Steiermarkteile der Zeitungen enthält, soll zur Bewusstseinsförderung, vor allem von MedienmacherInnen, aber auch MedienkonsumentInnen in Bezug auf diskriminierende Formulierungen in Zeitungsartikeln dienen. Die Erhebung basiert auf dem hohen Stellenwert von Sprache, welche ein mächtiges Instrument ist:

„Sprache ist ein Zeichensystem, das Wirklichkeit abbildet. Wie über Menschen, Dinge, Sachverhalte gesprochen wird, wie sie bezeichnet werden, sagt viel darüber aus, welchen Wert und welchen Platz sie in der Gesellschaft haben.“

Dieses Zitat soll veranschaulichen, dass Sprache ein zentrales Moment für die Analyse von strukturellen Diskriminierungen ist und zusätzlich eine bedeutende Handlungsdimension in der (Re-)Produktion von Ein- und Ausschlüssen darstellt.

Generell liegt die Problematik in Bezug auf Diskriminierung darin, dass durch Worte soziale Beziehungen erschaffen, aufrechterhalten, reproduziert und aufgelöst werden. Besonders die Aufrechterhaltung von Machtbeziehungen zwischen Mehrheits- und Minderheitengruppen spielt hier eine wichtige Rolle. Diese Aufrechterhaltung kann mittels

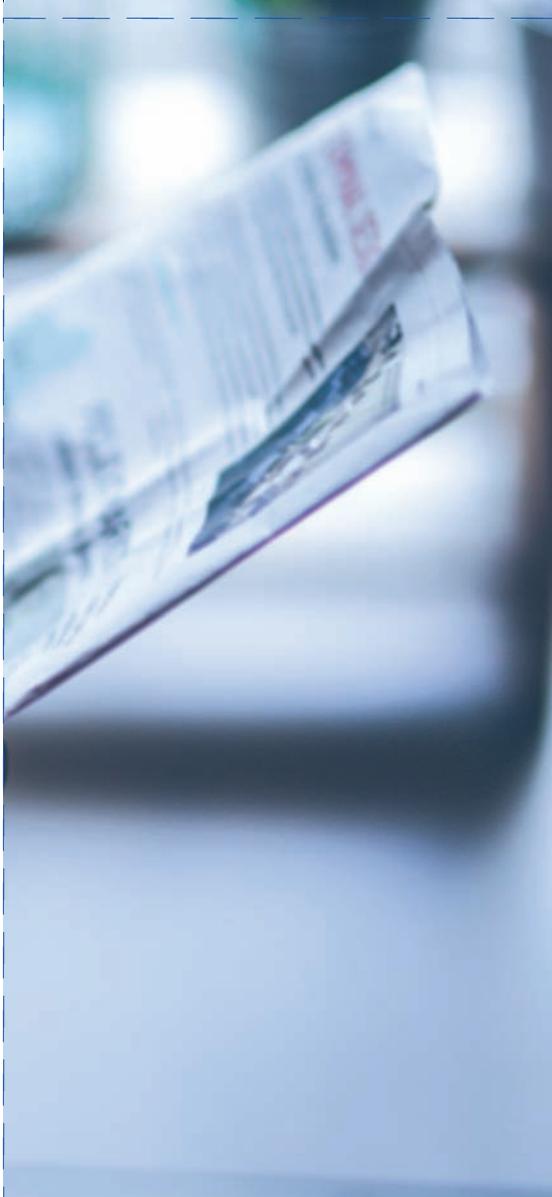


unterschiedlicher sprachlicher Handlungen erfolgen. Beispiele hierfür sind: Akzentuieren, Festschreiben, Trennen, Abwerten und Distanzieren.

FESTSCHREIBEN VON MERKMALEN

Besonders häufig wurde im Rahmen der Analyse das Akzentuieren und Festschreiben von bestimmten Merkmalen erhoben. Dazu gehören beispielsweise die Akzentuierung der Herkunft, des Geschlechts oder des sozialen Status. „Trennen“ bedeutet in diesem Zusammenhang, eine klare Unterscheidung von Mehrheits- und Minderheitengruppen durch beispielsweise die Verwendung der Pronomen „wir“ und „sie“. Mit dem Gebrauch der ersten Person Plural wird klar die eigene Stellung bzw. soziale Identität verdeutlicht und eine Trennung zu „den anderen“, die eine divergente soziale Stellung innehaben, formuliert.

Durch die beispielhaft genannten sprachlichen Handlungen, rücken verschiedene Zuschreibungen in den Vordergrund und untermauern nochmals die Bedeutung sprachlicher Diskriminierungen. Da Sexismen, Rassismen und Migrantismen des Alltags durch sprachliche Interventionen unterbrochen und irritiert werden können, sollte dies in Medien Beachtung finden. Wobei anzumerken ist, dass mediale Berichterstattung innerhalb eines ambivalenten Gefildes stattfindet, da einerseits beispielsweise über Menschen



Medienanalyse:
Diskriminierungs-
kategorie Herkunft kommt
am häufigsten vor.

somit einer näheren Untersuchung unterzogen wurden. Prozentuell betrachtet sind das 10,2% der untersuchten Artikel dieser Zeitung.

Diese lassen sich 117 Beurteilungskategorien zuordnen, das bedeutet, dass in ein paar Artikeln mehrfach Diskriminierungskategorien vorkommen. Am häufigsten fand die Kategorie „Herkunft“ Anwendung. An zweiter Stelle wurde der soziale Status genannt, gefolgt von den Diskriminierungskategorien „Verhalten“, „Alter“, „Geschlecht“ und „Religion“.

Von „Zeitung B“ wurden 909 Artikel untersucht. Davon wurden 16,4% der untersuchten Artikel einer genaueren Analyse unterzogen. Diese lassen sich in 190 Diskriminierungskategorien einordnen, das bedeutet, dass ebenso wie in „Zeitung A“, einige Mehrfachnennungen der Kategorien vorkommen.

Wie auch bei „Zeitung A“ wurden die meisten Zuteilungen bei der Diskriminierungskategorie „Herkunft“ getroffen. Am zweithäufigsten wurde die Kategorie „sozialer Status“ zugeordnet, danach folgten die Diskriminierungskategorien „Verhalten“, „Geschlecht“, „Alter“ sowie „Religion“.

Insgesamt fallen 8,3% der untersuchten Artikel von „Zeitung A“ und 12,9% der untersuchten Artikel von „Zeitung B“ unter den Diskriminierungsgrad „verstärkend diskriminierend“ und „Akzentuierung (von beispielsweise Herkunft, sozialem Status etc.) in Zusammenhang mit krimineller Tätigkeit“. Grundsätzlich ist die Kombination dieser Diskriminierungsgrade mit einem diskriminierenden Kontext jener Part der Analyse, der im Rahmen der Erhebung am meisten Beachtung finden sollte, da es sich hierbei um diskriminierende bzw. verstärkt potentiell diskriminierende Formulierungen und Darstellungen handelt.

Die Zuordnungskombination Diskriminierungsgrad „verstärkend diskriminierend“ mit einem diskriminierenden Kontext wurde in „Zeitung A“ nie getroffen und insgesamt zehn Mal, das sind 1,1% der untersuchten Artikel, „Zeitung B“, zugeteilt.

„Akzentuierung in Zusammenhang mit krimineller Tätigkeit“ war in beiden Tageszeitungen, bei „Zeitung A“ mit 50%

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT . . .

Im Bereich der Medien kann es auf verschiedenste Arten zu Diskriminierungen kommen. So ist nicht nur der gerade brandaktuelle Bereich der Medien im Internet hervorzuheben, auch bei den Printmedien kommt es nach wie vor zu diskriminierender Berichterstattung. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt, dem Ehrenkodex des Presserates Beachtung zu schenken, insbesondere dem Schutz vor Pauschalverurteilungen und Diskriminierung. Im Folgenden werden drei Punkte aus diesem Ehrenkodex zitiert:

7.1. Pauschalverdächtigungen und Pauschalverurteilungen von Personen und Personengruppen sind unter allen Umständen zu vermeiden.

7.2. Jede Diskriminierung wegen des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts sowie aus ethnischen, nationalen, religiösen, sexuellen, weltanschaulichen oder sonstigen Gründen ist unzulässig.

7.3. Eine Herabwürdigung oder Verspottung von religiösen Lehren oder anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften, die geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, ist unzulässig.

berichtet wird, andererseits aber auch die Verpflichtung besteht, deren Menschenrechte einzuhalten und deren Privatsphäre zu respektieren.

Nach diesem Überblick zum Stellenwert von sprachlichen Diskriminierungen soll nun ein Einblick in die Analyse gegeben werden. Bei der empirischen Erhebung wurde nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring vorgegangen. Dazu wurde mit elf Kategorien von Diskriminierungen (wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Herkunft, sozialer Status etc.), denen im Laufe der Untersuchung 38 Subkategorien zugeordnet wurden, gearbeitet.

GEGENÜBERSTELLUNG ZEITUNG A UND ZEITUNG B

Insgesamt wurden 931 Artikel von „Zeitung A“ untersucht, wovon insgesamt 95 herausgefiltert wurden, die Übereinstimmungen mit den angewandten Diskriminierungskategorien vorweisen und

244

diskriminierende Artikel

Im Untersuchungszeitraum wurden 1840 Artikel in beiden Zeitungen analysiert. In 244 Fällen gab es eine Übereinstimmung mit den angewandten Diskriminierungskategorien. Diese teilen sich wie folgt auf: Zeitung A – 931 untersuchte Artikel, davon 95 (10,2 %) mit Diskriminierungshintergrund. Zeitung B – 909 untersuchte Artikel, davon 149 (16,4 %) mit Diskriminierungshintergrund.

und bei „Zeitung B“ mit 41%, die am häufigsten zugewiesene Einordnung. Eine eindeutige Einschätzung dieser Zuordnung in Verbindung mit einem diskriminierenden Kontext ist aufgrund der Bewertung zu diskriminierender Sprache schwierig. „Akzentuierung in Zusammenhang mit krimineller Tätigkeit“ bietet jedoch viel Verbesserungspotential und sollte mehr Beachtung finden.

EMPFEHLUNGEN

Im letzten Kapitel der Masterarbeit, wie auch an dieser Stelle, werden abschließend Empfehlungen in Bezug auf möglichst diskriminierungsfreie journalistische Berichterstattung gegeben:

Akzentuierungen von bestimmten Merkmalen in Zusammenhang mit kriminellen Tätigkeiten werden häufig kontrovers gesehen. Der deutsche Presserat rät im Pressekodex dazu, nur dann die Zugehörigkeit der Verdächtigen oder TäterInnen zu religiösen, ethnischen oder anderen Minderheiten zu erwähnen, „wenn für das Verständnis des berichteten Vorgangs ein begründbarer Sachbezug besteht“. Begründet wird dies damit, dass die Erwähnung Vorurteile gegenüber Minderheiten schüren könnte.

Der Verein zur Selbstkontrolle der österreichischen Presse - Österreichischer Presserat, hält in seinem Ehrenkodex fest, dass Diskriminierungen unzulässig sind, gibt jedoch keine Vorgaben oder Empfehlungen in Bezug auf bestimmte Merkmale, wie beispielsweise Herkunft, sozialer Status etc. in Zusammenhang mit kriminellen Tätigkeiten ab. An die-

ser Stelle soll an die Vorgabe des deutschen Presserates verwiesen und dies auch österreichischen Medien empfohlen werden.

Beispielhaft werden nun noch ein paar konkrete Änderungsempfehlungen angegeben: Die Pagina „Flüchtlingskrise“, die als Themenschwerpunkt in „Zeitung A“ wie auch in „Zeitung B“ Verwendung fand, kann durch einen neutralen Begriff, wie beispielsweise „Flüchtlingsthematik“ ersetzt werden. Ein solch einfacher Austausch des Wortes besitzt eine weniger negative Konnotation als die Bezeichnung „Krise“.

Weiters gibt es in „Zeitung B“ die Rubrik „Ausland“, auch diese könnte offener betitelt werden, beispielsweise mit dem Begriff „Internationales“.

Bewusstseinsbildung für Medienschaffende

Eine generelle Empfehlung, die innerhalb dieser Analyse erarbeitet wurde, ist, dass Medienschaffende Bewusstseinsbildungen machen sollten, in denen neue Inputs zum Thema Diskriminierungen und ein sensibler Umgang mit Sprache fokussiert wird. Dies sollte, wenn möglich, in der Ausbildung enthalten sein und/oder innerhalb des Arbeitsprozesses ermöglicht werden. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dieser Thematik, die es auch erlaubt, auf neue Entwicklungen einzugehen, enthält viel Verbesserungspotential. Grundsätzlich ist eine kritische Auseinandersetzung mit Medien auch allen KonsumentInnen zu empfehlen, denn viele umgangssprachliche Ausdrücke können unreflektiert als „Standard“ und diskriminierungsfrei wahrgenommen werden, wenn keine weitere Reflexion und Auseinandersetzung damit erfolgt.

²⁸ Hopf/Mayer/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz. 20

²⁹ http://www.gewaltinfo.at/fachwissen/ausmass/uebergreifend/sexuelle_belaestigung_und_gewalt.php, 06.03.2016

3. Ausbildung: Ethnie und Religion als häufigste Diskriminierungs- gründe

Der Zugang zur Ausbildung darf weder vom Geschlecht noch von der ethnischen oder sozialen Herkunft, von der Religion oder einer Behinderung abhängig sein. Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Ausbildung aufgrund dieser genannten Merkmale sind aber noch immer traurige Realität.

Von den bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingelangten Beschwerden überwogen Fälle, bei denen es um diskriminierende Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schülerinnen und Schülern wie auch der Schülerinnen und Schüler untereinander. Betroffene berichteten über Fälle von Benachteiligung, Mobbing oder Ausgrenzung.

Auch im Verhältnis von Lehrerinnen/Lehrern und Schülerinnen/Schülern bzw. Lehrerinnen/Lehrern und Eltern wurden seitens der Lehrerinnen/Lehrer über Fälle von Diskriminierungen ihnen gegenüber berichtet.

Ein Fall und seine Folgen:

Lehrerin machte sich über Kopftuch lustig

Frau F. wendet sich in Begleitung ihres Vaters, Herrn F., wegen einer Diskriminierung im Zusammenhang mit ihrem Kopftuch an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Sie berichtet, dass sie von einer Lehrerin ihrer Klasse aufgefordert wurde, ihr Kopftuch im Unterricht abzunehmen oder zumindest „richtig“ zu tragen. Um zu demonstrieren, was sie darunter versteht, versucht die Lehrerin sogar, mittels eines Kugelschreibers das Kopftuch am Kopf von Frau F. „zurechtzurücken“.

Gleichzeitig macht sich die Lehrerin immer wieder über Frau F. lustig und äußert sich abschätzig über sie. Der Direktor der Schule unterstützt seine Kollegin und fordert Frau F. ebenfalls auf, ein „normales“ Kopftuch zu tragen, was für ihn bedeutet, dass das Kopftuch weit unter dem Kinn verlaufen müsse. Frau F. trägt das Kopftuch so, dass das gesamte Gesicht frei bleibt und das Kopftuch das Gesicht knapp über dem Kinn umrahmt.

43

eingelangte Fälle

2015 waren 6,87 % der Beschwerden (43 Fälle), die bei der Antidiskriminierungsstelle eingingen, dem Bereich Ausbildung zuzuordnen. 32,56 % davon betrafen das Merkmal Ethnie, 23,26 % das Merkmal Religion.

11,63 % waren Mehrfachdiskriminierungen, und 6,33 % waren Diskriminierungen auf Grund des sozialen Status.

SCHULBESUCHSVERBOT

Der Direktor der Schule geht sogar so weit, Frau F. den Schulbesuch zu verbieten, wenn sie das Kopftuch nicht entsprechend seinen Vorgaben trage. Bei einer weiteren Diskussion über das Kopftuch, in der sich die Lehrerin wieder über Frau F. lustig macht, erwidert Frau F., dass sich ihr Vater bereits wegen ihres Verhaltens beschwert hätte und die Angelegenheit in den nächsten Tagen geregelt werde. Die Lehrerin fühlt sich durch diese Äußerung bedroht, wendet sich an den Direktor der Schule, der daraufhin Anzeige bei der Polizei wegen Gutheißen terroristischer Straftaten erstattet und ein Schulausschlussverfahren einleitet.

Frau F. wird tatsächlich von der Polizei invernommen, das Verfahren wird sofort eingestellt. Das Schulausschlussverfahren wird vom zuständigen Landesschulrat niemals eingeleitet. Ein Schlichtungsverfahren gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark ist nicht erfolgreich. Der Direktor geht in Pension, die Lehrerin ist nach wie vor an der Schule. Frau F. besucht eine andere Schule.

4. Arbeitswelt: Mobbing und Rassismus

Lagermitarbeiter/in mit C-Schein in Graz gesucht. Perfekte Deutschkenntnisse erforderlich. Brutto € 9,72/Std. + Überstunden + Diäten. Bewerbung unter Tel. Nr. [REDACTED]

Koch/Köchin
kreativ und engagiert

Erweiterung unseres tollen Küchenteams

Wir suchen junge, engagierte Persönlichkeit für eines der schönsten Restaurants Steiermark, unsere kreative und weithin bekannte Küche wartet auf Sie! selbst sonntags frei, 5 Tage Woche, mind. 1.700,- brutto monatlich - in Abhängigkeit auch wesentlich mehr möglich.

Die Arbeitswelt ist ein Bereich, in dem es nach wie vor häufig zu Benachteiligungen kommt. Diskriminierungserfahrungen im Kontext der Arbeitswelt haben die Menschen, die sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark wandten, im Rahmen von Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Einstellungskriterien, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Kündigungen. Hier ging es überwiegend um rassistische, fremdenfeindliche und frauenfeindliche Beschimpfungen, um Mobbing sowohl durch Vorgesetzte als auch Kolleginnen und Kollegen oder aber um Vorbehalte gegenüber Menschen mit einer Behinderung.

Anzeigen mit dem Text „Wir suchen für unser junges dynamisches Team eine Person im Alter von...“ bis hin zu mittelbaren Diskriminierungen im Anzeigentext „Küchenhilfe mit perfekten Deutschkenntnissen“ waren im Jahr 2015 zu finden.

Ein Fall und seine Folgen:

Schlechtes Dienstzeugnis nach Kündigung

Herr A. absolviert vor einem Jahr eine Ausbildung zum Chemielaboranten und findet schließlich einen adäquaten Arbeitsplatz in einem Pharmaunternehmen. Herr A. ist der einzige Schwarze Mitarbeiter in der ganzen Abteilung. Nach ein paar Monaten, in denen sich Herr A. sehr gut in den Betrieb einlebt, kommt es zu einem personellen Wechsel

in der unmittelbaren Vorgesetztenenebene von Herrn A.

Herr A. fühlt sich von dem neuen Vorgesetzten von Anfang an schlechter behandelt als die anderen Kolleginnen und Kollegen. So wird er als einziger während seiner Arbeit ständig beobachtet, kritisiert und aufgefordert sich zu rechtfertigen, warum er bestimmte Arbeit so und nicht anders mache. Dabei handelt es sich um dieselben Tätigkeiten, die Herr A seit Monaten zur vollsten Zufriedenheit der Teamleitung und der Geschäftsführung verrichtet hat.

In einem Fall schaltet sich sogar die Geschäftsführung des Betriebes ein, um zwischen Herrn A. und der Teamleitung zu schlichten. Nach ein paar Monaten kündigt Herr A., weil er das Verhalten der Teamleitung nicht mehr ertragen kann. Die Geschäftsführung versucht Herrn A. zum Bleiben zu bewegen, akzeptiert aber schließlich die Kündigung. Herr A. ersucht um Ausstellung eines Dienstzeugnisses und ist überrascht, als er ein Dienstzeugnis in Händen hält, das nach den üblichen Formulierungsregeln für Dienstzeugnisse Herrn A. ein schlechtes Zeugnis ausstellt.

Herr A. ist sich sicher, dass sein ehemaliger Vorgesetzter für diese Bewerber

Lagerarbeiter (m/w) mit Staplerschein & C-Schein

Ihre Aufgaben

- Stapler fahren
- LKW fahren
- LKWs Be- und Entladen

Ihre Qualifikation

- Erfahrung in der Lagerlogistik
- Staplerschein mit Praxis
- C-Schein mit Praxis
- Kenntnisse in der LKW Be- und Entladung von Vorteil
- Selbständige Arbeitsweise
- Keine körperlichen oder gesundheitlichen Einschränkungen
- Ausreichende Deutschkenntnisse
- Genauigkeit
- Zuverlässigkeit
- Führerschein B & eigener PKW zum Erreichen des Arbeitsortes

Wir bieten

- Arbeitskleidung wird gestellt
- Bei Eignung bieten wir eine langfristige Arbeitsstelle mit der Chance auf Übernahme in ein fixes Dienstverhältnis

Entlohnung

Der Mindestlohn lt. KV AKÜ beträgt für diese Position EUR 10,74 brutto pro Stunde. Überzahlungen sind je nach Einsatz möglich.

nts der
ständiges Arbeiten,
vom Qualitätsprofil

83

gemeldete Fälle.

Im Berichtsjahr betrafen insgesamt 83 bzw. 13,26 % der Fälle der Antidiskriminierungsstelle die Arbeitswelt. Darunter waren am häufigsten Fälle im Zusammenhang mit Ethnie (34,94 %), gefolgt von Fällen mit dem Merkmal Geschlecht (16,87 %), Alter (7,23 %) und Religion (6,61 %)

tung verantwortlich ist und versucht daher über einen direkten Kontakt zur Geschäftsführung ein besseres Dienstzeugnis zu erwirken. Die Firma stellt daraufhin ein nicht qualifiziertes Dienstzeugnis aus, das die gesetzliche Mindestanforderung erfüllt, jedoch keine Aussagen über die Qualität der Arbeitsleistung von Herrn A. macht.

Ein Fall und seine rechtlichen Folgen:

Kein Arbeitslosengeld nach 25 Jahren Arbeit in Österreich

Herr Z. ist kroatischer Staatsangehöriger und arbeitet seit dem Jahr 1991 mit jeweils kurzen Unterbrechungen als GWH-Installateur auf Montage in Österreich. Er verfügt über eine 35 m² große Wohnung in Graz, wo ihn seine Ehefrau und die beiden gemeinsamen Kinder, die in Kroatien

leben, regelmäßig besuchen. Am 23.09.2014 wird Herr Z. arbeitsunfähig. Daraufhin bezieht er bis 29.06.2015 Krankengeld. Am 29.06.2015 stellt er beim AMS einen Antrag auf Zuerkennung von Arbeitslosengeld. Mittels Bescheid vom 20.07.2015 wird dieser Antrag mangels Zuständigkeit der regionalen Geschäftsstelle infolge Fehlens eines ständigen Wohnsitzes bzw. dauernden gewöhnlichen Aufenthalts in Österreich zurückgewiesen. Das AMS stuft Herrn Z. gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 als echten Grenzgänger ein.

Die Definition gemäß Art. 1 lit f. der Verordnung definiert Grenzgänger als eine Person, die in einem Mitgliedsstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den er in der Regel täglich, mindestens jedoch wöchentlich zurückkehrt.

Demnach befindet das AMS, dass nunmehr Kroatien für die Leistungsgewährung von Herrn Z. zuständig ist. Kroatien fühlt sich jedoch in seinem Fall nicht zuständig, da er nie in Kroatien berufstätig war, sondern in früheren Zeiten im ehemaligen Jugoslawien arbeitete. Dies bedeutet für Herrn Z., dass er weder eine Arbeitslosenunterstützung erhält noch krankenversichert ist, obwohl er seit 25 Jahren ins System einzahlt.

Dazu erhebt Herr Z. fristgerecht Beschwerde und führt aus, dass er seit 1991 einen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Außerdem hat er, abgesehen von ein paar kleineren Unterbrechungen, seit diesem Zeitpunkt in Österreich als Installateur auf Montage gearbeitet. Das heißt, dass er wochenlang auf einer Baustelle in Österreich seiner Arbeit nachging und es

ihm unmöglich war, wöchentlich in seinen Herkunftsstaat Kroatien zurückzukehren. Sein Heimatland suchte er höchstens einmal im Monat auf, da sich sein Lebensmittelpunkt in Graz befindet. Außerdem erhält er sowohl von seiner Ehefrau, als auch von seinen beiden Kindern regelmäßigen Besuch. Dass seine Deutschkenntnisse sich in Grenzen halten, hat nichts mit der Verbundenheit zu Österreich zu tun.

ECHTER ODER UNECHTER GRENZGÄNGER

Mit Bescheid vom 20.10.2015 wird die Beschwerde mangels Zuständigkeit infolge echter Grenzgängereigenschaft des Herrn Z. abgewiesen und der angefochtene Bescheid erwächst in Rechtskraft. Dazu wird angegeben, dass es sehr realitätsfern und daher unglaublich sei, dass Herr Z. während seines Krankenstandes bzw. seiner Arbeitslosigkeit alleine in Österreich in einer kleinen Wohnung seine Zeit verbringe, während seine Familie in Kroatien in einem Haus warte. Ein Wechsel in der Einstufung vom echten Grenzgänger zum unechten Grenzgänger ist dann anzunehmen, wenn Herr Z. nicht mehr regelmäßig in den ursprünglichen Wohnmitgliedersstaat über einen verhältnismäßig längeren Zeitraum zurückkehrt. Da Herr Z. seit dem Erhalt des negativen Bescheides nur 16 Wochen beschäftigt war, war von der Eigenschaft eines echten Grenzgängers auszugehen.

Am 29.10.2015 beantragt Herr Z. die Vorlage der Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht, das wie folgt entschied: Der Beschwerde wird gemäß § 44 Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) iVm. Art. 1 lit. f, Art. 65 Abs. 2 und 5 lit. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 stattgegeben und der bekämpfte Bescheid aufgehoben. Dazu führt das Gericht aus, dass bei Herrn Z. nicht von einer echten Grenzgängereigenschaft auszugehen ist, da er seinen Lebensmittelpunkt durch seinen langen und durchgehenden Aufenthalt nach Österreich verlagert hat. Da er bereits seit 1991 in Österreich einer Beschäftigung nachgeht und seither im Inland gemeldet ist, kann man von einem festen Bezug zu Österreich ausgehen.

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT ...

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt Personalmanagements die Umstellung auf automatisierte und anonymisierte Bewerbungsbögen, um erheblich und effektiv dazu beizutragen, die Ablehnung von Arbeitskräften auf Grund von Vorurteilen zu verhindern.

DIE VORTEILE VON ANONYMISIERTEN BEWERBUNGEN

Anonymisierte Bewerbungsunterlagen sind in Österreich weitgehend unbekannt. Seitens der Bürgerinnen und Bürger besteht jedoch ein großer Bedarf an Bewerbungsverfahren, in denen weder Hautfarbe, Alter, religiöses Bekenntnis noch Geschlecht oder Herkunft dem Unternehmen bekannt sind. Dementsprechend soll im Zuge des anonymisierten Bewerbungsverfahrens allein auf Grundlage der individuellen Qualifikation entschieden werden, um eine möglichst diskriminierungsfreie und faire Vorgehensweise gewährleisten zu können. Dies kann zum Beispiel mittels Online-Formular oder Bewerbungsbogen umgesetzt werden.

In Bezug auf diese Thematik wurde dieses Jahr eine Studie am Soziologischen Institut der Karl-Franzens-Universität Graz durchgeführt, bei der 24 steirische Klein- Mittel- und Großunternehmen befragt wurden.³⁰ Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen in der Steiermark dem anonymisierten Bewerbungsverfahren kritisch gegenüber stehen und vielmehr am konventionellen Bewerbungsverfahren festhalten wollen. Oft wird Diskriminierung im Bewerbungsverfahren gar nicht als solche erkannt und folglich nicht als Problem betrachtet. Leidtragende des konventionellen Bewerbungsverfahrens sind wie so oft Migrantinnen und Migranten mit anderer Hautfarbe, die selbst bei einer ausschließlich in Österreich abgeschlossenen Schullaufbahn wesentlich seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. So zeigt eine Studie der OECD, dass 27% der Einwanderinnen und 30% der Einwanderer in Österreich unter ihrem tatsächlichen Qualifikationsniveau arbeiten.³¹ Auch Frauen werden oft benachteiligt.

Dabei beweist der angloamerikanische Raum und auch die skandinavischen Länder, dass ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren nicht nur durchführbar ist, sondern auch viele Vorteile mit sich bringt. Letztlich geschehen Diskriminierungen bei der Personalrekrutierung oft unterbewusst. Daher ist das anonymisierte Bewerbungsverfahren ein geeignetes und angemessenes Mittel zu einer Prävention vor und Verhinderung von Diskriminierung bei Bewerbungsverfahren.

³⁰ <https://sowi.uni-graz.at/de/neuigkeiten/detail/article/persoenelech-ist-besser/>
³¹ <http://www.profil.at/wirtschaft/wie-unternehmen-bewerber-376914>

5. Wohnen: Oft unterschwellige Diskriminierung

Der Wohnungsmarkt ist neben dem Arbeitsmarkt einer der wichtigsten Märkte im Alltag. Obwohl der Grundsatz gilt, dass alle Menschen gleichberechtigten Zugang zum Wohnungsmarkt haben müssen, kommt es immer wieder zu Benachteiligungen bestimmter Personengruppen beim Zugang zu Wohnraum. Die Fälle von Diskriminierung in Bezug auf den Lebensbereich Wohnen, die bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2015 gemeldet wurden, bezogen sich einerseits auf den Zugang zu Wohnraum, andererseits auf Diskriminierungen im Wohnumfeld (z.B. Nachbarschaftskonflikte).

Die alltägliche, oft unterschwellige Diskriminierung bei der Wohnungssuche betrifft insbesondere die Merkmale Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder sozialen Status. Hierbei wird als versteckte Diskriminierung bei der Wohnungssuche beispielsweise

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT ...

... Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt zum einen, den Diskriminierungsgrund sozialer Status in den III. Teil (außerhalb der Arbeitswelt) des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen und zum anderen die Erweiterung der geschützten diskriminierten Merkmale im GIBG. Im Zusammenhang mit der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum ist dringend ein Levelling-Up für das Diskriminierungsmerkmal des sozialen Status wie auch für alle anderen bislang nicht geschützten Diskriminierungsmerkmale zu schaffen.

ein Nachweis über die österreichische Staatsbürgerschaft verlangt. Aber auch die Frage nach mehreren Lohnzetteln und nach dem Berufsstand beschreiben Diskriminierungen, und zwar aufgrund des sozialen Status. Die Frage nach der Anzahl der Kinder oder nach der Familienplanung verweisen darauf, dass Kinder nicht überall willkommen sind. Diskriminierungen im bestehenden Mietverhältnis wurden ebenfalls gemeldet: Rassistische Einstellungen bei Nachbarinnen und Nachbarn, anhaltende und diskriminierende Beschwerden über Mieterinnen und Mieter, Mobbing, mangelnde Barrierefreiheit.

Ein Fall und seine Folgen:

Schikanen für eine Familie mit Migrations- hintergrund

Im September 2012 zieht die in Albanien geborene Familie S. in eine Wohnsiedlung nach Graz. Von Beginn an werden sie von einem anderen Mieter, Herrn E., verbal angegriffen und mit unbegründeten Anschuldigungen sowie etlichen Schikanen konfrontiert. Als Familie S. eines Tages ihr beschädigtes Auto bemerkt, erstattet sie Anzeige.

Im Zuge der Anzeige spricht die Familie die Belästigungen durch Herrn E. bei dem zuständigen Polizisten an, woraufhin dieser meint, nicht helfen zu können und der Familie rät umzuziehen. Nach mehr als drei Jahren wendet sich die Familie an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, woraus sich ein Einschreiten der Hausverwaltung

ergibt. Letztere fordert Herrn E. auf, die Störungen der Mieterinnen und Mieter mit Migrationshintergrund zu unterlassen und droht im Falle der Nichteinhaltung mit sofortiger Kündigung.

Ein Fall und seine Folgen:

Kein Mietvertrag bei Arbeitslosigkeit

Frau M., die gerade arbeitslos geworden ist, will nach Graz ziehen, nachdem die Jobaussichten für ihre Branche dort besser sind. Als sie sich eine Wohnung ansieht, erklärt sie ihre Situation dem Makler, der dies absolut versteht. Einen Tag später ruft der Makler sie an und teilt mit, dass der Vermieter keine arbeitslose Person in seiner Wohnung haben möchte und nur an Personen vermietet, die berufstätig sind.

Die Antidiskriminierungsstelle verfasst ein Interventionschreiben an den Makler mit dem Hinweis, dass dies eine Diskriminierung aufgrund des sozialen Status darstellt, diese jedoch über das GIBG nicht bekämpfbar ist.

eingelangte Fälle

Im Jahr 2015 betrafen 40 bzw. 39 % aller Fälle den Bereich „Wohnen“. 47,50 % davon hatten einen Zusammenhang zum Merkmal Ethnie, 21 % zum Merkmal des sozialen Status, 15 % waren Beschwerden auf Grund des Diskriminierungsmerkmals Alter und ebenso 15 % waren Diskriminierungen auf Grund des Familienstandes.

40

6. Behörden: Institutionelle Diskriminierung und ihre Auswirkungen

Bei behördlichen Institutionen kommt es oft zu diskriminierenden Vorfällen, überwiegend aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder des sozialen Status. Beschwerden von Menschen mit Migrationshintergrund über unzureichende Beratung bis hin zu einem unfreundlichen, beleidigenden Umgang bei Behörden sind keine Seltenheit.

Ein Fall und seine rechtlichen Folgen:

Behörde erkennt Rassismus bei einer Amtshandlung nicht

Während eines sehr warmen Frühsommerabends im Mai 2015 verbringen Frau S., eine gebürtige Bosnierin, und ihre beiden Kinder Zeit im Garten ihres Einfamilienhauses am Rand von Graz. Die beiden Kinder, zwei und vier Jahre alt, spielen, turnen auf dem Trampolin und singen Lieder. Die beiden Kleinkinder unterhalten sich in ihrer Muttersprache.

Plötzlich wird dieses idyllische Treiben durch zwei Männer, die sich im Nebenhaus am Balkon zu Besuch befinden, massiv gestört. Sie fordern lautstark und in einer sehr aggressiven Art und Weise Frau S. dazu auf Deutsch zu sprechen. Die beiden Männer rufen Frau S. zu: „Ihr Jugos, Deutsch sprechen, sonst sorgen wir dafür, dass Sie und Ihre Kinder nie mehr sprechen!“

Dem nicht genug, rennen die zwei Männer zum verschlossenen Gartentor des Hauses von Frau S., die bereits im Inneren des Hauses Schutz gesucht hat und treten gegen den Postkasten. Sie rufen: „Mach die Tür auf, die Polizei ist da“.

Frau S. wird von der Nachbarin gewarnt und läuft mit den Kindern ins Haus. Sie ruft ihren Mann an, der dann die Polizei alarmiert. Kurz darauf trifft die Polizei beim Wohnhaus von Frau S. ein. Selbst dann werden die Beschimpfungen und Drohungen durch die beiden Männer fortgesetzt.

HAUS „ABFACKELN“

So macht einer der beiden in Anwesenheit der Polizeibeamten folgende Aussage: „Ich habe eine rumänische Frau. Selbst diese weiß, welche Sprache sie sprechen soll und wie sie sich zu benehmen hat.“ Die Nachbarin von Frau S., Frau K., verfolgt die ganze Situation und sagt zu den Polizisten vor Ort, dass sie außerdem gehört hat, dass die beiden Männer gedroht haben, das Haus von Frau S. „abzufackeln“ und deshalb Frau S. geraten hat, sofort mit den Kindern ins Haus zu gehen.

Die Polizisten entgegnen Frau K., dass es sich lediglich um einen Streit unter Nachbarn handle und dass jetzt ohnehin wieder alles in Ordnung sei. Nur Frau S. wird von den beiden Exekutivbeamten aufgefordert, dass sie dafür sorgen soll, dass sich ihre Kinder leiser im Garten verhalten sollen. Danach bekommen die Beamten einen Anruf und entfernen sich vom Ort des Geschehens, ohne dass sie eine Anzeige aufnehmen. Die Nachbarin und Frau

Deutsch sprechen! Oder ...

Weil sie in ihrem Garten Kroatisch sprachen, wurden Dragana S. und ihre kleinen Töchter massiv bedroht. Die Polizei nahm erst gar keine Anzeige auf

BEREIT: GERHARD POLSINA

Ende Mai 2015, eine ruhige Stra- ße am Rand von Graz. Ein Ein- familienhaus mit Garten und Terrasse. Es ist ein lauter Abend, er- fahrene Leute sitzen auf den Balkonen oder in den Gärten. Da steht Dragana S., eine etwa 32-Jährige und ge- bürtige Bosniakin, mit ihren zwei klei- nen Töchtern, zwei und vier Jahre alt.



Reda K. und Dragana S. haben sich von der Polizei nicht ernst genommen

Diese spielen, springen im Trampolin und singen. In ihrer Muttersprache. Das sind zwei Männer im Nebenhaus. Dragana S. glaubt rütert, die beiden würden miteinander sprechen, bis sie mitkommen. „Der eine erregt in auf wozu ich nicht stehe, aber so viel. Dann sie und die Kinder „Deutsch sprechen“ wollen. Eine Nachbarin rief die so, sie sollten schädel im Haus geben, sie glaubt, die Männer würden belän- gen. Sie will Rechte behalten. Was Dragana S. und ihren Kindern widerfahren ist, heißt es der Postgä- cher „Hate Crime“. Sie wurden be- schimpft und angetastet, weil sie Ma- joritäten sind. Anders passiert das, weil sie als Minderheit erkennbar sind, weil man annehmen, sie seien Flücht- linge oder weil sie Frauen sind. Men- schen hängen diese Attacken wegwei- chen, weil die Täter nicht mehr gefahr- sind, die Opfer keine Anzeige erstat- ten – oder die Polizei die Sache nicht

Der Fall der Frau S. bewegte 2015 auch die Medien – hier ein Bericht aus dem „Falter“.

S. sind entsetzt über das Verhalten der Beamten. Frau S. ruft daraufhin ihre Freundin an, da sie nicht alleine zuhau- se bleiben will.

Frau S. geht aufgrund der Aussage der Nachbarin „sie würden das Haus abfackeln“, mit ihrer Freundin zur Poli- ze, da sie Angst hat, dass die Drohung der beiden Männer noch in die Tat um- gesetzt werde. Die Polizei nimmt nach längerer Diskussion den Fall auf, Frau S. und ihre Freundin fühlen sich aber nach eigenen Aussagen mit ihrem An- liegen nicht wirklich ernst genommen. Die Familie sowie die Nachbarin mel- den den Vorfall am nächsten Tag bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark.

Seitens der Antidiskriminierungs- stelle Steiermark wurde eine Aufsichts- beschwerde gem. § 89 SPG bei der Landespolizeidirektion erhoben. Wir begleiteten Frau S. und ihre Freundin zur Zeugeneinvernahme bei der Polizei. Doch damit war die Diskriminierung leider noch nicht beendet. Denn kurze Zeit später erhielt Frau S. eine Anzeige wegen Verletzung des Steiermärkischen Landessicherheitsgesetzes (StLSG), da sie durch das lautstarke Sprechen und Singen, in ungebührlicher Weise stö- renden Lärm erregt habe.

VERURTEILUNG WEGEN VERSUCHTER NÖTIGUNG

Daraufhin erhoben wir Einspruch ge- gen diese Strafverfügung und merkten an, dass Kinderlärm in der österrei- chischen Rechtsprechung nicht als un- gebührlicher Lärm gilt. Das Verwaltungs- strafverfahren wurde erst nach dem Strafverfahren bei Gericht eingestellt. Das Gerichtsverfahren gegen die bei- den Männer endete hingegen mit einer Verurteilung eines der beiden Männer wegen versuchter Nötigung gem. §§ 15 iVm. 105 Abs 1 StGB.

In rechtlicher Hinsicht ist zu die- sem Fall Folgendes anzumerken: Bei

diesem Fall hatte die Antidiskriminie- rungsstelle Steiermark gleich mit zwei Diskriminierungsformen zu tun. Zum einen mit dem Phänomen der instituti- onellen Diskriminierung. Dies sind jene Diskriminierungen, die von Ämtern, Behörden oder sonstigen Institutionen verübt werden, indem beispielsweise der rassistische Aspekt einer Handlung ver- harmlost wird, nicht ernst genommen wird und daher auch nicht weiter ver- folgt wird. Zum anderen ging es in die- sem Fall um die Problematik von Be- schimpfungen, Bedrohungen, Gewalt und Übergriffen im öffentlichen Raum, in der Fachsprache als „Hate Crime“ oder „Hasskriminalität“ bezeichnet.

In strafrechtlicher Hinsicht sind bei Hate Crime Delikten folgende Bestimmungen einschlägig: Bei der Hasskrimina- lität erfüllen Täterinnen und Täter zumeist den Tatbestand der Nötigung gem. § 105 StGB, was im oben dargestellten Fall auch zutrifft. Einer der Männer nötigte sein Opfer, also Frau S. durch eine gefährliche Drohung, die gegen Leib und Leben gerichtet war, Deutsch zu sprechen.

TATBESTAND: GEFÄHRLICHE DROHUNG

Erfolgt ausschließlich eine gefährliche Drohung, fällt diese unter den Tatbestand der gefährlichen Drohung gem. § 107 StGB. Geht diese allerdings mit einer Handlung, Duldung oder Unterlassung einher, kommt § 105 StGB als lex spe- cialis zur Anwendung. So ist es auch im vorliegenden Fall geschehen. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass, wenn der Täter/ die Täterin aus rassistischen und fremdenfeindlichen Beweggründen handelt, was in unserem Fall zutreffend war, der Erschwerungsgrund des § 33 Abs. 1 Z. 5 StGB erfüllt wird. Leider wurde dieser Erschwerungsgrund, der die Hin- tergründe und besonders das Motiv des Täters erfragt und Einfluss auf den Strafraum nimmt, vom Gericht nicht be- rücksichtigt.

Was die institutionelle Diskriminierung anbelangt, ist Folgendes anzumerken: Gem. § 21 Abs. 2 SPG haben die Sicherheitsbehörden gefährlichen Angriffen unverzüglich ein Ende zu setzen. Sowohl die gefährliche Drohung gem. § 107 StGB als auch die Beleidigung aus rassistischen Motiven gem. §§ 117 Abs 3 iVm. § 289 Abs. 1 StGB sind gefährliche Angriffe iSd. § 16 SPG. Das Abwehrinteresse besteht, solan- ge der Täter den Angriff fortsetzt (148 der Beilagen XVIII GP- Regierungsvorlage).

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT ...

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt dem Bundesministerium für Justiz, den Erschwerungsstatbestand nach § 33 Abs. 1 Z. 5 StGB verstärkt anzuwenden, wenn es sich um Straftaten mit rassistischem Hinter- grund handelt.

Die Gerichte sollten sich bei der Anwendung des § 33 Abs. 1 Z. 5 nicht auf Verbrechen mit dezidiert rechtsextremem Hintergrund beschränken, sondern – wie vom Gesetzge- ber vorgesehen – auch alltagsrassistische Zusammenhänge wie auch einen besonderen Fokus auf Hate crimes mitberücksichtigen.

124

eingelangte Fälle

Im Berichtsjahr wurden 124 bzw. 19,8 % aller Fälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark dem Bereich Behörde zugeordnet. Mit 36,76 % der Fälle rangierte innerhalb dieses Lebensbereiches der Diskriminierungsgrund der Ethnie an erster Stelle, gefolgt von 22,79 % Diskriminierungen auf Grund des sozialen Status. 14,41 % waren Fälle im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht, Religion und sozialer Status).

Rechtliches zu Hate Crimes:

Aufholbedarf trotz Strafrechtsnovelle

Durch die Strafrechtsnovelle, die am 01.01.2016 in Kraft getreten ist, sind in Bezug auf die Hasskriminalität in Österreich folgende Neuerungen ergangen:

Bisher war der Straftatbestand der Verhetzung gem. § 283 StGB dann erfüllt, wenn die Äußerungen eine „breite Öffentlichkeit“, also rund 150 Personen erreichten. Nun ist die öffentliche Hetze künftig bereits strafbar, wenn sie „vielen Menschen zugänglich wird“. Darunter werden nur noch rund 30 Personen verstanden. Die Strafbarkeit ist also rascher erfüllt.

Neu ist auch, dass man nicht gegen jemanden wegen „der vorhandenen oder fehlenden Staatsangehörigkeit“ hetzen darf. Bisher stellte das Gesetz zwar etwa auf Kriterien „der Rasse [sic!], der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung“ ab, aber nicht explizit auf einen Herkunftsstaat. Dies stellt eine bedeutende Neuerung dar, weil sich gerade die Hasskriminalität gegen Menschen aus bestimmten Ländern bezieht.

Weiters ist der Tatbestand der Verhetzung künftig auch schon erfüllt, wenn man „zu Hass“ gegen eine geschützte Gruppe aufstachelt. Und nicht wie bisher bei Aufrufen „zu Gewalt“. Die Strafe ist mit bis zu zwei Jahren Haft gleich geblieben. Sie wird aber auf bis zu drei Jahre erhöht, wenn man die Tat etwa durch den Einsatz von Medien so begeht, dass sie einer „breiten Öffentlichkeit zugänglich wird“. Oder wenn der Aufruf tatsächlich zu Gewalt führt (mit bis zu fünf Jahren).

MEDIALE UND POLITISCHE AUFKLÄRUNG

Trotz dieser Änderungen möchten wir darauf hinweisen, dass es auf dem Gebiet der Hate Crimes nach wie vor Aufholbedarf gibt. Dazu ist anzumerken, dass rassistisch oder frem-

denfeindlich motivierte Straftaten nicht als solche erkannt und geahndet werden. Dies ist daran festzustellen, dass es kaum zur Anwendung des Erschwerungsgrundes des § 33 Abs. 1 Z. 5 StGB kommt, was immer wieder in der Beratung von Opfern deutlich wird. Damit würden Täterinnen und Täter von Hate Crime Delikten härter bestraft werden. Dies wiederum hätte auch Auswirkungen auf den Bereich der Strafprävention.

Weiters wäre eine mediale und politische Aufklärung von Daten und Fakten zum Thema Hasskriminalität äußerst hilfreich. Dadurch würde nicht nur eine Sensibilisierung innerhalb der Gesellschaft erfolgen, sondern auch unter den zuständigen Institutionen wie Polizei und Justiz. Eine Nicht-Berücksichtigung des rassistischen Aspektes von Straftaten wirkt sich dadurch aus, dass die Menschen ein falsches Bild von der Gesellschaft bekommen und fremdenfeindliche Übergriffe als bloße Entgleisungen einzelner empfinden. Dadurch wird der Rassismus hinter den Straftaten unsichtbar gemacht, was eine katastrophale Auswirkung auf das Gesellschaftsbild hat.

Positiv anzumerken ist, dass durch die Strafrechtsnovelle 2015 auch der § 274 StGB neu verfasst wurde. Zum einen wurde der Tatbestand des Landfriedensbruchs in schwere gemeinschaftliche Gewalt umbenannt. Die wissentliche Teilnahme an einer Zusammenkunft von Menschen, die darauf abzielt etwa eine Körperverletzung

gem. §§ 84 bis 87 StGB zu begehen oder zur Begehung einer solchen Tat aufzustacheln, findet zukünftig bestimmt auch Anwendung auf rassistisch motivierte gemeinschaftliche Verbrechen, zumal § 274 StGB bereits dann zur Anwendung kommt, wenn sich 30 Personen zur gemeinschaftlichen Gewalt verabreden.

Exkurs von Ferdinand Schmied:

Was bedeutet Institutioneller Rassismus

Ferdinand Schmied verfasste in Kooperation mit der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eine Diplomarbeit mit dem Titel „Institutioneller Rassismus anhand des Falles Issa Fatty“ bei Univ.-Prof. Dr. Joseph Marko am Institut für Öffentliches Recht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in Graz.

Das Phänomen des institutionellen Rassismus ist in der Geschichte des Rassismus ein relativ junges, das aufgrund politischer (Civil Right Act of 1964, Voting Act of 1965) und gesellschaftlicher (Aufschwung der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung) Rahmenbedingungen benötigt wurde, um die konstant schlecht bleibenden, gesellschaftlichen und politischen Ungleichheiten bestimmter Gesellschaftsgruppen zu analysieren.³²

Es ist auch in Österreich ein anerkanntes Faktum, dass Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Erfolgchancen in der Schule bzw. in der Arbeitswelt haben sowie überproportional oft Opfer von Polizeigewalt bzw. justizieller Willkür sind.

MEILENSTEIN MACPHERSON REPORT

Einen Meilenstein in der Definition und Anwendung des Begriffes „institutioneller Rassismus“ markierte der 1999 erschienene MacPherson Report, der die Mordermittlungen der britischen Polizei im Fall Stephan Lawrence analysierte und auf Grundlage dessen Empfehlungen für eine effizientere, nicht institutionalisierte und vorurteilsfreie Arbeit von Institutionen lieferte. Eine königlich eingesetzte Kommission hatte die polizeilichen Ermittlungen sowie die Verfahren gegen die Täter von Stephan Lawrence in monatelangen Er-

hebungen penibel analysiert und davon ausgehend einen „70-Punkte Katalog der Veränderung“ erarbeitet, der in viele gesellschaftliche Teilbereiche reichte.

Die zur Verfügung gestellte Standpunkterklärung zu dem Begriff des institutionellen Rassismus ist noch heute sehr nützlich, um institutionelle Schwachstellen zu untersuchen und diese als „Ausdruck eines Willens“ zu entlarven.

Die Definition (siehe Infokasten) basiert auf der Grundannahme, dass das Handeln von Institutionen und Organisationen Auswirkungen auf Personen und Personengruppen haben kann, gleichwohl die in ihr agierenden Personen keine rassistisch motivierten Handlungen setzen.³⁴

Kurz gesagt bezieht sich der Begriff der Institution sowohl auf konkrete Organisationen (Verwaltungsbehörde, Polizei, Schule, Krankenhaus) als auch auf größere Einheiten, Kombinationen von Organisationen (die Wirtschaft, das Gesundheitssystem) oder auf unorganisierte Institutionen (die Familie).³⁵

Die Analyse konzentrierte sich auf thematische Diskurse, politische Strategien und organisatorische Strukturen. Die politischen Maßnahmen, die im Zusammenwirken mit öffentlichen Diskursen und organisatorischen Praktiken stehen, sind damals wie heute von enormer Bedeutung für die Analyse.³⁶

Der Begriff des institutionellen Rassismus umschließt auch das administrative Handeln auf der Grundlage von Gesetzen und Verordnungen. Dieser Bereich des Rassismus verschanzt sich hinter Gesetzen und Normen.

Definition Institutioneller Rassismus

Die Kommission sieht das Phänomen des institutionellen Rassismus als „das kollektive Versagen einer Organisation, um ein geeignetes und professionelles Service für Menschen, aufgrund ihrer Hautfarbe, Kultur, oder der ethnischen Herkunft, zu schaffen. Es kann in Prozessen, Eigenschaften und Verhalten gesehen/erkannt werden, die eine Diskriminierung durch unwissentliche Vorurteile, Ignoranz, Leichtsinnigkeit und rassistische Stereotypen hervorrufen und dadurch eine ethnische Minderheit benachteiligen.“³³

30

Personen

Die öffentliche Hetze ist mit der Strafrechtsnovelle bereits strafbar, wenn sie „vielen Menschen zugänglich wird“. Darunter werden nur noch rund 30 Personen verstanden. Bisher war der Straftatbestand der Verhetzung gem. § 283 StGB dann erfüllt, wenn die Äußerungen eine „breite Öffentlichkeit“, also rund 150 Personen erreichten. Die Strafbarkeit ist nun also rascher erfüllt.

MASSIVE FOLGEN FÜR BETROFFENE

Die Unterscheidung von institutionellem Rassismus und den klassischen Rassismen macht sich am besten in den Auswirkungen des institutionellen Rassismus bemerkbar. Die massiven Folgen für die Betroffenen staatlichen Handelns, das durch Recht und Verfassung legitimiert wird, schließt in die Ebene der Handelnden, die sich jeglicher Kritik entziehen, da sie als Handlager eines rechtmäßigen, demokratischen Staates agieren. Diese scheinbar unangreifbare Gültigkeit staatlichen Handelns sowie die Normalität der Handlungen unterscheidet sich eklatant von anderen Rassismen, die auf gesellschaftlichen Ebenen auftreten.

Man kann den MacPherson Report als Grundsatzklärung in der Rassismusbekämpfung sehen. Es wird eingehend dargelegt, was nötig wäre, um Rassismus an der Wurzel zu bekämpfen. Eine breite öffentliche Diskussion auf menschenrechtlichen Grundsätzen und die Einbeziehung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen stellen den Kern dessen dar. In diesem Sinne bringt der Maßnahmenkatalog vor allem eine essentielle Forderung zu Tage,

nämlich dem polizeilichen und politischen Handeln den umfassenden Begriff des „institutionellen Rassismus“ zu Grunde zu legen und nicht stur dem Konzept des Einzeltäters zu folgen.

Ein Auszug aus den Empfehlungen des MacPherson-Reports, deren Implementierung auf jeden Fall in Österreich auch zu begrüßen wäre.

• Offenheit, Verantwortlichkeit und die Wiederherstellung von Vertrauen

Grundsätzlich werden weisungsungebundene und externe Kontrollinstanzen empfohlen. Die Kommission empfiehlt auch eine Haftung für EinsatzleiterInnen bei etwaigen Fehlern bzw. Unterlassungen bei Polizeiermittlungen. Als übergeordnetes Ziel wird die Beseitigung von rassistischen Vorurteilen genannt.³⁷

• Definition eines rassistischen Vorfalls

Die Kommission schlägt eine klare gesetzliche Definition eines rassistischen Vorfalls, als jedes Vorkommen, das von dem Betroffenen oder einer anderen Person als rassistisch wahrgenommen wird, vor.³⁸

• Verfolgung rassistischer Verbrechen

In diesem Punkt machte die Kommission auf die schlechte Stellung von Opfer bzw. Opferfamilien aufmerksam. Eine wichtige Forderung war, dass sie in Zukunft zivilrechtlich als MitklägerIn auftreten können, wodurch ihnen auch volle Rechte (Akteneinsicht, Interventionsmöglichkeiten während des Verfahrens) in diesem Prozess zugesichert werden. Das Verbot der Wiederanklage sollte in Hinsicht auf rassistisch motivierte Straftaten abgeschafft werden, wenn eine neue Beweislage auftaucht. Eine gesetzliche Befugnis für rigoroses Vorgehen gegen rassistische Ausdrucksformen, vor allem in Zusammenhang mit Gewaltandrohung soll geschaffen werden.³⁹

• Gängige Praxen der Polizei und die Untersuchung rassistischer Verbrechen

Die Überprüfung und Umformulierung der Handbücher nimmt hier eine zentrale Bedeutung ein. Es wird zudem an eine bessere Zusammenarbeit von SpezialermittlerInnen und uniformierten BeamtenInnen in Hinblick auf die Aufklärung rassistischer Verbrechen appelliert.⁴⁰

• Training für Polizeikräfte: Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Rassismus und Wertschätzung kultureller Vielfalt

Die Einbeziehung von polizeifremden Organisationen und

Berufsgruppen soll ein effektives Trainingsprogramm mit praktischen Anwendungen garantieren. Diese sollten auf die örtlichen Umstände, Minderheiten - unter Einbeziehung von Minderheitenkulturen - angepasst werden.⁴¹

- **Beschäftigungsbedingungen, Disziplinarmaßnahmen und Beschwerden**

In einer weitreichenden Reform sollen Beschwerdemöglichkeiten und Monitoring verbessert werden. Ein essentieller Punkt ist die Möglichkeit eines Disziplinarverfahrens auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Pension der BeamtInnen. Eine unabhängige Überwachungsinstanz soll die Auswahl und Beförderung für hochrangige Posten sicherstellen.⁴²

- **Personalpolitik**

Die aktive Anwerbung ethnischer Minderheiten für den Polizeidienst soll forciert werden. Der Prozess und Fortschritt sollte jährlich berichtet und öffentlich zugänglich gemacht werden.⁴³

Die Analyse des Falles Issa Fatty, im Rahmen meiner Diplomarbeit, hat zudem die Sinnhaftigkeit der Implementierung eines institutionellen Service in der Art einer „Supervision“⁴⁴ hervorgebracht. Im Zuge dieser Analyse konnte herausgearbeitet werden, dass in den – in die Strafverfolgung involvierten – Institutionen ein nicht zu übersehendes Potenzial an rassistischen Vorurteilen und Stereotypen existiert und dadurch oft die Objektivität der Strafverfolgung in Mitleidenschaft gezogen wird. Die tägliche Konfrontation mit Kriminalität und den daraus entspringenden Erfahrungen und Eindrücken machen vor allem diese Berufsgruppen zu psychisch stark belasteten.

Die Möglichkeit einer Supervision wäre bezüglich der Bekämpfung dieser verfestigten Bewusstseinslage der in die Strafverfolgung involvierten Institutionen auf jeden Fall ratsam. Der professionelle Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen ist auf jeden Fall zu begrüßen.

In Österreich ist es jedenfalls an der Zeit, Risikobereiche des institutionellen Rassismus, in Zusammenarbeit mit einer breiten Partizipation der Zivilgesellschaft, NGOs und anderen VertreterInnen von Interessenvereinigungen, ernsthaft zu überprüfen und in weiterer Folge zu optimieren. Eine unabhängige Kommission, wie die im Fall Stephan Lawrence, wäre für diese Aufgabe empfehlenswert.

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT . . .

... beziehend auf den Mac Pherson Report und die dortigen Empfehlungen, dass eine klare gesetzliche Definition eines rassistischen Vorfalles, als jedes Vorkommen, dass von dem Betroffenen oder einer anderen Person als rassistisch wahrgenommen wird, vorgenommen wird.⁴⁵

... übereinstimmend ebenso die aktive Anwerbung ethnischer Minderheiten⁴⁶ für den Polizeidienst und die Einbeziehung polizeifremder Organisationen und Berufsgruppen zur Schaffung eines effektiven Trainingsprogramms. Diese sollten an die örtlichen Umstände angepasst werden und dementsprechend die örtlich relevanten ethnischen Minderheitengruppen einbeziehen.⁴⁷

..., dass die Beschwerdemöglichkeiten und das Monitoring verbessert werden. Ein essentieller Punkt ist die Möglichkeit eines Disziplinarverfahrens auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Pension der Beamtinnen und Beamten. Eine unabhängige Überwachungsinstanz soll die Auswahl und Beförderung für hochrangige Posten sicherstellen.⁴⁸

⁴¹ Singh, the Concept and Context of Institutional Racism, in Marlow/Loveday (Hrsg) After MacPherson. Policing after the Stephan Lawrence Inquiry (2000) S 29

⁴² MacPherson, The Stephan Lawrence Inquiry (1999) S 49/ 6.34

⁴³ Hieronymus, „Nein zum Heim – Ja zur Humanisierung des Europäischen Asyl- und Einwanderungsrechts!“ Reflexionen zum Konflikt über eine Schule, die zu einem Asylbewerberheim wurde – Zur Aktualität von Alltagsrassismus, institutionellem und strukturellem Rassismus in Europa, in Gag/Voges (Hrsg) Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit (2014) S 149

⁴⁴ Feagin/Booher Feagin, Discrimination American Style – Institutional Racism and Sexism (1986) S 12

⁴⁵ Gomolla/Radtke, institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, S 45-46

⁴⁶⁻⁴⁷ Vgl. MacPherson, the Stephan Lawrence Inquiry Kapitel 47; Bünger, Der MacPherson Report. Grundlage zur Entwicklung von Instrumenten gegen den institutionellen Rassismus in Großbritannien, in Jäger/Kaufmann (Hrsg) Leben unter Vorbehalt, S 244 - 246

⁴⁴ Def. Supervision ist die professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Teams bzw. Gruppen und Organisationen. Die Supervisorin/der Supervisor unterstützt dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten. Ziel von Supervision ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu befähigen, die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern. <http://www.oevs.or.at/beratungsformate/supervision/> (Stand: 18.07.2016)

⁴⁶⁻⁴⁸ Vgl. MacPherson, the Stephan Lawrence Inquiry Kapitel 47; Bünger, Der MacPherson Report. Grundlage zur Entwicklung von Instrumenten gegen den institutionellen Rassismus in Großbritannien, in Jäger/Kaufmann (Hrsg) Leben unter Vorbehalt, S 244 - 246

7. Gesundheit: Diskriminierung beim Arzt

Dass es auch in Arztpraxen und Gesundheitseinrichtungen zu Diskriminierungen kommt, ist keine Seltenheit. So sind am häufigsten Beschwerden auf Grund der Verweigerung der Behandlung oder im Zusammenhang mit abfälligen Gesten und Bemerkungen zu verzeichnen.

Ein Fall und seine rechtlichen Folgen:

Keine Behandlung für „Impfgegner“

Als Frau M. ihre Tochter von der Schule abholt, bemerkt sie den gesundheitlich schlechten Zustand ihres Kindes. Da die Tochter über schwere Ohrenscherzen klagt, sucht Frau M. die nächste Arztpraxis auf. In der Praxis angekommen wird Frau M. von der Assistentin zu Impfungen des Kindes befragt. Als sie mitteilt, dass ihre Tochter nicht geimpft ist, wird ihr die Behandlung abgelehnt. Die Familie verlässt die Praxis und wendet sich später an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Im Zuge der Beratung folgt ein Interventionsschreiben an die Praxis. Im Antwortschreiben der Arztpraxis wird die abgelehnte Behandlung von Impfgegnerinnen und -gegnern mit dem Schutz von Säuglingen gerechtfertigt.

DER WEG ZUR TRANSGENDER-OP

Es ist wohl keine geringe Herausforderung, sich nicht mit dem bei der Geburt zugeteilten Geschlecht identifizieren zu können. Obwohl es längst möglich ist, auf medizinischem Wege eine Geschlechtsangleichung durchzuführen, gibt es in Österreich noch zahlreiche Hindernisse, mit denen die

betroffenen Trans*Personen konfrontiert werden. Aufgrund eines an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark herangetragenen Beschwerdefalls, der sehr deutlich zeigte, wo die Hindernisse liegen, gab es einen Round Table bei der GKK, um darauf aufmerksam zu machen.

Ein spezieller Leitfaden⁴⁹ des Bundesministeriums für Gesundheit bestimmt genau, wie eine Geschlechtsdysphorie, auch Transsexualismus genannt, zu behandeln ist und welche Bedingungen für die einzelnen Schritte erfüllt werden müssen.

Zuerst erfolgt eine diagnostische Abklärung. Durch eine klinisch-psychologische Diagnostik, eine psychotherapeutische Diagnostik und schließlich eine psychiatrische Diagnostik wird eine Indikation erstellt, das heißt, dass ein/e Fallführende/r den Konsensbeschluss der drei oben angeführten Bereiche in einer Stellungnahme zusammenfasst. Erst danach wird festgestellt, ob der Patient bzw. die Patientin Transsexualismus hat oder nicht.

Kommt es zu einer eindeutigen Diagnose, stehen weitere Untersuchungen an, um eine genau für die jeweilige Person abgestimmte Hormonbehandlung zu erstellen. Neben einer urologisch-gynäkologischen Untersuchung und einem Risikoscreening hinsichtlich der

37

Kontraindikationen, kann je nach Falllage auch noch eine zytogenetische Untersuchung erfolgen. Außerdem muss der Psychologe/die Psychologin oder der Psychotherapeut/die Psychotherapeutin eine Stellungnahme abgeben. Anschließend wird noch eine psychiatrische Kontrolluntersuchung gemacht, um eine Indikationsstellung für die weitere Behandlung zu gewinnen. Schließlich erstellt der/die Fallführende einen Konsensbeschluss. Erst nach diesem kann sich der/die Betroffene einer Hormonbehandlung unterziehen.

Die unter ärztlicher Aufsicht durchzuführende Hormonbehandlung, die je nach Falllage und Verlauf mit einer klinisch-psychologischen oder psychotherapeutischen Therapie gepaart ist, dauert etwa ein Jahr. Erst nach positiver Beendigung dieser Behandlung dürfen auf Wunsch genitalchirurgische Eingriffe erfolgen.

Voraussetzung dafür ist eine erneute klinisch-psychologische oder psychotherapeutische Stellungnahme sowie eine psychiatrische Kontrolluntersuchung. Nachdem der/die Fallführende den Konsensbeschluss abgegeben hat, gibt es grünes Licht für eine Operation.

KRITIK AN LEITFADEN

Allerdings weisen verschiedene Organisationen, die Transgender-Personen unterstützen, wie zum Beispiel TransX oder TransAustria⁵⁰ darauf hin, dass es noch erhebliche Defizite gibt. So wird beispielsweise kritisiert, dass der Leitfaden die Betroffenen nur bis zur Operation begleitet. Gerade nach der Operation sei eine Begleitung der Patienten/innen jedoch besonders dringend notwendig.

Zudem gebe es gerade in Österreich erhebliche Probleme mit den Operationen an sich. Die operierenden Ärzte und Ärztinnen verfügen häufig über zu wenige Erfahrungswerte, weshalb es schon häufig zu missglückten Ope-

rationen mit dramatischen Konsequenzen (z.B. Inkontinenz) gekommen sei. Manche Eingriffe (z.B. Klitpen) werden überdies in Österreich überhaupt nicht angeboten. Einige Ärzte und Ärztinnen gehen sogar so weit, dass sie Operationen anbieten, ohne über die nötigen Kompetenzen zu verfügen.

Problematisch ist dieser Punkt auch für die finanzielle Unterstützung durch die Krankenkasse. Diese erfolgt, wenn der medizinische Grund für einen Eingriff festgestellt wurde. Wird der gewünschte Eingriff in Österreich nicht angeboten, kommt man auch für Kosten der OP im Ausland auf. Dafür ist es allerdings notwendig, dass die österreichischen Ärzte und Ärztinnen angeben, dass sie die jeweilige Operation nicht durchführen können. Dazu erläutert die Organisation TransX auf ihrer Website ihre Einschätzung zu der Möglichkeit, sich in Österreich als Transmann einer genitalangleichenden Operation zu unterziehen.

SITUATION SEHR SCHLECHT

Leider ist die Situation in Österreich für Operationen im transsexuellen Bereich sehr schlecht. Immer wieder versuchen ein paar inländische Ärzte und Ärztinnen sich die nötigen Techniken anzueignen. Dies geht zumeist zulasten der Patientinnen und Patienten aus und so ist das Ergebnis in vielen Fällen nicht wunschgemäß. Die österreichischen Krankenkassen finanzieren unter bestimmten Voraussetzungen Operationen im Ausland. Dort gibt es wesentlich mehr Ärzte und Ärztinnen mit fundierteren Kenntnissen und jahrelanger Erfahrung in diesem Bereich. Die Kosten für ausländische Operationen werden allerdings nur dann von den heimischen Kassen übernommen, wenn sich in Österreich kein Arzt/keine Ärztin finden lässt, diese Operationen durchführen zu können.

Am Ende bleibt anzumerken, dass eine bessere Absprache zwischen Transgender-Organisationen, medizinischen Institutionen und Krankenkassen erfolgen muss, um den Behandlungsprozess für die Betroffenen angenehmer und sicherer zu gestalten.

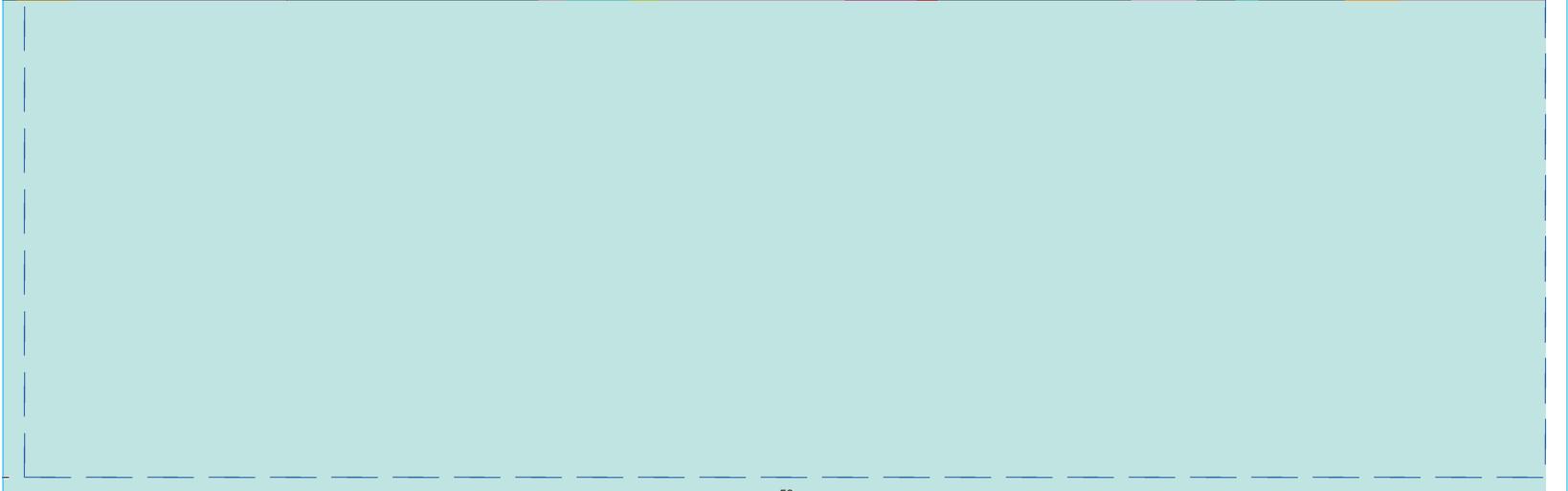
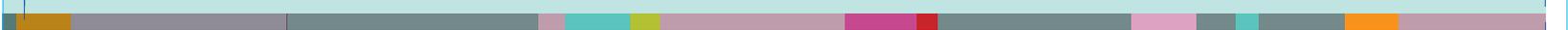
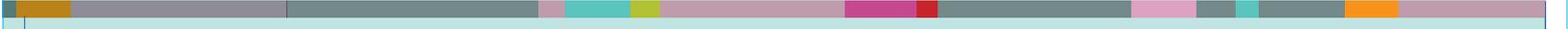
eingelangte Fälle.

37 bzw. 5,91 % der Fälle, die im Jahr 2015 der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldet wurden, betrafen den Gesundheitsbereich. Den häufigsten Diskriminierungsgrund stellt mit 35,14 % der soziale Status dar, gefolgt von den Merkmalen ethnischer Herkunft (29,75 %) und Religionszugehörigkeit (10,81 %).

DIE ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE STEIERMARK EMPFIEHLT ...

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt einen ganzheitlichen und versierten Umgang in Bezug auf Transgender-OPs sowie eine gute und begleitende Kooperationsebene zwischen Betroffenen, Transgender-Organisationen, medizinischen Institutionen und Krankenkassen, um das mit den Operationen einhergehende Risiko zu minimieren und damit Dauerfolgen zu vermeiden.

⁴⁹ http://bmg.gv.at/cms/home/attachments/0/8/8/CH1454/CMS1405604065941/empfehlungen_transsexualismus_stand13_02_2015.pdf
⁵⁰ www.trans-austria.org





Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung: Alter als künstlich geschaffener Begriff

In Kooperation mit Herrn Mag. Joachim Hainzl vom Verein XENOS wurde eine Ist-Stand-Erhebung im Zusammenhang mit „Altersdiskriminierung“ durchgeführt.

Um verstehen zu können, wann eine Altersdiskriminierung vorliegt, muss in einem ersten Schritt eine Definition des Begriffs „Alter“ als auch jene des Begriffs „Diskriminierung“ vorgenommen werden.

Der Begriff „Alter“ stellt grundsätzlich einen künstlich geschaffenen Begriff dar, welcher dazu dient, völlig heterogene Gruppen von Menschen über Geburtsdaten zu definieren. Die Altersgruppeneinteilungen und Bezeichnungen spiegeln keine „natürlichen“ Verhältnisse wider, sondern vielmehr gesellschaftliche Normierungen und soziale Konstruktionen.⁵¹

Doch wo beginnt nun das „älter“ sein und älter im Vergleich zu wem? Menschen werden in unterschiedliche Altersgruppen unterteilt, die Altersgruppe der Jugendlichen unterliegt unterschiedlichen Definitionen und die Altersgrenzen schwanken zwischen 18 Jahren (Volljährigkeit), 25 Jahren (Shell-Studie)⁵² oder gar 30 Jahren (als „junge Erwachsene“ im österr. Bundesjugendförderungsgesetz⁵³).

AMS ALTERSGRENZE 45+

Die Definition des Alters wird neben altersbedingten körperlichen Veränderungen vor allem durch die Chancen am Arbeitsmarkt beeinflusst. Im Zusammenhang mit Ansprüchen auf Sozialleistungen, Lohnniveaus, Vordienstzeiten etc. liegt hierbei die Definition und Praxis für „ältere“ ArbeitnehmerInnen weit unter der Grenze von 60 Jahren. So ist beim AMS die Altersgrenze für ältere Arbeitslose inzwischen teilweise auf 45+ gesunken. Spannend ist jedoch auch, dass Altersgrenzen auch angehoben werden können, was die Definition von „SeniorInnen“ im Zusammenhang mit Ermäßigungen im Öffentlichen Verkehrsbereich zeigt.

Eine Diskriminierung stellt die Benachteiligung von Menschen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen wie [...] Alter [...] dar. Diesen Merkmalen wird ohne sachliche Begründung eine Bedeutung zugeschrieben, die Menschen im Zusammenhang mit einem oder mehreren dieser Merkmale entweder in eine Gruppe einschließt oder aus einer Gruppe ausschließt. Das subjektive Empfinden der diskriminierten Person ist dabei der Ausgangspunkt dafür, ob es sich um eine Diskriminierung handelt oder nicht.⁵⁶

Im Rahmen des Projektverlaufs der Studie haben sich diesbezügliche Schwierigkeiten gezeigt. So wurde der Begriff „Diskriminierung“ von den befragten älteren Personen teilweise als übertrieben und unzutreffend bewertet. Ungleichbehandlungen wurden teilweise als nachvollziehbar bzw. gesellschaftlich „normal“ und verständlich interpretiert.

Viele zu Ungunsten Älterer erfolgte Ungleichbehandlungen sind zudem Aspekte von Mehrfachdiskriminierungen (von Alter und sozialem Status/wirtschaftliche Situation). Zudem kommt, dass Diskriminierungserfahrungen im Bereich von Geldinstituten und Ratengeschäften teilweise



Ein Beispiel für Altersdiskriminierung in einem Inserat.

schwerer greifbar und überprüfbar sind als Barrieren bei der Nutzung des öffentlichen Raums.

ARBEITSWELT: MERKMAL 50+ PROBLEMATISCH

In der Arbeitswelt zeigen sich die Folgen der Altersdiskriminierung auch dadurch, dass die Arbeitslosigkeit von Personen ab 50 Jahren in den letzten Jahren stark angestiegen ist und Anfang des Jahres 2015 über 25 % aller Arbeitslosen in Österreich betrug. Problematisch ist, dass sich das „Merkmal 50+“ nicht mehr ändern wird, und somit ohne wirtschaftliche und gesellschaftliche Maßnahmen keine positive Zukunftsentwicklung für diese von Arbeitslosigkeit Betroffenen angenommen werden kann.

Öffentliche Ausgrenzung in der Arbeitswelt passiert in der Praxis beispielsweise durch das Schalten von Stellenausschreibungen, welche gezielt „junge“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer suchen und somit „ältere“ Arbeitssuchende ausgrenzen oder den Arbeitssuchenden indirekt vermitteln, dass eine Bewerbung chancenlos ist. Für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Betonung einer mehrjährigen Berufserfahrung, durch das Suchen

eines „jungen“ Teams im Zusammenhang mit „älteren“ Arbeitssuchenden. Ablehnungen werden oftmals mit einer „Überqualifizierung“ begründet.

ÖFFENTLICHER RAUM: VIELZAHL VON BARRIEREN

Im öffentlichen Raum hat die generationengerechte Gestaltung das Ziel, den öffentlichen Raum inklusive dem Zugang zu DienstleisterInnen barrierearm zu gestalten. Unter der Teilnahme der Leiterin des SeniorInnenbüros der Stadt Graz, Frau Mag.a Dr.in Ulla Herfort-Wörndle fand eine Begehung in der Grazer Innenstadt statt, bei welcher Plätze im öffentlichen Raum beobachtet wurden und Änderungsmöglichkeiten vorgeschlagen werden konnten. Die Begehung zeigte, dass es in der Grazer Innenstadt eine Vielzahl von baulichen Barrieren gibt oder es einfach an einer sinnvollen Beschilderung von barrierefreien Zugängen mangelt.

Die Studie zeigt auch, dass öffentliche Körperschaften im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit wesentlich weiter sind als Private. Mehrere Gesetze (wie z.B. das Baugesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz,...) im Zusammenhang mit dem barrierefreien Bauen sehen entsprechende Vorschriften vor. Bauliche Verstöße können eingeklagt werden, Schlichtungsverfahren sind jedoch oft zeitintensiv und liefern auch nicht immer zufriedenstellende Ergebnisse. Zudem sieht das Gesetz nicht die Beseitigung einer Barriere vor, sondern nur den Schadenersatz für eine vorhandene Barriere.

Von der Antidiskriminierungsstelle Steiermark werden immer wieder Fälle aufgezeigt, in welchen ältere Personen bei steirischen Banken benachteiligt werden. Dies betrifft vor allem Überziehungsrahmen und Kreditvergabe.⁵⁷

ERSCHWERTE KREDITVERGABE FÜR MENSCHEN IN PENSION

So hat eine ehemalige Bankmitarbeiterin im Rahmen der Studie die Arbeitsweise der Banken erläutert und erklärt, dass durch den Pensionsantritt ein Gehaltskonto automatisch in ein Pensionskonto umgewandelt wird. Das System ist mittlerweile so umgestellt, dass eine Pension erst im Nachhinein ausbezahlt wird. So können die Banken sicherstellen, dass sie im Todesfall nicht um den Betrag des bereits konsumierten Überziehungsrahmens umfallen. Damit sich die Banken hier absichern, gibt es keine Möglichkeit mehr, ohne im Einzelfall vereinbarte zusätzliche Besicherung (Immobilien, Bauspar-

Definition von „älteren Menschen“

Nach der Definition der WHO, ist das Erwachsenenalter auf die Zeit zwischen zirka 30 bis 59 Jahren geschrumpft, somit werden Menschen ab 60 Jahren als „ältere“ Menschen definiert.⁵⁴ Auch in der Stadt Graz werden „ältere“ GrazerInnen durch die Altersgruppe 60+ definiert, womit es auch zu einer begrifflichen Gleichsetzung von GrazerInnen ab 60 Jahren mit dem Begriff „SeniorInnen“ kommt.⁵⁵

Positives Beispiel AMS: Bei diesem Inserat wird zum Thema 50+ auch ein Mensch mit dementsprechendem Alter gezeigt.



vertrag...) so wie früher einen Überziehungsrahmen (etwa im Ausmaß einer Pensionszahlung) zu bekommen. In der Praxis werden Überziehungsrahmen automatisiert gesperrt, beispielsweise auch bei Arbeitslosen, durch die Abweisungen bei den Kontoeingängen.

Die Erlangung eines Kredits gestaltet sich selbst für mit guter Bonität ausgestattete Kundinnen und Kunden nicht einfach, mit 75 Jahren muss der Kredit grundsätzlich getilgt sein, da die Kreditvergaberichtlinie ein Ende der Laufzeit mit diesem Alter vorsehe. Immer mehr Banken entdecken jedoch die Generation 65 plus für sich und versuchen Kundinnen und Kunden mit Immobilien und guter Pension einen Kredit unabhängig vom Alter zu gewähren – eine gute Bonität vorausgesetzt.

DISKRIMINIERENDES BILD IN DEN MEDIEN

Im Zusammenhang mit dem Alter und der Darstellung in Medien wurden im Rahmen der Studie auch Ausgaben von steirischen Tageszeitungen auf stereotype Darstellung bestimmter Altersgruppen durchsucht, da auch die mediale Darstellung nachhaltige Auswirkungen auf die Meinungsbildung hat. Im Rahmen der Auswertung konnte unter anderem gezeigt werden, dass in den untersuchten Medien auch Schmuckbilder eingesetzt werden, also Bilder die beim Durchblättern den Leser/die Leserin für die Lektüre gewinnen und die Optik bereichern sollen. Diese Schmuckbilder zeigen überwiegend junge bzw. jüngere Menschen und zum größeren Anteil jüngere Frauen, deren mediale Sichtbarkeit stark mit Jugend, Schönheit und Sex-Appeal verknüpft wird. Vermittelt wird dadurch ein diskriminierendes, ausgrenzendes Bild der Gesellschaft, welches ältere Menschen fast zur Gänze verschwinden lässt.

Die Auswertung der bildlichen Darstellungsebene im Bereich Werbung/Inserate hat gezeigt, dass ältere Personen nur in geringem Ausmaß zur „Illustration“ von Werbeinseraten eingesetzt werden. Nur vereinzelt zeigten Inserate ausschließlich ältere Menschen, beispielsweise im Zusammenhang mit einer Werbung des AMS zur Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen, einem Mittel gegen alternde Haut, einem Medikament für Frauen in den Wechseljahren oder auch ein Inserat für Gehhilfen. Ältere Personen werden somit für Bewerbungen von Konsumgütern und Dienstleistungen, welche vom Alter unabhängig sind, nicht verwendet.

Im Bereich Sport wird Jugend als positive Eigenschaft bzw. Alter als negative Eigenschaft im Sinne der Kraftlosigkeit gesehen und somit wird man ab einem gewissen Alter von ei-

ner aktiven Teilnahme mehr und mehr ausgeschlossen. Vor allem Männern gelingt es im Sportbereich über die Ebene Trainer oder Funktionär weiterhin aktiv mitzugestalten.

ALTER ALS GESELLSCHAFTLICHES KONSTRUKT

Die Studie hat im Wesentlichen in den untersuchten Medien und im begrenzten Untersuchungszeitraum festgestellt, dass Alter keine Konstante, sondern vielmehr ein gesellschaftliches Konstrukt darstellt. Dies betrifft sowohl die Einteilung von Altersgruppen, die stereotypen Zuschreibungen zu einer Altersgruppe als auch stark vom Geschlecht abhängende Verteilungen. Dabei kommt es zu Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen und Ausgrenzungen, welche vor allem Frauen ab einem gewissen Alter betreffen.

Die MedieninhaberInnen und RedakteurInnen haben in vielen Bereichen große Definitions- und Gestaltungsmacht hinsichtlich der textlichen Auswahl als auch der Macht der Bilder.

Das bedeutet, dass medial verursachte Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen in einem gewissen Ausmaß vermeidbar sind.

⁵¹ Vgl. Walter, U., Flick, U., Neuber, A., Fischer, C., Schwartz, F.-W.: Alt und gesund? (2006), S. 39f

⁵² <https://de.wikipedia.org/wiki/Jugend>

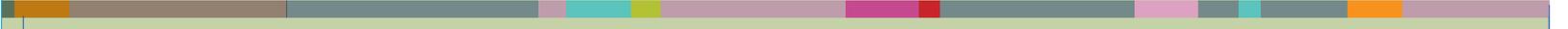
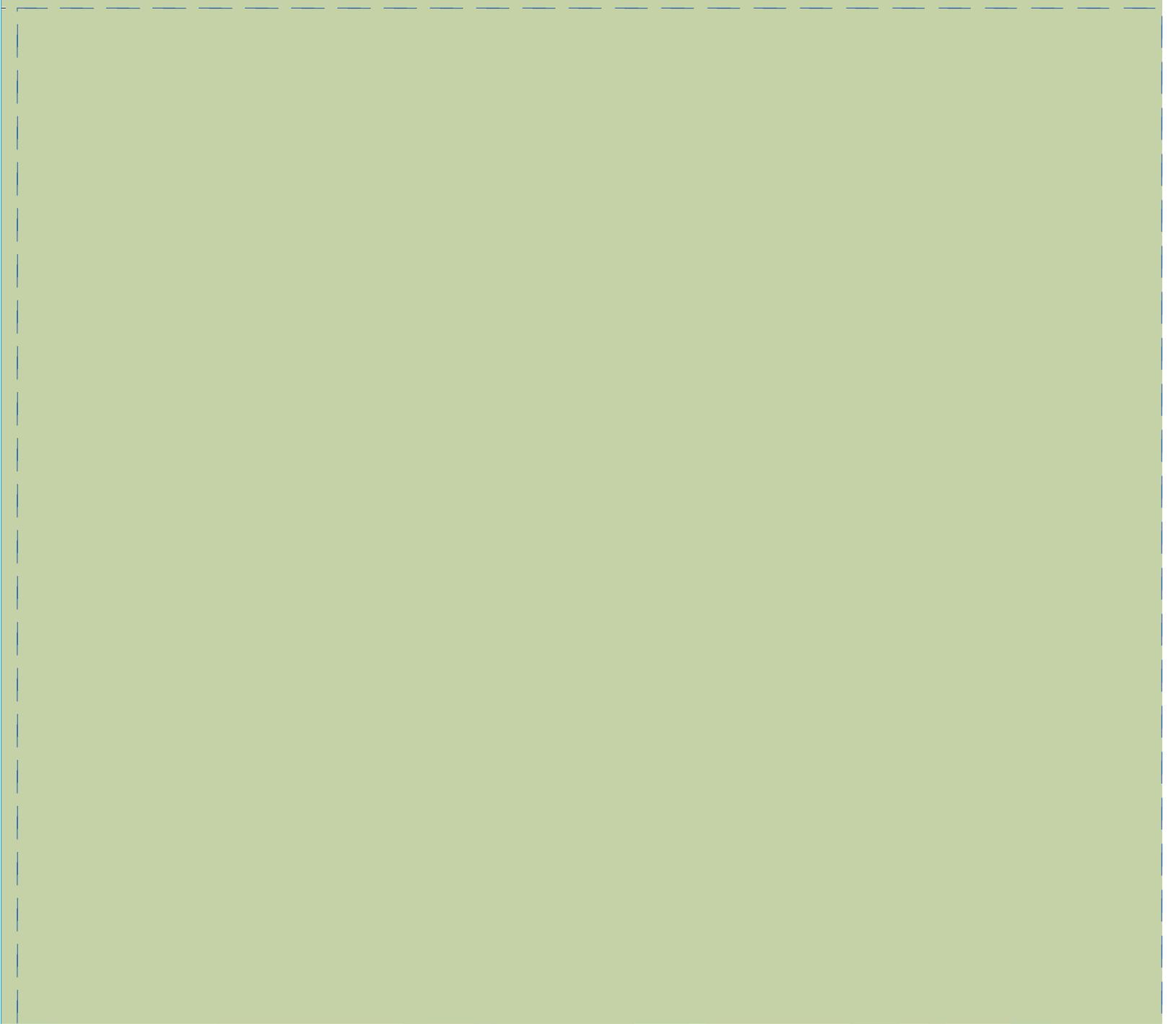
⁵³ <https://www.bmfi.gv.at/ministerium/jugendpolitik/fakten-begriffe/der-jugendbegriff-altersdefinition.html>

⁵⁴ Vgl. WHO (Hg.) (2002): Aktiv Altern Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln, S. 4 (=http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/2/WHO_NM_H_NPH_02.8_ger.pdf)

⁵⁵ Vgl. Stadt Graz Sozialamt – SeniorInnenreferat (Hg.) (2015): SeniorInnenhandbuch 2015-2017, S. 8

⁵⁶ <http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/11665658/72108886>

⁵⁷ <http://steiermark.orf.at/news/stories/2765029/>





Abwehrstrategien

Abwehrstrategien bei Diskriminierungs- vorwürfen

Die systematische Schlechterbehandlung von Menschen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen (=Diskriminierung) durchzieht die österreichische Gesellschaft wie alle anderen Gesellschaften auch. Diskriminierung wirkt auf vielen verschiedenen Ebenen (individuell, strukturell, gesamtgesellschaftlich) und schafft einerseits Nachteile für die einen (die Diskriminierten), andererseits Vorteile für die anderen (die Diskriminierenden/Privilegierten). Somit ist Diskriminierung eine nicht unbedeutende Dynamik innerhalb von Gesellschaft.

Die verschiedenen Gruppen haben unterschiedliche Strategien entwickelt, mit dieser Dynamik umzugehen. Die Gruppen, die durch die Diskriminierungsdynamik Vorteile erleben, definieren Diskriminierung als Ausnahme von einer eigentlich diskriminierungsfreien Normalität. Offiziell wird dementsprechend auch gerne behauptet, dass Diskriminierung in „unserer Gesellschaft“ keinen Platz habe, und wenn dennoch etwas Diskriminierendes passiert, sei dies ein Ausrutscher. Damit wird Diskriminierung gleichzeitig als offiziell unerwünscht beschrieben. Die Folge ist, dass Menschen häufig mit empörter Abwehr reagieren, wenn sie mit dem

Vorwurf der Diskriminierung konfrontiert werden, „weil [...] nicht sein kann, was nicht sein darf.“⁴⁵⁸

„DAS ENTSPRICHT NICHT MEINER KINDERSTUBE“

Herr B. rechtfertigt sich vor der Gleichbehandlungskommission zum Vorwurf, einen Schwarzen Gast mit dem N-Wort beschimpft zu haben, mit dem Hinweis, dies könne gar nicht stattgefunden haben, da derartige Wörter nicht seiner Kinderstube entsprächen. Das heißt, Herr B. erachtet es als selbstverständlichen Teil seiner Erziehung, das N-Wort als rassistisches Schimpfwort zu betrachten und es damit auch aus seinem Wortschatz zu verbannen.

Dem gegenüber steht die Erfahrung aus vielen Diskussionen mit weißen Menschen unterschiedlichen Alters, dass das N-Wort nach wie vor häufig als „eigentlich“ neutrales Wort empfunden wird. Dass es faktisch niemals neutral war und immer eingebettet in einen rassistischen Diskurs verwendet wurde und wird, ist oft schwierig zu erklären. Zu gerne wird darauf verwiesen, dass Eltern und Großeltern diesen Begriff ganz normal verwendet hätten, ohne es jemals böse oder rassistisch gemeint zu haben. Mittlerweile ist es zwar einigermaßen bekannt, dass das N-Wort nicht verwendet werden soll, dennoch wird dies häufig als Forderung der „political correctness“ empfunden und nicht als selbstverständliche Konsequenz einer diskriminierungsfreien Sprache.

„ICH BEHANDLE ALLE MENSCHEN GLEICH“

Frau D. beschwert sich über Herrn F., einen Mitarbeiter im Gesundheitsbereich, der zu ihr gesagt habe: „In Österreich sind die Gesetze halt so!“ Frau D. wurde durch diese Aussage in Bezug auf ihre nicht österreichische Herkunft

diskriminiert. Im klärenden Gespräch mit der Vorgesetzten meint Herr F., dass er grundsätzlich nicht diskriminiere, sondern alle Patientinnen und Patienten gleich behandle. Außerdem sage er dies zu allen Patientinnen und Patienten.

Der Grundsatz, alle Menschen gleich zu behandeln – egal, ob in einem positiven oder negativen Kontext – ist besonders im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsvorwurf eine häufige Maßnahme zur Selbstinszenierung als gerecht und nicht-diskriminierend.

„DER VON IHNEN BESCHRIEBENE SACHVERHALT IST UNS SO NICHT BEKANNT“

Frau L. beschwert sich darüber, dass eine unmittelbare Vorgesetzte sie immer wieder abschätzig behandelt. Da die Beschwerdeführerin bereits einen besseren Arbeitsplatz gefunden hat, möchte sie kein Beschwerdeverfahren führen, sondern lediglich der Firmenzentrale in Wien mitteilen, was ihr geschehen ist und wie es ihr damit ergangen ist. Die Geschäftsführung des Unternehmens verweist in ihrer Antwort darauf, dass sich ihr der Sachverhalt anders darstellt, und daher keine Veranlassung sehe, irgendwelche Schritte zu unternehmen. Wenn die Beschwerde über eine Person nicht direkt an die betroffene Person gerichtet wird, sondern an eine der Person vorgesetzte Stelle, wird häufig darauf verwiesen, dass der von der beschwerdeführenden Person beschriebene Sachverhalt in der beschriebenen Form unbekannt sei. Dies ist für jede Form der bereinigenden Intervention die schwierigste Abwehrstrategie, da in diesen Fällen erst eine Einigung über die Ereignisse stattfinden muss, um sodann deren Interpretation als diskriminierend oder nicht diskriminierend verhandeln zu können.

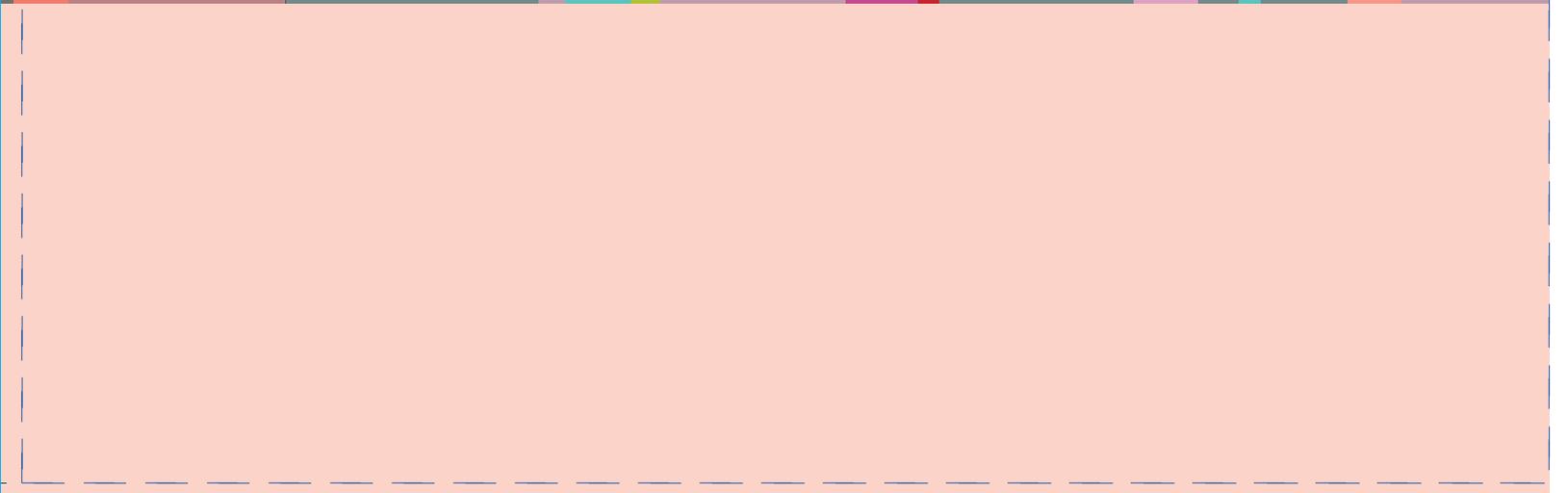
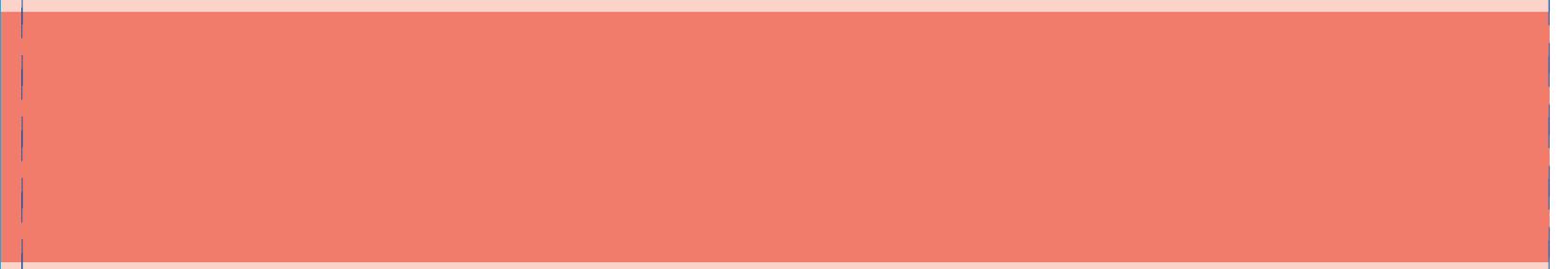
„WIR HALTEN UNS LEDIGLICH AN GESETZLICHE VORGABEN“

Herr K. beschwert sich darüber, dass ihm ein Geldinstitut die Eröffnung eines Kontos im Zusammenhang mit seiner nicht österreichischen Staatsbürgerschaft verweigerte. Dem Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit begegnete die Bank mit dem Argument, sie agiere nur entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. Bei diesen gesetzlichen Vorgaben handelte es sich um die Geldwäscherei- und Terrorismusfinanzierungsrisiko-Verordnung, mit der Kredit- und Finanzinstitute verpflichtet werden, in bestimmten Fällen von Geldflüssen, an denen bestimmte Staaten beteiligt sind, verstärkte Sorgfalts- und Überwachungspflichten anzuwenden. Die relevanten rechtlichen Vorgaben schreiben verstärkte Sorgfalt und Überwachung vor, jedoch keine grundsätzliche Verweigerung von Geschäftsbeziehungen mit Menschen einer bestimmten Staatsangehörigkeit. Zudem war der Staat, dessen Staatsangehörigkeit Herr K. besitzt, nicht einmal in der entsprechenden Verordnung als Staat mit einem erhöhten Risiko der Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung angeführt. Da Herr K. in der Zwischenzeit problemlos ein Konto bei einem anderen Geldinstitut eröffnen konnte, wollte er sich nicht auf ein sachlich zwar eindeutiges, zeitlich wohl dennoch aufwändiges Verfahren einlassen und ließ die Angelegenheit auf sich beruhen.

Wirkung

Auch wenn die genannten Argumente häufig tatsächlich eher Abwehrstrategien sind als sachlich begründete und nachvollziehbare Gegenperspektiven, so haben sie dennoch durchaus ihre Wirkung: Die/der BeschwerdeführerIn lässt sich von der entschiedenen Haltung des Gegenübers beeindrucken und verzichtet auf weitere Schritte.

⁹⁸ Christian Morgenstern: Die unmögliche Tatsache.



Besondere Fälle

Besondere Fälle

Gerichtsfall:

Staatenlos als Österreicher

Herr M. ist 41 Jahre alt, in Österreich geboren, und bis heute staatenlos. Er wird nach seiner Geburt von seiner leiblichen Mutter abgegeben. Er wächst in einem Kinderheim auf und kommt mit 6 Monaten zu seinen Pflegeeltern.

Seine Pflegeeltern erhalten zwar die Mitteilung des Jugendamtes, dass ihr Pflegekind staatenlos sei, dies jedoch keine Auswirkungen habe.

Im Alter von 12 oder 13 Jahren versucht der Pflegevater von Herrn S., nachdem sie beim Grenzübergang zu Jugoslawien wegen der Staatenlosigkeit des Pflegekindes zurückgeschickt worden sind, eigenmächtig, die Staatsbürgerschaft für Herrn S. zu beantragen, was jedoch erfolglos bleibt, da er nicht der gesetzliche Vertreter ist.

Mit 18 Jahren, nachdem Herr S. schon die Lehre absolviert hat und klar wird, dass sich die Jobsuche als Staatenloser sehr schwierig gestaltet, da bei Arbeitgeberinnen und -gebern Vorbehalte bestehen, entweder er sei ein Z* oder es werde Probleme mit der Bürokratie geben, versucht es sein Pflegevater noch einmal bei der Behörde. Ein Staatsbürgerschaftsantrag wird diesmal versagt, da Herr S. eine Vorstrafe habe und dies einer Verleihung entgegenstehe.

Im Jahr 2005 wird Herrn S. von der Behörde mitgeteilt, dass er sich „illegal“ in Österreich aufhalte, da er keinen gültigen Sichtvermerk in seinem ausgestellten Fremdenpass habe.

Deswegen heiratet er die Mutter seiner Tochter, die Ös-

terreicherin ist, und erhält damit den Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EU. Der Nachweis der Beherrschung der deutschen Sprache sowie weitere fremdenrechtliche Erfordernisse nimmt Herr S. als Schikane wahr, da er in Österreich geboren und aufgewachsen ist.

Er wendet sich mit einem Gnadengesuch, das mit Unterstützung von SOS Mitmensch geschrieben wird, an die Präsidentschaftskanzlei. Dieses wird mit der Begründung der 12 gerichtlichen Verurteilungen des Herrn S. und der 15-jährigen Tilgungsfrist abgelehnt.

Im Februar 2015 wendet sich Herr S. an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, da er ständig bei der Arbeitssuche aufgrund seiner Staatenlosigkeit abgewiesen wird.

Verfahren beim Landesverwaltungsgericht

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark leitet den Fall im September 2015 zur Missstandsfeststellung an die Volksanwaltschaft weiter.

Die Volksanwaltschaft hält in ihrem Schreiben vom 29.01.2016 fest, dass „die Staatsbürgerschaftsbehörde angesichts der Geburt der Großmutter Herrn S. im Gebiet der heutigen Tschechischen Republik die Vermutung hat, dass Herr S. die tschechische Staatsangehörigkeit besitzt. Da die tschechischen Behörden die Staatsangehörigkeit der Mutter von Herrn S. bisher nicht abschließend feststellen konnte, ist auch die Staatsangehörigkeit des Herrn S. weiterhin ungeklärt!“ Ein Verfahren beim Landesverwaltungsgericht wird seitens der Antidiskriminierungsstelle Steiermark im Jahr 2016 eingeleitet – dieses ist noch anhängig.

Gerichtsfall:

„Ihr Jugos Deutsch sprechen“

Eine gebürtige Bosnierin, Frau S. und ihre beiden Töchter, zwei und vier Jahre alt wurden Opfer von Hasskriminalität als sie im Garten ihres Hauses vergnügt miteinander spielten. Die Nachbarn, zwei Männer alterierten sich über den Kinderlärm und forderten die Mutter lautstark und in einer sehr aggressiven Art und Weise auf Deutsch zu sprechen. Andernfalls würden sie dafür sorgen, dass niemand mehr spricht.

Um dem Gesagten noch Nachdruck zu verleihen, rannten die beiden Männer zum verschlossenen Gartentor des Hauses und traten gegen den Briefkasten. Einer Nachbarin von Frau S., die den Vorfall beobachtete, riefen die Männer entgegen, dass sie das Haus von Frau S. niederbrennen würden. Als die Polizei vor Ort eintraf, wurde die Situation lediglich als Streit unter Nachbarn gewertet.

Bevor sich die Beamten, ohne dass sie eine Anzeige über diesen Vorfall aufnahmen, vom Ort des Geschehens entfernen, wurde Frau S. von der Polizei aufgefordert, dass sie dafür sorgen muss, dass sich ihre beiden Kinder zukünftig im Garten leiser verhalten. Kurze Zeit später erhielt Frau S. eine Anzeige wegen Verletzung des Steiermärkischen Landessicherheitsgesetzes, da sie durch das Sprechen und Singen der Kinder zu störendem Lärm erregt hat. Dadurch wurde Frau S. nicht nur zum Opfer von Hasskriminalität, sondern auch ein Opfer von institutioneller Diskriminierung durch die Exekutive.

Verurteilung wegen Nötigung

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark begleitete Frau S. im Strafverfahren bei Gericht. Dieses endete mit einer Verurteilung einer der beiden Männer wegen versuchter Nötigung gemäß §§ 15 iVm. 105 Abs 1 StGB. Das Verwaltungsstrafverfahren wegen der Lärmbelästigung wurde hingegen eingestellt.

Gerichtsfall:

Jahrelange Diskriminierung bei der Arbeit

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

Neben rassistischen Beschimpfungen wird ihm bei neuen Arbeitsaufträgen nicht erklärt, was zu tun ist und angemerkt, dass, wenn ihm das nicht passt, er einfach kündigen solle. Ihm wird unterstellt, sein Haus nicht mittels Kredit, sondern durch Einbrüche finanziert zu haben. Wenn er seinen Kaffee mit Münzen bezahlt, ist für seine Kollegen klar, dass er diese durch Bettelei bekommen haben müsse.

Außerdem wird ihm mitgeteilt, dass er auf offener Straße einfach überfahren werde oder zertreten wie eine Schachtel. Treffend für die Einstellung der Kollegen ist unter anderem die folgende 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 schircher Ausländer.“

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

Herr Z. wendet sich sodann an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark und Arbeiterkammer, wobei sich diese gleich bereit erklären, den Fall gemäß II. Teil des GIBG vor Gericht zu bringen.

6000 Euro Schadenersatz

Das Gerichtsverfahren endet für Herrn Z. mit einer Zuerkennung von einem Schadenersatz von € 6.000 und einer Entschuldigung des Geschäftsführers, der beteuert, nichts davon gewusst zu haben.

Gerichtsfall:

Kein Arbeitslosengeld nach 25 Jahren Arbeit in Österreich

Herr Z. wendet sich mit folgendem Anliegen an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Er ist kroatischer Staatsbürger, lebt und arbeitet seit 1991 in Österreich und zahlt regelmäßig seine Versicherungsbeiträge sowie Steuern in Österreich. Im Jahr 2014 wird er durch einen schlimmen Unfall an der Wirbelsäule verletzt und leidet seitdem an Bandscheibenvorfällen.

Er wird durch seine gesundheitlichen Beschwerden gezwungen, seinen Job als Installateur aufzugeben. Im Zuge der Arbeitslosigkeit beantragt Herr K. Arbeitslosengeld beim AMS. Daraufhin wird ihm mitgeteilt, er solle seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld in Kroatien geltend machen. Die Behörde betrachtet Herrn K. nämlich als Grenzgänger, da sein Heimatort 150 km entfernt ist und seine Frau in Kroatien lebt. Er versucht es bei den kroatischen Behörden und wird erneut auf die fehlende Zuständigkeit hingewiesen, da er niemals in Kroatien gearbeitet hat (Herr K. hat früher im ehemaligen Jugoslawien gearbeitet). Weil weder Kroatien noch Österreich sich für ihn zuständig fühlen, erhält Herr K. weder eine finanzielle Arbeitslosenunterstützung noch ist er krankenversichert, sodass Arzt- und Krankenhausrechnungen selbst zu begleichen sind.

Kein echter Grenzgänger

Die Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht ist der Ansicht der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gefolgt. Dazu führte das Gericht aus, dass bei Herrn K. nicht von einer echten Grenzgängereigenschaft auszugehen war, da er seinen Lebensmittelpunkt durch seinen langen und durchgehenden Aufenthalt nach Österreich verlagert hat. Da er bereits seit 1991 in Österreich einer Beschäftigung nachging und seither im Inland gemeldet war, konnte man von einem festen Bezug zu Österreich ausgehen. Weiters stellte das Gericht fest, dass die Wohnung von Herrn K. keinesfalls einem „Arbeiterquartier“ entsprach und dass Auto und Handy ebenfalls in Österreich gemeldet sind.

Schlichtungsgespräch:

„In Österreich is net ois gratis“

Herr M. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark, weil er im Rahmen einer Behandlung in einer steirischen Gesundheitseinrichtung im Zusammenhang mit seiner Herkunft diskriminiert wurde. Herr M. ist österreichischer Staatsbürger und stammt ursprünglich aus dem Irak.

Herr M. beschreibt den Sachverhalt wie folgt: Im Zusammenhang mit einem Schiunfall habe er die Gesundheitseinrichtung aufgesucht. Dort sei ihm nach der ärztlichen Erstuntersuchung von einem weiteren Mitarbeiter eine Schiene angelegt worden. Während der Behandlung sei er von dem Mitarbeiter der Gesundheitseinrichtung unfreundlich behandelt worden, indem er in inadäquatem Ton geduzt worden sei („Kumm eina!“ und „Steh auf!“). Abschließend habe er einen Erlagschein überreicht bekommen und der Mitarbeiter habe gesagt, dass dies einzuzahlen sei. Auf die verwunderte Frage des Herrn M., warum er etwas bezahlen müsse, habe der Mitarbeiter mit lauter Stimme gesagt: „In Österreich is net ois gratis!“ Das Gespräch habe in einer verbalen Auseinandersetzung geendet.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark wendet sich an die Leitung der Einrichtung und es kommt zu einem Schlichtungsgespräch unter der Leitung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, an dem neben Herrn M. und dem besagten Mitarbeiter auch die unmittelbare Vorgesetzte des Mitarbeiters und der Qualitätsmanager der Gesundheitseinrichtung teilnehmen. Im Schlichtungsgespräch werden die unterschiedlichen Sichtweisen auf das Geschehene dargestellt.

Keiner Schuld bewusst

Bezüglich des diskriminierenden Gehalts der Ereignisse wird keine Übereinstimmung erreicht. Das Gespräch endet mit einer Entschuldigung im folgenden Wortlaut: „Falls ich Sie mit meiner Äußerung verletzt haben sollte, tut mir das leid. Ich bin mir aber keiner Schuld bewusst.“ Diese Form der Entschuldigung vermag die Kränkung von Herrn M. nicht zu heilen, was er seinem Gegenüber auch mitteilt. Die Gesundheitseinrichtung betrachtet ihren Handlungsspielraum in dieser Angelegenheit als ausgeschöpft. Herr M. entscheidet sich, den Fall vor die Gleichbehandlungskommission zu bringen. Das entsprechende Verfahren ist noch offen.

Kommissionsfall:**Diskriminierung
aufgrund von
sexueller
Orientierung**

Herr T. arbeitet seit einem halben Jahr in einem steirischen Geldinstitut. Von seiner Homosexualität wollte er bislang weder seinen Vorgesetzten noch seinen Teamkolleginnen und -kollegen erzählen. Immer wieder kommt es zu homophoben Anspielungen seitens mehrerer Kolleginnen und Kollegen.

Herr T. wird in Emails mit „Sehr geehrte Frau T.!“ angesprochen. Er wird nicht zu Firmengeburtstagsfeiern eingeladen. Eine Kollegin sagt eines Tages zu ihm „Halt Abstand, du hast eine ansteckende Krankheit!“ Ein anderes Mal sagt eine Kollegin vor den anderen Kolleginnen und Kollegen zu Herrn T., dass der Chef ihn am Tag zuvor in einem bekannten Lokal der Schwulenszene gesehen hätte. Ab diesem Tag verschlechterte sich das Verhältnis zu den anderen Arbeitskolleginnen und -kollegen. Nach einem zweiwöchigen Krankenstand wurde Herr T. ohne Angabe von Gründen gekündigt.

Verfahren eingeleitet

Herr T. beantragt nach der Erstberatung durch die Antidiskriminierungsstelle Steiermark die Einleitung eines Verfahrens durch die Gleichbehandlungskommission, um zu prüfen, ob eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung und eine diskriminierende Kündigung vorliegt. Ein entsprechender Prüfbericht liegt noch nicht vor.

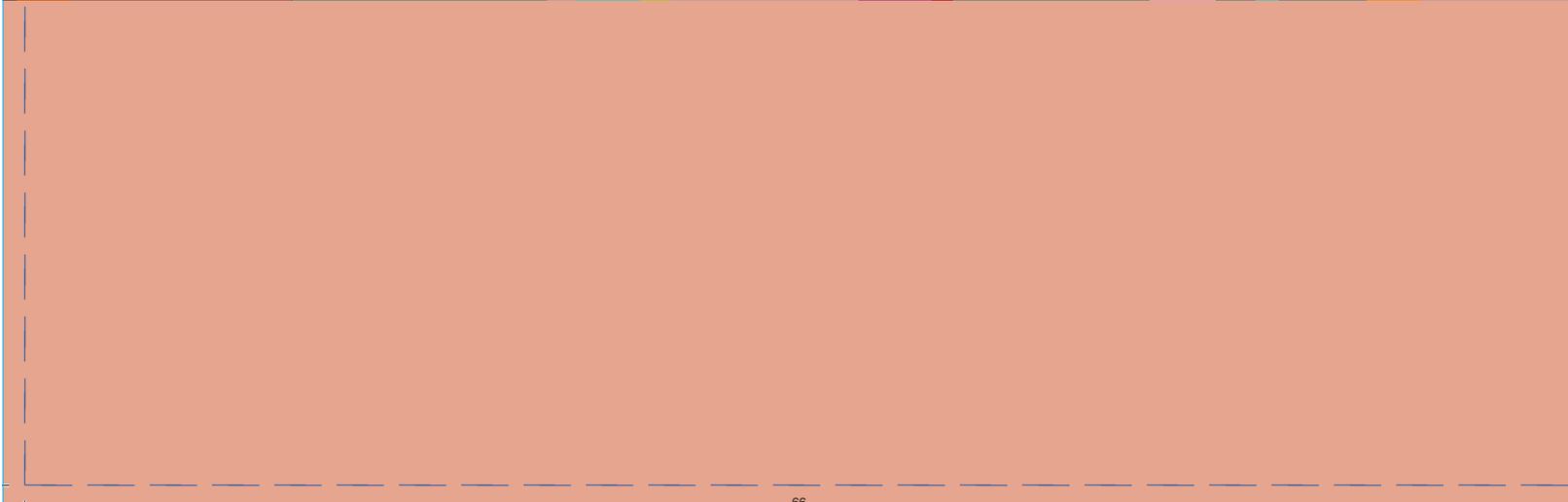
Kommissionsfall:**Job erst ab 50+**

Herr W. ist seit mehr als einem Jahr arbeitslos und somit über das AMS förderbar, das heißt, das AMS würde einer etwaigen neuen Dienstgeberin bzw. einem etwaigen neuen Dienstgeber einen Teil der Lohnkosten ersetzen. Herr W. findet eine Stellenausschreibung im Jobroom des AMS, deren Anforderungen er allesamt erfüllt.

Von dem Hinweis im Inserat „Wir wenden uns besonders an Personen 50+...“ lässt sich Herr W., der noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat, nicht abhalten, da dieser Hinweis auch nicht ausschließend formuliert ist. Herr T. bewirbt sich telefonisch bei der Personalverantwortlichen der Firma. Diese antwortet auf die Frage, ob die Stelle noch frei sei, in unfreundlichem Ton „Ja, da müssen Sie aber 50 sein!“ Auf die Antwort von Herrn W. „Ach so?“, sagt die Personalverantwortliche im selben unhöflichen Ton „Auf Wiedersehen!“ und legt auf.

Verfahren eingeleitet

Herr W. beantragt die Einleitung eines Verfahrens durch die Gleichbehandlungskommission, durch das geprüft werden soll, ob es sich beim Verhalten der Personalverantwortlichen um eine Diskriminierung aufgrund des Alters handelt. Das Verfahren ist noch offen.





Empfehlungen

Empfehlungen

der Antidiskriminierungsstelle

EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA HASSPOSTINGS

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt...
... dass Äußerungen durch welche Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Hautfarbe, ihres Geschlechts oder aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden, aus dem Netz gelöscht werden müssen und geeignete Sanktionen folgen müssen. Nicht nur strafrechtliche Sanktionen müssen als Maßnahmen gegen die vermehrt auftretenden Hasspostings gesetzt werden, sondern auch positive Maßnahmen.

... Regierungen, Behörden sowie Ministerien zur Förderung der präventiven Arbeit Informationskampagnen zur Thematik durchzuführen und einen entsprechenden juristischen Rahmen im Zusammenhang mit Hasspostings zu schaffen, um sicherzustellen, dass Normen für die gegenwärtige Gesellschaft, den neuen Medien und Kommunikationsdiensten angepasst werden.

... der Republik Österreich die vollinhaltliche Ratifizierung des Zusatzprotokolls zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art SEV Nr. 189.⁵⁹ Das Phänomen der Hetze im Internet hat völlig neue Formen angenommen. Kommentare im Internet stehen in einem Spannungsverhältnis zur Meinungsäußerungsfreiheit, welche eines der wichtigsten Menschenrechte darstellt.

... Unternehmen, ihre Beschäftigten im Antidiskriminierungs- und Antirassismusbereich zu sensibilisieren, damit ein klärendes Gespräch stattfinden kann und nicht die Entlassung das letzte Mittel ist, welches bei einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer erst recht zu Frustration und Hass führen kann.

EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt...
... dem Justizministerium einen Ausbau des Strafrechts, um einen effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten.

Da im gegenwärtigen Strafrecht die sexuelle Belästigung nur in Hinblick auf geschlechtliche Handlungen unter Strafe gestellt wird, werden Opfer zum Beispiel verbaler sexueller Belästigung nach wie vor nicht ausreichend geschützt. Auch dieser Umstand trägt dazu bei, dass es bisher zu keiner hinreichenden Sensibilisierung und keinem umfassenden Unrechtsbewusstsein in der Gesellschaft kommen konnte.

... der Zivilgesellschaft Belästigungen offen zu thematisieren, klarzulegen, dass man ein solches Verhalten weder jetzt noch in Zukunft tolerieren wird und sich die Daten der belästigenden Person, den Ort und Zeitpunkt der sexuellen Belästigung zu notieren.

... Polizistinnen und Polizisten auf die äußerst vulnerable Position der Betroffenen Rücksicht zu nehmen und zur Wahrung der sexuellen Integrität der Opfer, Vernehmungen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten des gleichen Geschlechts durchführen zu lassen.

Siehe dazu auch § 66a StPO: Gemäß Abs. 2 Z. 1 haben besonders schutzbedürftige Opfer das Recht zu verlangen, im Ermittlungsverfahren nach Möglichkeit von einer Person des gleichen Geschlechts vernommen zu werden. Abs. 4 besagt, dass einem Opfer, dem auf Antrag Rechte nach Abs. 2 nicht gewährt werden, die Gründe dafür mitzuteilen sind.

EMPFEHLUNG ZUM THEMA MEDIEN

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt, dem Ehrenkodex des Presserates Beachtung zu schenken, insbesondere den Schutz vor Pauschalverunglimpfungen und Diskriminierung. Im Folgenden werden drei Punkte aus diesem Ehrenkodex zitiert:

1. Pauschalverdächtigungen und Pauschalverunglimpfungen von Personen und Personengruppen sind unter allen Umständen zu vermeiden.
2. Jede Diskriminierung wegen des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts sowie aus ethnischen, nationalen, religiösen, sexuellen, weltanschaulichen oder sonstigen Gründen ist unzulässig.
3. Eine Herabwürdigung oder Verspottung von religiösen Lehren oder anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften, die geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, ist unzulässig.

EMPFEHLUNG ZUM THEMA ANONYMISIERTE BEWERBUNGEN IM ARBEITSLEBEN

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt Personalmanagements die Umstellung auf automatisierte und anonymisierte Bewerbungsbögen, um erheblich und effektiv dazu beizutragen, die Ablehnung von Arbeitskräften auf Grund von Vorurteilen zu verhindern.

EMPFEHLUNG ZUM THEMA WOHNEN

Die Antidiskriminierungsstelle empfiehlt zum einen, den Diskriminierungsgrund sozialer Status in den III. Teil (außerhalb der Arbeitswelt) des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen und zum anderen die Erweiterung der geschützten diskriminierten Merkmale im GIBG. Im Zusammenhang mit der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum ist dringend ein Levelling-Up für das Diskriminierungsmerkmal des sozialen Status wie auch für alle anderen bislang nicht geschützten Diskriminierungsmerkmale zu schaffen.

EMPFEHLUNG ZUM THEMA HATE CRIMES IM BEREICH BEHÖRDEN

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt dem Bundesministerium für Justiz, den Erschwerungsstatbestand nach § 33 Abs. 1 Z. 5 StGB verstärkt anzuwenden, wenn es sich um Straftaten mit rassistischem Hintergrund handelt.

Die Gerichte sollten sich bei der Anwendung des § 33 Abs. 1 Z. 5 nicht auf Verbrechen mit dezidiert rechtsextremem

Hintergrund beschränken, sondern – wie vom Gesetzgeber vorgesehen – auch alltagsrassistische Zusammenhänge wie auch einen besonderen Fokus auf Hate crimes mitberücksichtigen.

EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA INSTITUTIONELLER RASSISMUS IM BEREICH BEHÖRDEN

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt...
... bezugnehmend auf den Mac Pherson Report und die dortigen Empfehlungen, dass eine klare gesetzliche Definition eines rassistischen Vorfalls, als jedes Vorkommen, dass von dem Betroffenen oder einer anderen Person als rassistisch wahrgenommen wird, vorgenommen wird.⁶⁰

... übereinstimmend ebenso die aktive Anwerbung ethnischer Minderheiten⁶¹ für den Polizeidienst und die Einbeziehung polizeifremder Organisationen und Berufsgruppen zur Schaffung eines effektiven Trainingsprogramms. Diese sollten an die örtlichen Umstände angepasst werden und dementsprechend die örtlich relevanten ethnischen Minderheitengruppen einbeziehen.⁶²

..., dass die Beschwerdemöglichkeiten und das Monitoring verbessert werden. Ein essentieller Punkt ist die Möglichkeit eines Disziplinarverfahrens auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Pension der Beamtinnen und Beamten. Eine unabhängige Überwachungsinstanz soll die Auswahl und Beförderung für hochrangige Posten sicherstellen.⁶³

EMPFEHLUNG ZUM THEMA TRANSGENDER-OP IM BEREICH GESUNDHEIT

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark empfiehlt einen ganzheitlichen und versierten Umgang in Bezug auf Transgender-OPs sowie eine gute und begleitende Kooperationsebene zwischen Betroffenen, Transgender-Organisationen, medizinischen Institutionen und Krankenkassen, um das mit den Operationen einhergehende Risiko zu minimieren und damit Dauerfolgen zu vermeiden.

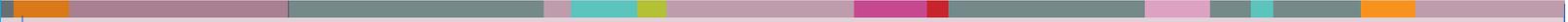
⁶⁰ ETS 185 –Convention on Cybercrime, 23.XI.2001

⁶¹ Vgl. MacPherson, the Stephan Lawrence Inquiry Kapitel 47, Nr.12 - 14; Bünger, Der MacPherson Report. Grundlage zur Entwicklung von Instrumenten gegen den institutionellen Rassismus in Großbritannien, in Jäger/Kaufmann (Hrsg) Leben unter Vorbehalt, S 244

⁶² Vgl. MacPherson, the Stephan Lawrence Inquiry Kapitel 47, Nr.64 - 66; Bünger, Der MacPherson Report. Grundlage zur Entwicklung von Instrumenten gegen den institutionellen Rassismus in Großbritannien, in Jäger/Kaufmann (Hrsg) Leben unter Vorbehalt, S 246

⁶³ Vgl. MacPherson, the Stephan Lawrence Inquiry Kapitel 47, Nr.48 - 54; Bünger, Der MacPherson Report. Grundlage zur Entwicklung von Instrumenten gegen den institutionellen Rassismus in Großbritannien, in Jäger/Kaufmann (Hrsg) Leben unter Vorbehalt, S 245

⁶⁴ Vgl. MacPherson, the Stephan Lawrence Inquiry Kapitel 47, Nr.55 - 59; Bünger, Der MacPherson Report. Grundlage zur Entwicklung von Instrumenten gegen den institutionellen Rassismus in Großbritannien, in Jäger/Kaufmann (Hrsg) Leben unter Vorbehalt, S 245-246



Tätigkeiten





und Ausblick



Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Information, Sensibilisierung und Prävention zu den Themen Gleichberechtigung, Vielfalt, Integration und Antidiskriminierung sind prioritäre Anliegen der Antidiskriminierungsstelle Steiermark. In den letzten Jahren ist es der Stelle gelungen, eine Reihe von Maßnahmen umzusetzen (Informationsbroschüre zu den Diskriminierungsgründen, Leitfaden Rechtsschutz gegen Diskriminierung, Öffentlichkeitskampagnen), welche auf die Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen, den Abbau von Vorurteilen in der steirischen Bevölkerung und die Diskriminierungsprävention abzielten.

BROSCHÜRE „MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN IN ÖSTERREICH – FRAGEN UND ANTWORTEN“

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark wurde immer wieder bei Schulungen und Vorträgen mit Fragen und Vorurteilen zum Thema „Fremde“ konfrontiert. Aus diesem Grund gab die Stelle die Broschüre „Migrantinnen und Migranten in Österreich – Fragen und Antworten“ heraus. Diese sollte als Unterstützung bei der Argumentation gegen gängige Vorurteile bei den Themen Migration, Asyl und Integration dienen. Die Broschüre beinhaltet Zahlen und Fakten, Rechtliches sowie Tipps für die Gegenargumentation.

Die Argumentationsbroschüre wurde als präventive Maßnahme der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und war in relativ kurzer Zeit vergriffen.

KINDERZEITUNG: GEMEINSAM SIND WIR VIELE

Als weiterer Schwerpunkt in dieser Reihe von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung wurde in Kooperation mit der Kleinen Kinderzeitung eine Sonderausgabe mit dem Titel „Gemeinsam sind wir viele“ konzipiert, die das Thema Integration und Vielfalt kindergerecht mit vielen Beispielen und Geschichten darstellte. Im Vordergrund stand die Sensibilisierung und Darstellung der Vielfältigkeit für Kinder und deren Familien.

Kinder erleben und erfahren die Vielfalt von Menschen in ihrem privaten, sozialen und schulischen Leben. Dass jemand „anders“ ist, wird von Kindern positiv erlebt: Sie stehen sich gegenseitig bei, wenn Vorurteile gegen Mitschülerinnen und Mitschüler und/oder Menschen, die ihnen nahe stehen, bestehen. Sie fragen sich, warum Personen aufgrund körperlicher/geistiger Behinderung, der Herkunft, der Religion oder der Familienkonstellation schlecht behandelt, gemobbt und sogar bedroht werden.

Kinder haben das Recht, Vielfalt in all ihren Facetten kennen und verstehen zu lernen und die Vorteile von Vielfalt vermittelt zu bekommen. In der Sonderausgabe erzählten in der Steiermark lebende Kinder aus ihrem Alltag und über ihre Erfahrungen.

Die Vermittlung von Wissen mit Inhalten und reflektierenden Fragen stellt das Grundkonzept der Kleinen Kinderzeitung dar. Neben einer aktuellen Berichterstattung enthalten die Ausgaben ebenfalls Wissensseiten, Lesegeschichten, Rätselseiten etc. Und genauso wurde auch die Sonderausgabe „Gemeinsam sind wir viele“ aufgebaut.

„Gemeinsam sind wir viele“ wurde in einer Auflage von 30.000 Stück gedruckt und an Abonentinnen und Abonnenten der Kleinen Kinderzeitung durch die Kleine Zeitung verteilt. Gemeinsam mit der Stadt Graz – Abteilung für Bildung und Integration verschickte die Antidiskriminierungs-



stelle Steiermark je 2 Exemplare und auf Interesse weitere Exemplare an alle Grazer Volksschulen. 5.000 Stück wurden zur freien Entnahme (z.B. bei Veranstaltungen etc.) aufgelegt.

FLASHMOB GEGEN RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG

Die Bewegung gegen Diskriminierung und für Menschenrechte in Form eines Tanz-Flashmobs am Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März 2015 gemeinsam mit der breiten Öffentlichkeit und zahlreichen Partnerorganisationen war ein Anstoß zu einem Umdenken in Richtung Veränderung des gesellschaftlichen Klimas in der Steiermark.

Initiiert durch die Antidiskriminierungsstelle Steiermark und das Europäische Trainingszentrum für Menschenrechte und Demokratie Graz wurde der Tanz-Flashmob gegen Rassismus und

Diskriminierung von der Tanzschule Conny & Dado choreografiert und stand im Zeichen eines wertschätzenden und toleranten Miteinanders.

Dabei konnten viele NGOs, Organisationen, Vereinen, Institute als KooperationspartnerInnen gewonnen werden: Afro-Asiatisches Institut Graz, Chiala, ÖH der Uni Graz, ÖH der TU Graz, ÖH der Kunstuni Graz, Unabhängiges Frauenbeauftragten-Kollektiv, MigrantInnenbeirat der Stadt Graz, Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz, Jukus, Beratungsstelle Courage Graz, Afrikanischer Dachverband, SOMM, XENOS, Omega, ISOP, IKEMBA, Gleichbehandlungsanwaltschaft Steiermark, Referat für Menschen mit Behinderung der ÖH Uni Graz, Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte.

LEITFADEN: RECHTSSCHUTZ GEGEN DISKRIMINIERUNG

Der im Jahr 2013 veröffentlichte und bereits vergriffene Leitfaden „Rechtsschutz gegen Diskriminierung“ wurde im Berichtsjahr neu konzipiert und herausgegeben. Die neue Auflage enthält eine internationale und eine europarechtliche Ebene. Darin zu finden sind alle Konventionen, auf die man sich berufen kann aber auch Hinweise, wann welche Gesetze und Richtlinien ihre Anwendung finden.

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark sorgte auch 2015 mit zahlreichen Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit für Sensibilisierung.



Das Team der Antidiskriminierungsstelle Steiermark: Herwig Siebenhofer, Pauline Riesel-Soumaré, Michael Kern und Daniela Grabovac. (v.l.n.r.)

TÄTIGKEITEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE IM ÜBERBLICK

Pressemitteilungen

GESCHLOSSENE GESELLSCHAFT?, Kleine Zeitung, 26.02.2015

DISKRIMINIERUNG – KLAGE ENDETE MIT VERGLEICH,

Kleine Zeitung, 04.06.2015

ÄLTERE MENSCHEN WERDEN IMMER ÖFTER DISKRIMINIERT, der

Standard, 31.07.2015

ZU ALT FÜR ÜBERZIEHUNGSRAHMEN, Kleine Zeitung, 31.07.2015

ALARM UM IRRE HASS-POSTINGS, Kronen Zeitung, 01.08.2015

Erstanlauf- Clearing- und Beratungsstelle

711 Anfragen

626 Fälle von Diskriminierung

Stellungnahmen

- „Ahdungen bei Integrationsunwilligkeit?“, 17.03.2015
- „Rassismus am Teller“, 24.03.2015
- „Stellungnahme zum Strafrechtsänderungsgesetz 2015“, 21.04.2015
- „Altersdiskriminierung“, 29.07.2015
- „Stellungnahme zum Phänomen der Hass-Postings“, 10.08.2015
- „Stellungnahme zu dem von Gemeinderat Peter Stöckler am 22.05.2015 im Gemeinderat eingebrachten Antrag zur dringlichen Behandlung betreffend das Sprachniveau als zusätzliches Punkte-kriterium bei Antragstellung für eine Grazer Gemeindewohnung“, 17.09.2015
- „Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Asylgesetz 2005 geändert wird, 30.11.2015

BEWUSSTSEINSBILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

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

14.01.2015: Vortrag zum Thema „Antidiskriminierung“ beim ÖBM Steiermark (Österreichischer Bundesverband der MediatorInnen), Graz

21.01.2015: Diskussionsveranstaltung des Vereins LEAH zum Thema „Schule und Kinder mit Behinderungen“, Deutsch Goritz

22.01.2015: Workshopleitung und Teilnahme an der abschließenden Podiumsdiskussion im Rahmen der Tagung von SOMM „Dominanzkultur in der sozialen Arbeit“, Graz

11.02.2015: Infotisch bei der Konferenz des Zusammenlebens, FH Joanneum Graz

24.02.2015: Workshop zum Thema „Antidiskriminierung“ mit SchülerInnen des Gymnasiums Dreierschützengasse, Graz

08.03.2015: Infotisch beim Treffen der gehörlosen und schwergehörigen Frauen im Bildungshaus Schloss Retzhof

10.03.2015: Workshop zum Thema „Antidiskriminierung“ mit MitarbeiterInnen des Vereins IKEMBA, Graz

26.03.2015: Teilnahme an der Podiumsdiskussion des Islamischen Kultur-zentrums Graz zum Thema „Islam und Muslime unter Generalverdacht. Dialog statt Islamophobie“, Graz

27.03.2015: Teilnahme am 1. Arbeitstreffen der Arbeitsgruppe zum „Commitment – erfolgreich: unterschiedlich“. Interkulturelles Kompetenzaufbau am steirischen Arbeitsmarkt.

14.04.2015: Infotisch beim 3. Steirischen Tag der Vielfalt, WKO Steiermark

16.06.2015: Teilnahme am World-Café einer Studierendengruppe des Masterseminars der Erziehungswissenschaften der Uni Graz

13.-18.07.2015: Kooperationspartnerin bei „Bibongo. Die Kinderstadt“, Kunsthaus Graz. Eine Veranstaltung der Kinderfreunde Steiermark

24.08.2015: Statement bei der Kundgebung „Refugees Welcome“ der Sozialistischen Jugend in Graz

11.09.2015: Empowermentworkshop zum Thema „Antirassismus“ in Kapfenberg

23.09.2015: Statement „lessons learned“ bei der Fachtagung von Zebra und AST „Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Arbeitsmarkt“.

25.09.2015: Diskussionsrunde zum Thema „Mythos und Wahrheit von Diskriminierungen in der Steiermark, Erfahrungen aus dem Alltag“, Frauenkreis Leoben und Obersteiermark

01.10.2015: Vortrag „Tätigkeiten der Antidiskriminierungsstelle Steiermark und Karriereweg“ im Rahmen der Orientierungslehreveranstaltung für die Studienanfängerinnen und –anfänger der Rechtswissenschaften, Uni Graz

07.10.2015: Vortrag „Einfalt statt Vielfalt – Die tägliche Realität mit der Diskriminierung“, Rotary Club Graz

09.10.2015: „Vorstellung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark“ im Rahmen des Lehrgangs „SpezialistInnen für vorurteilsbewusste Bildung

und Erziehung in der Steiermark“, im Bildungshaus Mariatrost, veranstaltet von der Fachabteilung Gesellschaft und Diversität Land Steiermark

14.10.2015: Workshop mit SchülerInnen des BORG Dreierschützengasse zum Thema „Diskriminierung und Migration“

21.10.2015: Workshop mit SchülerInnen des BORG Dreierschützengasse zum Thema „Diskriminierung und Migration“

28.10.2015: Antidiskriminierungs-Workshop mit Kontaktpersonen gem. L-GBG der Stadt Graz

03.11.2015: Workshop im Rahmen der LV „Migration – Diversität – Erwachsenenbildung“, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Universität Graz, Arbeitsbereich Weiterbildung

18.11.2015: Antidiskriminierungs-Workshop mit Teilnehmerinnen der „LernBOX“ von Mafalda

20.11.2015: „Pressefrühstück: Kampagnenpräsentation ‚Versteh ma uns?‘“, veranstaltet von der Jungen Generation in der SPÖ Steiermark

23.11.2015: „Integrationsstammtisch im Citypark“, anlässlich „10 Jahre Integrationsreferat der Stadt Graz“

25.11.2015: Vortrag zu „Diskriminierung in der Arbeitswelt“, im Rahmen des migrants care Ausbildungs- und Berufsvorbereitungskurs, veranstaltet vom Österreichischen Roten Kreuz, Landesverband Steiermark

02.12.2015: LV „Nichtdiskriminierung“ im Rahmen der Ringlehrveranstaltung „Einführung in die Menschenrechte“, ETC Graz

09.12.2015: Podiumsdiskussion zum Tag der Menschenrechte: „Soziale Menschenrechte für Arbeitslosgemachte – Rechte statt Almosen“. Veranstalter von Amsel, bei Radio Helsinki

10.12.2015: Podiumsdiskussion zum Tag der Menschenrechte: „Menschenrechtsarbeit in der Praxis, Fokus auf Flüchtlingssituation“, ACE Area, GIBS

10.12.2015: Antidiskriminierungs-Workshop mit SchülerInnen der Produktionsschule Graz von FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung



Fachtagung „Altersarmut entgegenwirken – für ein Altern in Sicherheit!“

In Kooperation mit der Rechtswissenschaftlichen Universität, Institut für Öffentliches Recht, fand wieder die Lehrveranstaltung „Legal Clinic zu Antidiskriminierung

und Integrationsfragen“ im Winter- und Sommersemester statt, im Rahmen dessen die Studierenden die Möglichkeit bekommen, die Antidiskriminierungsgesetzgebung zu studieren, zudem auch ein Praktikum direkt bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark zu absolvieren, um somit einen Einblick in die Beratung und Praxis zu erhalten (Research meets Practice).

Die jährliche Fachtagung in Kooperation mit dem Verein GEFAS fand am 26.11.2015 statt und setzte sich diesmal mit dem Thema „Altersarmut entgegenwirken – für ein Altern in Sicherheit!“ auseinander. Referentinnen und Referenten aus dem Bereich Volkswirtschaft diskutierten zum Thema „Leben in Würde statt in Altersarmut“ bzw. zu „Altersarmut von Frauen in Österreich“. Sozialarbeiterinnen der Stadt Graz brachten aus ihrer Arbeit einen Praxisbezug ein.

KOOPERATION

EU-Projekt: „Stärkung von Menschenrechten und Anti-Diskriminierung“ (Twinning): Support to the advancement of human rights and zero tolerance to discrimination (Twinning)

Das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte in Wien startete im August 2015 das EU-„Twinning“-Projekt „Stärkung von Menschenrechten und Anti-Diskriminierung“ in Serbien. Im Rahmen dieses Projektes unterstützt das Boltzmann Institut die anhaltenden Bemühungen Serbiens zur Angleichung seiner Rechtsvorschriften an die europäischen Standards und zum Aufbau eines effizienten und effektiven Systems zur Bekämpfung von Diskriminierungen.

Twinning ist eine seit 1998 bestehende EU-weite Initiative, die das Ziel verfolgt, neue EU-Mitgliedstaaten oder –Beitrittskandidaten oder mögliche Kandidatenländer an europäische Rechtsstandards heranzuführen. Das Hauptziel des Twinning-Projektes „Stärkung von Menschenrechten und Anti-Diskriminierung“ ist die Stärkung und Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen zu Menschenrechten sowie zum Schutz nationaler Minderheiten und deren Entwicklung im Einklang mit europäischen Standards.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten stehen folgende Schwerpunkte:

Die Stärkung des institutionellen Rahmens für den Schutz von Menschenrechten und die Prävention gegen Diskriminierung, die Stärkung der Ressourcen der Beauftragten für Menschenrechte zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierungen, vor allem auf lokaler Ebene mit Ausarbeitung von Empfehlungen und zu guter Letzt die Stärkung der Kapazitäten von Menschenrechtsaktivistinnen und -aktivisten und nationalen Beiräten nationaler Minderheiten.

Die Hauptpartnerländer im Rahmen des Projektes in Serbien sind Österreich und Slowenien. Partnerorganisationen sind das Büro für Nationale Minderheiten der Republik Slowenien und das Nationale Institut für Gesundheit und Wohlfahrt THL (FI). Die begünstigten Institutionen in Serbien sind das Büro für Menschen- und Minderheitenrechte (OHMR) und die Beauftragte für Chancengleichheit (CPE).

Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark brachte ihre Expertise im Bereich Antidiskriminierung und Gleichbehandlung ein.

Diagonale: Bierdeckel Aktion

Im Rahmen des Filmfestivals der Diagonale unterstützte die Antidiskriminierungsstelle die Aktion „coole Bierdeckel der Diagonale zum Fokus auf Frauen im Film, der in Praxis und Wissenschaft noch immer eine Männerdomäne ist“.

erfolgreich: unterschiedlich

Im September 2014 wurde das Commitment - erfolgreich: unterschiedlich von den Partnerinstitutionen – Land Steiermark (Abteilung 6 – Referat Frauen, Gleichstellung und Integration sowie Abteilung 11 – Soziales, Referat Sozialrecht, Sozialarbeit und Beschäftigung), AMS Steiermark, Wirtschaftskammer Steiermark, Arbeiterkammer Steiermark, Österreichischer Gewerkschaftsbund Steiermark, Industriellenvereinigung, MigrantInnenbeirat der Stadt Graz, Stadt Graz, Bundessozialamt, Landesstelle Steiermark, Antidiskriminierungsstelle Steiermark, Regionalmanagements – unterschrieben.

Entsprechend dem Ziel des Commitments-erfolgreich: unterschiedlich, „die Steirische Charta des Zusammenlebens in Vielfalt im Bereich der Beschäftigung von MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt zu operationalisieren“, kam es im Jahr 2015 zu zwei Austausch- und Arbeitstreffen der Partnerinstitutionen. Bei diesen Treffen stellten die Abteilung 6 und die Abteilung 11 des Landes Steiermark, das AMS Steiermark, die Wirtschaftskammer Steiermark und der Österreichische Gewerkschaftsbund Steiermark ihre organisationseigenen Ansätze zum interkulturellen Kompetenzaufbau vor und diskutierten diese mit den anderen Partnerinstitutionen.

VERNETZUNG

Auf Grund intensiver Vernetzungsarbeit in den Gemeinden konnte unsere „Vor-Ort-Beratung“ weiter ausgebaut werden. Ebenfalls wurde die Arbeit in Gremien und



Diagonale Bierdeckel-Aktion: Fokus auf Frauen im Film

Arbeitskreisen fortgesetzt, da sie ein wichtiges Element bei der örtlichen Verankerung und Außendarstellung ist. In den Arbeitskreisen wurden neue Kontakte geknüpft, bestehende verfestigt. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark war 2015 in folgenden Arbeitskreisen bzw. Gremien vertreten: GBB (Vernetzungstreffen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft), AK-Recht (u.a. mit dem Frauenservice, dem Frauenhaus, ...), Interkultureller Kompetenzaufbau am Steirischen Arbeitsmarkt, Behinderten-, SeniorInnen- und Menschenrechtsbeirat der Stadt Graz.

Unser Dank für die Kooperation im Jahr 2015 gilt:

Afro-Asiatisches Institut Graz, Arbeiterkammer Steiermark, Arbeitsmarktservice Steiermark, ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus, Ärztekammer Steiermark, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen der Stadt Graz, Behindertenanwaltschaft Stmk, Behindertenanwalt, Behindertenbeirat der Stadt Graz, Chiala, Diagonale, Dreamshappen, ETC Graz, FH Joanneum, Frauengesundheitszentrum, Frauenservice Graz, Friedensbüro Graz, Gefas Steiermark, Gewaltschutzzentrum, Gleichbehandlungsanwaltschaften Wien, Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz, Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes, Grizzly GmbH, Grundrechteagentur, 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, Omega Graz, Omega Hartberg, Psychosoziales Zentrum Leibnitz, Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Graz, Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Rotes Kreuz, Selbstorganisationen der verschiedenen ethnischen Minderheiten, SeniorInnenbeirat, SeniorInnenreferat, SIAK, SOMM, Sozialministeriumsservice, Stadtgemeinde Kapfenberg, Stadtgemeinde Feldbach, Tanzschule Conny & Dado, Karl-Franzens-Universität Graz, Wirtschaftskammer Steiermark, Zebra, etc.

Pressespiegel

Datum	Medium	Seite	Anmerkungen
08.01.2015	Kronen Zeitung Steiermark	46	„Die Grünen Senioren Steiermark“
14.01.2015	Kleine Zeitung Steiermark	w	„Grüne Senioren“
17.01.2015	Steiermark Heute	TV	„Lokalausweis Muslime“
18.01.2015	Steiermark.orf.at	Online	„Muslime befürchten verstärkte Diskriminierung“
21.01.2015	kleinezeitung.at	Online	„Ohne e-Rechnung geht beim Bund gar nichts“
22.01.2015	Kleine Zeitung Steiermark	38	„Ohne e-Rechnung geht beim Bund gar nichts“
22.01.2015	Kleine Zeitung Kärnten/Osttirol	38	„Ohne e-Rechnung geht beim Bund gar nichts“
25.01.2015	Kleine Zeitung Steiermark	48/49	„Das Leben unter dem Regenbogen“
11.02.2015	Kleine Zeitung Steiermark		„Möglichkeiten sind für alle fast gleich“
Feb. / 2015	Wirtschaftsnachrichten Süd		„Zusammen leben“
19.02.2015	Ö1	Radio	„Über Geld spricht man nicht? Die Bonitätsprüfung“
26.02.2015	www.kleinezeitung.at	Online	„‘Racial Profiling’: Türsteher ließ Ausländer nicht ins Lokal“
26.02.2015	Kleine Zeitung Graz	32/33	„Geschlossene Gesellschaft?“
04.03.2015	Meine Woche Graz	34/35	„Ein langer Weg zur Gleichberechtigung“w
07.03.2015	Kleine Zeitung Steiermark		„Diagonale-Bierdeckel“
11.03.2015	Falter	49	„Diagonale-Bierdeckel“
001/2015	zeitlos - das steirische Seniorenmagazin	35	„Das Dutzend ist voll“
18.03.2015	Von Unten - Radio Helsinki	Radio	„Rassistische Einlasspolitik in Österreich“
19.03.2015	Radio Steiermark	Radio	„Internationaler Tag gegen Rassismus“
20.03.2015	www.info-graz.at	Online	„Flashmob against racism & discrimination“
20.03.2015	www.kleinezeitung.at	Online	„Flashmob: 500 tanzten gegen Rassismus“
20.03.2015	Steiermark Heute	TV	„Internationaler Tag gegen Rassismus“
25.03.2015	Meine Woche Graz	16	„Tanzen gegen Rassismus“
25.03.2015	Meine Woche Graz		„Vortrag: Islam und Muslime unter Generalverdacht“
26.03.2015	Krone.at/Steiermark	Online	„Rechnungshof legt Karten auf den Tisch“
27.03.2015	Kronen Zeitung Steiermark		„Steiermark Inoffiziell“
Apr. / 2015	BIG	27	Flashmob: „Recht so“
10.04.2015	Steirische Wirtschaft		„WKO-Migrationsbeirat lädt zum dritten Steirischen Tag der Vielfalt“
23.04.2015	Kleine Zeitung Leoben		„Leoben. Frauenstüberl“
26.04.2015	Der Grazer	4, 5	„Grazer ziehen für Uni-Beihilfe für ‚Alte‘ vor Gericht“
17/2015	Meine Woche Leibnitz	16	„Labg. Ingrid Gady beim Tag der Vielfalt“
29.05.2015	Der Standard	2	„Reformland mit überholtem Tanzschulgesetz“
04.06.2015	Kleine Zeitung Steiermark	22	„Diskriminierung: Klage endete mit Vergleich“
002/2015	Der Grenzlandbote		„WKO-Migrationsbeirat lädt zum 3. Steirischen Tag der Vielfalt“

Datum	Medium	Seite	Anmerkungen
24/2015	Falter	51	„Vergleich nach Diskriminierung“
27.06.2015	Kleine Kinderzeitung Steiermark	2	„Hallo“
27.06.2015	Kleine Kinderzeitung Steiermark	6, 7	„Was macht Unterschiede zu Unterschieden?“
21.07.2015	www.livingculture.at	Online	„Antidiskriminierungsstelle Steiermark“
30.07.2015	steiermark.orf.at	Online	„Antidiskriminierungsstelle: Alter bringt Nachteile“
30.07.2015	salzburg.com/nachrichten	Online	„Immer öfter Diskriminierungen bei Älteren“
30.07.2015	volksblatt.at	Online	„Immer öfter Diskriminierungen bei Älteren“
31.07.2015	Kleine Zeitung Steiermark	18	„Zu alt für Überziehungsrahmen“
31.07.2015	kleinezeitung.at	Online	„Zu alt für Überziehung des Kontos“
31.07.2015	Steiermark Heute	TV	„Hasspostings auf Facebook“
31.07.2015	Radio Grün Weiß Leoben	Radio	Interview mit Daniela Grabovac zu Altersdiskriminierung
31.07.2015	Der Standard	6	„Ältere Menschen werden immer öfter diskriminiert“
31.07.2015	Wiener Zeitung	8	„Antidiskriminierungsstelle“
31.07.2015	Kleine Zeitung Steiermark	13	„Unwürdig“
01.08.2015	derstandard.at	Online	„Hasspostings - Anstieg in Zahlen schwer zu fassen“
01.08.2015	kleinezeitung.at	Online	„Anstieg von Hasspostings in Zahlen schwer zu fassen“
01.08.2015	Kronen Zeitung Steiermark	25	„Alarm um irre Hass-Postings“
01.08.2015	Kleine Zeitung Steiermark	26	„Immer mehr Hasspostings“
03.08.2015	krone.at	Online	„Hasspostings: Anstieg in Zahlen schwer zu fassen“
03.08.2015	Neues Volksblatt	3	„Bisher 179 Anzeigen wegen Verhetzung“
32/2015	Falter	43	„200“
32/2015	Falter	43	„Die Hasspostings-Flut“
09.08.2015	Der Grazer	6	„Hilfe für Kleinkind“
12.08.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	18	„Woche und Wirtschaft gegen Diskriminierung“
18.08.2015	Österreich (Steiermark)		„Neues Handbuch für Grazer Senioren“
19.08.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	22	„Gesucht: Firmen, die das Miteinander leben“
19.08.2015	Meine Woche Graz	6	„Ein neues Handbuch für Grazer Senioren“
33/2015	SIS - Seniorenbund Info Service	11,12	„Hammerl: Diskriminierung aufgrund des Alters ist einzustellen“
33/2015	Meine Woche Leibnitz	24	„Extremer Anstieg bei Hasspostings“
26.08.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	26	„Miteinander in der Manufaktur“
02.09.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	26	„Von der Nation zur Integration“
09.09.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	26	„Berufsalltag einfach ,erfahren““
16.09.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	30	„Bereicherung für die Arbeitswelt“
004/2015	zeitlos – das steirische Seniorenmagazin	6	„Bundesrat Hammerl informiert“
23.09.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	30	„Die Arbeit als Brückenschlag“
25.09.2015	Kleine Zeitung Leoben	2	„Was, Wann, Wo?“ Vortrag von Daniela Grabovac
30.09.2015	APA	Online	„Steirischer Diskriminierungsbericht 2014“
30.09.2015	www.klippmagazin.at	Online	„So viele Anfragen wie noch nie“
30.09.2015	derstandard.at	online	„Steirischer Diskriminierungsbericht: So viele Fälle wie noch nie“

Datum	Medium	Seite	Anmerkungen
30.09.2015	www.meinbezirk.at	Online	„Diskriminierung kann jeden (be)treffen“
30.09.2015	steiermark.orf.at	Online	„Antidiskriminierungsstelle: Immer mehr Anfragen“
30.09.2015	kleinezeitung.at	Online	„Hass in den Internetforen nimmt zu“
30.09.2015	Steiermark Heute	TV	„Antidiskriminierungsbericht“
30.09.2015	Antenne Steiermark	Radio	„Antidiskriminierungsbericht“
30.09.2015	derstandard.at	Online	„Mehr Anfragen wegen Diskriminierung in der Steiermark“
01.10.2015	Radio Soundportal	Radio	„Antidiskriminierungsbericht“
01.10.2015	Kleine Zeitung	15	„Auf gutem Wege“
01.10.2015	Kleine Zeitung	29	„Die Hemmschwelle für Hass im Netz sinkt“
01.10.2015	Österreich (Stmk.)	20	„Neuer Rekord bei Anti-Diskriminierung“
01.10.2015	Kronen Zeitung Steiermark	16	„609 wurden diskriminiert“
01.10.2015	Kurier gesamt	18	„Diskriminierung im Alltag: Keine Ratenzahlung für Pensionisten“
41/2015	Falter	59	„Hass im Netz“
07.10.2015	Kleine Zeitung Steiermark	30	„Flüchtlinge sind eine Chance, keine Bürde für die Steiermark“
07.10.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	34	„Diskriminierung: auch eine Frage des Alters“
09.10.2015	Radio Helsinki	Radio	„Gespräch mit Daniela Grabovac“
14.10.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	32	„Die Woche gegen Diskriminierung“
2015/10	Wirtschaftsnachrichten Süd	56	„Antidiskriminierungsbericht 2014“
2015/10	Klipp (Steiermarkmagazin)	21	„Diskriminierung: Es gibt Anfrageflut“
41/2015	Meine Woche Ennstal	2	„Zahl der Woche“
13.10.2015	Antenne Steiermark	Radio	„Interview mit Daniela Grabovac zu Asylwerbern und Kontoeröffnung“
21.10.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	28	„Der Mensch steht im Mittelpunkt“
9/10_2015	zeitlos - das steirische Seniorenmag.	6	„Bundesrat Hammerl informiert - Diskriminierung“
28.10.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	28	„Gesucht: engagierte, weltoffene Betriebe“
28.10.2015	Meine Woche Graz	59	„Gute Stimmung, voller Sektor“
2015/10	Steiermark Report	8	„Diskriminierung: 609 Anfragen im Jahr 2014“
04.11.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	24	„Integration Tür und Tor geöffnet“
2015/11	Grazetta		„Antidiskriminierungsbericht“
96/2015	Stimme von und für Minderheiten	19-21	„Ausschuss, Unterscheidung, Beschränkung und Benachteiligung“
09.11.2015	Kronen Zeitung Steiermark	13	„Grazer Bildungsstadtrat gegen den ‚umgekehrten Rassismus‘“
18.11.2015	Meine Woche Steiermark, gesamt	26	„Vielfalt als Motor für die Wissenschaft“
17.11.2015	Kleine Zeitung Steiermark		„Bildung gegen Terrorismus“
17.11.2015	Kleine Zeitung Kärnten/Osttirol	42	„Bildung gegen Terrorismus“
22.11.2015	Der Grazer	4, 5	„Graz ist jetzt auf dem Menschlichkeitstrip“
2015/12	BIG	34	„Integration, von allen Seiten betrachtet“
03.12.2015	Kleine Zeitung Steiermark		„Jugend-Ausstellung geht ins Finale“
16.12.2015	Kronen Zeitung Steiermark	20	„Zu alt: 71-jährigen Grazer wurde ein Kredit verwehrt“
2015/1	Neue Züricher Zeitung	24-28	„Niemandskind - oder die Geschichte eines verbauten Lebens“

Zusammenfassung: Hetze und Hass im Internet

Die Diskriminierungsfälle, die an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark herangetragen wurden, reichten von Diskriminierungen aufgrund des Alters, des Geschlechts und des sozialen Status bis hin zu Diskriminierungen aufgrund des Aussehens und zeigten sehr deutlich, dass Diskriminierungsmerkmale – so unterschiedlich sie sein mögen – immer einen gemeinsamen Kern haben, nämlich den, dass eine Person eine Schlechterbehandlung erfährt und verletzt wird.

An dieser Stelle sei auf die 11,03 % an Fällen verwiesen, in denen es um Seniorinnen und Senioren geht, die im Privatgeschäftverkehr diskriminiert wurden und denen keine rechtliche Handhabe zur Verfügung steht, um dagegen vorzugehen. Dabei geht es um Personen älter als 65, denen als Kundinnen und Kunden von Geldinstituten und/oder Versicherungen die Einkaufsreserve gestrichen wurden, Kredite oder Kreditkarten verweigert wurden oder der Abschluss bestimmter Versicherungen vorenthalten wurden.

Besonders auffallend war im Jahr 2015 das quantitative und qualitative Ausmaß an Diskriminierungen im Internet. Hetze und Hass äußerten sich in einer von uns noch nie in diesem Ausmaß wahrgenommenen Form und bildeten mit 19,81 % den im Lebensbereich Internet höchsten bis dato bei uns registrierten Wert. Vorwiegend richtete sich der Hass gegen Flüchtlinge, Musliminnen und Muslime sowie ethnische Minderheiten. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark meldete die an sie herangetragen Fälle bei Providern oder erstattete Anzeige, wodurch schnell klar wurde, wie eng die Grenzen der Sanktionierbarkeit aufgrund der aktuellen strafrechtlichen Rahmenbedingungen sind.

Einige Diskriminierungsfälle wurden gemeinsam mit den Betroffenen vor Gericht gebracht. In einem Fall (siehe oben:

„Staatenlosigkeit“) ging es um einen in Österreich geborenen und zeit seines Lebens in Österreich lebenden 41-jährigen Mann, den die Behörde als „staatenlos“ bzw. als „von ungeklärter Staatsangehörigkeit“ erklärt. In einem anderen Fall (siehe oben: „Ihr Jugos – deutsch sprechen...“) landete ein „Hate-Speech-Sprecher“ tatsächlich vor dem Straflandesgericht und wurde auch verurteilt. In einem arbeitsrechtlichen Fall (siehe oben: „Du hast hier keine Rechte“) wurde unser Klient dankenswerterweise von der Arbeiterkammer unterstützt, und konnte sein Anliegen erfolgreich durchsetzen.

INTERNET: HATE SPEECH UND REALE GEWALT LIEGEN NAH BEIEINANDER

Die Anzahl von diskriminierenden Inhalten und die Hasspropaganda in der virtuellen Welt sind 2015 extrem gestiegen. Besonders in sozialen Netzwerken, Foren und Kommentarspalten werden zunehmend Diskriminierung, Hass und Hetze verbreitet und können sogar zu einer realen Gewaltbereitschaft führen. Gerade die im Jahr 2015 hochaktuellen Debatten und Ereignisse rund um das Flüchtlingsthema haben gezeigt,

dass Hate Speech und reale Gewalt oft eng beieinander liegen. Die scheinbare Anonymität des Internets ist es, die dazu führt, dass die Leute weniger Skrupel haben, hasserfüllte Inhalte zu verbreiten.

Im Jahr 2015 machten fremdenfeindliche Postings im Netz 19,81 % der Fälle aus, die der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldet wurden. Von diesen Postings nahmen 43,75 % Bezug auf das Merkmal Religion, hatten meist einen islamophoben Hintergrund und waren verknüpft mit dem Thema „Flucht“. 30,36 % der fremdenfeindlichen Postings bezogen sich auf das Diskriminierungsmerkmal Ethnie.

ALLTAG/ÖFFENTLICHER RAUM: DER GRÖSSTE TEIL DER INGELANGTEN FÄLLE

Diskriminierung im öffentlichen Raum findet in vielen alltäglichen Situationen statt und reicht von bewusstem Ignorieren, „schiefen“ Blicken, Beschimpfungen und Beleidigungen über Bedrohungen bis hin zur offenen Gewalt. Die Betroffenen werden respektlos behandelt, abgewiesen, beleidigt oder bedroht, weil sie eine andere Hautfarbe haben, ein Kopftuch tragen, die Sprache schlecht sprechen, eine Behinderung haben oder weil sie älter oder eine Frau sind.

Diskriminierung geschieht nicht immer offen und direkt –, doch wie auch immer sie sich äußert, sie ruft Verletzungsgefühle hervor.

Der öffentliche Raum bildet mit 27,96 % den größten Teil der bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingelangten Beschwerdefälle. Davon entfielen die meisten mit 38,29 % auf das Merkmal Ethnie, gefolgt vom Diskriminierungsgrund Religion mit 19,75 %. An dritter Stelle rangierte das Merkmal Alter mit 14,86 %.

AUSBILDUNG: ÜBERWIEGEND FÄLLE VON DISKRIMINIERUNG VON LEHRENDEN GEGENÜBER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Der Zugang zur Ausbildung darf weder vom Geschlecht noch von der ethnischen oder sozialen Herkunft, von der Religion oder einer Behinderung abhängig sein. Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Ausbildung aufgrund dieser genannten Merkmale sind aber noch immer traurige Realität.

Von den bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark eingelangten Beschwerden überwogen Fälle, bei denen es um diskriminierende Verhaltensweisen von Lehrenden gegenüber Schülerinnen und Schülern wie auch der Schülerinnen und Schüler untereinander. Betroffene berichteten über Fälle von Benachteiligung, Mobbing oder Ausgrenzung.

2015 waren 6,87 % der Beschwerden, die bei der Antidiskriminierungsstelle eingingen, dem Bereich Ausbildung zuzuordnen. 32,56 % davon betrafen das Merkmal Ethnie, 23,26 % das Merkmal Religion. 11,63 % waren Mehrfachdiskriminierungen, und 6,33 % waren Diskriminierungen auf Grund des sozialen Status.

Auch im Verhältnis von Lehrerinnen/Lehrern und Schülerinnen/Schülern bzw. Lehrerinnen/Lehrern und Eltern wurden seitens der Lehrerinnen/Lehrer über Fälle von Diskriminierungen ihnen gegenüber berichtet.

ARBEIT: FREMDENFEINDLICHE BESCHIMPFUNGEN

Die Arbeitswelt ist ein Bereich, in dem es nach wie vor häufig zu Benachteiligungen kommt. Diskriminierungserfahrungen im Kontext der Arbeitswelt haben die Menschen, die sich an die Antidiskriminierungsstelle Steiermark wandten, im Rahmen von Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Einstellungskriterien, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Kündigungen. Hier ging es überwiegend um rassistische, fremdenfeindliche und frauenfeindliche Beschimpfungen, um Mobbing sowohl durch Vorgesetzte als auch Kolleginnen und Kollegen oder aber um Vorbehalte gegenüber Menschen mit einer Behinderung.

Anzeigen mit dem Text „Wir suchen für unser junges dynamisches Team eine Person im Alter von...“ bis hin zu mittelbaren Diskriminierungen im Anzeigentext „Küchenhilfe mit perfekten Deutschkenntnissen“ waren im Jahr 2015 zu finden.

Im Berichtsjahr betrafen insgesamt 13,26 % der Fälle der Antidiskriminierungsstelle die Arbeitswelt. Darunter

46,49%

ohne gesetzliche Handhabe

Die statistische Analyse unserer Fälle zeigt deutlich, dass in fast der Hälfte der betreuten Fälle (46,49%) eine gesetzliche Handhabe fehlt, woraus klar wird, dass die von der Antidiskriminierungsstelle Steiermark immer wieder empfohlene Nachschärfung des Gleichbehandlungsgesetzes längst überfällig und höchst notwendig ist.

waren am häufigsten Fälle im Zusammenhang mit Ethnie (34,94 %), gefolgt von Fällen mit dem Merkmal Geschlecht (16,87 %), Alter (7,23 %) und Religion (6,61 %).

WOHNEN: UNTERSCHWELIGE DISKRIMINIERUNG

Die alltägliche, oft unterschwellige Diskriminierung bei der Wohnungssuche betrifft insbesondere die Merkmale Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung oder sozialen Status. Hierbei wird als versteckte Diskriminierung bei der Wohnungssuche beispielsweise ein Nachweis über die österreichische Staatsbürgerschaft verlangt. Aber auch die Frage nach mehreren Lohnzetteln und nach dem Berufsstand beschreiben Diskriminierungen, und zwar aufgrund des sozialen Status.

Die Frage nach der Anzahl der Kinder oder nach der Familienplanung verweisen darauf, dass Kinder nicht überall willkommen sind. Diskriminierungen im bestehenden Mietverhältnis wurden ebenfalls gemeldet: Rassistische Einstellungen bei Nachbarinnen und Nachbarn, anhaltende und diskriminierende Beschwerden über Mieterinnen und Mieter, Mobbing, mangelnde Barrierefreiheit.

Im Jahr 2015 betrafen 6,39 % aller Fälle den Bereich „Wohnen“. 47,50 % davon hatten einen Zusammenhang zum Merkmal Ethnie, 21 % zum Merkmal des sozialen Status, 15 % waren Beschwerden auf Grund des Diskriminierungsmerkmals Alter und ebenso 15 % waren Diskriminierungen auf Grund des Familienstandes.

BEHÖRDE: INSTITUTIONELLE DISKRIMINIERUNG

Bei behördlichen Institutionen kommt es oft zu diskriminierenden Vorfällen, überwiegend aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder des sozialen Status. Beschwer-

den von Menschen mit Migrationshintergrund über unzureichende Beratung bis hin zu einem unfreundlichen, beleidigenden Umgang bei Behörden sind keine Seltenheit.

Im Berichtsjahr wurden 19,8 % aller Fälle der Antidiskriminierungsstelle Steiermark dem Bereich Behörde zugeordnet. Mit 36,76 % der Fälle rangierte innerhalb dieses Lebensbereiches der Diskriminierungsgrund der Ethnie an erster Stelle, gefolgt von 22,79 % Diskriminierungen auf Grund des sozialen Status. 14,41 % waren Fälle im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierungen (Geschlecht, Religion und sozialer Status).

GESUNDHEIT: SOZIALER STATUS ALS HÄUFIGSTER DISKRIMINIERUNGS-GRUND

Dass es auch in Arztpraxen und Gesundheitseinrichtungen zu Diskriminierungen kommt, ist keine Seltenheit. So sind am häufigsten Beschwerden auf Grund der Verweigerung der Behandlung oder im Zusammenhang mit abfälligen Gesten und Bemerkungen zu verzeichnen. 5,91 % der Fälle, die im Jahr 2015 der Antidiskriminierungsstelle Steiermark gemeldet wurden, betrafen den Gesundheitsbereich. Den häufigsten Diskriminierungsgrund

stellt mit 35,14 % der soziale Status dar, gefolgt von den Merkmalen ethnischer Herkunft (29,75 %) und Religionszugehörigkeit (10,81 %).

Ausblick:

Anstöße zum Umdenken

Das Berichtsjahr war für die Antidiskriminierungsstelle Steiermark neben der laufenden intensiven Beratung geprägt durch die Erarbeitung und Herausgabe von Veröffentlichungen zur Prävention und Sensibilisierung unterschiedlicher Zielgruppen sowie durch eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen, Vorträgen und Workshops zu verschiedenen Aspekten und Themenschwerpunkten im Bereich Antidiskriminierung.

Anfang 2016 startete die Stelle nun wieder öffentlichkeitswirksame Aktionen unter Einbindung der breiten Bevölkerung, Aktionen, die einen Anstoß in Richtung Umdenken zu einer Veränderung des Klimas in der Steiermark sein sollen.

So initiierten wir anlässlich des Internationalen Tags gegen Rassismus am 21. März 2016 gemeinsam mit dem ETC Graz und „kenne deine Rechte“ eine Social-Media-Aktion: Da Rassismus in den letzten Jahren verstärkt im Internet auftritt, wurden Facebook Mitglieder aufgefordert, ihr Profilbild und/oder ihr Titelbild mit dem Slogan „Happy Birthday – Start Living without Racism“ zu ändern.

Immer öfter tauchen aber auch rassistische und nazistische Graffiti und Beschmierungen in der Steiermark auf, die sich gegen Menschen anderer Ethnien

richten. Die Antidiskriminierungsstelle Steiermark startete daher den Aufruf, solche Graffiti bei der Stelle zu melden, die dokumentiert werden und in weiterer Folge Teil eines Projektes sein sollen.

Wie die Facebook-Aktion gelaufen ist und wie die fremdenfeindlichen Graffiti in ein Kunstprojekt eingebettet werden, berichten wir gerne im kommenden Antidiskriminierungsbericht.

