

Rassismus Report 2014

Einzelfall-Bericht über rassistische
Übergriffe und Strukturen in Österreich

ZNRA
ZIVILCOURAGE UND ANTI-RASSISMUS-ARBEIT

Zur kostenlosen Weitergabe. Darf nicht verkauft werden.

**MUSIK DRÜCKT AUS,
WAS NICHT GESAGT
WERDEN KANN UND
WORÜBER ZU SCHWEIGEN
UNMÖGLICH IST.**

VICTOR HUGO

FM4.ORF.AT

you're at home baby

radio
FM4



PKP BBDO

Mit freundlicher Unterstützung von Vienna Paint und adb.

WENN WERTE MIT FÜSSEN GETRETEN WERDEN, TRETEN WIR FÜR SIE EIN.

Unterstützen Sie uns mit Ihrer Spende! SOS Mitmensch setzt sich lautstark, tatkräftig und unabhängig für Gleichberechtigung, Chancengleichheit und die Würde aller Menschen ein. Danke für Ihre Mithilfe.
IBAN: AT 876 000 000 091 000 590 | BIC: OPSKATWW Mehr Informationen unter www.sosmitmensch.at

SOS Mitmensch ist Trägerin des Spendengütesiegels und finanziert sich ausschließlich durch private Spenden.



8. DIVERSITY Ball

18.04.2015 · Kursalon Wien



Just
Be
You!

Vor 8 Jahren haben wir, **equalizent**, den **Diversity Ball** ins Leben gerufen. Als Unternehmen mit den Schwerpunkten Gebärdensprache, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit und Diversity Management sind uns die Themen Antirassismus und Antidiskriminierung ein zentrales Anliegen. Diese Botschaft wird auch seit 2008 am Diversity Ball transportiert.

Feiern wir gemeinsam und setzen wir ein klares Zeichen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung, und für Akzeptanz und Vielfalt!



Infos unter: www.diversityball.com, facebook.com/diversityball, Tel.: 01/ 4098318 – 20, office@equalizent.com

www.stopline.at

Meldestelle gegen Kinderpornographie
und Nationalsozialismus im Internet

Eine Initiative der



Wieder-
einsteigen?

Beruflich
weiter-
kommen?

Vollzeit
statt
Teilzeit?

Lehre
machen?

waff

Wiener 
ArbeitnehmerInnen
Förderfonds
EIN FONDS DER StöDt  Wien

  **0800 86 86 86**

Wiener Info-Telefon für Beruf & Weiterbildung

Haben Sie Fragen zu Beruf & Weiterbildung?

Wir wissen weiter.

Mo bis Do: 9.00 – 16.00 Uhr

Fr: 9.00 – 15.00 Uhr.

www.waff.at

 facebook.com/waff

OKTO



VIelfalt ist Mehrwert.

www.okto.tv

Darf's ein bisschen mehr sein?

Events ganz nach Ihrem Geschmack.
In der **Veranstaltungsdatenbank** der Stadt Wien.



Viele Möglichkeiten. Ein Kalender. Lust auf ein Konzert? Eine Ausstellung? Oder doch lieber eine Runde Eislaufen? Allein, zu zweit, mit der Familie oder in der Gruppe? In der Veranstaltungsdatenbank der Stadt Wien werden alle fündig: www.veranstaltungen.wien.at. Veranstaltungen speziell für Kinder und Jugendliche gibt's übrigens auch unter www.wienxtra.at

Haben Sie Fragen zu diesem Thema? www.wienwillswissen.at



Veranstaltungs-
datenbank



wienXtra

Wien. Die Stadt fürs Leben.

Stadt  Wien

STOP FOLTER

START NOW

WER DEN DURCHBLICK HAT, SIEHT SIE: FOLTER IST TRAUERIGE REALITÄT IN VIELEN STAATEN. DOCH DU KANNST WAS TUN. UNTERSTÜTZE UNS MIT DEINER UNTERSCHRIFT. JETZT. WWW.STOP-FOLTER.AT

AMNESTY
INTERNATIONAL





INVESTIEREN SIE DOCH MAL ANDERS!
WERDEN SIE TEILHABER:IN:



Rassismustfreie Gesellschaft!

Mit einer Spende oder einer Mitgliedschaft bei
ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
investieren Sie in eine rassismustfreie Gesellschaft.

Indem Sie die Arbeit von ZARA unterstützen,
stellen Sie sicher, dass Ausgrenzung und Diskriminierung
wegen Herkunft, Muttersprache oder ethnischer und religiöser Zugehörigkeit
in Österreich rechtlich geahndet werden und
Alltagsrassismus nicht salonfähig bleibt.

**«Spenden gegen Rassismus -
spart Geld beim Fiskus!»**

Alle Spenden und Mitgliedsbeiträge sind steuerlich absetzbar.

ZARA
ZIVILCOURAGE UND ANTI-RASSISMUS-ARBEIT



Inhaltsverzeichnis

9 Editorial

11 Statistik 2014

13 Rassistische Vorfälle

13 Öffentlicher Raum

20 Internet

23 Politik und Medien

28 Rassistische Beschmierungen

31 Polizei

37 Sonstige Behörden, öffentliche Institutionen und DienstleisterInnen

39 Beschäftigung und UnternehmerInnentum

44 Güter und Dienstleistungen

44 Wohnen und Nachbarschaft

48 Handel, Gastronomie und sonstige gewerbliche Dienstleistungen

52 Rassistische Reaktionen auf Anti-Rassismus-Arbeit

53 Diskriminierung in der Arbeitswelt

53 Wenn Qualifikation nicht ausreicht – Arbeitssuche als Hürdenlauf

56 Diskriminierungstrigger raus – Qualifikationen und Kompetenzen rein

58 Vielfalt im Betrieb und der Organisation – eine anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung

60 Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen – ungenutztes Potential im Kampf gegen Diskriminierung?

64 Feindbild MuslimInnen

64 Zur Konstruktion anti-muslimischer Fremdbilder

66 → Glossar

Danksagungen

Danke an die vielen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen von ZARA! Stellvertretend seien jene genannt, die zur leserlichen Aufbereitung der rassistischen Vorfälle beigetragen haben: Theresa Gottschlich und Georg List.

Danke an das Team der ZARA-Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus für seine fundierte Anti-Rassismus-Arbeit.



UW785

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Schönbrunner Straße 119/13, 1050 Wien,

ZVR: 236017119, <http://www.zara.or.at>

ZARA ist ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Wien.

Chefredaktion: Claudia Schäfer

Redaktion: Theresa Gottschlich, Lisa Kremling, Lilian Levai,

Georg List, Dina Malandi, Andreas Schadauer

Gastbeitrag: Barbara Hofmann

Lektorat: Lilian Levai

Anzeigenleitung: Andrea Suchomel

Graphik und Layout: schultz+schultz-Mediengestaltung /

Sarah Steiner

Druck: Donau Forum Druck, 1230 Wien

Fotos: ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit,

Astrid Knie, Georg Schütz (zige.tv), privat

Das Team der ZARA-Beratungsstelle für ZeugInnen und Opfer von Rassismus ist für Terminvereinbarungen erreichbar:

Mo-Mi 10-18 Uhr, Do 11-19 Uhr

T: (01) 929 13 99, F: (01) 929 13 99-99

beratung@zara.or.at, <http://www.zara.or.at>

Gefördert durch:



RD Foundation Vienna
Research | Development | Human Rights
Gemeinnützige Privatstiftung



Mit freundlicher Unterstützung von:

 Bundesministerium für europäische
und internationale Angelegenheiten

Liebe LeserInnen!

15 Jahre ZARA! Eigentlich kein Grund zum Feiern. Außer, dass wir es trotz spärlichster finanzieller Unterstützung der Regierung geschafft haben, zu überleben, uns als ExpertInnenorganisation zu etablieren und unsere Tätigkeitsbereiche auszubauen. Mit Hilfe von Spenden, innovativen Projekten und der unbeirrbar Überzeugung aller ZARA MitarbeiterInnen und PartnerInnenorganisationen, dass Rassismus unserer Gesellschaft schadet, haben wir erreicht, ein gesamtgesellschaftliches Problem öffentlich sichtbar zu machen, an dem spätestens jetzt niemand mehr vorbei kommt: Jetzt, da Attentate gegen Personen und Gruppen aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung, verübt von radikalierenden Gruppen und deren SympatisantInnen, Europa in Angst und Schrecken versetzen und mit ihren Botschaften den Glauben an Rechtsstaat und Demokratie zersetzen.

Erfreulicherweise tut sich etwas: Angestoßen durch die erste universelle Menschenrechtsprüfung Österreichs durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (s. ZARA Rassismus Report 2010, ab S. 55) wird bis zum kommenden Sommer ein Nationaler Aktionsplan Menschenrechte entstehen. Hass-Postings auf den eigenen Facebook-Seiten haben Außen- und Integrationsminister Sebastian Kurz sowie Frauen- und Bildungsministerin Gabriele Heinisch-Hosek aufgerüttelt und zu einer konkreteren Auseinandersetzung mit dem Thema Hass im Netz veranlasst. Und nicht zuletzt die beschämend geringe Anzahl an Verurteilungen wegen Verhetzung (→ Glossar) hat dazu beigetragen, dass Justizminister Wolfgang Brandstetter eine Novellierung des offensichtlich schwer interpretierbaren Paragraphen § 283 des Strafgesetzbuches ins Auge gefasst hat und im Herbst beim „Gipfel gegen Hass und Hetze“ eine Arbeitsgruppe dazu einberufen hatte.

Auffallend ist nur, dass die neueren Initiativen unter dem Schlagwort „Extremismusbekämpfung“ verkauft werden, allerdings medial vorwiegend auf den

islamischen Extremismus abzielen. Von der großen Aktion gegen den rechten Extremismus, der hierzulande so salonfähig ist, dass sich noch immer jedes Jahr die Pforten der Hofburg für ein Vernetzungstreffen der rechten IdeologInnen öffnen, wird nichts verlautbart. Dabei weisen die radikalierenden Gruppen viele Gemeinsamkeiten auf; der Zulauf zu rechtsgerichteten Bewegungen wie den Identitären und Pegida würde ein Maßnahmenpaket durchaus rechtfertigen. Ins Visier der Regierung scheint allerdings nur die potentielle Gefahr durch den islamischen Extremismus gerückt zu sein. Das schafft, mit Verlaub, eine angenehme Distanz und zwingt zu keiner Auseinandersetzung mit den eigenen Fehlern und Versäumnissen. Dieser Fokus erlaubt, es bei der Bekämpfung des „Anderen“ zu belassen und leistet damit den ohnehin schon stark vorhandenen Ressentiments gegen „die MuslimInnen“ weiter Vorschub. Der sprunghafte Anstieg rassistischer Übergriffe gegen (vermutete) Angehörige dieser Religion im zweiten Halbjahr 2014 steht in direktem Zusammenhang mit der politischen und medialen Stimmungsmache und Diffamierung einer ganzen Religionsgemeinschaft (s. Artikel S. 64). Die dabei angewandte Methode ist das sogenannte Othering. Othering, das ist die Unterteilung in „Wir“ und „die Anderen“, das bis heute verhindert, dass sich alle hier lebenden Personen als eine Gemeinschaft begreifen und die formale Trennlinie durch strukturelle und institutionelle Teilnahmebeschränkungen verfestigt.

Dass es auch hierzulande rassistischen Terror gab, wird nicht einbezogen. Zwar reflektieren aktuell einige Ausstellungen und Initiativen die Attentate gegen Roma/ Romnija in Oberwart vor 20 Jahren, aber auch hier ist der Blickwinkel vom „Wir“ auf „die Anderen“. So auch jetzt: Die politische Welt starrt auf „die MuslimInnen“ und darf sich laut überlegen, ob der Islam zum Land gehört oder nicht. Geschockt von der Brutalität und fasziniert vom Effekt starren dabei alle auf die im Netz verbreiteten Gräueltaten.

Dabei sollte doch aktiv verhindert werden, was unter anderem durch rassistische Diskriminierung erst ausgelöst wird: nämlich, dass die mühsame Suche nach einem Platz in der Gesellschaft auch nach hinten losgehen kann!

Dass die Benachteiligung bestimmter Personen Folgen hat, belegt ganz aktuell unsere Forschung im arbeitsmarktpolitischen Projekt G@together – get together without barriers (ab S. 53). Die Befragungen haben klar ergeben, dass sich bei Personen, die bei der Arbeitssuche aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft und/oder ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden, ihre Motivation, ihre Strategie und auch ihre Einstellung ändern und negativ auf die Arbeitssuche auswirken kann. Wer sich ständig unerwünscht und abgelehnt fühlt und den Eindruck hat, ohne Grund nicht dieselben Chancen und Möglichkeiten zu haben, versucht womöglich etwas Anderes und macht sich auf die Suche nach einem Ort, an dem

er/sie diese Ausgrenzung nicht mehr erleben muss und so etwas wie Zugehörigkeit erfährt. Und das können eben auch radikalisierende Bewegungen sein.

Daher ist es umso wichtiger, dass die kommenden Maßnahmen nicht noch zu einer Verstärkung der rassistischen Einstellungen und Strukturen beitragen, sondern so konzipiert werden, dass sie das Auseinanderdividieren der Gesellschaft nicht weiter vorantreiben.

Wir werden das weitere Vorgehen jedenfalls im Auge behalten und in guter Tradition dokumentieren, um auf Missstände und Fehlverhalten aufmerksam zu machen.

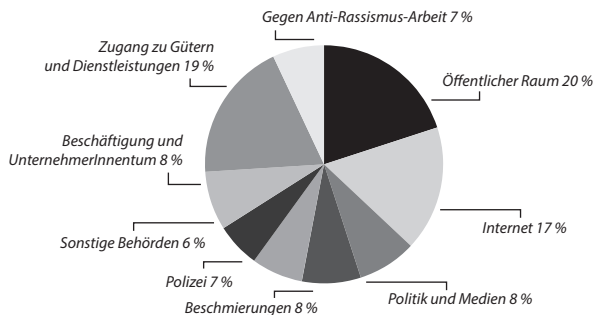
Bleiben Sie uns verbunden und unterstützen unseren Kampf gegen Rassismus!

Claudia Schäfer

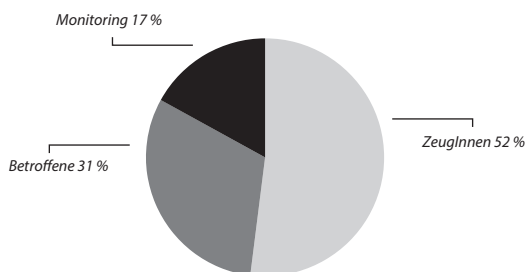
Claudia Schäfer ist ZARA-Geschäftsführerin und Leiterin der ZARA-Öffentlichkeitsarbeit. Die studierte Journalistin war jahrelang als Print- und Hörfunkjournalistin u.a. für den ORF und andere Medien im deutschsprachigen Raum tätig und berichtete anschließend vier Jahre lang als Korrespondentin aus New York. Zudem bringt sie Erfahrung im Projektmanagement, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie im „Campaigning“ mit, die sie unter anderem als Leiterin der Wahlkampagne für AuslandswählerInnen der OSZE-Mission in Bosnien-Herzegowina sammelte. Als Mit-Initiatorin der „Anti-Rassismus-Kampagne“ auf Radio FM4 wurde sie im EU-Jahr gegen Rassismus mit einem Sonderpreis ausgezeichnet.

Statistik 2014

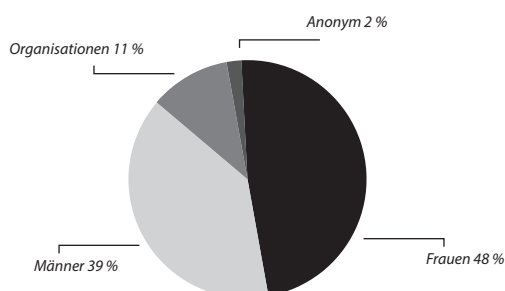
2014 dokumentierte das ZARA-Team insgesamt 794 rassistische Vorfälle, davon 61 Beschmierungen.



Der Anteil der ZeugInnen unter den meldenden Personen lag 2014 bei 52 %, 31 % waren direkt betroffen, 17 % der Fälle wurden im Rahmen von unregelmäßigem Monitoring (→ Glossar) von ZARA-MitarbeiterInnen dokumentiert.



48 % der ZARA-KlientInnen waren Frauen, 39 % Männer, 2 % der Fälle wurden anonym gemeldet, 11 % waren Meldungen von Organisationen.



Information zu den einzelnen Bereichen und ihren Bezeichnungen:

- Unter **Öffentlicher Raum** sind alle Vorfälle bezeichnet, die sich an öffentlichen und der Allgemeinheit zugänglichen Orten zugetragen haben, wie beispielsweise Straßen, Plätzen, Verkehrsflächen und Parks.

- **Internet** listet alle Fälle, die im Internet stattgefunden haben. Es schließt Webseiten, Online-Foren, soziale Netzwerke und Blogs mit ein.

- **Politik und Medien** schließt alle rassistischen Vorfälle ein, die entweder von PolitikerInnen selbst oder von Parteien und ihren Organen und von den klassischen Medien (Print, Radio und Fernsehen) generiert wurden.

- **Beschmierungen** zeigt alle gemeldeten Fälle rassistischer Beschmierungen im öffentlichen und halböffentlichen Raum wie beispielsweise in Parkhäusern auf.

- **Polizei** umfasst alle Meldungen, die in irgendeiner Form mit der Sicherheitsverwaltung und Organen der öffentlichen Sicherheit zu tun haben.

- Unter **Sonstige Behörden** sind alle Vorfälle gesammelt, die sich zwischen Einzelpersonen und Behörden (mit Ausnahme der Polizei) bzw. deren VertreterInnen zugetragen haben. Dazu zählen Ämter, Schulen und andere kommunale Einrichtungen.

- **Beschäftigung und UnternehmerInnentum** beinhaltet Vorkommnisse, die im weitesten Sinne mit Arbeit und Beschäftigungsverhältnissen zu tun haben, also Arbeitsmarkt, -suche, -bedingungen, -klima, Stellenausschreibungen usw.

- Zugang zu **Gütern und Dienstleistungen** bezeichnet erstens Vorfälle im Wohnbereich – von der Wohnungssuche bis zu Nachbarschaftskonflikten. Zweitens finden sich in diesem Bereich alle Vorkommnisse in und beim Zugang zu Lokalen, Geschäften und anderen Dienstleistungsunternehmen (außerhalb des Bereiches Arbeit).

- **Rassismus als Reaktion auf Anti-Rassismus-Arbeit** bezeichnet jene Briefe, E-Mails, Anrufe und anders geäußerte Drohungen, Beschimpfungen und Einschüchterungen, die sich gegen ZARA und andere Institutionen richten, die gegen Rassismus eintreten.

Anmerkungen:

Es gehört zu den Aufgaben der ZARA-BeraterInnen, einerseits den Wahrheitsgehalt einer Sachverhaltsbeschreibung zu überprüfen und sich andererseits um die Sicht der „Gegenpartei“ oder einer dritten

Seite zu kümmern. Dennoch können BeraterInnen nicht garantieren, dass alle Informationen, die ihnen – von verschiedenen Seiten – zugetragen werden, der „Wahrheit“ entsprechen. Die Interessen jener Person, die sich an die Beratungsstelle wendet, stehen an erster Stelle: Ihren Darstellungen wird Vertrauen und Verständnis entgegengebracht und ihre Aussagen werden ernst genommen. Allerdings dürfen sie deshalb nicht unkritisch übernommen werden.

Weiters ist sich ZARA bewusst, dass durch die Darstellung von rassistischen Übergriffen, Rassismen, rassistische Schimpfwörter sowie Vorurteile oder ein

eigentlich unnötiges Hervorheben von ethnischer oder religiöser Herkunft sowie anderen Merkmalen, die zur Diskriminierung einer Person geführt haben, wiedergegeben werden. ZARA bemüht sich um Sprachsensibilität, wiedergegebene Rassismen stehen in einem klaren Kontext, mit dem Ziel, Rassismus in Österreich sichtbar zu machen. Würde ZARA dies nicht tun, um die Reproduktion von Rassismen zu verhindern, wäre dem Leugnen von Rassismus weiterhin Tür und Tor geöffnet. Um Rassismen nicht zu reproduzieren, werden das N...-Wort sowie das Z*-Wort nur angedeutet.

Mehr zu anti-rassistischem Sprachgebrauch siehe: <http://www.zara.or.at/> [©] *Rassismus Report 2006*

Rassistische Vorfälle

Öffentlicher Raum

Die rassistischen Vorfälle in diesem Kapitel haben sich im öffentlichen Raum zugetragen. Darunter fallen alle öffentlichen und der Allgemeinheit zugänglichen Orte, wie beispielsweise Straßen, Plätze, Verkehrsflächen und Parks. Öffentliche Angriffe auf Personen aufgrund von Fremdzuschreibungen machen deutlich, dass Ressentiments und Vorurteile gegenüber als „fremd“ wahrgenommenen Personen nach wie vor leider eine Alltagserscheinung sind.

1 Herr O. ist im Jänner Gast in einer oberösterreichischen Therme und besucht die Sauna. Dort muss er zuhören, wie sich andere Sauna-Gäste rassistische Witze erzählen. Einer dieser Witze handelt beispielsweise von einem Bauern, der seine Schweine „Ali“ und „Mustafa“ nennt. Die angebliche Pointe daran: er benennt die Schweine deswegen so, damit er sich dann beim Schlachten der Schweine leichter tut. Herr O. ist entsetzt und kontaktiert ZARA, um den Vorfall zu dokumentieren.

2 Herr F. wird im Mai Zeuge folgenden Vorfalls in Wien: Um die Mittagszeit begleitet ein Hortbetreuer eine Gruppe von Schulkindern von der Volksschule zum Hort. Auf dem Weg kommen ihnen zwei Hunde entgegen, die ihn anbellern und ihn auch anspringen. Als der Hortbetreuer dies ironisch kommentiert, beginnt der Hundebesitzer den Hortbetreuer – bezugnehmend auf dessen dunkle Hautfarbe – wüst rassistisch zu beschimpfen. Er verwendet dabei auch öfters das N-Wort und meint, dass „N... hier nichts zu suchen“ hätten. Dies geschieht laut vor der Kindergruppe. Der Hortbetreuer leistet verbalen Widerstand, mehrere PassantInnen bekommen die Beschimpfungen mit und zeigen sich angesichts der rassistischen Äußerungen empört. ZARA dokumentiert diese Meldung.

3 Anfang August berichtet die Internetplattform stopptdierechten.at (→ Glossar) über folgenden Vorfall: In Wien werden auf dem Bauplatz eines Islamzentrums von unbekanntem TäterInnen fünf Schweineköpfe platziert. In den Medien wird berichtet, dass der Verfassungsschutz eingeschaltet wurde. Die Polizei gibt an, dass nach den ersten Ermittlungen den unbekanntem TäterInnen jedoch strafrechtlich nicht viel vorgeworfen werden könne, da es zu keiner Sachbeschädigung gekommen wäre. Zu Redaktionsschluss ist nicht bekannt, ob die Behörden die TäterInnen ausfindig machen konnten.

4 Frau N. beobachtet Mitte Juli einen erschreckenden Vorfall in Wien. Ein Mann sitzt in einem Schanigarten und streitet sich offenbar lautstark mit

seinem Begleiter. Der Mann springt auf einmal auf und läuft die Gasse hinunter, in der sich in entgegengesetzter Richtung ein jüdisch-orthodox gekleideter Fahrradfahrer nähert. Der Mann stellt sich dem Fahrradfahrer unmittelbar in den Weg und hält das Lenkrad fest, weshalb der Fahrer erschrickt und schockiert vom Fahrrad steigt. Frau N. kann in weiterer Folge beobachten, dass sich der schimpfende Mann obszöner Gesten bedient und in die Richtung seines Begleiters schreit, er wolle „jetzt einem Juden Gas geben“ und „dass man das in Wien ja nicht einmal mehr sagen dürfe“. Der jüdische Mann schafft es, sein Fahrrad wieder unter seine Kontrolle zu bringen und fährt davon. Frau N. ist sehr betroffen und meldet ZARA den Vorfall.

5 Ende Juli kommt es bei einem internationalen Freundschaftsspiel in Bischofshofen (Pongau) zu antisemitischen Ausschreitungen. Das israelische Fußballteam Maccabi Haifa, wird von einer Gruppe von ungefähr zwanzig Zuschauern, die das Feld stürmen, attackiert. Dabei schwingen die jungen Männer türkische und palästinensische Flaggen und greifen die Sportler an. Einer der Angreifer zückt ein Messer, andere werfen Steine, weshalb der Schiedsrichter das Spiel abbrechen muss. Einige Spieler verlassen das Spielfeld, einige wehren und verteidigen sich gegen den Angriff. Die lokalen Sicherheitskräfte versuchen, einzugreifen, nach Eintreffen weiterer PolizeibeamtInnen können die Auseinandersetzungen beendet werden. Das Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (→ Glossar) nimmt zu dem Überfall Ermittlungen auf. Viele PolitikerInnen und Organisationen reagieren mit Empörung und verurteilen die Aktion aufs Schärfste. Auch die israelische Kultusgemeinde äußert sich zu dem Vorfall und warnt angesichts der Ausschreitungen vor zunehmendem Antisemitismus im Zusammenhang mit dem Gaza-Konflikt. ZARA dokumentiert den Vorfall anhand der Medienberichte.

6 Seit mehreren Jahren werden in einem Bahnhof in der Steiermark regelmäßig rassistische und hetzerische Flugblätter aufgelegt. Eine Genehmigung der für den Bahnhof zuständigen ÖBB liegt dafür nicht vor. Die Zettel enthalten falsche Angaben

bezüglich der staatlichen Unterstützung von AsylwerberInnen. Sie enthalten absurde Rechnungen und Vergleiche mit der angeblich schlechteren finanziellen Lage österreichischer Familien. ZARA hat in der Vergangenheit die zuständige Stelle der ÖBB bereits informiert und darum ersucht, das Verbreiten solcher rassistischen Flugzettel in ÖBB-Gebäuden möglichst zu unterbinden. Im Juli erfährt ZARA über Meldungen besorgter Bahnhofsgäste, dass Zettel mit dem gleichen rassistischen Inhalt noch immer im Wartebereich des Bahnhofs verteilt werden. ZARA wendet sich wieder an die ÖBB, um auf diesen nach wie vor bestehenden Missstand aufmerksam zu machen. In ihrer Rückmeldung bedankt sich das zuständige Team für die Meldung und gibt an, dass die Objektbetreuerin den Bahnhof täglich überprüfen werde. Außerdem wolle man die Sicherheitsmaßnahmen des Bahnhofs verstärken und versuchen, den/die Verantwortliche/n ausfindig zu machen, um eine weitere Verbreitung der Zettel im Bahnhof zu unterbinden.

7 Herr P. wird im Jänner Zeuge einer rassistischen Beleidigung (Beleidigung → Glossar) in einer Wiener U-Bahn. Er beobachtet, wie eine schwarze Frau in die U-Bahn einsteigt und sich auf einen freien Platz setzt. Der Mann neben ihr springt auf einmal auf und fängt an zu schreien: „Des is a Wahnsinn mit de N..., san schon überall!“ Er wird von mehreren Fahrgästen und einem Mitarbeiter der Wiener Linien zurechtgewiesen und aufgefordert, still zu sein. Der schimpfende Mann äußert sich daraufhin nur dahingehend, dass man in Österreich „nicht einmal offen seine Meinung sagen kann“. Herr P. ist sehr empört über das rassistische Verhalten des Mannes und macht ein Foto von ihm. Er wendet sich an die nächstgelegene Polizeidienststelle, weil er aufgrund des Vorfalles eine Anzeige erstatten möchte. Dort erhält Herr P. die sehr allgemeine Auskunft, dass man eine solche Anzeige nicht aufnehmen könne, rechtliche Schritte gegen Beleidigungen wären allein zivilrechtlich und auch nur durch die betroffene Person selbst möglich. Herr P. meldet ZARA den Vorfall und wird über die rechtlichen Möglichkeiten bei rassistischen Beleidigungen informiert, welche in gewissen Fällen durchaus eine strafrechtliche Anzeige bei der Polizei nach sich ziehen können.

8 Frau B. begleitet Mitte Februar in Wien ihre 11-jährige Tochter zu deren Schule im Stadtzentrum. Das Mädchen läuft Tauben nach, als ein junger Mann anfängt, die Tochter anzuschreien. Frau B. kann nicht verstehen, was er genau sagt und spricht ihn an. Der Mann schreit sie darauf an: „N..., geh zurück in dein Land!“ Während er sie beschimpft, öffnet er seine Jacke und Frau B. kann ein Messer in seinem Hosenbund stecken sehen, das er ein Stück weit heraus zieht. Frau B. bekommt es nun mit der Angst zu tun und schreit den Mann an, was er jetzt tun wolle. Der wiederholt nur „Du N..., geh zurück in dein Land, verschwinde!“ und geht schließlich weiter. Frau B. ist völlig verstört,

auch ihre Tochter, die das Messer gesehen hat, weint und hat große Angst. Frau B. verständigt nicht die Polizei, da sie glaubt, dass die Ausforschung des Mannes sowieso ergebnislos verlaufen würde. Sie wendet sich an ZARA zwecks Dokumentation des Vorfalls. ZARA informiert Frau B. über die Möglichkeit einer Anzeige wegen gefährlicher Drohung (→ Glossar) und rassistischer Beleidigung (Beleidigung → Glossar) und darüber, dass es durchaus Sinn mache, den Vorfall polizeilich zu melden. ZARA bietet an, Frau B. bei einer Anzeige zu unterstützen, falls sie dies wünsche, Frau B. meldet sich jedoch nicht mehr.

9 Im Februar geht Frau J. auf einem Wiener Eislaufplatz eislaufen und wird Zeugin folgender Szene: Der DJ des Eislaufplatzes spielt das Lied „I am from Austria“, als eine Gruppe von Jugendlichen, bekleidet mit Jacken des Eislaufvereins, anfängt, mehrmals „Sieg Heil“ zu rufen und mit ausgestreckten, rechten Armen den Hitlergruß zu zeigen. Für alle Anwesenden war der Vorfall gut hör- und sichtbar. Frau J. erkennt, dass die Täter allesamt minderjährig sind und sieht deswegen davon ab, die Polizei zu rufen. Besonders schockierend findet sie allerdings, dass keiner der anwesenden VertreterInnen des Vereins Schritte setzt, um die Aktion zu beenden. Auf Wunsch von Frau J. sendet ZARA ein Beschwerdeschreiben an den Verein und ersucht um eine Stellungnahme zu dem Vorfall. Die Anfrage bleibt seitens des Vereins jedoch unbeantwortet.

10 Anfang Oktober macht Frau H. einige Erledigungen in Linz, als sie plötzlich ein ihr unbekannter Fußgänger mit den Worten „Ihr seid’s der letzte Dreck!“ beleidigt. Der Mann murmelt noch weitere Beschimpfungen in ihre Richtung, die sie aber nicht verstehen kann. Frau H. ist Muslimin und trägt ein Kopftuch. Sie geht davon aus, dass der Fußgänger sie deswegen rassistisch beleidigt hat und meldet ZARA den Vorfall zur Dokumentation.

11 Herr E. kommt aus Oberösterreich und arbeitet in Wien als Arzt. Er ist österreichischer Staatsbürger türkischer Herkunft. An einem Abend Mitte August möchte er einer Bekannten seiner Mutter, Frau F., etwas vorbeibringen und vereinbart mit dieser, sie vor der Haustür ihrer Wiener Wohnung zu treffen. Vor der Türe steht zum ausgemachten Zeitpunkt eine Frau mit ihren Kindern, die dort ebenfalls auf jemanden zu warten scheint. Kurz nachdem Herr E. beim Treffpunkt erscheint, nähert sich ein Mann dem Hauseingang, sieht Herrn E. und die ebenfalls wartende Frau misstrauisch an und fragt sie, ob sie denn alle hier wohnen würden. Herr E. verneint und teilt mit, dass er nur auf Frau F. warte. Als er bemerkt, dass Frau F. gerade aus dem Hausinneren zum Eingang kommt, möchte Herr E. die Tür öffnen. Der Mann beginnt daraufhin, sehr herabwürdigend über „die Ausländer“ zu schimpfen und versucht, Herrn E. gewaltsam zur Seite zu stoßen, um ihn am Betreten des Hauses zu hindern. Herr E. beharrt darauf,

hineinzugehen. Der Mann betritt in der Folge ebenfalls das Haus und beschimpft Herrn E. weiter. Als Herr E. ihn auffordert, ihn in Ruhe zu lassen, schreit der Mann Herrn E. jedoch weiterhin an und wiederholt die rassistischen Beschimpfungen. Als der Mann immer näher an Herrn E. herantritt, versucht Herr E., diesen verbal zu beruhigen, da ihn das aggressive Verhalten des Mannes nun wirklich beunruhigt. Außerdem vermutet er, dass der Mann vielleicht alkoholisiert und dadurch unbeherrscht sein könnte. Der Mann gerät jedoch noch mehr außer sich und schlägt Herrn E. mehrmals mit der flachen Hand ins Gesicht und auf den Hals. Dann versucht er auch noch, Herrn E. zu würgen. Eine Passantin, die vor dem Hauseingang vorbeikommt und den Vorfall beobachtet, fängt an zu schreien und droht damit, die Polizei zu rufen. Der Mann lässt daraufhin von Herrn E. ab, geht zum Lift und fährt hinauf. Herr E. und Frau F., die den gesamten Vorfall schockiert beobachtet hat, sind beide äußerst entsetzt und betroffen von dem plötzlichen Übergriff. Herr E. ruft die Polizei, die auch wenig später eintrifft. Einer der beiden Polizisten, die Herrn E. zum Vorfall befragen, ist von Anfang an Herrn E. gegenüber eher ungeduldig und laut und vermittelt Herrn E. den Eindruck, dass er den Übergriff als vernachlässigbar einschätzt. Frau F. vermutet, dass der aggressive Mann ein neuer Mieter sein könnte und verweist auf seine mögliche Türnummer. Als die Polizisten dort läuten, öffnet der betreffende Mann die Tür. Er leugnet den Übergriff auf Herrn E. Die Polizisten fragen Herrn E., ob er durch die Schläge verletzt worden sei. Herr E. gibt wahrheitsgemäß an, dass er das vor Ort nicht eindeutig beantworten könne, da er keine offenen Verletzungen habe. Die Polizisten verweigern in der Folge die Aufnahme einer Anzeige und teilen Herrn E. mit, er solle sich für zivilrechtliche Schritte an das Bezirksgericht wenden. Herr E. ist fassungslos, dass die Polizisten diesen gewalttätigen Übergriff als derart unwesentlich ansehen und nicht einmal eine Anzeige aufnehmen, um die strafrechtliche Relevanz des Übergriffs zu prüfen. Nachdem der Schock des Vorfalls etwas nachlässt, verspürt Herr E. nun auch Schmerzen im Halsbereich und besucht eine Notaufnahme. Dort werden Verletzungen im Bereich der Halswirbelsäule und des Kopfes diagnostiziert. Herr E. muss sich in den folgenden Wochen auch noch weiteren Untersuchungen zum Ausschluss schwerer Verletzungen unterziehen. Im Krankenhaus wird Herrn E. mitgeteilt, dass der Vorfall aufgrund der festgestellten Verletzungen, wie in solchen Fällen üblich, der Polizei gemeldet würde. Herr E. wendet sich zur Beratung an ZARA, da er vom bisherigen Vorgehen der Polizisten sehr verunsichert ist und wissen möchte, wie er nun weiter vorgehen müsse. ZARA informiert Herrn E. umfassend über die rechtliche Situation und den Ablauf des zu erwartenden Strafermittlungsverfahrens, welches in der Folge aufgrund der Anzeige durch das Krankenhaus sehr verspätet aber doch eingeleitet wird. Eine ZARA-Beraterin begleitet Herrn E. zu seiner polizeilichen Zeugeneinvernahme und unterstützt Herrn E. dabei, dass neben

den Angaben zur Körperverletzung auch seine Anzeige wegen möglicher rassistischer Beleidigung (Beleidigung → Glossar) aufgenommen wird. Da sowohl die Verweigerung der Anzeigenaufnahme als auch die geringschätzigste Art, in der die Einsatzbeamten vor Ort den Vorfall quasi als harmlos und zu vernachlässigend darstellten, bei Herrn E. den Eindruck hinterlassen haben, dass die Polizisten hier nicht unvoreingenommen und vorurteilsfrei agierten, bringt Herr E. mit Unterstützung von ZARA auch eine Richtlinienbeschwerde (→ Glossar) ein. Zu Redaktionsschluss sind alle Verfahren noch offen.

12 Anfang Mai berichtet eine österreichische Tageszeitung von einem brutalen, rassistisch motivierten Übergriff auf einen älteren Mann. Der Pensionist Herr G., der serbischer Herkunft ist, steigt am Nachmittag in einer Wiener U-Bahn-Station in einen Aufzug, in dem sich schon zwei Männer befinden. Als eine „ausländisch“ aussehende Frau samt Kinderwagen zusteigen möchte, bittet Herr G. die zwei Männer ein bisschen zusammenzurücken. „Für Ausländer sicher nicht!“, entgegnet die anderen beiden. Herr G. fragt nach, was sie denn gegen Ausländer hätten, worauf ihn einer der Männer beim Aussteigen am Kragen seiner Trainingsjacke packt und ihm einen starken Schlag auf das linke Auge versetzt. Danach entfernen sich beide Männer. Herr G. erleidet einen Jochbeinbruch und eine Verletzung am Auge und muss mehrmals operiert werden. ZARA dokumentiert den Vorfall nach Medienberichten. Bis Redaktionsschluss gibt es keine Meldungen dazu, ob der Täter gefunden wurde.

13 Im Oktober geht Herr P., der in Algerien geboren wurde, gemeinsam mit seiner Tochter in einen Supermarkt in Wien, um einzukaufen. Herrn Ps Tochter trägt aus religiösen Gründen ein Kopftuch. Plötzlich kommt ein anderer Kunde auf die beiden zu und zeigt mit dem Finger auf Herrn Ps Tochter. Er fragt Herrn P. in abfälligem Ton, „was das sei“ bzw. „was sie da hätte“. Herr P. antwortet, dass er und seine Tochter muslimisch seien. Daraufhin meint der Mann, dass das „unattraktiv“ wäre. Herr P. bemerkt, dass er nicht nach seiner Meinung gefragt hätte. Der Kunde sagt in der Folge: „Sie ist hässlich mit dem Kopftuch!“, woraufhin Herr P. anmerkt, dass er das Benehmen des Mannes arrogant und hässlich fände. Der Kunde fängt plötzlich an, Herrn P. zu schubsen und ihn unter anderem mit folgenden Worten laut zu beschimpfen: „Gehen Sie zurück nach Saudi-Arabien! Scheiß Muslime! Ihr Terroristen! Scheißdreck! Sie Schwein! Sie gehören nicht hierher!“. Als der Mann versucht, Herrn P. sogar körperlich anzugreifen, hält er den Angreifer kurz fest, um den Mann von physischen Übergriffen abzuhalten. Aufgrund der lauten Beschimpfungen werden einige andere KundInnen auf den Vorfall aufmerksam und sind genauso wie Herr P. und seine Tochter entsetzt über die wüst rassistischen Äußerungen des Mannes. Ein paar der Umstehenden ergreifen verbal Partei für Herrn P.

Ein Kunde wird aufgrund seiner türkischen Herkunft ebenfalls von dem aggressiven Mann beschimpft. Einige ZuschauerInnen, so auch der Geschäftsführer des Supermarkts, bieten sich in der Folge als Zeuginnen an, sofern Herr P. Anzeige erstatten möchte. Herr P. wendet sich an ZARA, um sich bezüglich der rechtlichen Handlungsmöglichkeiten beraten zu lassen. Er und seine Tochter sind sehr betroffen von den herabwürdigenden und demütigenden Beleidigungen (→ Glossar), die sich allein auf ihre Herkunft bzw. Religion beziehen. Herr P. ist besonders erschüttert, weil seine Tochter derartige Beleidigungen miterleben musste. Er erzählt, dass er in letzter Zeit vermehrt zu spüren bekommt, dass Muslime mit den IS-Terroristen gleichgesetzt werden. ZARA dokumentiert den Vorfall und unterstützt Herrn P. beim Einbringen einer Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft, um Ermittlungen wegen der rassistischen Beleidigung einzuleiten. Zu Redaktionsschluss ist der Verfahrensausgang noch nicht bekannt.

14 Im Juli dieses Jahres findet das Finale des Fußball Cups einer österreichischen Bank in Tirol statt. Frau L. wendet sich an ZARA, weil es im Zuge dieses Turniers zu rassistischen Übergriffen kommt, die sie dokumentiert wissen möchte: Das Team, zu dem auch Frau L.s Ehemann gehört, setzt sich aus Spielern bosnischer Herkunft zusammen, die in Wien leben. Die Mannschaft hat schon öfters an diesem Hobbyfußballturnier teilgenommen. Während eines Spiels gegen eine burgenländische Mannschaft wird Herr L., der Tormann des Wiener Teams, von einem gegnerischen Fan wüst beschimpft. Unter anderem ruft dieser: „Ausländer raus!“ und „Fahrt zurück nach Jugoslawien!“ Herr L. bittet den Schiedsrichter mehrmals, das Spiel aufgrund der Beleidigungen zu unterbrechen. Diese Bitte wird allerdings ignoriert. Statt Abhilfe zu schaffen, sagt der Schiedsrichter zum burgenländischen Team sogar: „Macht euch keine Sorgen, die Tschuschen werden sich sowieso untereinander bekriegen und so das Spiel verlieren!“ In der Folge kommt es auch zu nicht nachvollziehbaren Entscheidungen des Schiedsrichters zu Ungunsten der Wiener Mannschaft, was letztendlich dazu führt, dass das Spiel abgebrochen und als Sieg des burgenländischen Teams gewertet wird. Auch der Übergriff auf Frau A., die Ehefrau eines anderen Mitspielers der Wiener Mannschaft, durch einen gegnerischen Fan, der sie anrempelt und mit einer Flasche Wasser übergießt, wird nicht geahndet. Die Polizei wird zwar gerufen, verweist aber darauf, dass die Angelegenheit über die OrganisatorInnen zu klären sei. Ein Gespräch mit dem Schiedsrichter, der die Vorwürfe gegen ihn bestreitet, führt zu keiner Einigung. Im weiteren Verlauf wird das Wiener Team nochmals beleidigt. Als der Moderator des Spieles mit einem der Wiener Spieler spricht, kommentiert er dabei laut und für das Publikum hörbar, wie er sich denn mit ihm verständigen solle, da die gesamte Wiener Mannschaft ja kein Deutsch könne. Die Spieler leben

allesamt seit Jahrzehnten in Österreich, haben österreichische StaatsbürgerInnen und sprechen sehr gut Deutsch. Frau L. ist sehr enttäuscht davon, wie diese Veranstaltung verlaufen ist, zumal auch ihre Kinder mitgekommen sind und die herabwürdigenden Äußerungen mitanhören mussten. Sie hätte sich gewünscht und erwartet, dass der Veranstalter rechtzeitig deeskalierend eingreift. Frau L. wendet sich aufgrund dieser Vorfälle an die OrganisatorInnen des Fußball Cups. Die für Marketing zuständige Mitarbeiterin der Bank bedankt sich in einem Antwortschreiben an Frau L. für die umfangreiche Darstellung aller Ereignisse und entschuldigt sich in aller Form für die „Ungerechtigkeit“, die Frau L. und „ihre Mitstreiter subjektiv empfunden haben“. Frau L. freut sich zwar über die Anteilnahme, hätte sich aber auch eine Entschuldigung von den direkt Beteiligten gewünscht. Da es sich um ein privat organisiertes Turnier handelte, kommen die FIFA-Regeln, die rassistische Übergriffe sanktionieren, hier nicht zur Anwendung.

15 Im Dezember meldet Herr A. folgenden Vorfall an ZARA: Im burgenländischen Rechnitz kommt es Ende November nachts zu einer Schlägerei. Zunächst wird im Bezirksblatt unter dem Titel „Wirbel um Asylwerber“ berichtet, dass in Rechnitz lebende Asylwerber plötzlich auf eine Gruppe von PassantInnen, die sich von einer Geburtstagsfeier kommend auf dem Weg zu einer Disco befunden hätten, losgegangen seien. Laut dem Artikel werden bei der Auseinandersetzung drei Personen verletzt. Auf Facebook postet eines der vermeintlichen Opfer, dass „einer der Rechnitzer von einem Asylanten mit einem Hechtsprung zu Boden geschleudert und mit einem Elektroschocker attackiert“ worden sei. Das Posting endet mit den Worten, dass etwas geschehen müsse, weil sonst „die Asylanten gewinnen werden und nicht die Österreicher. Österreich wird es bald nicht mehr geben, wenn wir nicht bald was unternehmen.“ Eine Frau kommentiert darunter: „Ja weg damit mit solchen Leuten.“ Ein weiterer Kommentar lautet: „Drecksxinddreckigs“. Etwas später berichtet die Bezirkszeitung, dass sich im Zuge der Ermittlungen herausgestellt hat, dass der Vorfall wahrscheinlich ganz anders verlaufen ist: Einige der vermutlich bereits stark alkoholisierten Rechnitzer kommen auf dem Weg zur Disco an der Flüchtlingsunterkunft vorbei. Die betrunkenen Männer dringen in den Hof des Grundstücks ein, klopfen lautstark an die Fenster und schreien ausländerfeindliche Parolen. Im Heim leben ungefähr 20 Flüchtlinge – syrische Familien mit Kindern sowie einige alleinstehende Männer und Frauen. Der junge Asylwerber Herr O. wird von dem Lärm geweckt und geht in den Hof, um nachzusehen, was los ist. Um in der Dunkelheit besser sehen zu können, hat er ein Feuerzeug dabei. Dort hört er ein paar Männer unter anderem „Scheiß Ausländer!“ und „Scheiß Kanaken!“ brüllen. Einer der Männer schlägt ihm ins Gesicht. Als die Quartiergeberin den Lärm wahrnimmt und hinzukommt, wird auch sie wüst be-

schimpft. Es fallen Äußerungen, wie, dass sie mit den „Scheiß Ausländern“ einen „Haufen Geld“ verdiene und diese mit ihr gemeinsam aus Rechnitz verschwinden sollten. Es kommen weitere HeimbewohnerInnen hinzu und im Zuge der Auseinandersetzungen werden insgesamt drei Personen – Herr O. sowie zwei der Randalierer – verletzt. Als die drei etwas später im Krankenhaus nochmals aufeinander treffen, wird Herr O. abermals rassistisch beschimpft. Ein Mitarbeiter einer im Ort tätigen Flüchtlingshilfsorganisation merkt zu dem Vorfall an, dass leider auch von ihm betreute jugendliche Flüchtlinge immer wieder, im Schulbus oder auf der Straße, beschimpft werden. Der Bürgermeister hält den Vorfall für bedenklich, aber nicht für einen Regelfall in der Gemeinde. Er kündigt aber an, dass es verstärkt Aufklärungsarbeit und Informationsveranstaltungen geben soll. Ende Dezember werden die Ermittlungsergebnisse der Polizei der Staatsanwaltschaft übergeben. Gegen mehrere Beschuldigte wird wegen Körperverletzung ermittelt, gegen zwei davon zusätzlich wegen des Verdachts der Verhetzung (→ Glossar) und der Wiederbetätigung nach dem NS-Verbotsgesetz (→ Glossar). Zu Redaktionsschluss ist der Ausgang des Verfahrens noch nicht bekannt.

Die eigenen Rechte kennen

16 Herr Z., der Wiener albanischer Herkunft ist, möchte an einem Nachmittag im Februar gerade seinen Wagen einparken, als sich ein älterer Mann hinter sein Auto stellt und Herrn Z. am Rückwärtsfahren hindert. Dadurch ermöglicht er es einem anderen Fahrer, den Parkplatz zu nehmen. Im Wagen von Herrn Z. befinden sich auch eine Freundin von ihm und deren drei Kinder. Herr Z. steigt aus seinem Wagen und fragt, was das solle. Die beiden Männer sowie die Begleiterin des anderen Fahrers beginnen in der Folge, ihn anzuschreien und rassistisch zu beschimpfen (u.a. mit „Drecks-Tschusch!“, „Raus aus Österreich!“). Die schimpfenden Männer und die Frau beleidigen auch die Begleitung von Herrn Z. und ihre Kinder und treten mit den Füßen auch gegen das Auto. Herr Z. ruft die Polizei und ein Polizeibeamter notiert die Daten der Anwesenden. Er sieht aber keinen Anlass zur Aufnahme einer Anzeige. Herr Z. ist sehr betroffen von dem Vorfall, auch da die Beschimpfungen und Drohungen in Anwesenheit der Kinder passierten, und wendet sich zur Beratung an ZARA. ZARA informiert Herrn Z., dass eine rassistische Beleidigung (Beleidigung → Glossar) ein Ermächtigungsdelikt (→ Glossar) ist und er deswegen zuerst der Verfolgung der TäterInnen zustimmen muss. Herr Z. erzählt, dass die Polizei weder eine Anzeige aufgenommen, noch seine Ermächtigung zur Verfolgung eingeholt hat. ZARA erklärt ihm, dass er – wenn er dies wün-

sche – noch einmal die Polizei aufsuchen sollte um eine Anzeige zu erstatten, da die Polizei verpflichtet ist, diese aufzunehmen.

Für Beleidigungen im öffentlichen Raum sieht § 115 Strafgesetzbuch (StGB) vor, dass jemand, der öffentlich (d.h. vor mindestens drei Personen, Opfer und TäterInnen nicht mitgerechnet) einen anderen „beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht“ mit einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Monaten oder mit einer Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft werden kann.

Grundsätzlich gilt eine Beleidigung im Sinne des § 115 StGB als „Privatanklagedelikt“. Das bedeutet, dass der/die TäterIn nur auf Verlangen des Opfers verfolgt wird. Der Nachteil einer solchen Privatanklage ist, dass der/die PrivatanklägerIn für den Fall, dass der/die TäterIn freigesprochen wird, die Kosten des Strafverfahrens übernehmen muss. Hat eine Beleidigung jedoch rassistische Motive, etwa mit Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit oder die Religion der beleidigten Person, und „entweder in einer Misshandlung oder Bedrohung mit einer Misshandlung oder in einer die Menschenwürde verletzenden Beschimpfung oder Verspottung“ besteht, dann wird das Privatanklagedelikt zu einem Ermächtigungsdelikt (§ 117 Abs 3 StGB). Dies bedeutet, dass die Staatsanwaltschaft die rassistische Beleidigung mit Ermächtigung des/der Beleidigten von Amts wegen zu verfolgen und ein Strafverfahren gegen den/die BeleidigerIn einzuleiten hat. In einem solchen Verfahren trägt das Opfer kein Prozesskostenrisiko. In welchen Fällen eine „die Menschenwürde verletzende Beschimpfung“, die auch ausreichend konkret auf die ethnische Zugehörigkeit und/oder Religion der verletzten Person Bezug nimmt, im Sinne dieser Strafnorm gegeben ist, ist allerdings oft schwer zu beurteilen.

Was kann Herr Z. tun?

Herr Z. hat, wenn die Polizei die Anzeige nicht entgegennimmt, die Möglichkeit, eine Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft schicken. ZARA kann bei diesem Schritt auch unterstützen und im Verfahren beratend begleiten. Sollte die Staatsanwaltschaft zum Schluss kommen, dass die Beleidigung die Kriterien des §§ 117 Abs 3 StGB nicht erfüllt, kann Herr Z. noch versuchen, als Privatankläger gegen die BeleidigerInnen vorzugehen.

Problematisch bei solchen Übergriffen im öffentlichen Raum ist auch der Umstand, dass die TäterInnen oft anonym bleiben. Eine Anzeige gegen unbekannte TäterInnen an die Staatsanwaltschaft dient nur statistischen Zwecken.

17 Herr R. lebt schon lange in Wien und arbeitet seit vielen Jahren als Taxifahrer; geboren ist er in Ägypten. Ende April macht er

nach einem Nachtdienst frühmorgens Halt bei einer Tankstelle, da er die Toilette benutzen und auch Geld wechseln will. Da Herr R. aus Erfahrung weiß, dass Tankstellen ungern Geld wechseln, möchte er bei einem Glückspielautomaten mit seinem 50-Euro-Schein um eine geringe Summe spielen, um somit das Geld zu wechseln. Der Automat funktioniert aber nicht und der Geldschein wird einfach eingezogen. Herr R. spricht den Tankwart darauf an und ersucht um Hilfe; dieser ignoriert ihn allerdings. Zwei Gäste, die im Gastrobereich der Tankstelle sitzen, mischen sich daraufhin ein. Sie sagen Herrn R., dass der Tankwart nicht zuständig wäre und Herr R. Ruhe geben und gehen solle. In weiterer Folge wird Herr R. von den beiden auch rassistisch beschimpft. Es befinden sich noch andere Gäste im Gastrobereich, welche die verbalen Übergriffe jedoch nicht kommentieren und nur zuschauen. Einer der Männer wird zunehmend aggressiver, schreit, dass er „Ausländer“ hasse und schlägt Herrn R. plötzlich mit der Faust ins Gesicht. Dabei fällt Herr R.s Brille zu Boden und wird dabei auch beschädigt. Als Herr R. diese aufheben will, schlägt der Mann weiter auf ihn ein. Der zweite Gast, offenbar ein Freund oder Bekannter des Angreifers, greift schließlich ein und hält diesen zurück. Der gewalttätige Gast verlässt in der Folge die Tankstelle und geht zu seinem Wagen. Währenddessen ruft Herr R. per Handy die Polizei an und nennt dabei auch das Kennzeichen des Autos des Mannes, das ebenfalls ein Taxi ist. Der Angreifer bemerkt dies offenbar und kehrt daraufhin in die Tankstelle zurück, lässt Herrn R. aber in Ruhe. Als die Polizei eintrifft und bei der Aufnahme des Vorfalles eine erste kurze Befragung durchführt, leugnet der Mann jeglichen Gewaltübergriff. Die anwesenden Gäste sowie der Tankwart geben alle an, nichts mitbekommen zu haben. Herr R. wird im Spital ärztlich versorgt, da er durch die Schläge verschiedene Verletzungen im Gesicht, an der Hornhaut des linken Auges sowie im Brustbereich erlitten hat. Da er annimmt, dass die Tankstelle videoüberwacht wird, ersucht er noch vor Ort die PolizistInnen mehrmals dringendst darum, die Aufnahme des Vorfalles sicherzustellen. Der Tankwart gibt dazu an, dass es keine Videoaufnahme gäbe. Hierzu wird seitens der Polizei in der Folge nicht weiter ermittelt. Im Zuge des späteren Gerichtsverfahrens fordert die zuständige RichterIn dann nochmals die Videoaufnahme an, erhält aber die Auskunft, dass die – anfangs durchaus vorhandenen – Aufnahmen der betreffenden Nacht aufgrund eines Missverständnisses vom Pächter der Tankstelle nicht gesichert und bereits kurz nach dem Vorfall gelöscht worden seien.

Herr R. ist äußerst schockiert von dem gewalttätigen Vorfall. Außerdem ist er sehr enttäuscht

davon, dass ihm während des Vorfalles niemand der Anwesenden geholfen hat und auch im Nachhinein niemand etwas mitbekommen haben will. Er wendet sich zur Beratung an ZARA und eine ZARA-Beraterin unterstützt und begleitet ihn im folgenden Strafverfahren unter anderem zu seiner polizeilichen Einvernahme als Zeuge bzw. Opfer. ZARA stellt für Herrn R. auch den Kontakt zur Opferhilfsorganisation Weißer Ring (→ Glossar) her, welche ihm für das Gerichtsverfahren eine Anwältin zur Prozessbegleitung und Vertretung zur Seite stellt. Aufgrund der gesamten Beweislage und der glaubwürdigen Aussage von Herrn R. wird der Täter im Strafverfahren wegen Körperverletzung zu einer bedingten Strafe (→ Glossar) und Zahlung von Schmerzensgeld an Herrn R. verurteilt. Bei der Strafzumessung werden, wie üblich, auch Milderungsgründe (u.a. Unbescholtenheit) berücksichtigt. Der Erschwerungsgrund (→ Glossar) einer rassistischen oder fremdenfeindlichen Motivation wird allerdings nicht thematisiert.

Die Verletzungen, die Herrn R. von dem Mann zugefügt wurden, erfüllen den Straftatbestand der Körperverletzung gemäß § 83 StGB (Strafgesetzbuch). Dabei handelt es sich um ein sogenanntes „Offizialdelikt“ (→ Glossar): Die Polizei muss den Sachverhalt an die Staatsanwaltschaft weiterleiten, die ihrerseits ein Strafverfahren einzuleiten hat oder, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind, dem Täter diversionelle Maßnahmen (Diversion → Glossar) vorschlagen kann. Der Strafrahmen für leichte Körperverletzungen sieht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen vor. Wegen der kaputten Brille kommt im Fall von Herrn R. auch das Delikt der Sachbeschädigung gemäß § 125 StGB hinzu.

Wird ein gerichtliches Strafverfahren durchgeführt, kann das Opfer, wie Herr R. es getan hat, sich in diesem Verfahren als PrivatbeteiligteR (→ Glossar) anschließen. Privatbeteiligten stehen in einem Verfahren zusätzlich zu ihren Rechten als Opfer (u.a. Akteneinsicht, Informationsrechte zum Fortgang des Verfahrens) weitere Rechte zu. Dies sind beispielsweise ein Beweisantragsrecht, ein Beschwerderecht im Falle einer gerichtlichen Einstellung des Verfahrens sowie das Recht auf Geltendmachung bestimmter Ansprüche gegen den Beschuldigten bzw. die Beschuldigte. Opfer von Straftaten haben auch die Möglichkeit, sich an die Opferhilfsorganisation Weißer Ring zu wenden. Der Weiße Ring kann den Betroffenen für das Strafverfahren eine/n RechtsanwältIn zur Vertretung bei der Geltendmachung der Ansprüche als PrivatbeteiligteR zur Seite stellen.

§ 33 Abs 1 Z 5 StGB sieht für den Fall einer Verurteilung eines Täters bzw. einer Täterin vor, dass das Gericht eine höhere Strafe verhängen kann, wenn

die Straftat aus rassistischen Motiven gesetzt wurde. Bei Bemessung der Strafe hat das Gericht die vorliegenden Erschwerungs- und Milderungsgründe zu berücksichtigen; „rassistische, fremdenfeindliche oder andere besonders verwerfliche Beweggründe“ gelten als besondere Erschwerungsgründe.

Was wurde aus...?

Fall 10 aus dem Rassismus Report 2013

Anfang September 2013 berichten zahlreiche Medien von einem Übergriff von etwa 20 Personen auf eine Gruppe durchreisender Roma in Bischofshofen, die dort legal campierten. Im Vorfeld formieren sich die jungen Männer über eine Facebook-Gruppe und starten eine virale Hetzkampagne. In den unzähligen Hass-Postings finden sich unter anderem Aufforderungen zur „Ausrottung“ und „Do brauchma die Endlösung“. Nur durch den Einsatz der örtlichen Polizei

kann eine Eskalation des Angriffs auf die Roma-Gruppe verhindert werden. Ende des Jahres wird bekanntgegeben, dass nach der Auswertung der Facebook-Kommentare zwölf Verdächtige wegen Verhetzung (→ Glossar) angezeigt werden. Zusätzlich prüft die Staatsanwaltschaft Anzeigen gegen zahlreiche Beteiligte wegen gefährlicher Drohungen (→ Glossar) und Nötigungen.

Was passiert 2014:

Im Juli 2014 werden in Salzburg acht Männer wegen Verhetzung zu Bewährungsstrafen verurteilt. Die strafrechtlich relevanten Kommentare waren für die fast 2.500 Mitglieder der Facebook-Gruppe sichtbar gewesen. Es sei, so der Staatsanwalt, zu Gewalt gegen Roma aufgerufen worden, die „auf menschenunwürdige, verletzende Weise“ beschimpft worden wären. Die höchste Strafe von vier Monaten auf Bewährung erhält ein Mann, der bereits vorbestraft ist. Alle anderen werden zu dreimonatigen bedingten Haftstrafen (→ Glossar) verurteilt.



JETZT WIEDER DA!

know your rights!

Die ZARA Lehlingsbroschüre: bestellen oder downloaden unter www.zara.or.at/kyr



Info: (01) 929 13 99 • www.zara.or.at • IBAN AT25 1100 0052 1136 2800 • BIC BKAUATWW

Internet

Rassistische Vorfälle im Internet kommen auf Webseiten, in Online-Foren, in sozialen Netzwerken, in Blogs und in Kettenmails vor. Oft werden unter dem Deckmantel der scheinbaren Anonymität hetzerische und sonstige diskriminierende Inhalte verfasst und verbreitet. Dabei sind Falschmeldungen und Halbwahrheiten, die übers Netz verbreitet werden besonders gefährlich: unreflektiert können sie mit einem Klick übernommen und weitergeleitet werden, was nicht nur zu einer Verhärtung der schon bestehenden Ressentiments führen, sondern auch neue „AnhänglerInnen“ erreichen kann. Verhetzende Inhalte im Netz tragen somit verstärkt zu rassistischen Sichtweisen bei.

18 Die Tageszeitung „Der Standard“ berichtet Mitte April über ein Online-Spiel des ÖVP-nahen Seniorenbundes, welches die Reaktionsfähigkeit steigern soll. Konkret geht es in dem Spiel „Safarigefecht“ darum, auf „schwarze Pappkameraden“ zu schießen. Safari-Wägen fahren durch ein Wüstengelände. Auf den offenen Autos sitzen hellhäutige Safari-TeilnehmerInnen mit Gewehren. Auf Papptafeln tauchen „schwarze Figuren“ im Wüstensand auf. Diese müssen von den SpielerInnen ins Visier genommen und abgeschossen werden. Das Spielprinzip „weißer Safarijäger muss auf Abbildungen schwarzer, unbekleideter Figuren schießen“, wird in sozialen Netzwerken als rassistisch und herabwürdigend kritisiert. Der Seniorenbund reagiert auf die Proteste mit einer Presseaussendung und räumt ein, dass das Spiel „unglücklich gewählt“ sei. Wenn sich jemand dadurch verletzt fühle, werde der Verein sich jedenfalls bemühen, das Spiel so rasch als möglich vom Netz zu nehmen. Der Verein führt aber den von anderen PolitikerInnen ausgerufenen „angeblichen“ Rassismusskandal auf die kommenden EU-Parlamentswahlen zurück und bewertet sie dadurch als rein politisch motiviert.

Im Internet kommt es angesichts der Rassismuskritik zu diversen Meldungen, die die Vorwürfe gegen das Spiel u.a. als „linke N...diskriminierungsparanoia“ bezeichnen. ZARA dokumentiert den Vorfall aufgrund von Medienberichten.

19 Im Mai informiert das Romano Centro (→ Glossar) ZARA über einen Fall antiziganistischer Hetze im Internet, die eine Verurteilung des Täters wegen Verhetzung (→ Glossar) nach sich zieht: Ein Mann postete auf einer Facebook-Seite, die Stimmen für ein Bettelverbot in Salzburg sammelte, folgenden Kommentar: „Also für mich gibt es eine Lösung! dieses scheissgsindel nach mauthausen und mal duschen lassen in einer der berühmtesten duschen welt weit!“ Der Mann wird von einem schockierten Leser des Postings angezeigt. Er gesteht die Tat und entschuldigt sich im Zuge der folgenden Gerichtsverhandlung vor Gericht. Der Mann gibt an, dass er sich über Bettler am Salzburger Bahnhof geärgert hätte, woraufhin er den Kommentar verfasst habe. Er hätte sich nichts dabei gedacht. Der Angeklagte beteuert, er sei nicht rechtsradikal. Er wisse,

wie es sei, als „Scheiß Ausländer“ beschimpft zu werden, zumal er selbst nicht in Österreich geboren und als Flüchtling hergekommen sei. Der Richter führt in seiner Urteilsbegründung aus, dass ein diversionelles (Diversion → Glossar) Vorgehen aus generalpräventiven Gründen nicht gepasst hätte – „in Zeiten wie diesen, wo Andersdenkende verhetzt und verfolgt werden“. Er gehe jedoch davon aus, dass es sich um eine einmalige Entgleisung des Angeklagten handelte. Der Mann wird zu einer bedingten Haftstrafe (→ Glossar) von drei Monaten verurteilt.

20 ZARA erreichen im Frühling mehrere Beschwerden betreffend ein rassistisches Ketten-E-Mail, das auf einer Falschmeldung aufbaut und leider schon seit Jahren im Internet kursiert. Das E-Mail enthält einen angeblich von einer oberösterreichischen Lehrerin verfassten Text, in welchem behauptet wird, dass der Gruß „Grüß Gott“ an Linzer Schulen nicht mehr erlaubt sei, da er muslimische SchülerInnen beleidigen könne. Aufbauend auf dieser Falschmeldung folgen in dem E-Mail weitere Aussagen, die in ihrer Gesamtheit als diskriminierend zu werten sind. Unter anderem warnt das hetzerische Schreiben vor einer „Verwässerung unserer Souveränität und unserer nationalen Identität“ durch die „Idee einer multikulturellen Gemeinschaft“. ZARA informiert die MelderInnen darüber, dass dieses E-Mail ausschließlich Fehlinformationen verbreitet, es sich aber trotz zahlreicher Aufklärungsversuche seit Jahren hartnäckig im Internet hält. Selbst eine in den Medien veröffentlichte Klarstellung des oberösterreichischen Landesschulratspräsidenten über die Unwahrheit dieser Meldung aus dem Jahr 2008 (!) hält die VerbreiterInnen nicht davon ab, die hetzende Meldung weiterhin in Umlauf zu bringen.

21 Anfang Juli postet Außenminister Sebastian Kurz auf seiner Facebook-Seite einen Friedensappell zum Nahost-Konflikt, der etliche antisemitische und verhetzende Kommentare zur Folge hat. Kurz informiert die Staatsanwaltschaft, welche zu den Postings ein Ermittlungsverfahren wegen möglicher Verhetzung (→ Glossar) einleitet. Acht UserInnen können schließlich ausgeforscht werden und einige von ihnen müssen sich in der Folge vor Gericht dazu verantworten. Mitte Oktober findet eines der Verfah-

ren statt. Der Angeklagte soll folgenden Kommentar unter Kurz' Posting geschrieben haben: „Friede existiert erst dann wenn die jüden komplett verschwinden!! 1950 hatten sie nicht mal ein Platz und jetzt sind im Palästina und ermorden dort menschen um mehr fläche zu kriegen!! Hitler hat eindeutig zu wenig gemacht!!“ Das Verfahren wird diversionell (Diversion → Glossar) erledigt. Der Beschuldigte gibt an, seine Postings „im Prinzip“ zu bereuen und gesteht eine „im Frust entstandene“ teilweise falsche Wortwahl ein. Das Gericht bestimmt, dass er 100 Stunden gemeinnützige Arbeit zu leisten und die Gerichtskosten zu begleichen hat; danach könne das Verfahren endgültig eingestellt werden. Vier der Ermittlungsverfahren werden eingestellt, da der Vorsatz für die Verhetzung nicht nachgewiesen werden kann; eines weil keine Beleidigung bzw. Aufforderung zur Gewalt feststellbar ist. Ein weiteres Verfahren gegen einen jungen Mann, der unter anderem „Fuck Israel“, „Scheiß Israeli sollen für alles büßen“ und „Scheiß Juden“ gepostet hat, endet mit einem Freispruch vom Vorwurf der Verhetzung. Begründet wird dies laut Medienberichten damit, dass sich der Beschuldigte einsichtig zeigte und fraglich wäre, ob er sich über die Tragweite seines Handelns bewusst gewesen wäre. Das Urteil ist zu Redaktionsschluss allerdings noch nicht rechtskräftig. ZARA dokumentiert diesen Vorfall auf Grund der Medienberichterstattung.

22 Eine oberösterreichische Online-Lokalzeitung postet im August auf ihrer Facebook-Seite einen Artikel über angebliche Ebola-Verdachtsfälle. Die Kommentare unter dem Posting schockieren die Redaktion: „Die sollen Afrika doch dicht machen und ihre N...krankheit behalten“, schreibt beispielsweise ein User. „ScheißKanakn“, schreibt Herr P. Die Redaktion löscht in der Folge alle rassistischen Kommentare. Das zur Lokalzeitung gehörende Online-Fernseh-Portal produziert auf Grund der diskriminierenden Kommentare einen Fernsehbeitrag zum Thema Rassismus. Im Falle von Herrn P. kann die Redaktion herausfinden, dass dieser bei der Freiwilligen Feuerwehr beschäftigt ist. Im Zuge eines Interviews mit dem Bezirksfeuerwehrkommandanten erklärt dieser, dass sich die Freiwillige Feuerwehr von den Aussagen ihres Mitarbeiters distanzieren. Eine weitere Userin, Frau K., fällt der Redaktion durch besonders viele Kommentare unter der Ebolaverdachtsmeldung unangenehm auf. „Soinbleimwosherkuman de rotzn“, schreibt sie beispielsweise. Sie ist bei einem internationalen Konzern in der Region tätig. Auf Nachfrage des TV-Teams bei der Firma weist die Konzernkommunikation darauf hin, dass Frau K. nur ihre private Meinung und nicht die des Konzerns wiedergegeben hätte. Dennoch werde es ein internes, klärendes Gespräch geben. Herr P. tue es mittlerweile auch leid und er wolle die Sache, laut dem Bezirksfeuerwehrkommandanten, wieder gut machen. ZARA dokumentiert diesen Vorfall.

23 ZARA wird im Oktober auf die Facebook-Seite von Herrn Z. aufmerksam gemacht, welcher regelmäßig hetzerische Inhalte verbreitet. „Solch ein scheissmuselmanische Dreckspack haben wir schon überall in Europa !!! die gehören einfach ausgerottet !!!“ ist nur eines von unzähligen Hass-Postings. In Kommentaren finden sich Aussagen wie „[...] warum sollen sie auch gehen wenn wir solch vertrottelte Politiker haben die diese Hurenkinder alles (mit unserem Geld !!!) in den Arsch schieben !!! Und ja wir sollten endlich mal zusammenfinden und diesen scheiss Islam effektiv bekämpfen !!! Am besten wäre es, wir könnten ihn in ganz Europa GANZ ausrotten [...]“ Herr Z. fällt darüber hinaus durch das Posten extremer Videos und Fotos auf. Er ruft öffentlich zur „Ausrottung“ auf und findet hierfür enormen Zuspruch. ZARA meldet den User bei Facebook, um die Löschung der verhetzenden (Verhetzung → Glossar) Inhalte zu erwirken. Weder die Meldung seines Profils noch das Melden einzelner Kommentare führen zum Ziel. Facebook teilt in seiner Antwort auf die Beschwerdemeldungen mit, dass diese geprüft worden seien und der User nicht gegen die Nutzungsbedingungen verstoße. Einige Zeit später erhält ZARA allerdings von Facebook die Meldung, die Kommentare und das Profil des rassistischen Users seien nun doch gelöscht worden. Eine Begründung, warum Facebook später doch reagiert hat, erhält ZARA nicht.

Die eigenen Rechte kennen

24 Im Juli findet Herr D. auf einer Facebookseite für deutschsprachige MuslimInnen in Österreich, Deutschland und der Schweiz folgenden Kommentar von einem User, der sich „Adolf Ist Wieder Da“ nennt: „Heil Hitler! Ihr dreckigenMuselschweine! Wir werden euch im KZ vergasen ihr kinderfickenden Penner. Euer schwuler Allah und sein arschgefickter Mohammed können euch nicht helfen. Und wenn ich dann den Gashahn aufdreh und euch dreckigen Moslems kille dann kann auch eure Anne nicht mehr helfen. Die dreckige Hure fickt nämlich im Puffrum. Heil Hitler. Ihr Arschlöcher“. Herr D. meldet dies ZARA mit der Bitte um Dokumentation und Prüfung rechtlicher Möglichkeiten. Da das Posting bereits gelöscht wurde, ist eine Meldung an Facebook zur Entfernung nicht mehr notwendig. ZARA leitet den Screenshot zwecks Prüfung der strafrechtlichen Relevanz und gegebenenfalls Einleitung entsprechender Schritte an die NS-Meldestelle (→ Glossar) weiter. ZARA ist nicht bekannt, ob der Kommentar für den/die UserIn rechtliche Konsequenzen hatte.

Nach dem Grundsatz der §§ 62 iVm 67 StGB ist österreichisches Strafrecht anzuwenden, wenn der/die TäterIn im Inland handelt, der Erfolg im Inland

eintritt oder der Erfolg nach der Vorstellung des Täters bzw. der Täterin im Inland hätte eintreten sollen. Dies gilt grundsätzlich auch für im Internet begangene Straftaten. Befinden sich der Server der betreffenden Webseite oder der/die TäterIn im Ausland, verkompliziert dies allerdings die Situation und kann die Strafverfolgung erschweren.

Die Äußerungen des Users bzw. der Userin im oben angeführten Fall verstoßen gegen österreichisches Strafrecht. Wer annimmt, dass sämtliche verhetzende und die Menschenwürde anderer verletzende Kommentare als Ausübung der Meinungsfreiheit ausnahmslos erlaubt sind, irrt. Das österreichische Recht sieht – in Übereinstimmung mit diversen internationalen rechtlichen Regelungen zum Schutz der Menschenrechte – Ausnahmen vom Grundsatz der Meinungsfreiheit vor, und zwar dort, wo es nicht mehr um „Meinung“, sondern um Verhetzung (§ 283 des Strafgesetzbuches – StGB) oder um Verstöße gegen das NS-Verbotsgesetz (→ Glossar) geht.

Gemäß § 283 StGB ist wegen Verhetzung strafbar,

1) Wer öffentlich auf eine Weise, die geeignet ist, die öffentliche Ordnung zu gefährden, oder wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar zu Gewalt gegen eine Kirche oder Religionsgesellschaft oder eine andere nach den Kriterien der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierte Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer solchen Gruppe ausdrücklich wegen dessen Zugehörigkeit zu dieser Gruppe auffordert oder aufreizt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

2) Ebenso ist zu bestrafen, wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar gegen eine in Abs 1 bezeichnete Gruppe hetzt oder sie in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft und dadurch verächtlich zu machen sucht.

Der geschützte Personenkreis umfasst Gruppen und in Abs 1 auch einzelne Mitglieder solcher Gruppen, die nach bestimmten Kriterien definiert werden. Bezogen auf rassistische Vorfälle kommen dabei Gruppen in Betracht, die nach „Rasse“, Hautfarbe, Sprache, Staatszugehörigkeit, Abstammung und nationaler oder ethnischer Herkunft zusammengefasst werden. In einem Naheverhältnis dazu stehen auch die Religion oder Weltanschauung, wenn diese als Merkmal für eine kolportierte Fremdheit herangezogen werden. Gemäß Abs 1 ist es verboten, gegen eine solche Gruppe oder ein Gruppenmitglied zu Gewalt aufzufordern oder aufzureizen. Eine derartige Aufforderung bzw. Aufreizung muss zudem entweder „auf eine Weise, die geeignet ist, die öffentliche Ordnung zu gefährden“ erfolgen oder für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar sein. Die Eignung, die öffentliche Ordnung zu gefährden, ist gegeben, wenn die Tat die Grundordnung des Staates bedro-

hen könnte. Die erforderliche „breite Öffentlichkeit“ ist ab ungefähr 150 Personen gegeben. Maßgeblich ist dabei die Wahrnehmbarkeit. Für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar kann damit ein Gewaltaufruf z.B. im Rahmen einer gut besuchten Rede, in einer massenweise versendeten E-Mail, in Postings in einer online-Zeitung oder ein Kommentar in sozialen Netzwerken sein.

§ 283 Abs 2 StGB verbietet es, gegen eine solche Gruppe (siehe oben Abs 1) für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar zu hetzen. Darunter ist ein emotionaler Aufruf zu verstehen, die jeweilige Gruppe zu hassen oder zu verachten. In gleicher Weise ist es strafbar, eine derartige Gruppe „in einer die Menschenwürde verletzenden Weise“ zu beschimpfen und sie dadurch „verächtlich zu machen“ zu suchen. Laut Rechtsprechung ist die Menschenwürde unter anderem dann verletzt, wenn eine Gruppe aufgrund eines (in Abs 1 bezeichneten) gemeinsamen Merkmals als „minderwertiger Teil“ der Gesamtbevölkerung dargestellt und ihr auf diese Weise das Recht auf ein gleichwertiges Menschsein abgesprochen wird. Aufgrund dieser eher restriktiven Auslegung werden viele rassistische, herabwürdigende und verletzende Aussagen von Strafverfolgungsbehörden und Gerichten nicht als strafrechtlich relevant angesehen. Auch manche äußerst bedenkliche und verhetzende Parolen von PolitikerInnen ziehen damit selten rechtliche Konsequenzen nach sich.

Die Verhetzung steht in Konkurrenz zum Verbotsgesetz, das nationalsozialistische Taten unter Strafe stellt, und ist diesem gegenüber subsidiär anwendbar. Zum Verbotsgesetz siehe ausführlicher im Abschnitt „Die eigenen Rechte kennen“ im Kapitel „Beschränkungen“ (S. 30).

Was kann Herr D. tun?

Herr D. kann sich selbst direkt an die Meldestelle für NS-Wiederbetätigung des Bundesministeriums für Inneres wenden. Diese ist beim Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (→ Glossar) angesiedelt und nimmt unter ns-meldestelle@bvt.gv.at Meldungen über Websites und Forenbeiträge mit neonazistischen, rassistischen und antisemitischen Inhalten entgegen. Wenn Herr D. den Vorfall bei ZARA meldet, kann ZARA für Herrn D., wie oben geschildert, die Meldung übernehmen. Um die Entfernung verhetzender Kommentare im Internet herbeizuführen, kontaktiert ZARA die betreffenden BetreiberInnen der Seiten und weist auf die gegebenenfalls bestehenden und derartige Inhalte ausschließenden AGBs (→ Glossar) und/oder auf die strafrechtliche Relevanz der Einträge hin. Die BetreiberInnen sind nach Hinweis auf einen strafrechtlich relevanten Forumsbeitrag zu dessen Löschung verpflichtet. Bleiben die verhetzenden oder den Tatbestand der Wiederbetätigung erfüllenden Texte wissentlich weiterhin abrufbar, können auch die BetreiberInnen der Seite strafrechtlich belangt werden.

Politik und Medien

Vorkommnisse in dieser Kategorie beziehen sich auf rassistische Vorfälle, die von PolitikerInnen und von den Medien (Zeitungen, Zeitschriften, Radio, Fernsehen) generiert werden. Darunter fallen politische Aussagen, Slogans auf Wahlplakaten oder eben Zeitungsartikel, die Zwietracht säen, Angst und Vorurteile schüren bzw. falsche Fakten verbreiten. Die Medien als „Meinungsbildner“ und „vierte Staatsgewalt“ haben zwar die Möglichkeit, hier als Korrektiv einzugreifen und ihrer demokratischen Aufgabe nachzukommen, leider kommt es aber immer wieder zu einseitigen oder unzureichend recherchierten Inhalten, die rassistischen Vorurteilen Vorschub leisten.

25 Im Februar veröffentlicht die rechtskonservative Zeitung „Zur Zeit“ einen Artikel mit dem Titel „Das nicht lustige Z*leben – Eine Beschreibung über das Leben des ungeliebten Volks in Europa“. In diesem Artikel finden sich Passagen wie „Wenn man sie bettelnd auf der Straße sieht, wirken sie [...] eher beschämend, fremdartig und vielen ekelt es sogar vor ihnen.“ Weiters schreibt die Autorin, sie würden „alles an sich reißen, was nicht niet- und nagelfest“ sei und „wo sie hinkamen, zerstörten sie die Infrastruktur“, sie „trinken und verprügeln ihre Frauen, weil diese ebenfalls trinken“. Sie seien „Nomaden, die bildungsfern und ohne Zeit- und Eigentumsempfinden ihren Alltag leben“. Neben diesem gibt es in derselben Ausgabe noch weitere Artikel, die auf Grund des „Themenschwerpunktes“ der Zeitung ebenfalls zahlreiche rassistische Formulierungen enthalten. ZARA erhält zu diesen „Zur Zeit“-Artikeln einige empörte Meldungen und reicht eine Beschwerde beim Presserat (→ Glossar) zur Einleitung eines Prüfverfahrens nach dem österreichischen Ehrenkodex für die österreichische Presse ein. Im März veröffentlicht der Presserat seine Entscheidung und stellt darin fest, dass diese negativen Behauptungen allgemeiner Art einen schwerwiegenden Verstoß gegen den Ehrenkodex darstellen und die Volksgruppe der Roma und Sinti durch diese Aussagen auf eine menschenverachtende Art und Weise pauschal verunglimpft und diskriminiert werden.

26 Herr M. wendet sich Mitte Februar an ZARA, weil er in einer steirischen Lokalzeitung einen rassistischen Kommentar liest und sehr betroffen davon ist. Der von Herrn S. geschriebene Artikel richtet sich massiv gegen die von Österreich unterstützte „Entwicklungshilfe“ und enthält Formulierungen wie: „Die Entwicklungshilfe wird nicht gekürzt. Verziert mit den üblichen Bildern herziger, hungernder N...kinder verkündet das der Außenminister.“ Der Autor plädiert dafür, die „Entwicklungshilfe“ gänzlich zu streichen und stattdessen „wirkliche und wahrhaftige Österreicher“ zu unterstützen. Da der Leser, Herr M., die Verwendung solcher rassistischen Ausdrücke ablehnt, wendet er sich mit einem Leserbrief an den Herausgeber des Lokalblatts. Dieser hält die diskriminierenden Formulierungen des Artikels jedoch nicht für problematisch. ZARA dokumentiert den Fall und reicht eine Beschwerde in Hinblick auf Punkt 7 des Ehrenkodex

(Schutz vor Pauschalverunglimpfungen von Personen oder Personengruppen und Diskriminierungen) beim Presserat (→ Glossar) ein. In einem Schreiben an den Herausgeber der steirischen Lokalzeitung weist ZARA darauf hin, dass die Bezeichnung „N...kinder“ verletzend und respektlos ist und ersucht darum, darauf zu achten, dass zukünftig keine herabwürdigenden Formulierungen in der Zeitung veröffentlicht werden. In einer darauffolgenden Ausgabe veröffentlicht die Lokalzeitung den Leserbrief von Herrn M. und druckt dazu die Stellungnahmen des Autors, Herrn S., und des Herausgebers ab, welche sich auf Meinungsvielfalt und „kontroverseele Sichtweisen“ berufen.

Im April entscheidet der Presserat, dass der Begriff „N...kinder“ als Diskriminierung aus ethnischen Gründen im Sinne des Ehrenkodex zu werten ist. Der Autor Herr S. hatte im Verfahren unter anderem darauf hingewiesen, dass sein Artikel „satirischen Charakter“ hätte, er jedoch auch an sich zur Verwendung des Begriffs „N...kinder“ stehe. Der Presserat stellt fest, dass es einem Journalisten zugemutet werden kann, dass er sich mit belasteten Begriffen wie „N...“ oder „N...kinder“ ernsthaft auseinandersetzt, den Bedeutungswandel, den diese Termini in den letzten 20 Jahren erfahren haben, erkennt und respektiert, dass derartige Bezeichnungen von den meisten Menschen als diskriminierend erachtet werden. Weiters führt der Presserat an, dass ein „satirischer“ Zusammenhang in dem Artikel nicht vorliegt. Dem Autor wäre es darum gegangen, die Streichung der „Entwicklungshilfe“ zu fordern. Da der Medieninhaber die Schiedsgerichtsbarkeit des Presserats nicht anerkennt, müsste die Veröffentlichung des Urteils in der Lokalzeitung freiwillig erfolgen. Dies ist bis Redaktionsschluss nicht geschehen.

27 Frau A. wendet sich Anfang Februar an ZARA, um auf eine antisemitische Karikatur in der rechtskonservativen Zeitung „Zur Zeit“ aufmerksam zu machen. Die Karikatur spielt auf Ausschreitungen anlässlich des von der FPÖ (Landesgruppe Wien) organisierten Akademikerballs Ende Jänner in Wien an. Im Vordergrund streiten sich zwei Regierungspolitiker darüber, wer für die Ausschreitungen verantwortlich sei. Der im Bild unten angeführte Titel der Zeichnung lautet „KRISTALLNACHT 2014“. Zahlreiche Medien berichten über den Vorfall; Persönlichkeiten aus Politik und Gesellschaft äußern ihre Empörung über diese

Veröffentlichung. ZARA dokumentiert den Fall und reicht, so wie andere entsetzte LeserInnen, beim Presserat (→ Glossar) eine Beschwerde zur Anregung eines Verfahrens ein, da diese Darstellung bzw. Betitelung der Zeichnung die Verbrechen des Nationalsozialismus in bedenklichster Weise verharmlost. Der Presserat entscheidet in der Folge, dass die Karikatur einen Verstoß gegen den Ehrenkodex für die österreichische Presse darstellt. Bei Karikaturen und Satire sei die Pressefreiheit zwar sehr weit definiert, finde aber doch auch ihre Grenzen. Der Presserat stellt klar, dass die Karikatur offenbar bewusst Bezug auf die Novemberpogrome 1938 nimmt, bei denen zahlreiche JüdInnen ermordet wurden. Er führt an, dass der Vergleich der Proteste einer gewaltbereiten Gruppe während des Akademikerballs, die zu Sachschäden führten, mit gezielten und staatlich unterstützten Ausschreitungen gegen eine bestimmte Bevölkerungsgruppe aus rassistischen Gründen, die mit der Ermordung zahlreicher Menschen einhergingen, nach Auffassung des zuständigen Senats gegen den Ehrenkodex verstößt. Der Senat wertet diesen Vergleich als Pauschalverunglimpfung und Diskriminierung der Opfer und der Überlebenden der Novemberpogrome von 1938.

28 Im Februar tätigt Andreas Mölzer, FPÖ-Spitzenkandidat für die bevorstehende EU-Parlamentswahl, rassistische und den Nationalsozialismus verharmlosende Aussagen, welche im März in einem Artikel der „Süddeutschen Zeitung“ thematisiert werden: Im Zuge einer öffentlichen Podiumsdiskussion zum Thema EU vergleicht Mölzer diese mit dem „Dritten Reich“ und meint, die EU sei doch eine Diktatur, dagegen sei „das Dritte Reich wahrscheinlich formlos und liberal“ gewesen. Außerdem meint er, die EU müsse sich fragen, ob sie ein „N...konglomerat“ sei, beherrscht von einer „Bande von Lobbyisten“. Nachdem massive Kritik an diesen Aussagen laut wird, behauptet Mölzer anfangs, er habe von einem „nekrophilen Konglomerat“ im Zusammenhang mit der überalterten, kinderlosen Gesellschaft gesprochen. Die „Süddeutsche Zeitung“ widerspricht dieser Darstellung, da Mölzer sich konkret in folgendem Kontext geäußert habe: „(...) Es ist eine Frage auch des gestalterischen, des Arbeitsethos, was aus diesem Europa wird: Entweder sind wir ein N...konglomerat, totales Chaos, sage ich jetzt bewusst brutal politisch nicht korrekt. Wo das Chaos sich vermehrt, wo Massenzuwanderung, wo institutionelles Chaos, wo wirre Konzerninteressen (sind).“ Die Zeitung kann auch eine Tonbandaufnahme der Diskussionsrunde vorweisen. Mölzer versucht in einer darauffolgenden Aussendung, auf den angeblich „satirischen Gehalt“ der Podiumsdiskussion hinzuweisen. Der Präsident der jüdischen Kultusgemeinde sieht seine Aussagen allerdings als bewusst gesetzt und den Vergleich mit dem „Dritten Reich“ als gewollte Provokation. Weitere Stimmen aus Gesellschaft und Politik verurteilen Mölzers Ausführungen und verweisen darauf, dass er

schon lange immer wieder mit rassistischen, antisemitischen und verhetzenden Aussagen auffalle und diese offenbar ganz bewusst tätige. Sie fordern daher den Rücktritt Mölzers.

Mölzer lehnt einen Rücktritt ab und „entschuldigt“ sich dafür, dass er eben ein provokanter Diskutant sei. Er gibt an, die Wörter „N...“ oder auch „Z*“ aber weiterzuverwenden – damit sei er ja aufgewachsen. Seitens seiner Partei gibt es sowohl Kritik als auch Unterstützungserklärungen aller Art. Auch hier kommt es zu sprachlichen Entgleisungen. Clubkollege Gerhard Schmidt sieht Mölzer schuldlos und meint, „Ein N... ist ein N..., da kann er nichts dafür. Da gibt's hellere und dunklere.“ Wenig später verzichtet Mölzer schließlich doch auf eine Kandidatur bei den EU-Wahlen. Er begründet diesen Schritt damit, dass er „der Partei nicht schaden wolle“, ergänzt aber, dies geschehe „in der Gewissheit, nichts Unredliches getan zu haben außer der politisch nicht korrekten Formulierung nonkonformistischer Meinungen.“ ZARA dokumentiert die Geschehnisse anhand von Medienberichten.

29 Frau K. berichtet ZARA Anfang Juli von einem Artikel in einem Wiener Bezirksblatt. In diesem Artikel mit der Schlagzeile „Schwarze ‚Auto-käufer‘ werden zum Ärgernis“ wird massiv gegen Nigerianer gehetzt und die Exekutive aufgefordert, etwas gegen die „schwarze Plage“ zu unternehmen. Es gäbe nämlich in Wien bald kein einziges Auto mehr, das nicht von visitenkartengroßen Kaufanboten bestückt wäre. ZARA dokumentiert den Artikel und schickt eine Beschwerde an den Presserat (→ Glossar). Dieser entscheidet Mitte November, dass der Artikel diskriminierend ist und gegen Punkt 7 (Schutz vor Pauschalverunglimpfungen und Diskriminierung) des Ehrenkodex verstößt. In einer Stellungnahme des Herausgebers des Bezirksblattes im Presseratsverfahren erklärte dieser, dass dem betroffenen Medium nichts ferner liege als „Schwarzafrikaner“ pauschal zu diskriminieren, es sich aber tatsächlich um eine „schwarze Plage“ handle, da die beschriebenen Tätigkeiten ausschließlich von Schwarzen getätigt würden. Der Presserat stellt klar, dass durch die Formulierung eine Gruppe von Menschen pauschal als Übel oder eine Last bezeichnet werde. Er macht seine Entscheidung über diesen Fall auch über eine Presseaussendung öffentlich und fordert den Medieninhaber auf, die Entscheidung auf freiwilliger Basis abzudrucken. ZARA ist nicht bekannt, ob eine Veröffentlichung in der Bezirkszeitung erfolgt ist.

30 Im August postet der Salzburger SPÖ-Gemeindevertreter Wolfgang Oberer im Zuge einer Konversation auf Facebook einen äußerst rassistischen Kommentar, in dem er unter anderem über „Schlitzaugen“ und „Nigger“ schreibt. Der Vorfall wird von den Medien aufgegriffen. Der Politiker gibt in einem Interview dazu an, sich diesbezüglich, auch „wegen der vielen blöden“ Postings auf Facebook, „relativ

wenig gedacht“ zu haben. Dass er das so geschrieben habe, könne er nicht „weglügen“, er habe sich gleich anschließend aufrichtig entschuldigt, weil „er das schon irgendwie für blöd und sinnlos gefunden habe.“ Der Gemeindevertreter gibt an, sein Mandat zur Verfügung stellen zu wollen. Im September wird berichtet, dass die Gemeindegremien entschieden hätten, dass der Mandatar im Amt bleiben könne, da er sich entschuldigt habe, einiges dazugelernt hätte, sich so nicht mehr äußern würde und auch „nicht so denke“.

31 Mitte Mai gibt der oberösterreichische FPÖ-Wohnbau-Landesrat Manfred Haimbuchner bekannt, dass für geförderte Genossenschaftswohnungen in Oberösterreich ab sofort „Deutschkenntnisse nachzuweisen“ seien. Er begründet diese diskriminierende Regelung damit, dass sich in der Vergangenheit gezeigt hätte, dass „mangelnde Deutschkenntnisse häufig Grund für Konflikte innerhalb der Nachbarschaft darstellten“. Verschiedene Stimmen aus Politik und Gesellschaft kritisieren diese benachteiligenden Vergaberichtlinien, auch der „Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern“ (→ Glossar) veröffentlicht eine Stellungnahme, in welcher auf die Rechtswidrigkeit der Regelung hingewiesen wird. Schon im Jahr 2012 lehnte der OÖ-Landtag Deutschkenntnisse, nach einer ausführlichen Erörterung in einem Unterausschuss des Wohnbauausschusses, als Voraussetzung für die Gewährung von Wohnbauförderung ab. Damals argumentierte der Klagsverband aufgrund der Studie „Recht auf Wohnen“, dass deutsche Sprachkenntnisse von langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (→ Glossar) und anerkannten Flüchtlingen (→ Glossar) keine Voraussetzung für Wohnbauförderung darstellen dürften, dies widerspreche EU-Richtlinien. Da Landesrat Haimbuchner die Forderung nach Deutschkenntnissen nicht im oberösterreichischen Wohnbauförderungsgesetz unterbringen hätte können, wurden nun die Vergaberichtlinien verändert, um die rechtswidrige Regelung doch noch einzuführen. Auch die Wohnungssprecherin der Grünen kritisiert, Haimbuchner setze die Regelung „durch die Hintertür durch“. Der Klagsverband fordert in einem offenen Brief Landeshauptmann Josef Pühringer und Landtagspräsidenten Viktor Sigl auf, der Verletzung von EU-Recht und rassistischer Ausgrenzung ein Ende zu setzen. Drittstaatsangehörige mit dem Status eines langfristig Aufenthaltsberechtigten bzw. anerkannte Flüchtlinge sind bei der Wohnungsvergabe gleich zu

behandeln wie österreichische StaatsbürgerInnen. Alles andere zeige sonst nur, dass MigrantInnen in Oberösterreich als Menschen zweiter Klasse angesehen würden. Zu Redaktionsschluss waren die diskriminierenden Vergaberichtlinien weiter in Geltung.

32 Der niederösterreichische FPÖ-Landesparteiobmann Christian Höbart bezeichnet Anfang November demonstrierende AsylwerberInnen in Traiskirchen als „Erd- und Höhlenmenschen“. Die äußerst rassistische Wortwahl kommt in seinem Facebook-Posting in einer „Traiskirchen“-Gruppe vor. Ein User fragt nach dem Grund der Demonstration. Höbart, auch Nationalratsabgeordneter der FPÖ, antwortet: „Kann keinen Grund geben für diese Gesellen! Denen geht es im Vergleich zum Herkunftsland bei uns BESTENS! Skandalöser weise wissen es diese ganzen 'Erd- und Höhlenmenschen' nicht zu schätzen, dass sie hier bestes Essen, neue Kleidung und sonstigen Firlefanz bekommen! Eine Frechheit sondergleichen!!!“ Eine mediale und politische Empörung folgt dieser Aussage. In einer späteren ausführlichen Stellungnahme sieht Höbart keinen Grund für eine Entschuldigung und verteidigt seine Äußerungen, indem er angibt, dass er den „möglicherweise etwas überzeichneten“ Begriff „Erd- und Höhlenmensch“ in emotionaler Stimmung unter Anführungszeichen verwendete und dass ja doch jeder wisse, was damit gemeint sei: Es handle sich dabei um ein Synonym für Menschen, „die unserer Kultur viele, viele Jahre hinterherhinken!“. Er werde sich auch weiterhin für die Interessen der Österreicher einsetzen und „bestimmt nicht in die Knie gehen“. Der FPÖ-Politiker hatte unter anderem bereits im Juli Ähnliches gepostet und über die Zuwanderung von „kulturfernen und ungebildeten Höhlenmenschen und Ziegenhirten (zugespitzt formuliert, aber Ihr wisst, was und wen ich damit meine!)“ gehetzt. Zahlreiche PolitikerInnen und Menschenrechtsorganisationen äußern sich entsetzt über diese menschenverachtende Diktion und fordern – vergeblich – Höbarts sofortigen Rücktritt. Auch einige FPÖ-FunktionärInnen kritisieren die Aussagen ihres Parteikollegen. FPÖ-Generalsekretär Herbert Kickl bezeichnet Höbarts Aussagen als „sicherlich überspitzt“, lehnt einen Rücktritt aber entschieden ab. Von FPÖ-Chef Strache erfolgt eine vage Distanzierung: Er fände die Aussage Höbarts „ausgesprochen unpassend“ und habe ihm dies auch „in einem persönlichen Gespräch“ kommuniziert. ZARA dokumentiert den Vorfall auf Grund der Medienberichterstattung.

Die eigenen Rechte kennen

33 Mit der auf der Titelseite groß abgedruckten Schlagzeile „Für Flüchtlinge Frau gekündigt – Salzburger Mindestrentnerin soll aus Wohnung raus, weil Asylwerber kommen“ macht die Salzburg-Ausgabe der Tageszeitung „Die Neue Kronen Zeitung“ Anfang September auf einen ganzseitigen Artikel in dieser Ausgabe aufmerksam. Die Textüberschrift im Blattinneren lautet „Und das in geförderten Mietwohnungen – Rauswurf wegen Flüchtlingen“. Der dazugehörige Artikel erzählt die Geschichte einer Mindestrentnerin und ihre im August angeblich plötzlich erfolgte Kündigung aus ihrer Wohnung per April 2015. Der Grund für die „brutale“ Kündigung wäre, laut dem Artikel, der benötigte Platz für AsylwerberInnen. Nach längeren Schilderungen des scheinbar rücksichtlosen Vorgehens der zuständigen Stellen, ist im letzten Absatz des ganzseitigen Textes schließlich zu lesen, dass die Wohnung „mit viel Druck“ nach intensivem „Betteln“ des Sohnes bei der zuständigen Wohnbaugenossenschaft nun auf Anfrage „aus Kulanzgründen“ um weitere drei Jahre verlängert worden wäre. Der zum Artikel gehörige Krone-Kommentar kritisiert „brutale Aktionen“ wie die im Artikel geschilderte Kündigung und weist auf das „Scheitern der Asylpolitik“ hin. „Für Kenner der Asylpolitik und der Wohnungsvergabe“ wäre die Sache klar – aufgrund des vom Bund für AsylwerberInnen gezahlten Geldes würde der Wohnbauträger finanziell in solchen Situationen übermäßig profitieren.

ZARA dokumentiert diesen Artikel auf Grund eines Online-Berichts von „Kobuk – Verein für kritischen Medienkonsum“ (www.kobuk.at). Dieser stellt nach ausführlichen Stellungnahmen der zuständigen Wohnbaugesellschaft sowie der für die Wohnungsvergabe verantwortlichen Flüchtlingsorganisation einen völlig anderen Ablauf der Geschichte dar: Die Zusage auf Verlängerung des Mietvertrages um weitere drei Jahre wäre bereits im August – nur eine Woche nach dem Kündigungsschreiben – auf Anfrage des Sohnes der Mieterin erfolgt. Der Kronen-Zeitungs-Redakteur formulierte dies jedoch – wider besseren Wissens – für die Krone-LeserInnen so, als sei die Zusage erst später „auf Druck“ und aus „Kulanzgründen“ erteilt worden. Weiters wäre der Mietvertrag von vornherein auf drei Jahre befristet gewesen und hätte 2015 ganz normal auslaufen sollen. Die Wohnung wäre der Frau nämlich lediglich als Übergangslösung zur Verfügung gestellt worden, nachdem sie als Hausbesorgerin im Bereich ebener Wohnbaugesellschaft in Pension gegangen war. „Geld für Asylwerber“ spiele ent-

gegen den Behauptungen des Krone-Artikels keine Rolle, da die betreffende Wohnung Teil eines speziellen Pools von Startwohnungen für bereits anerkannte Flüchtlinge (→ Glossar) sei. Diese müssten ein Dienstverhältnis nachweisen und die Miete selber zahlen, weshalb auch der Vorwurf der „Krone“; Wohnbaugesellschaften würden von „staatlichen Asylgeldern“ profitieren, haltlos wäre. Die „Krone“ hingegen führt ihre unwahre Geschichte am nächsten Tag mit der Titelgeschichte „In Salzburg jetzt aufgedeckt: Zweihundert Wohnungen an Flüchtlinge“ fort.

Der FPÖ-Politiker Heinz-Christian Strache veröffentlicht den Krone-Artikel am Erscheinungstag umgehend auf seiner Facebook-Seite mit dem Kommentar: „So wird mit unserer älteren Generation heute umgegangen... Schämt euch!“. Das Posting und der Krone-Artikel werden binnen kürzester Zeit über 5.000 Mal geteilt und ziehen ungefähr 2.000, teils äußerst rassistische und hetzende, Kommentare nach sich. Nach Meldungen von ZARA und empörten LeserInnen leitet der Presserat (→ Glossar) ein Prüfverfahren ein, ob der Artikel gegen medienethische Grundsätze des Ehrenkodex für die österreichische Presse verstößt. Im Dezember veröffentlicht der Presserat seine Entscheidung. In dieser stellt er fest, dass der Krone-Artikel gegen den Grundsatz der „Gewissenhaftigkeit und Korrektheit in Recherche und Wiedergabe von Nachrichten“ verstößt sowie diskriminierende Pauschalverunglimpfungen enthält. Ressentiments gegenüber Flüchtlingen bzw. AsylwerberInnen würden geweckt, indem ein angeblicher „Rauswurf“ einer Mindestrentnerin aus ihrer Wohnung wegen eines Bedarfs für Flüchtlinge geschildert und eine fingierte Geschäftemacherei mit der Unterbringung von AsylwerberInnen in derartigen Wohnungen in den Bericht eingewoben wird. Da der Medieninhaber die Schiedsgerichtsbarkeit des Presserats nicht anerkennt, müsste die Veröffentlichung des Urteils in der Kronenzeitung freiwillig erfolgen. Dies ist bis Redaktionsschluss nicht geschehen.

Einseitige, rassistische Berichterstattung in Medien ist rechtlich kaum greifbar. Zeitungen dürfen selbst entscheiden, welche Meldungen und (erlaubten) Meinungen sie publizieren. Solange durch diese Berichterstattung nicht in die Rechte von Einzelpersonen eingegriffen – etwa durch üble Nachrede (→ Glossar) oder die Verletzung der Unschuldsvermutung – oder durch die Wiedergabe von Meinungen nicht gegen das NS-Verbotsgesetz (→ Glossar) oder strafrechtlich (z.B. Verhetzung → Glossar) verstoßen wird, sind rechtliche Schritte nicht möglich.

Seit der Neugründung des Österreichischen Presserats (→ Glossar) im Jahr 2009 besteht aller-

dings wieder die Möglichkeit, dort durch eine Beschwerde ein Verfahren wegen eines möglichen Verstoßes gegen die medienethischen Grundsätze des Ehrenkodex für die österreichische Presse anzuregen. Dieser beinhaltet (laut Eigendefinition) Regeln für die tägliche Arbeit von JournalistInnen, die die Wahrung der journalistischen Berufsethik sicherstellen sollen. Zum Schutz vor diskriminierender und rassistischer Berichterstattung führt der Kodex unter Punkt 7 an:

Schutz vor Pauschalverunglimpfungen und Diskriminierung

7.1. Pauschalverdächtigungen und Pauschalverunglimpfungen 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.

Alle Entscheidungen des Presserates sind auf seiner Website (<http://www.presserat.at>) einsehbar. Einige davon werden auch über eine eigene Presseaussendung der Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht.

Alle Privatpersonen haben natürlich immer die Möglichkeit, selbst beim Medieninhaber bzw. der Medieninhaberin gegen rassistische Berichterstattung zu protestieren und klar darauf hinzuweisen, dass solche Texte von der LeserInnenschaft abgelehnt werden.



The graphic features a dark grey background. On the left, the text 'clean politics' is written in a large, light grey, sans-serif font. Below it, 'meine stimme gegen rassismus' is written in a smaller, white, sans-serif font. Underneath that, 'kampagne für eine politik ohne diskriminierung & ausgrenzung' is written in an even smaller white font. At the bottom left, 'jetzt handeln! act now!' is written in a bold white font, followed by '»»»»»» www.zara.or.at' in a white font. On the right side, there is a circular graphic of five white arrows pointing clockwise. At the bottom right, there are four logos: ZARA (Österreichischer Presserat), Bundesministerium für Inneres, JUGEND (Logo of the Austrian Youth Council), and WIEN XTRA (Logo of the Vienna XTRA initiative).

clean politics
meine stimme
gegen rassismus
kampagne für eine politik ohne diskriminierung & ausgrenzung
jetzt handeln! act now!
»»»»»» www.zara.or.at

ZARA
ÖSTERREICHISCHER PRESSERAT
www.presserat.at

BUNDES-
MINISTERIUM FÜR
INNERES
www.bmi.gv.at

JUGEND
RAT
www.jugendrat.at

WIEN XTRA
www.wien-xtra.at

Rassistische Beschmierungen

Rassistische Parolen und Symbole im öffentlichen und halböffentlichen Raum – wie beispielsweise an Hauswänden, Haltestellen, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder Parkhäusern – sind Gegenstand dieses Kapitels. Beschmierungen werden von ZARA dokumentiert, deren Entfernung veranlasst und in diesem Kapitel statistisch aufbereitet.

Beschmierungsfall 1

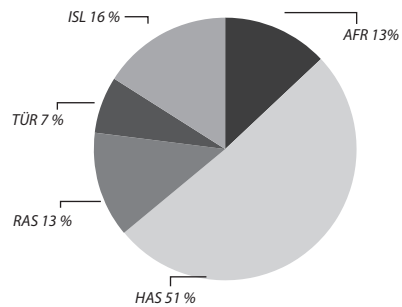
Frau L. besucht im Juni als Begleitlehrerin zusammen mit einer Schulklasse einen Wiener Wasserpark und bemerkt dort nationalsozialistische Beschmierungen – Hakenkreuze und „Heil Hitler“-Sprüche auf Parkbänken und an der Wand eines Holzpavillons. Frau L. ist sehr schockiert und meldet die Beschmierungen bei ZARA. ZARA dokumentiert die NS-Symbole und Sprüche und leitet die Meldung mit dem Ersuchen um Entfernung an den zuständigen Bezirksbürgerdienst weiter. Der Bürgerdienst informiert ZARA am nächsten Tag, dass die Beschmierungen von MitarbeiterInnen der Wiener Stadtgärten entfernt wurden.

Beschmierungsfall 2

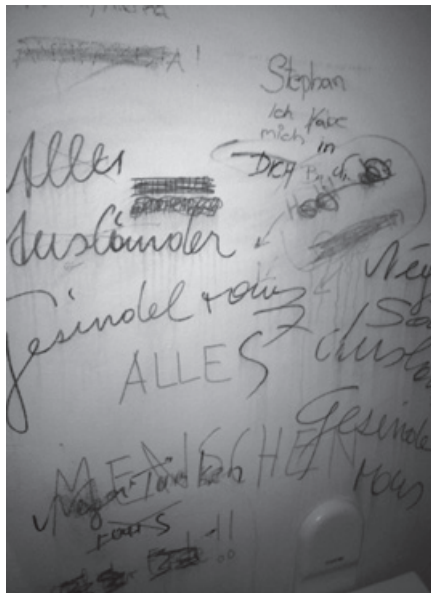
Im September meldet Herr K. ZARA rassistische Beschmierungen auf einer Bushaltestelle und auf einem Stromkasten neben der Haltestelle. Die Sprüche lauten unter anderem „N... raus aus Europa!“ und „N... fressen dich und deine Kinder“. ZARA informiert den Kundendienst der Wiener Linien, der die Beschmierungen umgehend entfernt.

Statistik

2014 wurden insgesamt 61 rassistische Beschmierungen an ZARA gemeldet. 45 der Beschmierungen wurden in Wien dokumentiert, 4 davon in öffentlichen Verkehrsmitteln.



- AFR „Anti-Afrikanisches“
- HAS „Hakenkreuze und Antisemitisches“
- RAS „Rassistisches“
- TÜR „Anti-Türkisches“
- ISL „Anti-Muslimisches“



Die eigenen Rechte kennen

Wie sind solche Beschmierungen rechtlich zu bewerten?

Laut § 125 Strafgesetzbuch (StGB) begeht eine Sachbeschädigung, wer eine fremde Sache zerstört, beschädigt, verunstaltet oder unbrauchbar macht. Bei Beschmierungen wird es sich zumeist um eine Verunstaltung, d.h. eine nicht unerhebliche Veränderung im äußeren Erscheinungsbild einer Sache handeln, wobei diese so intensiv sein muss, dass sie nur mit einem gewissen Aufwand entfernt werden kann. Wenn die „Geringfügigkeitsgrenze“ nicht überschritten wird, wie z.B. bei kleinflächigem Bemalen einer Glaswand mit einem wasserlöslichen Stift, liegt keine Sachbeschädigung vor.

Bei einfacher Sachbeschädigung liegt der Strafrahmen bei einer Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten bzw. einer Geldstrafe von bis zu 360 Tagessätzen. Wenn der Schaden den Betrag von 3.000 Euro überschreitet oder durch die Beschmierung z.B. eine Kirche, ein Grab oder ein denkmalgeschütztes Objekt verunstaltet wird, beträgt der Strafrahmen der Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren. Eine Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen kann alternativ verhängt werden. Übersteigt der Schaden 50.000 Euro, droht eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

Eine rassistische Beschmierung kann aber zusätzlich zur Sachbeschädigung auch gegen das NS-Verbotsgesetz (VerbotsG → Glossar), Art III Abs 1 Z 4 EGVG (Einführungsgesetz zu den Verwaltungsvorgangsgesetzen → Glossar) oder als Verhetzung (→ Glossar) gegen § 283 StGB verstoßen.

Verbotsgesetz

§ 3g. Wer sich (...) im nationalsozialistischen Sinn betätigt, wird, sofern die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung strenger strafbar ist, mit Freiheitsstrafe von einem bis zu zehn Jahren, bei besonderer Gefährlichkeit des Täters oder der Betätigung bis zu 20 Jahren bestraft.

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

Das Anbringen von Hakenkreuzen, SS-Runen, nationalsozialistischen Parolen oder Ähnlichem kann unter diese Strafbestimmung fallen, sollte der/die BeschmiererIn auch den Vorsatz haben, sich damit im nationalsozialistischen Sinne zu betätigen oder etwa NS-Verbrechen gutzuheißen.

Weiters hat der Oberste Gerichtshof (OGH) mehrmals entschieden, dass Ausrufe wie „Heil Hitler“ oder „Sieg Heil“ sowie das Zeichen für den sogenannten Hitlergruß charakteristische Symbole des

Nationalsozialismus sind. Somit ist der demonstrative Gebrauch dieser Parolen und Gesten in der Öffentlichkeit mit dem Vorsatz auf nationalsozialistische Betätigung verbunden und fällt unter das Verbotsgesetz. Es handelt sich also durchaus um eine strafbare Handlung (siehe u.a. die Entscheidungen vom 13.09.2000 des OGH unter www.ris.bka.gv.at, mit den Geschäftszahlen 13 OS 45/00 oder 13 OS 47/00).

EGVG (Einführungsgesetz zu den Verwaltungsvorgangsgesetzen)

Artikel III

(1) Wer

...

4. nationalsozialistisches Gedankengut im Sinne des Verbotsgesetzes, StGBI. Nr. 13/1945, in der Fassung des Bundesverfassungsgesetzes BGBl. Nr. 25/1947, verbreitet, begeht, in den Fällen der Z 3 oder 4 dann, wenn die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde, in den Fällen der Z 2 und 4 für das Gebiet einer Gemeinde, für das die Landespolizeidirektion zugleich Sicherheitsbehörde erster Instanz ist, von der Landespolizeidirektion (...) mit einer Geldstrafe von bis zu 2 180 Euro zu bestrafen. Im Fall der Z 4 ist der Versuch strafbar (...).

Sollte beim Anbringen nationalsozialistischer Symbole der im Verbotsgesetz verlangte erweiterte Vorsatz (zur Wiederbetätigung) fehlen und daher keine gerichtliche Verurteilung erfolgen, kann der/die TäterIn immer noch nach Art III Abs 1 Z 4 EGVG bestraft werden. Für die Verbreitung „nationalsozialistischen Gedankenguts im Sinne des Verbotsgesetzes“ ist eine Verwaltungsstrafe bis zu 2.180 Euro vorgesehen.

Zum Tatbestand der Verhetzung gemäß § 283 StGB siehe ausführlicher im Abschnitt „Die eigenen Rechte kennen“ im Kapitel „Internet“ S. 22.

Was kann man gegen rassistische Beschmierungen unternehmen?

Bei Beschmierungen (egal ob diese zusätzlich gegen andere Strafnormen, z.B. nach dem Verbotsgesetz oder § 283 StGB verstoßen) handelt es sich als Sachbeschädigungen um Offizialdelikte (→ Glossar), d.h. PolizistInnen müssen sie, wenn sie diese selbst wahrnehmen, zur Anzeige bringen. Da dies selten geschieht, kann man diese Beschmierungen in einem Wachzimmer selbst anzeigen oder auch mittels Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft übermitteln. Da die TäterInnen jedoch meistens unbekannt sind, dient eine solche Anzeige oft lediglich statistischen Zwecken.

Frau L. und Herr K. können die rassistischen Beschmierungen bei ZARA melden. Sie sollten Inhalt und Ort möglichst genau angeben (Adresse des Gebäudes, Wagennummer des öffentlichen Verkehrs-

mittels und Linie, etc.). ZARA bemüht sich, die Entfernung der Beschmierung zu erwirken. Auf jeden Fall werden Inhalt, Ort und Art der Beschmierung dokumentiert. Je nachdem, wo die Beschmierungen angebracht wurden, treten MitarbeiterInnen von ZARA in Kontakt mit öffentlichen Einrichtungen oder privaten, zuständigen Ansprechstellen (z.B. mit den Hausverwaltungen, den städtischen Bürgerdiensten oder den Wiener Linien) und ersuchen um Entfernung. Die meisten Einrichtungen leiten das Ersuchen, falls sie nicht zuständig sein sollten, an die zuständige Stelle weiter und informieren ZARA darüber. So lässt beispielsweise der Wiener Bürgerdienst Beschmierungen auf Eigentum der Stadt Wien auf jeden Fall entfernen, bei Beschmierungen auf Privateigentum wird der/die EigentümerIn kontaktiert und um Entfernung ersucht. Frau L. und Herr K. können sich natürlich auch selbst direkt an die jeweiligen Einrichtungen wenden. ZARA ersucht in diesem Fall trotzdem um Meldung der Beschmierung an die Beratungsstelle, da von ZARA Beschmierungen, so wie andere gemeldete rassistische Vorfälle, zur Dokumentation gesammelt werden.

Erfolgt die Rückmeldung, dass die Beschmierung entfernt wurde, wird dies ebenfalls in der Dokumentation vermerkt, andernfalls erfolgt grundsätzlich, so weit möglich, eine diesbezügliche Nachfrage und Urgenz.

Eines Tages beschließt Frau J. eine Beschmierung auf einem Haus gegenüber von einem Fußballplatz zu übermalen. Sie streicht mit (leicht zu entfernender) Kreide das Wort „Judenschweine“ durch.

Möchte jemand eigenmächtig eine Beschmierung entfernen bzw. verdecken, so ist Vorsicht geboten. Unbedenklich ist das Übermalen eines diskriminierenden Schriftzuges bzw. derartiger Symbole mit etwas leicht Entfernbarem, wie etwa im Fall von Frau J. mit Kreide oder auch das Überkleben mit einem gut ablösbareren Sticker. Wenn aber eine bestehende Beschmierung übermalt wird und dadurch ein zusätzlicher Schaden entsteht, weil z.B. die Entfernbarkeit der ursprünglichen Beschmierung mit Kreide durch nicht wasserlöslichen Lack erschwert wird, begeht auch der/die Übermalern der rassistischen Beschmierung eine Sachbeschädigung. Bei der Übermalung z.B. einer den Tatbestand der Verhetzung erfüllenden Beschmierung könnte zwar dahingehend argumentiert werden, dass der/die Übermalern den rechtmäßigen Zustand durch die Unkenntlichmachung der verbotenen Parole/des verbotenen Zeichens wieder hergestellt hat und diesfalls ein Rechtfertigungsgrund vorliegt; ob sich das Gericht dieser Ansicht anschließt, ist jedoch sehr fraglich. Der/die EigentümerIn des Objektes kann in die Verunstaltung, soweit es sich um eine bloße Sachbeschädigung handelt – allerdings nicht bei den bereits erwähnten Strafbeständen wie Verhetzung etc., sondern etwa bei der Übermalung einer rassistischen Parole –, einwilligen und somit den/die SachbeschädigerIn vor einem Verfahren bewahren. Jedermann kann die Beschädigung einer in seinem Eigentum befindlichen Sache durch andere von vornherein gestatten oder auch nachträglich genehmigen, was wiederum einen Rechtfertigungsgrund darstellt und die Bestrafung des Täters bzw. der Täterin ausschließt.

Alle rassistischen Vorfälle, die sich mit Organen/MitarbeiterInnen der Sicherheitsbehörden zugetragen haben, fallen in diese Kategorie. Missbräuchliches Verhalten der ExekutivbeamtenInnen – seien es Drohungen, Respektlosigkeit oder „ethnic/racist profiling“ (darunter versteht man z.B. die gezielte Kontrolle von Personen dunkler Hautfarbe, ohne konkrete Verdachtslage) – erschüttert das Vertrauen der Betroffenen in einen Polizeiparagrafen, dessen eigentliche Aufgabe es wäre, alle Personen zu schützen und für Sicherheit zu sorgen.

34 Herr A. ist deutscher Staatsbürger und lebt seit einigen Jahren in Wien. Als er eines Nachmittags aus der U-Bahn steigt, gerät er in eine polizeiliche Kontrolle, die in der Station stattfindet. Herr A. und einige andere PassantInnen werden nach ihren Ausweisen gefragt. Herr A. – er ist schwarz – ist zwar verwundert, kommt aber der Aufforderung umgehend nach. Ihm fällt allerdings auf, dass nicht alle PassantInnen kontrolliert werden, sondern nur jene, die „nicht-österreichisch“ aussehen. Als er die PolizistInnen nach dem Grund für die Kontrolle fragt, wird ihm mitgeteilt, dass dies eine „Routinekontrolle“ sei. Herr A. erkundigt sich in der Folge bei ZARA, wie die rechtliche Grundlage für solche Kontrollen, bei denen Personen ganz offensichtlich nach der Hautfarbe ausgewählt werden, aussieht. Er fände es auch gut, wenn es möglich wäre, eine Videoaufnahme der Kontrollen von den Wiener Linien zu erhalten, um nachprüfen zu können, nach welchen Kriterien die kontrollierten Personen ausgesucht wurden. ZARA informiert Herrn A. darüber, in welchen Fällen Identitätsfeststellungen zulässig sind (→ „Die eigenen Rechte kennen“, siehe S. 34) und stimmt Herrn A. zu, dass das Problem des ethnic profiling (→ Glossar) in Österreich leider nach wie vor besteht.

35 Frau W. ist österreichische Staatsbürgerin indischer Herkunft und lebt seit vielen Jahren mit ihrem Ehemann und ihren Kindern in Wien. An einem Samstagvormittag im August schrecken Frau W. und ihre 15-jährige Tochter wegen lautem Klopfen an der Wohnungstüre hoch. Zwei Polizistinnen und zwei Polizisten stehen vor der Tür und werfen Frau W. vor, dass ihr Hund zu laut belle. Von Anfang an verhalten sich die BeamtInnen sehr respektlos und verächtlich. Frau W. gibt an, dass sich ihr Hund zurzeit gar nicht in der Wohnung befände, sondern ihr Ehemann gerade mit ihm spazieren gehe. Die Polizistin verlangt ihren Ausweis, woraufhin ihr Frau W. ihren österreichischen Pass übergibt. Die Polizistin „pfeift“, als sie diesen durchblättert. Als sie das Reisevisum für Indien bemerkt, bezeichnet sie Frau W. mehrmals als „Tourist“. Auch die Tochter wird aufgefordert, sich auszuweisen. Als Frau W. mit ihrer Tochter kurz in ihrer Muttersprache spricht, sagt die Polizistin in scharfem Tonfall: „Deutsch bitte! Wir sind hier in Österreich! Wenn Sie nicht Deutsch reden wollen, gehen Sie nach Indien zurück!“. Zur Tochter sagt die Beamtin, sie wäre „ein

freches Mädchen, wie die Mutter“. Frau W. wird angekündigt, dass sie eine Anzeige wegen Lärms erhalten würde. Ihr wird auch erklärt, dass es „nur zehn Minuten dauern“ würde, eine Strafe zu verhängen, die sie dann „lebenslang“ zahlen könne. Bevor die vier BeamtInnen gehen, kann Frau W. beobachten, dass sie sich mit einer Nachbarin und deren potentiellen Lebensgefährten freundlich unterhalten und sie miteinander lachen. Frau W. vermutet daraufhin, dass die Nachbarin die Polizei gerufen hatte. Frau W. und ihre Tochter sind vom Verhalten der BeamtInnen sehr schockiert. Vor allem der Umstand, dass sich die PolizistInnen ihr gegenüber so herabwürdigend verhalten haben, obwohl sie selbst gar keinen Lärm wahrnehmen konnten, und gleichzeitig so höflich und freundschaftlich mit der (vermutlichen) Anzeigerin umgingen, verwundert Frau W. Sie hat, auch aufgrund der Bemerkungen der Polizistin, den Eindruck, dass die BeamtInnen ihr gegenüber voreingenommen waren. ZARA informiert Frau W. über die Vorgaben der Richtlinienverordnung (→ Glossar) sowie über die Möglichkeit einer Beschwerde gegen das herabwürdigende Verhalten der PolizistInnen. Frau W. möchte zuerst ein solches Beschwerdeverfahren einleiten, überlegt es sich später aber anders und lässt die Angelegenheit auf sich beruhen.

36 Herr O. ist nigerianischer Staatsbürger und lebt seit einigen Jahren zusammen mit seiner Familie in Wien. Im Dezember dieses Jahres besucht er am Heimweg von der Arbeit ein Wettbüro, um sich das aktuelle Fußballprogramm zu holen. Als Herr O. das Lokal betritt und die Programme durchsieht, sagt die Frau an der Kasse plötzlich in sehr unfreundlichem Tonfall: „Raus! Raus! Raus!“ Auf Herrn O.s Nachfrage, warum sie das zu ihm sage, erhält er keine Antwort. Da er dieser für ihn nicht nachvollziehbaren, weil vollkommen grundlosen, Aufforderung nicht nachkommt, ruft die Mitarbeiterin die Polizei und spricht mit drei anwesenden Männern. Diese beginnen Herrn O. zu stoßen und zu schlagen. Schließlich werfen sie ihn aus dem Lokal. Einer der Männer schlägt Herrn O. mit der Faust ins Gesicht. Als die Polizei eintrifft, liegt Herr O. am Boden und wird weiter von den drei Männern geschlagen. Herr O. geht davon aus, dass die PolizistInnen mitbekommen, dass er derjenige ist, der misshandelt wird. Trotzdem kommt einer sofort auf Herrn O. zu und drückt sein Gesicht gegen den Boden.

Ihm werden Handschellen angelegt und er wird an diesen hochgezogen und gegen die Wand gepresst. Dabei wird Herr O. so fest gehalten, dass er nur schwer atmen kann. Ein zweiter Polizist tritt ihm in der Folge fest gegen das rechte Bein und sagt: „Fuck you! I hit you! Fuck your mother!“ Ein weiterer Polizeibeamter fügt hinzu: „You can’t even speak German. What are you doing here? You drugdealer, go back to your country!“ Herr O. ist sehr schockiert und betroffen von der Art und Weise, in der ihn die PolizistInnen behandelt haben. Eigentlich hätte er sich in einer Situation, in der er selbst Opfer von Gewalt war, erwartet, Hilfe zu bekommen. Herr O. wird zum Polizeikommissariat mitgenommen, wo ihm vorgehalten wird, er hätte sich den BeamtInnen gegenüber aggressiv verhalten und sie laut beschimpft. Herr O. schildert den Vorfall wie oben angeführt und weist die Vorwürfe zurück. Nachdem er eine Verwaltungsstrafe erhalten hat, darf er gehen und lässt sich in einem Krankenhaus medizinisch versorgen. Es werden eine Prellung der Brustwirbelsäule sowie eine Prellung und Abschürfung des rechten Knies festgestellt.

Da es Herrn O. sehr belastet, dass die PolizistInnen ihn sogleich wie einen Täter behandelt und ihn auch misshandelt haben und ihm unbegreiflich ist, weshalb er auch noch eine Strafe für etwas bezahlen soll, das er nicht getan hat, wendet er sich an ZARA. ZARA berät ihn in der Folge hinsichtlich der Beschwerdemöglichkeiten gegen polizeiliches Fehlverhalten. Mit Unterstützung von ZARA bringt Herr O. eine Bescheidbeschwerde (→ Glossar) gegen die Verwaltungsstrafe und eine Richtlinienbeschwerde (→ Glossar) wegen des Verhaltens der beiden Polizisten ein. Eine Beraterin begleitet Herrn O. auch zur Einvernahme beim Referat für Besondere Ermittlungen (→ Glossar), wo hinsichtlich der Misshandlungsvorwürfe gegen die Polizeibeamten ermittelt wird. Zu Redaktionsschluss ist der Ausgang aller Verfahren noch offen.

37 Im Oktober dieses Jahres wendet sich Herr R. an ZARA und berichtet von folgendem Vorfall, den er beobachtet hat: Als er bei einer Wiener U-Bahn-Station aussteigt, befinden sich am Bahnsteig etwa zehn uniformierte PolizeibeamtInnen. Jeder Waggon des gerade eingefahrenen Zuges wird von den PolizistInnen durchsucht. Herr R. sieht, dass ein dunkelhäutiger Mann aus der U-Bahn geholt und seine Personalien überprüft werden. Als ein Zug aus der Gegenrichtung einfährt, setzen die BeamtInnen ihre Kontrolle in diesem fort. Wieder nehmen sie einen schwarzen Mann mit, der sehr aufgebracht und genervt scheint. Herr R. bekommt mit, dass der Mann erklärt, heute bereits eine halbe Stunde auf einer Polizeistation verbracht zu haben, wo man seine Personalien genau geprüft hätte. Die BeamtInnen könnten sich das gerne bestätigen lassen. Die PolizistInnen lassen sich durch diese Einwände nicht beirren und halten ihn weiter auf, um seine Personaldaten zu überprüfen. Herrn R. und seinem Freund kommt das

Vorgehen der PolizistInnen nun sehr seltsam vor, weshalb sie beginnen, das Vorgehen zu filmen. Als die BeamtInnen das bemerken, erklären sie, dass es bei der Veröffentlichung dieses Videos zu einer hohen Strafe kommen kann und sie aus diesem Grund auch die Personalien der beiden Beobachter aufnehmen wollen. Herr R. weist darauf hin, dass sie das Recht hätten, das Handeln der Polizei zu beobachten. Er gibt an, dass ihnen aufgefallen wäre, dass hier offenbar Personen allein aufgrund ihrer Hautfarbe kontrolliert würden. Einer der Polizisten erwidert darauf folgendes: „Das hat nichts mit Rassismus zu tun, sondern, es ist einfach eine Tatsache, dass 95% der Drogendealer, die wir festnehmen, schwarz sind. Deswegen führen wir hier eine Schwerpunktkontrolle durch und kontrollieren alle Schwarzen.“ Da Herr R. und sein Freund nicht das Gefühl haben, mit ihren Gegenargumenten durchzudringen, gehen die beiden, ohne dass ihre Personalien aufgenommen werden.

Die eigenen Rechte kennen

38 Herr J., der österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft ist, ist Geschäftsführer eines Supermarktes in Wien. An einem Nachmittag im Juni kommt plötzlich eine Gruppe von PolizistInnen in Zivilkleidung in sein Geschäft. Sie geben an, dass dies eine Polizeikontrolle sei und fordern die im Geschäft anwesenden KundInnen auf, sich auszuweisen. Herr J. befindet sich zu diesem Zeitpunkt gerade in seinem Büro im hinteren Teil des Supermarktes. Auch er muss einem Beamten seinen Ausweis zeigen. Auf die Frage nach dem Grund der Kontrolle in seinem Geschäft erhält er nur die Antwort, dass er „das machen könne“. Herr J. übergibt dem Polizisten seinen österreichischen Personalausweis, der in der Folge telefonisch Herrn J.s Daten überprüfen lässt. Herr J. weist darauf hin, dass er österreichischer Staatsbürger sei, worauf einige Bemerkungen zu seiner Herkunft folgen, u.a. dass er kein Österreicher sei, weil er in Nigeria geboren wäre. Im Supermarkt wird der Kunde, Herr K., ebenfalls nach seinem Ausweis gefragt. Herr K. ist in Nigeria geboren und lebt seit vielen Jahren in Wien. Er befindet sich gerade im Geschäft, um ein paar Lebensmittel zu besorgen. Da der Beamte, der ihn anspricht, keine Uniform trägt, fragt Herr K. den Mann zuerst nach einem Dienstausweis. Außerdem möchte er den Grund für die Kontrolle wissen. Als er dazu keine Antwort erhält, fragt er noch mehrmals nach. Der Beamte sagt jedoch nur, dass dies eine „Routinekontrolle“ sei. Herr K. will schließlich der Aufforderung nachkommen und seinen Ausweis herzeigen, als einer der Polizisten meint, dafür wäre es nun zu spät, Herrn K. von hinten packt und ihm sehr fest seinen Arm um den Hals legt. Herr K. bekommt keine Luft mehr, gerät in

Panik und versucht, loszukommen. Er wird von mehreren PolizistInnen umringt und ihm werden Handschellen angelegt. Schließlich hört Herr K., wie einer der Polizisten ruft, dass sie ihn loslassen sollen. Daraufhin entfernt der entsprechende Polizist seinen Arm von Herrn K.s Hals, der dann wieder Luft bekommt. Herr K. wird zur Polizeidienststelle mitgenommen und dort zum Vorfall befragt. Danach darf er gehen. Bereits sechs Wochen nach dem Vorfall findet eine Gerichtsverhandlung statt, in welcher sich Herr K. wegen Widerstands gegen die Staatsgewalt und Körperverletzung eines Beamten (Zerrung der rechten Hand) verantworten muss. Herr K., der unbescholten ist und noch nie irgendwelche Probleme mit der Polizei hatte, gibt dazu an, dass er aufgrund des Arms um seinen Hals keine Luft bekommen hatte und deswegen in Panik versuchte, sich zu befreien. Die Richterin macht während der Verhandlung einige für das Verfahren nicht relevante Bemerkungen zu polizeilichem Handeln in anderen Ländern (in den Vereinigten Staaten werde man viel strenger kontrolliert, auch in „Afrika“ müsse man auf Aufforderung der Polizei den Ausweis vorzeigen). Sie sieht die Herrn K. vorgeworfenen Straftaten als erfüllt an und verurteilt ihn zu einer bedingten Haftstrafe (→ Glossar). Herr J. und Herr K. wenden sich zur Beratung an ZARA, da sie beide von dem Vorfall sehr schockiert und der Meinung sind, dass die PolizistInnen an diesem Nachmittag rechtswidrig gehandelt haben. Außerdem haben beide den Eindruck, dass die BeamtInnen aufgrund der Herkunft von Herrn J. und Herrn K. von Anfang an Vorurteile ihnen gegenüber hatten und sie nicht korrekt behandelten. Mit Unterstützung von ZARA bringen Herr J. und Herr K. Maßnahmenbeschwerden (→ Glossar) sowie eine Richtlinienbeschwerde (→ Glossar) ein, die sich gegen das voreingenommene Verhalten der PolizistInnen, die Identitätsfeststellungen, die Festnahme von Herrn K. sowie die exzessive Gewaltanwendung im Zuge dieser Festnahme richten. In den seitens der Polizei in den Beschwerdeverfahren vorgelegten Unterlagen wird angeführt, dass die Kontrolle des Supermarktes im Zuge einer kriminalpolizeilichen Schwerpunktaktion gegen Menschenhandel, die an diesem Tag in mehreren Ländern Europas stattfand, durchgeführt wurde. Der Auftrag hätte gelautet, u.a. Geschäfte zu kontrollieren, in denen sich Personen aufhalten, die aus Nigeria kommen. Eine wahllose Kontrolle der dort angetroffenen Personen ist durch eine solche Anordnung aber keineswegs gedeckt. Überhaupt erscheint eine verdachtsunabhängige Kontrolle von Personen ausschließlich aufgrund ihrer Herkunft auch im Zuge einer solchen Aktion jedenfalls diskriminierend. Aus den gesamten Unterlagen lässt sich auch kein Verdacht

auf Menschenhandel gegen Herrn J. oder Herrn K. (weder als Opfer noch als Täter) ableiten, welcher als Grundlage für eine kriminalpolizeiliche Kontrolle vorliegen müsste. Zu Redaktionsschluss sind die Beschwerdeverfahren noch nicht abgeschlossen.

Zur allgemeinen Zulässigkeit von Identitätsfeststellungen und Festnahmen

In Österreich gibt es keine allgemeine „Ausweispflicht“; polizeiliche Identitätsfeststellungen benötigen immer eine konkrete rechtliche Grundlage. § 35 Sicherheitspolizeigesetz (SPG) und § 118 Strafprozessordnung (StPO) regeln, in welchen Fällen Organe der Sicherheitsbehörden zur Feststellung der Identität einer Person ermächtigt sind und setzen die Grenzen für die Zulässigkeit dieser Identitätsfeststellungen. Wenn beispielsweise aufgrund bestimmter Tatsachen anzunehmen ist, dass eine Person im Zusammenhang mit einer Straftat steht oder über eine solche Auskunft erteilen kann, ist sie verpflichtet, an einer Identitätsfeststellung mitzuwirken. Somit können sowohl mutmaßliche TäterInnen als auch ZeugInnen einer strafbaren Handlung zur Mitwirkung an der Feststellung ihrer Identität gezwungen werden, gemäß § 118 Abs 4 StPO auch mittels einer Personendurchsuchung.

Weiters normiert § 35 SPG in Abs 1 Z 2 lit a, dass „die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes zur Feststellung der Identität eines Menschen ermächtigt sind, wenn der dringende Verdacht besteht, dass sich an seinem Aufenthaltsort mit beträchtlicher Strafe bedrohte Handlungen ereignen.“ Diese Bestimmung wird seitens der Exekutive immer wieder herangezogen, um an diversen, oft stark frequentierten Orten – z.B. Haltestellen, öffentlichen Plätzen, Fußgängerzonen – verdachtsunabhängig Ausweiskontrollen durchzuführen. Diese sehr weit gefasste Auslegung, mit der die Zulässigkeit von Identitätsfeststellungen von Personen oft ohne das Vorliegen eines konkreten Verdachts argumentiert wird, ist als äußerst problematisch anzusehen und rechtlich durchaus umstritten.

Einer (gerichtlichen) Straftat Verdächtige können gemäß § 170 StPO festgenommen werden, wenn sie z.B. auf „frischer Tat ertappt“ werden. Der/die Verdächtige muss gemäß § 172 StPO binnen 48 Stunden ab Festnahme in die Justizanstalt des zuständigen Gerichts eingeliefert werden. Gemäß § 174 StPO hat das Gericht wiederum binnen 48 Stunden ab Einlieferung zu entscheiden, ob die verdächtige Person in Untersuchungshaft genommen oder wieder entlassen wird.

Aus § 35 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) ergibt sich, dass unter anderem Personen, die „auf frischer Tat“ bei einer Verwaltungsübertretung ertappt werden, sich ebenfalls einer Identitätsfeststellung unterziehen müssen. Sollte dies vor Ort nicht möglich sein, kann auch hier eine Festnahme ausgesprochen wer-

den. Die Anhaltung in Polizeigewahrsam darf nicht länger als 24 Stunden dauern (§ 36 Abs 1 VStG). In jedem Fall muss dem/der Festgenommenen mitgeteilt werden, welcher Vorwurf gegen ihn/sie erhoben wird. Die Festnahme muss ausdrücklich ausgesprochen werden.

Schließlich ist eine Identitätsfeststellung oder Festnahme in gewissen Fällen auch nach dem Fremdenpolizeigesetz (FPG) zulässig: Nicht-österreichische StaatsbürgerInnen („Fremde“) müssen in Österreich grundsätzlich ein Reisedokument zum Nachweis ihres rechtmäßigen Aufenthaltes bei sich führen oder an einem Ort verwahren, von dem sie es ohne unverhältnismäßige Verzögerung (innerhalb einer Stunde) holen können (§ 32 FPG). Eine Identitätsfeststellung dieser „fremden“ Personen ist zulässig, wenn etwa der Verdacht besteht, dass sie sich rechtswidrig im Bundesgebiet aufhalten (§ 34 FPG). Sollte einE „FremdeR“ der Verpflichtung, ein Reisedokument vorzuweisen, nicht nachkommen, kann unter Umständen auch eine Festnahme ausgesprochen werden. Die Haft darf diesfalls grundsätzlich maximal 24 Stunden dauern (§ 39 FPG).

§ 29 SPG normiert den so genannten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Demnach sind unter anderem von mehreren zielführenden Befugnissen jene anzuwenden, die voraussichtlich den/die Betroffenen am wenigsten beeinträchtigen. Zusätzlich ist auf die Schonung der Rechte und schutzwürdigen Interessen des/der Betroffenen Bedacht zu nehmen. Der angestrebte Erfolg muss in einem vertretbaren Verhältnis zu den zu erwartenden Schäden und Gefährdungen stehen.

Rechte und Pflichten von beamtshandelten Personen und Festgenommenen

Jede beamtshandelte Person ist auf Verlangen vom Anlass und Zweck des Einschreitens zu informieren und kann zur Amtshandlung eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen (§ 30 SPG). Dies gilt jedoch nicht, wenn dadurch die Erfüllung der Aufgabe der einschreitenden BeamtInnen gefährdet wäre.

Gemäß § 31 SPG wurden vom Bundesministerium für Inneres Richtlinien für das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (Richtlinienverordnung – RLV) erlassen. § 5 der RLV besagt unter anderem, dass PolizeibeamtInnen alles zu unterlassen haben, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Orientierung empfunden werden kann. Weiters haben BeamtInnen alle Personen, bei denen dies den gesellschaftlichen Konventionen entspricht, oder, die dies verlangen, mit „Sie“ anzusprechen. Gemäß § 6 der RLV sind dem/der von der Amtshandlung Betroffenen seine/ihre Rechte mitzuteilen und der Zweck des Einschreitens bekannt zu geben; es sei denn, dieser wäre offen-

sichtlich oder dies würde die Aufgabenerfüllung gefährden. § 8 der RLV sieht vor, dass Personen, die das Recht auf Information oder Beiziehung einer Vertrauensperson oder eines Rechtsbeistandes haben, über ihre diesbezüglichen Rechte informiert werden müssen. Nach § 9 der RLV haben BeamtInnen von einer Amtshandlung betroffenen Personen auf deren Verlangen ihre Dienstnummer bekannt zu geben. Diese sollte, wenn möglich, auf einer Karte übergeben werden.

Festgenommene Personen sowie Personen, die einer Straftat verdächtig sind und bei denen anzunehmen ist, dass sie einen Gegenstand bei sich tragen, von dem Gefahr ausgeht, können gemäß § 40 SPG durchsucht werden. Das Anfertigen von Fotos gehört zur erkennungsdienstlichen Behandlung (§ 64 ff SPG). Der/die Betroffene, der/die unter dem Verdacht steht, eine gerichtlich strafbare Handlung begangen zu haben, hat Auskunft darüber zu erhalten, warum er/sie erkennungsdienstlich behandelt wird und hat, unter bestimmten Voraussetzungen, auch Anspruch auf Löschung dieser Daten.

JedeR Festgenommene hat das Recht, eine Vertrauensperson oder einen Rechtsbeistand zu verständigen. Bei der Einvernahme wegen einer gerichtlich zu ahndenden Straftat darf ein Rechtsbeistand anwesend sein.

Was können Herr J. und Herr K. tun?

Das Verhalten des Polizisten bei der Kontrolle von Herrn J. – die Bemerkungen zu seiner Herkunft und dass er „kein Österreicher“ sei, die Verweigerung der Nennung des Grundes für die Ausweiskontrolle – könnte in mehreren Punkten gegen die „Richtlinien für das Einschreiten der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes“ (Richtlinienverordnung – RLV) verstoßen. Herr J. hat daher die Möglichkeit, aufgrund dieser Verstöße eine Beschwerde gemäß § 89 SPG einzubringen. ZARA kann Herrn J. dabei unterstützen und im Verfahren begleiten. Die Frist für das Einbringen dieser Richtlinienbeschwerde (→ Glossar) beträgt sechs Wochen und sie kann entweder bei der zuständigen Dienstaufsichtsbehörde oder beim Landesverwaltungsgericht (→ Glossar) eingebracht werden.

Die zuständige Dienstaufsichtsbehörde, dies wäre im vorliegenden Fall die Landespolizeidirektion Wien (LPD), hat nun die Vorwürfe zu prüfen (durch Akteneinsicht, Befragungen der BeamtInnen). Dann hat sie dem/der BeschwerdeführerIn schriftlich mitzuteilen, ob eine Verletzung der RLV vorliegt. Die LPD hat aber auch die Möglichkeit, eine Aussprache zwischen VertreterInnen der Dienststelle und/oder den betroffenen BeamtInnen und dem/der BeschwerdeführerIn zu ermöglichen. Ist die betroffene Person mit dem Verlauf und dem Ergebnis dieses sogenannten „Klaglosstellungsgesprächs“ zufrieden, dann ist das Richtlinienbeschwerdeverfahren mit der schriftlichen Erklärung des Be-

schwerdeführers bzw. der Beschwerdeführerin, nun klaglos gestellt worden zu sein, beendet und die Dienstaufsichtsbehörde braucht sich nicht mehr zu dem Vorfall zu äußern.

Ist die betroffene Person mit dem Gesprächsausgang nicht zufrieden, muss die Dienstaufsichtsbehörde ihr die oben beschriebene schriftliche Erklärung zustellen. Wenn in dieser Mitteilung das Vorliegen einer Richtlinienverletzung verneint wird oder diese Mitteilung binnen drei Monaten nach Einbringung der Beschwerde nicht erstattet wird, dann kann der/die BeschwerdeführerIn die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts verlangen. Das Landesverwaltungsgericht hat dann in einem Verfahren festzustellen, ob die Richtlinie verletzt wurde. Bei diesem Verfahren entscheiden unabhängige RichterInnen, ob durch das Verhalten der PolizistInnen gegen die RLV verstoßen wurde.

Belangte Behörde im Beschwerdeverfahren ist die Dienstaufsichtsstelle. Die einzelnen BeamtInnen sind Auskunftspersonen, die von der Entscheidung des Landesverwaltungsgerichts jedoch nicht unmittelbar betroffen sind. In Einzelfällen sind anschließend an ein Verfahren vor den Landesverwaltungsgerichten disziplinarrechtliche Konsequenzen für die BeamtInnen möglich. Der/die Betroffene hat auf ein solches polizeiinternes Disziplinarverfahren jedoch keinen Einfluss. Ein Zuspruch von Schadenersatz für den/die BeschwerdeführerIn ist nicht vorgesehen.

Im Falle, dass das zuständige Landesverwaltungsgericht feststellt, dass das Einschreiten der BeamtInnen keine Richtlinienverletzung darstellte, muss der/die BeschwerdeführerIn die Kosten für das Verfahren übernehmen.

In Österreich besteht, wie oben näher erläutert, keine allgemeine „Ausweispflicht. Identitätsfeststellungen sind in bestimmten rechtlich geregelten Fällen zulässig. Wenn die kontrollierte Person danach fragt, ist ihr auch der Grund für die Identitätsfeststellung zu nennen.

Möchten Herr J. und Herr K., dass eine Überprüfung stattfindet, ob die Ausweiskontrollen (sowie die im Anschluss erfolgte Festnahme von Herrn K.) im Supermarkt rechtmäßig waren, können sie dies durch das Einbringen einer sogenannten Maßnahmenbeschwerde (→ Glossar) in die Wege leiten und dabei von ZARA unterstützt werden. Auch hier ist eine Frist von sechs Wochen zum Einbringen der Beschwerde einzuhalten.

Mittels einer Maßnahmenbeschwerde kann nicht nur Beschwerde gegen einen Verstoß gegen die Vorschriften des Sicherheitspolizeigesetzes, sondern auch gegen einen Verstoß verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte (z.B. Verbot der Folter und der unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung gemäß Art 3 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gemäß Art 8 EMRK, Bundesverfas-

sungsgesetz über den Schutz der persönlichen Freiheit) oder anderer einfachgesetzlich zukommenden Rechte, die PolizeibeamtInnen bei Amtshandlungen wahren müssen, eingebracht werden.

Das Verfahren ist einem Gerichtsverfahren ähnlich, wobei die belangte Behörde die den BeamtInnen übergeordnete Dienststelle ist. Bei diesem Verfahren entscheiden unabhängige RichterInnen, ob das Einschreiten der PolizistInnen rechtswidrig war. Hinsichtlich der Konsequenzen für die BeamtInnen gelten die obigen Ausführungen zur Richtlinienbeschwerde. Ein Zuspruch von Schadenersatz für Opfer von rechtswidrigen Handlungen der Polizei ist in diesem Verfahren nicht vorgesehen.

Genauso wie bei einer Richtlinienbeschwerde besteht für den/die BeschwerdeführerIn ein nicht unerhebliches Kostenrisiko für den Fall, dass im Verfahren kein rechtswidriges Verhalten der BeamtInnen festgestellt wird. Auch wegen dieser finanziellen Hürde wird in vielen an sich begründeten Beschwerdefällen von den Betroffenen kein Verfahren vor den Landesverwaltungsgerichten beantragt.

Was wurde aus...?

Fall 20 aus dem Rassismus Report 2013

Die Freundinnen Frau D. und Frau E. sind anerkannte Flüchtlinge (→ Glossar) aus Tschetschenien und leben in Wien. Eines Nachmittags fahren sie gemeinsam mit den beiden kleinen Söhnen von Frau E., sie sind acht und zehn Jahre alt, mit der U-Bahn nachhause, als sie bemerken, dass sie von einem Mann beobachtet werden. Als die vier aussteigen, weil der Mann ihnen zu unheimlich wird, steigt er ebenfalls aus. Sie wollen die Polizei rufen, als bereits zwei Polizeiwagen zu ihnen kommen und die BeamtInnen sie umringen. Sie werden aufgefordert, sich auszuweisen, was sie auch tun. Als Frau D. und Frau E. nach dem Grund der Kontrolle fragen, erhalten sie keine Antwort. Sie werden stattdessen in die nächste Polizeistation gebracht, wo sie ausführlich nach Personalien gefragt, durchsucht und Fotos (auch von den Kindern) gemacht werden. Die beiden Freundinnen, die Deutsch nur mittelmäßig gut verstehen, sind sehr schockiert, da sie nichts gemacht haben und für sie nicht nachvollziehbar ist, warum sie überhaupt – zusammen mit den beiden kleinen Kindern – mitgenommen wurden. Einige BeamtInnen verhalten sich sehr unfreundlich und respektlos ihnen gegenüber und lachen, als sie nach dem Grund der Festnahme und nach einem Dolmetscher bzw. einer Dolmetscherin gefragt werden. Schließlich wird Frau D. und Frau E. mitgeteilt, dass sie wegen versuchten Diebstahls in der U-Bahn – vermutlich von dem auffälligen Mann – angezeigt wurden. Die beiden Söhne von Frau E. dürfen vom Vater abgeholt werden, die beiden Frauen müssen in der Station bleiben. Einige Stunden später werden

sie zu einer anderen Station gebracht, wo sie erneut komplett durchsucht und erkennungsdienstlich behandelt werden. Dort verhalten sich die BeamtInnen höflicher und es ist auch eine Dolmetscherin anwesend. Die beiden Freundinnen geben an, die ihnen vorgeworfene Straftat nicht begangen zu haben. Gut sieben Stunden nach ihrer Festnahme können sie nach Hause gehen. Einige Tage später werden Frau D. und Frau E. von der Staatsanwaltschaft informiert, dass das Ermittlungsverfahren gegen sie eingestellt wurde und nichts gegen sie vorliegt. Mit der Hilfe von ZARA bringen Frau D. und Frau E. eine Richtlinienbeschwerde (→ Glossar) bei der Polizei ein, da sie das Verhalten der BeamtInnen hinsichtlich der Angemessenheit, Verhältnismäßigkeit und Rechtmäßigkeit als nicht korrekt ansehen und sehr klar den Eindruck hatten, dass sie von einigen PolizistInnen aufgrund ihrer Herkunft nicht vorurteilsfrei behandelt wurden.

Was passiert 2014:

Frau D. und Frau E. werden zu einem Gespräch mit dem Leiter der betreffenden Polizeistelle eingeladen, welches sie zusammen mit einer Beraterin von ZARA in der Beratungsstelle wahrnehmen. In einem ausführlichen und sehr höflichen Gespräch entschuldigt sich der Beamte mehrmals ausdrücklich bei Frau D. und

Frau E. für das respektlose und für die beiden Frauen sehr demütigende und einschüchternde Verhalten der betreffenden EinsatzbeamtInnen. Er erklärt, warum es an dem Tag zu den gesetzten Amtshandlungen gekommen ist, da die BeamtInnen der Anzeige des Mannes aus der U-Bahn, welcher Frau D. und Frau E. fälschlicherweise einer Straftat verdächtigt hatte, nachgehen mussten. Gleichzeitig hält er aber unmissverständlich fest, dass der konkrete Ablauf der Ermittlungshandlungen an diesem Tag sowie die Art und Weise, wie Frau D. und Frau E. von einigen BeamtInnen behandelt wurden, nicht in Ordnung war bzw. so nicht hätte erfolgen dürfen. Nach Abschluss des umfassenden Gesprächs sind Frau D. und Frau E. sehr erleichtert und erfreut, dass ihre Beschwerde ernstgenommen und für sie in angemessener Weise darauf reagiert wurde. Der Vorfall hatte sie auch noch längere Zeit danach psychisch sehr belastet. Nach dem positiven Gespräch mit dem Beamten haben sie nun das Gefühl, besser damit abschließen zu können. Der Beamte lädt Frau D. und Frau E. abschließend dazu ein, zusammen mit den Kindern von Frau E. und Frau D. in der Polizeistelle zu einer Art Kinderführung vorbeizukommen, um den Kindern – und auch ihren Eltern – das Vertrauen in die Polizei wiederzugeben, was die beiden Frauen begrüßen.

Sonstige Behörden, öffentliche Institutionen und DienstleisterInnen

Dieser Abschnitt bezieht sich auf Vorfälle zwischen Einzelpersonen und Behörden bzw. deren VertreterInnen. Darunter fallen Ämter, Schulen und weitere kommunale Einrichtungen. Erlebte Diskriminierung in diesem Bereich wiegt besonders schwer: von öffentlich Bediensteten, seien es Lehrkräfte oder BeamtInnen, erwartet man sich eine Vorbildwirkung. Kommt es in diesem Bereich zu rassistischen Aussagen oder Handlungen, sinkt der Glaube an eine faire, unparteiische Verwaltung und somit auch in den Rechtsstaat, der dies garantieren sollte.

39 Herr F. ist Lehrer an einer berufsbildenden höheren Schule in Niederösterreich. Er wendet sich im Herbst an ZARA, weil zu Schulbeginn von Seiten des Direktors ein inhaltlich teils befremdliches Formular an alle SchülerInnen verteilt wird. In dem Schreiben („Sonstige Informationen für die Aufnahme“) wird auf drei schulrelevante Punkte hingewiesen: Die Möglichkeit und Kosten der Anmietung eines Garderobenschanks sowie die Wahlmöglichkeit zwischen Italienisch und Französisch als zweite lebende Fremdsprache. Als dritter Punkt ist folgender Satz angeführt: „Die Direktion informiert Sie, dass das Tragen von Kopftüchern im Schulgebäude nicht erwünscht ist.“ Herr F. berichtet, dass der Direktor alle Schülerinnen, die ein Kopftuch tragen, zu einem Gespräch in seinem Büro auffordere, um sie prüfend dazu zu befragen, ob die Mädchen das Kopftuch aus fundierter religiöser Motivation heraus tragen oder ohne sich, nach Beurteilung des Direktors, ausreichend mit dem Islam auszukennen. Einige Schülerinnen sind bereits an Herrn F. herangetreten, weil sie große Angst vor diesen Gesprächen und der „Prüfung“ haben. Manche der Mädchen hätten sogar schon überlegt, ob sie – gegen ihren Willen – das Kopftuch zumindest in der Aula abnehmen, um die Schule weiter besuchen zu können. ZARA informiert zunächst darüber, dass es sich in diesem Fall eindeutig um eine rechtswidrige Diskriminierung handelt, da Schülerinnen das Tragen eines Kopftuches aus religiösen Gründen durchaus erlaubt ist. Die Schülerinnen freuen sich sehr über diese Auskunft, da sie sich zuvor unsicher darüber waren, ob das Vorgehen des Direktors rechtens sei oder nicht. ZARA kontaktiert die Schule, klärt über die rechtlichen Regelungen zur Religionsfreiheit an Schulen auf und ersucht um Stellungnahme. Der Direktor äußert sich in seinem Antwortschreiben allerdings lediglich dahingehend, dass es seitens der Schule ein gutes Einvernehmen mit der Landesschulinspektorin für islamische Religion gäbe. Das Tragen des Kopftuches wäre an der Schule nicht verboten, man erachte aber den Zwang zum Kopftuchtragen als Ausdruck der Unterdrückung der Frau und mit den Grund- und Freiheitsrechten nicht vereinbar. ZARA wendet sich in der Folge an die für den Schulbereich zuständigen MitarbeiterInnen der islamischen Glaubensgemeinschaft (IGGiÖ), um Handlungsoptionen zu bespre-

chen. Zunächst verweist deren Rückmeldung nur darauf, dass kein Kopftuchverbot ausgesprochen worden sei, sondern nur darauf verwiesen werde, dass das Kopftuchtragen nicht gewünscht werde. ZARA betont wiederum, dass auch das Schaffen eines diskriminierenden Umfelds im Zusammenhang mit der Religionszugehörigkeit an einer Schule basierend auf dem Gleichbehandlungsgesetz verboten sei. Schließlich bespricht die Verantwortliche der IGGiÖ die Problematik mit dem zuständigen Juristen des Landesschulrats NÖ, der verspricht, dem Vorfall nachzugehen. Da es Anfang des nächsten Jahres einen DirektorInnenwechsel geben werde, könnte es auch dadurch zu einer Änderung des Umgangs mit Schülerinnen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen wollen, kommen.

40 Im April stellt die oberösterreichische Landesregierung als zuständige Aufsichtsbehörde fest, dass ein Ende des Vorjahres vom Welser Gemeinderat beschlossenes Campierverbot für das Welser Messegelände rechtswidrig und diskriminierend ist. Begründet wird dies mit der fehlenden sachlichen Rechtfertigung des Verbots sowie der enthaltenen unsachlichen Ungleichbehandlung. Die Verordnung, die mit den Stimmen der FPÖ und ÖVP beschlossen wurde, richtet sich gegen durchreisende Roma-Familien, die schon seit vielen Jahren immer wieder auf dem Messegelände campieren. Der Welser Bürgermeister hält nicht viel von dem Verbot, dessen Zulässigkeit auch bei den Vollzugsbehörden sehr umstritten ist. Es hätte bisher kaum Anlass zu Beschwerden oder Zwischenfälle gegeben; gegenüber dem Lärm des sonstigen Messebetriebs wären manche AnrainerInnen offenbar toleranter. Trotz der rechtlichen Klarstellung im Zuge der verfassungsrechtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle der OÖ Landesregierung weigert sich der Gemeinderat in Wels, die Verordnung aufzuheben. Auch die Landesregierung macht von ihrer Möglichkeit, die rechtswidrige Verordnung aufzuheben, keinen Gebrauch, weshalb das Verbot während des Jahres weiter in Kraft bleibt. In einem offenen Brief an Vizebürgermeister Peter Lehner protestieren zahlreiche Persönlichkeiten gegen das diskriminierende Campierverbot für Roma; auch die Leiterin der Messe Wels spricht sich gegen die Verordnung aus.

Im Sommer campieren wieder einige durchreisende Roma-Familien auf dem Messegelände; bei diesen Aufhalten gibt es weder Probleme noch Anzeigen. Im Dezember beantragt der Landeshauptmann-Stellvertreter in der Landesregierung Oberösterreich die Aufhebung des beschlossenen Campierverbots am Messegelände, zu der es schließlich tatsächlich kommt.

41 Im Februar sorgt ein Legasthietest, der in einer Klasse an einem Wiener Gymnasium durchgeführt wird, für große Betroffenheit bei einer schwarzen Schülerin. Im verwendeten Arbeitsblatt finden sich mehrfach die rassistische Bezeichnung N... sowie Anagramme dieses Wortes, wobei die Kästchen, die die Wörter „N...“ und „Enger“ beinhalten, zu suchen sind. Die Eltern der Schülerin informieren einen Journalisten von M-Media über das Arbeitsblatt, welcher in der Folge die Verwendung dieses herabwürdigenden und beleidigenden Begriffs im heutigen Schulbetrieb

thematisiert und den Vorfall auch ZARA zur Dokumentation meldet. Im Zuge der folgenden Diskussion in den Medien gibt der Direktor der betreffenden Schule an, dass die Lehrerin ein „alt bewährtes“ Buch verwendet habe, dabei aber ein Arbeitsblatt mit diesem nicht mehr zeitgemäßen Ausdruck „erwischt“ hätte. Erst beim Austeilen wäre ihr das abgedruckte N...-Wort aufgefallen und sie hätte die SchülerInnen auch auf die Unangemessenheit des Wortes hingewiesen. Von Seiten des Stadtschulrats distanziert man sich klar von dem aus dem Jahr 1972 stammenden Arbeitsblatt. Aus diesem Grund wird die Lehrerin, die den Test vorgelegt hatte, auch zu einem Gespräch vorgeladen. Ausgelöst durch die starke mediale Resonanz auf den Vorfall, erhält ZARA einige, teils auch beleidigende und verächtliche Meldungen von Personen, die (u.a. mit dem Wort „Gesinnungsfaschismus“) ihr Unverständnis darüber ausdrücken, dass das N...-Wort als beleidigend und herabwürdigend gilt und nicht verwendet werden sollte.

ZARA Training: Zivilcourageworkshop

Was ist Zivilcourage? Wie begegne ich Angriffen, Ohnmacht, Aggression, Angst oder z.B. der Situation Einer gegen Alle? Was kann ich wann tun? Wo sind meine Grenzen? Basierend auf den individuellen Erfahrungen der TeilnehmerInnen geht es darum, den persönlichen Handlungsspielraum zu erweitern, eigene Grenzen auszuloten und körperliche wie verbale Selbstbehauptung zu trainieren.

Wann Fr., 24. April 2014, 16:00 – 20:00 Uhr
Sa., 25. April 2014, 9:00 – 17:00 Uhr

Wo VHS Ottakring, Ludo-Hartmann-Platz 7, 1160 Wien (U6 Thaliastrasse)

Kosten 100,-

Anmeldung VHS Ottakring Tel. 01 / 89174 116 000 Mail ottakring@vhs.at

Kurs-Nr. J06509

Info www.zara-training.at · info@zara-training.at

Beschäftigung und UnternehmerInnentum

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit Diskriminierungen im Arbeitsbereich. Dazu gehören Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitssuche, -bedingungen, -klima und auch Stellenausschreibungen. Vorurteile im Zusammenhang mit Arbeit und Migration sind in Österreich allgegenwärtig. Viel zu oft wird MigrantInnen die Arbeitssuche auf Grund der Herkunft oder des äußeren Erscheinungsbildes erschwert bzw. unmöglich gemacht. Oft scheitern sie schon am ersten Schritt – der Einladung zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch.

42 Frau U. arbeitet bei einem sozialen Verein, der MigrantInnen bei der Arbeitssuche unterstützt. Im April wendet sie sich an ZARA, um von einem kürzlich geführten Gespräch mit einer Firma zu berichten. Als sie das Unternehmen telefonisch kontaktiert und kurz den Zweck des Anrufs – die Vermittlung möglicher ArbeitnehmerInnen – erläutert, wird ihr sofort mitgeteilt, dass „nur Österreicher“ eingestellt würden. Frau U. findet es traurig, dass ihr Gesprächspartner offensichtlich Menschen pauschal nach ihrer Herkunft bewertet und dies auch so offen zugibt. ZARA bietet an, ein Informationsschreiben an die Firma zu senden, in dem darauf hingewiesen wird, dass es nicht nur unsachlich und benachteiligend, sondern auch rechtswidrig sei, bei der Auswahl von Arbeitskräften aufgrund der ethnischen Herkunft zu diskriminieren. Frau U. möchte aber nicht, dass durch ein solches Schreiben Rückschlüsse auf ihren Verein geschlossen werden und ersucht ZARA daher, den Fall nur zu dokumentieren.

43 Frau K., die in Tibet geboren ist und schon seit vielen Jahren in Österreich lebt, ist OP-Schwester in einem Wiener Spital. Im Februar kommt es zu einem Vorfall mit einer Spitalsärztin. Frau K. ist dabei, als die Ärztin eine andere Schwester, die ursprünglich aus Polen kommt, mit „Halt den Mund!“ anfährt. Abgesehen davon, dass es nicht üblich ist, dass ÄrztInnen die MitarbeiterInnen duzen, ist Frau K. betroffen von diesem unhöflichen Umgangston und empfindet den Umgang mit ihrer Kollegin als äußerst unangemessen. Nach der Operation muss Frau K. abermals eine verächtliche Bemerkung der Ärztin über die Schwester mitanhören. Als Frau K. danach mit der Ärztin über den nächsten Patienten bzw. dessen Anmeldung zur weiteren Behandlung spricht, die offenbar von der Ärztin noch nicht veranlasst wurde, wird auch Frau K. mit einem „Halt den Mund!“ beschimpft. Frau K. merkt an, dass die Ärztin nicht schimpfen, sondern die Anmeldestelle kontaktieren solle. Daraufhin fährt sie die Ärztin mit folgenden Worten an: „Halt jetzt den Mund, sonst hau’ ich dir die Zähne ein.“ Sie bewegt sich auf Frau K. zu und scheint sie angreifen zu wollen. Frau K. möchte weggehen, die Ärztin packt sie jedoch am Kra-

gen und hält sie fest, dabei beschimpft sie Frau K. auch noch als „tibetanischen Kampfhund“. In der Folge bittet Frau K. die Stationschwester, die alles miterlebt hat, den für sie sehr schockierenden Vorfall der Direktorin zu melden. Die Stationschwester meint aber, dass das nicht möglich sei, da der „akademische Grad“ gewissermaßen Vorrang habe und eine Meldung dazu führen würde, dass sie versetzt oder gekündigt werde. Auch die Oberschwester meldet den Vorfall nicht, woraufhin Frau K. selbst eine Beschwerde einbringt. Einige Zeit nach dem Zwischenfall kommt es aufgrund von Frau K.s Beschwerde zu einem Gespräch zwischen der Ärztin, dem leitenden Professor der Abteilung, der Oberschwester, der Stationschwester und Frau K. Der Abteilungsleiter räumt zwar ein, dass Sachen passieren, die nicht passieren sollten, Frau K. müsse aber verstehen, dass ÄrztInnen eben „unter Stress“ stünden. Frau K. gibt zu bedenken, dass die Ärztin nur zu ihrer polnischen Kollegin und zu ihr selbst unfreundlich gewesen wäre, nicht aber zu den anderen. Die Ärztin erklärt daraufhin, dass Frau K. sie „sekkiert“ hätte, woraufhin der leitende Arzt anmerkt, dass „zu einem Streit immer zwei Leute gehören“ und die Scherben dann gemeinsam weggeräumt werden müssten. Als Frau K. betont, nicht zu einem Streit beigetragen zu haben, und dass sie einfach von den ÄrztInnen und der Oberschwester respektvoll behandelt werden wolle, erhält sie seitens des leitenden Arztes die Antwort, dass er das nicht versprechen könne. Die Oberschwester meint schließlich, dass wohl eine Entschuldigung von Seiten der Ärztin angebracht wäre. Letztere entschuldigt sich aber ausschließlich bei der Stationschwester, weil diese den unangenehmen Vorfall miterleben musste. Obwohl die Stationschwester im Zuge des Gesprächs die Angaben von Frau K. und auch die rassistische Beschimpfung bestätigt, gibt der Leiter an, hier keine Diskriminierung zu erkennen (er selbst hätte viel „mit Ausländern“ zu tun). Er sieht keinen Anlass für eine Entschuldigung und auch nicht für eine Klarstellung, dass ein solches Verhalten in Zukunft nicht geduldet und zu Konsequenzen führen würde. Frau K. ist sehr enttäuscht, dass ihrer Betroffenheit über den Vorfall – die Beschimpfungen, die rassistische Beleidigung (Beleidigung → Glossar) und der tätliche Übergriff – nur auf Unverständnis beim leitenden

Arzt stößt und nicht angemessen darauf reagiert wurde. Frau K. wendet sich in der Folge zur Beratung an die Wiener Antidiskriminierungsstelle (Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien → Glossar). Als bei ihrer Abteilung durch eine Zeitbestätigung der Antidiskriminierungsstelle ihr dortiger Besuch bekannt wird, wird Frau K. von der Pflegedirektorin vorgeladen. Diese möchte offenbar nur sicher gehen, dass Frau K. keine Anzeige erstattet bzw. keine Beschwerde eingeleitet hat, will sich aber nicht näher mit dem Fall befassen. Frau K. sieht dies als Bestätigung, dass der Belästigungsvorfall von den Leitungspersonen nicht ernst genommen wird. Als Problem kommt hinzu, dass sich die KollegInnen der Station nicht trauen, etwas zu der Angelegenheit zu sagen, da sie Angst davor haben, mit der Oberschwester in Konflikt zu geraten. Frau K. wendet sich auch an ZARA, um sich über mögliche rechtliche Schritte zu informieren und den Kontakt zu einer Stelle zu bekommen, wo sie den Vorfall mittels psychologischer Unterstützung verarbeiten kann. Im Juni begleitet eine Mitarbeiterin der Wiener Antidiskriminierungsstelle Frau K. zu einem weiteren Gespräch mit dem Leiter der Abteilung. Die Beraterin informiert den Leiter umfassend über die Regelungen des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes (→ Glossar), welches MitarbeiterInnen der Stadt Wien vor diskriminierenden Belästigungen (→ Glossar) am Arbeitsplatz schützt und auch eine Verpflichtung zur Abhilfe und zur Unterstützung der Betroffenen von Diskriminierungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin regelt. Im Zuge des Gesprächs gibt der Oberarzt schließlich zu, in diesem Fall nicht richtig reagiert zu haben und sieht ein, dass auf rassistische Belästigungen und Übergriffe wie jene gegenüber Frau K. eine angemessene Reaktion erfolgen muss. Frau K. wird schlussendlich angeboten, die Abteilung zu wechseln, was sie annimmt, um künftig in einem konfliktfreien Umfeld arbeiten zu können.

44 Frau A. ist in Österreich geboren, ihre Eltern kommen aus Bosnien. Sie ist Muslimin, trägt aber kein Kopftuch. Anfang September bewirbt Frau A. sich für eine Stelle in einer Kärntner Glaserei und wird im Zuge des Vorstellungsgesprächs gefragt, wo sie denn geboren sei. Frau A. ist über die Frage etwas erstaunt und antwortet, dass sie in Österreich geboren sei. Dann fragt die Chefin, welcher Religion Frau A. angehöre. Nachdem Frau A. fragt, was dies denn zur Sache tue, antwortet die Geschäftsführerin: „Ich nehme nur Katholische.“ Weiters rät ihr die Chefin, sie solle sich doch eine Arbeit in Bosnien, dem Heimatland ihrer Eltern, oder bei „den Moslems“ suchen. Frau A. ist sehr bestürzt über diese rassistischen Aussagen der Geschäftsführerin und kann nicht fassen, aufgrund der Herkunft ihrer Eltern und ihrer Religion so behandelt zu werden. Sie wendet sich zur Beratung und Dokumentation des Vorfalls an ZARA. ZARA informiert sie über ihre rechtlichen Möglichkeiten und berät Frau A. in der Folge zur Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission (GBK → Glos-

sar) zur Feststellung einer Diskriminierung. Da Frau A. auf Facebook FreundInnen von dem Fall erzählt hat, wird auch in den Medien darüber berichtet.

45 Herr K. ist in Kuba geboren und lebt seit längerem in Wien. Er ist Abteilungsleiter in einer großen Modefirma. Im Frühjahr trennt sich die Firma mit seinem Einverständnis von der Angestellten Frau S. Über eine gemeinsame Bekannte erfährt Herr K., dass Frau S. seit ihrer Kündigung über die Firma und Herrn K. schimpft und damit droht, Herrn K. wegen Mobbing (→ Glossar) zu verklagen. Der Geschäftsführung des Modegeschäfts habe sie darüber hinaus mitgeteilt, in der Folge „zur Zeitung“ gehen zu wollen. Da sich Herr K. keiner Schuld bewusst ist, macht er sich wegen dieser Drohungen wenig Sorgen. Er hat ein sehr gutes Verhältnis zu seinem Team und hat sich als Vorgesetzter auch Frau S. gegenüber immer korrekt verhalten. Herr K. schreibt Frau S. aber dennoch ein SMS, in dem er sie bittet, aufzuhören, Unwahrheiten zu verbreiten. Frau S. schickt ihm eine sehr herabwürdigende Antwort, in der sie unter anderem schreibt, er würde „die Macht, eine Weiße zu kündigen,“ ausnutzen, er solle „am besten zurück nach Kuba gehen“ und „solche wie dich brauchen wir nicht in unserem Österreich.“ Diese Anfeindungen aufgrund seiner Herkunft verletzen Herrn K. sehr, weshalb er sich an ZARA wendet. ZARA verfasst ein Schreiben an Frau S. und weist sie darauf hin, dass rassistische Beleidigungen (Beleidigung → Glossar) und Anmerkungen sehr verletzend und herabwürdigend sind und auch in Auseinandersetzungen oder Streitigkeiten unangebracht sind. Frau S. antwortet zwar nicht, Herr K. ist aber dennoch sehr zufrieden, dass Frau S. klar gemacht wurde, dass es nicht in Ordnung ist und ohne Konsequenzen bleibt, Menschen rassistisch zu beleidigen.

46 Anfang Oktober übermittelt die Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar) ZARA den folgenden Fall von Frau T.: Frau T. bewirbt sich bei einer Konditoreifiliale für eine Teilzeitanstellung als Servicemitarbeiterin, um neben dem Studium Geld zu verdienen. Sie ist Muslimin und trägt aus religiösen Gründen ein Kopftuch, welches auch auf dem Foto in ihren Bewerbungsunterlagen zu sehen ist. Frau T. wird kurze Zeit später von einer Mitarbeiterin des Betriebs, Frau H., telefonisch kontaktiert. In dem Gespräch wird Frau T. gefragt, ob sie noch Interesse an der freien Stelle hätte. Nachdem Frau T. bejaht, weist Frau H. darauf hin, dass eine Anstellung nur unter der Voraussetzung zustande käme, dass Frau T. das Kopftuch während der Arbeitszeit abnimmt. Nachdem Frau T. dies verneint, verabschiedet sich die Mitarbeiterin mit den Worten „Na gut. Ansonsten hätte es uns wirklich gefreut. Wiederhören.“ Frau T. ist enttäuscht und auch verunsichert, ob so ein Vorgehen denn erlaubt ist. Sie erkundigt sich in ihrem Umfeld nach der rechtlichen Zulässigkeit dieser Ablehnung allein aufgrund ihres Kopftuchs. Nachdem sie sich diesbezüglich informiert hat, sucht sie nochmal

telefonisch Kontakt mit Frau H. und fragt sie nach dem Grund, weshalb sie nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. „Naja, wegen dem Kopftuch,“ lautet die Antwort. Auf die Frage, ob sie denn wisse, dass es in Österreich unzulässig sei, eine Bewerberin aufgrund des Kopftuchs abzulehnen, antwortet Frau H., dass sie das wisse, aber dies nun mal „von den Kunden und der Chefin nicht gewünscht“ wäre. Frau T. wendet sich daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, welche sie nach einigen erfolglosen Interventionsschreiben an die Firma bei einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (GBK → Glossar) zur Feststellung einer Diskriminierung unterstützt. Im Laufe der Korrespondenz mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie im folgenden GBK-Verfahren führt das Unternehmen einerseits diverse Argumente zur Rechtfertigung des diskriminierenden Vorgehens an und verweist auf vermeintliche „Hygienevorschriften“ sowie das notwendige einheitliche Erscheinungsbild der MitarbeiterInnen. Andererseits wird – dem widersprechend – angegeben, dass es seitens der Geschäftsführung keine Restriktion oder Verbote gebe, mit Kopftuch zu arbeiten. Die Gleichbehandlungskommission kommt schließlich zu der Entscheidung, dass Frau T. aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde. Leider kommt die Firma der in der Entscheidung ausgesprochenen Empfehlung der Kommission zur Leistung eines angemessenen Schadenersatzes nicht selbständig nach. ZARA übernimmt den Fall von Frau T. und übermittelt ihn an den Klagsverband (→ Glossar) zur rechtlichen Vertretung in einem zivilrechtlichen Verfahren zur Durchsetzung des Entschädigungsanspruches von Frau T. Zu Redaktionsschluss ist das Gerichtsverfahren noch anhängig.

Die eigenen Rechte kennen

47 Herr C. macht ZARA Anfang Juni auf ein diskriminierendes Inserat, welches er auf einer Job-Website für Studierende gefunden hat, aufmerksam. In diesem Inserat sucht Frau L. nach einer Reinigungskraft speziell für die Monate der Prüfungszeit. Das Inserat weist mehrere Diskriminierungen bezüglich ethnischer Herkunft („nur österreichische Staatsbürger“, „akzentfreies Deutsch“), Geschlecht („weibliche Raumpflegerinnen“) und dem Alter („bevorzugt ältere Frauen“) auf. Der Betreiber der Webseite ändert das Inserat, ohne dass ZARA intervenieren muss. ZARA weist in einer E-Mail an Frau L. auf die zahlreichen Diskriminierungen in ihrer Anzeige hin, durch welche verschiedene Personengruppen pauschal ausgeschlossen werden und informiert sie auch über die betreffenden Regelungen des Gleichbehandlungsrechts.

Dem Gleichbehandlungsgesetz (→ Glossar) zufolge sind Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei

zu gestalten; bei Verstößen drohen Verwarnungen und in der Folge Verwaltungsstrafen. Der geschilderte Fall verstößt gleich mehrfach gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

„nur österreichische Staatsbürger“

Eine Stellenausschreibung, die die Personalsuche auf Personen einer bestimmten Staatsangehörigkeit einschränkt, stellt nach der österreichischen Judikatur eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 19 Abs 1 GIBG dar.

Eine solche benachteiligende Bedingung könnte nur dann gerechtfertigt werden, wenn das entsprechende Merkmal gemäß § 20 Abs 1 GIBG für die Ausübung der Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einem rechtmäßigen Zweck dient und angemessen ist. Nachdem jedoch die Anforderung „österreichischer Staatsbürger“ zu sein, offensichtlich keine wesentliche Voraussetzung für die Tätigkeit einer Reinigungskraft darstellt und in keiner Weise einem rechtmäßigen Zweck dient, verstößt diese Bedingung hier klar gegen das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Zusätzlich ist die in der Ausschreibung formulierte Diskriminierung nach dem Geschlecht und dem Alter ebenfalls verboten.

„akzentfreies Deutsch“

Eine benachteiligende Formulierung, die bei Stellenausschreibungen leider immer noch häufig vorkommt, ist die Anforderung „hervorragender oder akzentfreier Deutschkenntnisse“. Diese Voraussetzung scheint zwar neutral zu sein, ist jedoch geeignet, Personen mit bestimmter ethnischer Zugehörigkeit in besonderer Weise zu benachteiligen. Eine solche Benachteiligung kann je nach Art der beruflichen Tätigkeit sachlich gerechtfertigt sein. Für viele Tätigkeiten ist es jedenfalls nicht erforderlich, „perfekt“ Deutsch zu sprechen. Gleiches gilt auch für Formulierungen wie „Muttersprache Deutsch“, die oftmals lediglich angeführt werden, um BewerberInnen nicht-österreichischer Herkunft von vornherein auszuschließen. Auch dies ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten.

Was können Betroffene tun?

Arbeitssuchende, die von diskriminierenden Stellenausschreibungen betroffen sind, können gemäß § 24 Abs 2 GIBG einen Antrag auf Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde (→ Glossar) stellen, die das Unternehmen verwarnen und im Wiederholungsfall mit einer Geldstrafe von bis zu 360 Euro bestrafen kann. ZARA kann beim Verfassen und Einbringen dieses Antrags unterstützen.

Hauptproblem bei Anzeigen an die Bezirksverwaltungsbehörde ist, dass die Betroffenen keine Parteilassung (→ Glossar) haben. Das bedeutet, dass sie kein Recht haben, zu erfahren, ob ihre potenzielle ArbeitgeberIn bestraft wurde oder nicht und somit im Falle einer Nichtbestrafung gegen den Bescheid

der Behörde auch nicht berufen können. Wenn sich einE StellenbewerberIn jedoch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar) wendet, kann diese nicht nur für den/die BewerberIn einen Antrag auf Bestrafung stellen, sondern es kommt der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verwaltungsstrafverfahren auch Parteistellung inklusive Berufungsrecht zu. Dadurch kann sie auch ohne eine konkret betroffene Person Verfahren wegen diskriminierender Jobausreibungen einleiten.

48 *Frau M. bewirbt sich Mitte August bei einer Wiener Apotheke für eine Stelle als pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte. Sie trägt aus religiösen Gründen ein Kopftuch und informiert sich im Vorfeld telefonisch bei einer Mitarbeiterin der Apotheke, ob dies ein Problem sein könne. Die Apothekenangestellte verneint dies. Umso betroffener ist Frau M., als sie der Apotheker bei dem Vorstellungsgespräch mit der Aussage „Genießen Sie die Religionsfreiheit; dagegen habe ich nichts – doch Kopftücher haben nichts im Gesundheitswesen verloren!“ konfrontiert. Als Frau M. den Chef der Apotheke mehrmals darauf hinweist, dass diese Aussage diskriminierend sei, legt er ihr nahe, doch „zum Billa arbeiten zu gehen“. Während dieses Vorfalles sind noch zwei weitere Bewerberinnen anwesend, weshalb die Situation für Frau M. umso beschämender und demütigender ist.*

Frau M. meldet den Vorfall bei ZARA und wird darüber informiert, dass das Verhalten des Apothekers eine rechtswidrige Diskriminierung darstellt und gegen das Gleichbehandlungsgesetz (→ Glossar) verstößt. ZARA berät Frau M. über die möglichen Schritte und bietet Unterstützung an. Im Zuge der Beratung erzählt Frau M., dass sie bereits im Juni ein genauso negatives Bewerbungsgespräch für eine Lehrstelle bei einer Wiener Zahnärztin erleben musste. Die Chefin der Praxis fragte sie, „wie es mit dem Kopftuch aussehe“ und nachdem Frau M. klarstellte, dass sie es nicht abnehmen würde, wurde sie mit den Worten „Dann brauchen wir nicht weiterreden, wiedersehen“, verabschiedet.

In Absprache mit Frau M. kontaktiert ZARA sowohl den Apotheker als auch die Ärztin und klärt sie darüber auf, dass es für Frau M. sehr erniedrigend und frustrierend war, bei ihren Bewerbungen trotz guter Qualifikationen allein auf ihr Kopftuch reduziert und deswegen abgelehnt zu werden. Weiters werden beide ArbeitgeberInnen in den jeweiligen Interventionsschreiben über die Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes informiert, welche solche Diskriminierungen verbieten und um eine Stellungnahme zu den Vorfällen gebeten. Wenig später meldet sich eine

Frau telefonisch bei ZARA, die angibt, die Steuerberaterin der Ärztin zu sein. Sie argumentiert eher aufgebracht, dass die Ärztin durchaus das Recht habe, Bewerberinnen aufgrund des Tragens eines Kopftuches abzulehnen. Sie gibt unter anderem an, dass man sich „am Kundenstock orientieren“ würde und dass PatientInnen in Österreich keine Mitarbeiterinnen mit Kopftuch in einer Ordination sehen wollten. Die Steuerberaterin ist verärgert über das Interventionsschreiben von ZARA und fragt, ob es eine rechtliche „Verpflichtung“ gäbe, dieses zu beantworten. ZARA ersucht sie, sich die Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen. Im September erreicht ZARA dann ein Schreiben der rechtlichen Vertretung der Ärztin. In diesem wird lediglich festgestellt, dass sich besagte Zahnärztin keinesfalls diskriminierend verhalten hätte und sie auch muslimische Angestellte habe. Die Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs von Frau M. wird nicht thematisiert, sondern nur mitgeteilt, dass dieser Vorfall „missverstanden“ wurde. Im Auftrag des Apothekers antwortet der Apothekerverband auf das Interventionsschreiben von ZARA. Der Apotheker gibt an, dass der Lehrstellenplatz schon vor Erscheinen von Frau M. vergeben worden wäre. Seine diskriminierenden Äußerungen wären von Frau M. „missverständlich“ aufgenommen worden, da er sie im Zuge des Gespräches nur auf hygienerechtliche Vorschriften hinweisen wollen hätte. ZARA kontaktiert beide ArbeitgeberInnen ein weiteres Mal. In beiden Schreiben weist ZARA darauf hin, dass die jeweils geschilderten Gegendarstellungen wenig glaubwürdig und nachvollziehbar seien. Im Fall der Ärztin wäre unter anderem seitens ihrer Steuerberaterin die Diskriminierung ZARA gegenüber telefonisch bestätigt worden. Bezüglich der Diskriminierung in der Apotheke macht ZARA darauf aufmerksam, dass der im Schreiben vom Apothekerverband beschriebene Sachverhalt völlig unglaubwürdig sei, da Frau M. – wäre die Stelle tatsächlich bereits vor ihrem Bewerbungsgespräch vergeben gewesen – wohl gar nicht eingeladen worden wäre und der Apotheker auch kein Gespräch zu „Hygienevorschriften“ mit ihr geführt hätte. ZARA weist in beiden Schreiben auch nochmals auf die große Enttäuschung Frau M.s hin und darauf, dass sie sich in erster Linie eine Entschuldigung und zumindest nachträgliches Verständnis der ArbeitgeberInnen gewünscht hätte. ZARA klärt über den gesetzlich geregelten Anspruch auf Schadenersatz auf und fordert beide ArbeitgeberInnen dazu auf, dieser Verpflichtung nachzukommen. Mit der Ärztin wird in der Folge eine Entschädigungszahlung in der Höhe von 500 Euro vereinbart. Die Ärztin teilt auch mit, dass ihr der Vorfall leid tue und sie betonen möchte, dass sie Respekt vor Frau M.s

Religion und keine Vorurteile gegenüber Personen ihres Glaubensbekenntnisses habe. Frau M. freut sich sehr über diese Reaktion der Ärztin und bedankt sich bei ZARA für die umfassende Unterstützung. Das Antwortschreiben des Apothekers lässt auf keine Einsicht schließen: seine rechtliche Vertretung teilt lediglich mit, dass die Vorwürfe nach Ansicht ihres Mandanten „völlig aus der Luft gegriffen“ seien und der Apotheker keine Entschädigung zahlen werde. Da Frau M. die Diskriminierungen wirklich sehr unangenehm waren und sie sich keinem langen und möglicherweise belastenden Gerichtsverfahren aussetzen möchte, beschließt sie, keine weiteren Schritte zu setzen. ZARA hat im Zuge der Korrespondenz mit dem Apothekerverband diesen darüber informiert, dass der Beratungsstelle leider immer wieder ähnliche Diskriminierungsfälle wie jener von Frau M., Apotheken betreffend, gemeldet würden. Der Apothekerverband nimmt in der Folge erfreulicherweise Kontakt zu ZARA auf und bekundet sein Interesse daran, sich künftig über Informationsprogramme und sonstige Initiativen für Gleichbehandlung im Zusammenhang mit Apotheken zu engagieren.

Teil II (§ 16 bis § 29) des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) schützt vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters in der Arbeitswelt. Das Diskriminierungsverbot im weit gefassten Bereich der „Arbeitswelt“ gilt unter anderem bei Bewerbungen (Begründungen eines Arbeitsverhältnisses), beim Entgelt, bei Beförderungen und Beendigungen eines Arbeitsverhältnisses.

Das Tragen religiöser Kleidungsstücke am Arbeitsplatz ist vom Schutz des GlBG erfasst. Eine Muslimin beispielsweise, die aufgrund ihrer Religion das Kopftuch trägt, darf daher am Arbeitsplatz wegen des Kopftuchs nicht benachteiligt werden. Eine Anordnung durch den/die ArbeitgeberIn, das Kopftuch während der Arbeit abzulegen (beispielsweise mit der Begründung, manche KundInnen würden

eine kopftuchtragende Mitarbeiterin ablehnen), verstößt klar gegen die Regelungen des GlBG.

Eine Ausnahme dazu stellen lediglich Tätigkeiten dar, bei denen das Tragen des Kopftuchs während der Arbeitsausübung einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Voraussetzung entgegenstehen würde. So können gewisse technisch notwendige Hygiene- oder Sicherheitsvorschriften in Einzelfällen rechtfertigen, dass das Kopftuch bei bestimmten Tätigkeiten nicht getragen werden kann.

Was kann Frau M. tun?

Wird Frau M. bei einer Bewerbung abgewiesen und ihr mitgeteilt, dass die Ablehnung wegen des Tragens des Kopftuchs erfolgt, kann sie ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (GBK → Glossar) zur Feststellung der Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses beantragen. Wenn Frau M. möchte, unterstützt und begleitet ZARA sie bei diesem Verfahren. Frau M. hat aufgrund der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei ihrer Bewerbung Anspruch auf die Zahlung von Schadenersatz durch den/die (potentielleN) ArbeitgeberIn, auch als Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Die Höhe des Schadenersatzes hängt davon ab, ob Frau M. die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl bekommen hätte oder ob sie wegen des Kopftuchs gar nicht erst berücksichtigt wurde, jedoch ohnehin einE andereR besser qualifizierteR BewerberIn den Job erhalten hat.

Alternativ zum GBK-Verfahren oder auch zusätzlich hat Frau M. die Möglichkeit, eine zivilrechtliche Klage bei Gericht zur Durchsetzung ihrer Ansprüche einzubringen (wie dies Frau T. im Fall Nr. 46 mit Unterstützung des Klagsverbands (→ Glossar) getan hat. Im Gegensatz zur Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, die nur Empfehlungen aussprechen kann, ist ein Gerichtsurteil rechtlich verbindlich – der zugesprochene Schadenersatz muss also auch wirklich gezahlt werden. Wenn dies nicht geschieht, kann die Zahlung rechtlich erzwungen werden.

Güter und Dienstleistungen

Wohnen und Nachbarschaft

Meldungen im Wohnbereich – von der Wohnungssuche bis hin zu Nachbarschaftskonflikten – finden sich in dem folgenden Kapitel. Diskriminierung beginnt hier schon bei der Ausschreibung: „Vermietet wird nur an Österreicher“ oder „Nur Inländer erwünscht“ heißt es leider immer noch in einigen Wohnungsinseraten. Manchmal werden Wohnungssuchende auch direkt abgelehnt: beispielsweise wenn, wie das dem Arbeitskollegen von Herrn G. (siehe Fall 56) geschehen ist, „No N ... in my house“ als beleidigende Antwort auf eine Wohnungsanfrage zurückkommt.

49 Frau R. wendet sich im März zur Beratung an ZARA und schildert folgende Situation: Sie wohnt mit ihrem Ehemann und ihren drei Kindern in einem Wiener Gemeindebau. Schon seit längerer Zeit gibt es Probleme mit mehreren NachbarInnen, die Frau R. und ihre Familie auf unterschiedliche Weise belästigen. So gibt es beispielsweise immer wieder Beschwerden mancher NachbarInnen über Musik, die Familie R. anhört. Sogar am Silvestertag hatte sich ein Nachbar wegen der Musik beschwert. Als Frau R. darauf hinwies, dass in vielen Wohnungen des Hauses ebenfalls Musik zu hören wäre und ob sich der Nachbar auch über diese beschweren würde, antwortete dieser, dass ihn eben die „afrikanische“ Musik störe. Die Nachbarin Frau K. macht Familie R. besondere Probleme. Sie scheint etwas gegen Kinder zu haben und beschwert sich ständig über sie. Frau K. hat auch schon beim Jugendamt angerufen und dort Unwahrheiten über Familie R. verbreitet – beispielsweise, dass Frau R. ihre Kinder abends allein daheim lassen würde. Glücklicherweise kennt die Sozialarbeiterin vom Jugendamt Frau R. und die Familiensituation gut und glaubt dieser falschen Anschuldigung nicht. Frau K. beschimpft Frau R. auch regelmäßig rassistisch, unter anderem mit „Sie sind ein schwarzer Nigger!“ und „Sie müssen hier weg, sonst mache ich Ihnen Probleme!“. Frau K. klopft häufig – z.B. wenn Frau R. in der Früh duscht – gegen die Wand und beschwert sich außerdem, wenn die Kinder sich für die Schule fertig machen und dabei Geräusche verursachen. Eines Tages wird Familie R.s Briefkasten mit „Sie sind ein schwarzer Nigger!“ und „N...sau“ beschmiert. Diese Beschmierungen werden glücklicherweise von der Hausverwaltung entfernt. Zusätzlich werfen NachbarInnen immer wieder Eier an die Tür von Familie R. oder deponieren Müll vor der Tür. Die Situation ist so belastend, dass Frau R. sogar schon Angst hat, ihre Kinder im nahegelegenen Park spielen zu lassen. Die Beraterin vom Jugendamt hat bereits versucht, telefonisch bei der Hausverwaltung zu intervenieren und die untragbare Situation zu schildern. In der Folge wird Frau R. zwar eine andere Wohnung angeboten, diese ist für Familie R. aber viel zu klein und zu teuer, weshalb sie sie nicht annehmen kann. Frau R. wendet sich an ZARA, weil sie fürchtet, dass das Mobbing (→ Glossar) der NachbarInnen soweit gehen könnte, dass

ihre Familie aufgrund der Beschwerden der NachbarInnen irgendwann gekündigt wird. ZARA verfasst ein Interventionsschreiben an die Hausverwaltung, um diese darüber zu informieren, welchen Schikanen Familie R. durch einige NachbarInnen ausgesetzt ist. Im Sommer erhält Frau R. trotzdem, wie befürchtet, wirklich ein Kündigungsschreiben, welches aufgrund einer Unterschriftenaktion einiger HausbewohnerInnen gegen Familie R. ergeht. Frau R. wendet sich zur Unterstützung in diesem ungerechtfertigten Kündigungsverfahren an eine Mietrechtsorganisation, bei der sie glücklicherweise Mitglied ist. Zu Redaktionsschluss ist der Ausgang des Kündigungsverfahrens noch nicht bekannt.

50 Frau T. ist Eigentümerin eines Hauses in Wien, in welchem sie mehrere Wohnungen vermietet. Seit einiger Zeit gibt es Schwierigkeiten, da zwei ihrer Mieter immer wieder eine ungarisch-slowakische Familie belästigen. Unter anderem beschimpfen die beiden Nachbarn die Familie als „dahergelaufene Slowaken“ und „Z*““. Frau T. wendet sich an ZARA, da es ihr als Vermieterin ein großes Anliegen ist, dass diese Diskriminierungen aufhören und sie sich unsicher ist, welche Schritte sie in diesem Sinne setzen soll. ZARA berät sie zu verschiedenen Handlungsmöglichkeiten. Schließlich wird Frau T.s Enkelin, die mit der Hausverwaltung betraut ist, im Auftrag von Frau T. quasi mediatorisch tätig und vermittelt zwischen den Parteien. Dieser Schritt zeigt Erfolg und beendet die akuten Übergriffe auf die betroffene Familie.

51 Herr N. ist Abteilungsleiter in einem großen Versicherungsunternehmen und lebt zusammen mit seiner Ehefrau seit über 25 Jahren in Wien. Herr N. kommt aus Bulgarien, seine Ehefrau ist in Polen geboren. Im Februar ersucht Herr N. ZARA um Beratung zu folgendem Vorfall: Im Erdgeschoss ihres Wiener Wohnhauses befindet sich ein Lokal, mit dem es immer wieder Probleme wegen des Lärms gibt. Eines Abends sucht das Ehepaar das Lokal auf, um mit der neuen Besitzerin, Frau E., zu sprechen und sie zu bitten, auf die Lautstärke zu achten. Nachdem sich beide als NachbarInnen vorstellen und höflich ihr Anliegen vorbringen möchten, fängt Frau E. unver-

mittelt an, das Ehepaar, unter anderem mit den Worten „Sie sind also die Ausländer von oben!“, „Scheißausländer“, „Sie leben ja nur vom Staat, wie viele Kinder haben Sie!“, „Hurenkinder!“, „Ich muss arbeiten, damit Sie leben können!“, anzuschreien. Es gibt mehrere Gäste in dem Lokal, die diesen Vorfall bezeugen können, welche sich aber über die Beschimpfungen zu amüsieren scheinen. Nachdem das Ehepaar N. von einem Gast des Lokals hinausgedrängt wird, suchen sie eine Polizeistation auf, um Anzeige zu erstatten. Die Beamten holen Frau E. auf das Kommissariat, wo sie ihre Beleidigungen (→ Glossar) in Anwesenheit der Beamten wiederholt. Es wird eine Anzeige wegen Lärmbelästigung aufgenommen und ein Verfahren eingeleitet. Das Ehepaar N. möchte auch gegen die rassistisch motivierten Beleidigungen vorgehen, da beide von den herabwürdigenden Beschimpfungen entsetzt und sehr betroffen sind. Mit Unterstützung von ZARA schickt Herr N. daher im März eine Sachverhaltsdarstellung an die zuständige Staatsanwaltschaft, um ein Verfahren wegen rassistischer Beleidigung anzuregen. Herr und Frau N. erteilen in dem Schreiben auch implizit die Ermächtigung (Ermächtigungsdelikt → Glossar) zur Einleitung eines solchen Verfahrens. Kurz darauf informiert die Staatsanwaltschaft Herrn N. darüber, dass das „Ermittlungsverfahren wegen Verhetzung (→ Glossar)“ eingestellt worden wäre, mit der Begründung, dass die „pauschale Hetze gegen Ausländer“ vom Delikt der Verhetzung nicht erfasst sei. Weiters wird darauf hingewiesen, dass der von Herrn und Frau N. angezeigte Tatbestand lediglich ein Privatanklagedelikt (→ Glossar) darstelle. Herr N. ist verwundert, dass die Bearbeitung seiner Anzeige wegen rassistischer Beleidigung (einem Ermächtigungsdelikt) in dieser nicht nachvollziehbaren Weise erfolgte, erhält von der Staatsanwaltschaft auf seine Anfrage dazu aber keine Antwort mehr.

52 Frau L. ist Immobilienmaklerin in Wien und wendet sich mit einer Anfrage an ZARA. In ihrem Beruf wird sie oft damit konfrontiert, nach den Wünschen mancher KundInnen nicht an „Ausländer“, sondern nur an „Österreicher“ vermieten bzw. verkaufen zu dürfen. Sie steht in einem Gewissenskonflikt, da sie eine solche Benachteiligung allein aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit von Menschen ablehnt und versucht, Diskriminierungen bei Wohnungsvergaben trotzdem zu vermeiden. Sie erzählt, dass sie vor kurzem einem in Bosnien geborenen Kunden eine Wohnung vermittelt hätte, allerdings dann vom Vermieter aufgefordert worden wäre, für die Zahlung der Mietkosten als Bürgin zur Verfügung zu stehen. ZARA rät Frau L., Personen, die auf Grund ihrer Herkunft bei der Wohnungsvergabe benachteiligt werden, an die ZARA-Beratungsstelle zu verweisen. Weiters wird Frau L. über die rechtliche Situation aufgeklärt, dass es Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz (→ Glossar) gibt, die Diskriminierungen beim Inserieren und bei der Vergabe

von Wohnungen verbieten und dass bei rechtswidrigen Benachteiligungen auch Schadenersatz eingefordert werden kann.

53 Frau B. wohnt zusammen mit ihrem Lebensgefährten, Herrn M., seit ein paar Jahren gemeinsam in einer Mietwohnung in Wien. Der Mietvertrag läuft auf Herrn M.s Namen. Im Frühjahr dieses Jahres trennt sich das Paar. Herr M. möchte ausziehen und seiner Ex-Freundin die Wohnung überlassen. Herr M. kontaktiert daher die Vermieterin, welche im selben Haus wohnt, und holt ihr Einverständnis hinsichtlich der Mietübernahme durch seine (Ex-)Freundin und langjährige Wohnungspartnerin ein. Kurze Zeit später meldet sich die Vermieterin jedoch nochmal bei Herrn M. und fragt explizit nach der Staatsbürgerschaft von Frau B. Nachdem sie hört, dass Frau B. ursprünglich aus Polen kommt, lehnt sie die Vertragsübernahme plötzlich ab. Sie begründet dies in einem kurzen Schreiben damit, dass sich mit Frau B. als Nachmieterin „mietrechtlich und organisatorisch zu viele Probleme“ ergäben. Frau B. schickt der Vermieterin einen Brief, in dem sie ihren bisherigen Lebens- und Berufsweg umfassend vorstellt und die Vermieterin freundlich bittet, ihre Entscheidung nochmals zu überdenken. Sie erhält daraufhin von der Vermieterin nur ein kurzes Schreiben, in dem diese wiederholt, dass Frau B. aus „mietrechtlichen und organisatorischen Gründen“ als Nachmieterin nicht in Frage komme. Frau B. ist sehr enttäuscht von dieser ablehnenden Reaktion, die offensichtlich mit ihrer Herkunft zusammenhängt. ZARA berät Frau B. zur rechtlichen Situation sowie zur Möglichkeit eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) zur Feststellung einer rechtswidrigen Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Frau B. bedankt sich für die Informationen und gibt an, sich diesen Schritt zu überlegen. Zu Redaktionsschluss steht noch nicht fest, ob Frau B. ein Verfahren einleiten wird.

54 Frau H. arbeitet bei einem gemeinnützigen Verein, der sich für die Gleichstellung von in- und ausländischen Arbeitskräften einsetzt und MigrantInnen bei der Arbeitssuche unterstützt. Bei dem Versuch, Arbeitskräfte an einen Betrieb zu vermitteln, wird ihr von einem Herrn am Telefon mitgeteilt, dass sie „nur Österreicher“ einstellen.

ZARA schlägt vor, einen Brief an den Betrieb zu senden – wenn gewünscht auch ohne Nennung von Frau H. oder ihres Vereins –, um darauf hinzuweisen, dass es rechtlich nicht erlaubt ist, bei der Wahl von ArbeitnehmerInnen nach der ethnischen Herkunft zu diskriminieren. Frau H. fürchtet allerdings Nachteile für ihre Tätigkeit und macht sich Sorgen, dass Rückschlüsse auf ihren Verein gezogen werden könnten. Sie bedankt sich bei ZARA für die Dokumentation des Vorfalles und gibt an, sich wieder zu melden, falls sie weitere Unterstützung von ZARA benötigt.

Die eigenen Rechte kennen

55 Im September wird ZARA ein Inserat auf einer Online-Plattform gemeldet, in welchem eine Wohnung zur Vermietung angeboten wird. Die Anzeige beinhaltet die Einschränkung, dass „nur an Österreicher“ vermietet werde. Via Kontaktformular bittet ZARA den Verfasser des Inserats um die Entfernung der diskriminierenden Formulierung. Der Inserent schickt ZARA ein E-Mail, in dem er ausführt, dass er schon seit vielen Jahren Wohnungen vermietet, sowohl an Österreicher als auch an ausländische Staatsbürger. Bei den ausländischen Staatsbürgern hätte es seinem Eindruck nach aber öfter Probleme, z.B. wegen Lärms, gegeben. Vor kurzem habe er aber eine Wohnung an eine ausländische Staatsbürgerin vermietet, da sie „nett und vertrauenswürdig“ war. ZARA bedankt sich für das Entfernen der diskriminierenden Formulierungen und bittet den Vermieter, Menschen – wie auch im Fall seiner letzten Mieterin – individuell und nicht pauschal nach ihrer Herkunft einzuschätzen.

Gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG → Glossar) ist es verboten, Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu sowie bei der Versorgung mit Wohnraum zu diskriminieren. Dies beinhaltet auch das Verbot, Wohnraum in diskriminierender Weise zu inserieren oder durch Dritte inserieren zu lassen.

InteressentInnen sowie die AnwältInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar) können bei Verstößen gegen dieses Gebot einen Strafantrag an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde (→ Glossar) stellen. Beim ersten Verstoß hat die Behörde eine Ermahnung, bei weiteren Verstößen eine Geldstrafe bis 360 Euro auszusprechen. Da diese Bestimmung leider nicht als Offizialdelikt (→ Glossar) formuliert ist, steht die Möglichkeit zur Anzeige diskriminierender Inserate laut Gesetz nur den oben erwähnten Personen bzw. Einrichtungen zu.

56 Ein Arbeitskollege von Herrn G. stammt aus Zimbabwe und sucht eine neue Wohnung. Im Internet findet er ein Wohninserat und schickt eine diesbezügliche Mietanfrage. Auf diese erhält er folgende Antwort: „No n... in my house“. Herr G. ist bestürzt über diese rassistische und herabwürdigende Aussage des Vermieters und meldet ZARA den Vorfall. ZARA klärt ihn über mögliche rechtliche Schritte auf. Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum ist verboten und kann nach dem

Gleichbehandlungsgesetz (→ Glossar) rechtliche Folgen haben. ZARA bietet an, den Kollegen von Herrn G. bei weiteren Schritten zu unterstützen. Herr G. und sein Kollege nehmen dieses Angebot jedoch nicht in Anspruch.

Beim Zugang zu Wohnraum diskriminierte Personen haben die Möglichkeit, mit Unterstützung von ZARA oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft (→ Glossar) ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) zur Feststellung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit zu beantragen. Nicht nur gegen diskriminierende Benachteiligungen, auch gegen erlittene Belästigungen (→ Glossar) – wie die rassistische Beschimpfung des Kollegen von Herrn G. – kann so vorgegangen werden. Weiters normiert das GIBG bei solchen Diskriminierungen Schadenersatzansprüche (Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung). Zusätzlich steht Betroffenen auch der Weg zu den Zivilgerichten offen. Manche Diskriminierungsfälle kann ZARA auch an den Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (→ Glossar) weiterleiten. Entscheidet der Klagsverband, den Fall zu übernehmen, werden Betroffene in dem Verfahren vor Gericht zur Durchsetzung ihrer Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz von diesem vertreten. Der Klagsverband übernimmt im Verfahren auch das Kostenrisiko.

Was wurde aus...?

Fall 61 aus dem Rassismus Report 2013

Herr J. wohnt seit längerem mit seinen beiden Kindern (fünf und sieben Jahre alt) in einem Wiener Gemeindebau. Seit seinem Einzug gibt es immer wieder Probleme mit Herrn und Frau O., einem Nachbarspaar. Diese beschimpfen Herrn J. und seine Kinder regelmäßig rassistisch („Scheiß Trottel, N...!“ „Geh' dort hin, wo du hergekommen bist! Verschwinde von da!“). Darüber hinaus hat das Paar einen Hund, den sie häufig ohne Leine laufen lassen und der Herrn J.s Kinder sehr verschreckt und verängstigt. Im Oktober 2013 ruft Frau O. die Polizei und beschwert sich über Herrn J. wegen des Lärms, den die Kinder in der Wohnung nachmittags durch Spielen verursachen würden. Als die Polizei bei Herrn J. eintrifft, kann sie keinerlei Lärm wahrnehmen, was die BeamtInnen auch in ihrer Dokumentation der Anzeige vermerken. Herr J. ist sehr betroffen vom Vorwurf der Lärmbelästigung, da er sich im Sinne eines friedlichen Zusammenlebens stets bemüht, sich ruhig zu verhalten und während der Freizeit seiner Kinder mit diesen zum Spielen oft nach draußen geht. ZARA schickt ein Interventionsschreiben an Wiener Wohnen (→ Glossar), in dem die Situation geschildert und darum ersucht wird, für Abhilfe gegen die Schikanen

gegen Herrn J.s Familie zu sorgen. Weiters kontaktiert ZARA die Wohnpartner (→ Glossar), die sich um eine Mediation bemühen. Die Nachbarin lehnt jedoch eine Teilnahme ab. Wegen des Vorwurfs der Lärmerregung im Oktober erhält Herr J. etwas später eine Verwaltungsstrafe. Im Strafebescheid wird eine erstaunliche Begründung für die Verhängung der Strafe angeführt, die sich allein auf die Angaben der Nachbarin stützt: „Es wird den Angaben der Zeugin (der Nachbarin) mehr Glauben geschenkt als dem Beschuldigten, da dieser ein berechtigtes Interesse hat, straffrei zu bleiben.“ Herr J. möchte etwas gegen diese Ungerechtigkeit tun, ungerechtfertigter Weise eine Strafe bezahlen zu müssen. ZARA unterstützt Herrn J. daher beim Einbringen einer Bescheidbeschwerde (→ Glossar) gegen den Verwaltungsstrafbescheid an das zuständige Landesverwaltungsgericht (→ Glossar).

Was passiert 2014:

Im April 2014 findet ein Verfahren beim Verwaltungsgericht Wien statt. Die verschiedenen ZeugInnen werden einvernommen und im Mai ergeht der Beschluss, mit dem der Verwaltungsstrafbescheid gegen Herrn J. aufgehoben wird. Begründet wird dies damit, dass sich Herr und Frau O. bei ihren Aussagen in Widersprüchen verstrickten. Die Rechtspflegerin empfindet im Gegensatz dazu Herrn J.s Äußerungen als überaus glaubwürdig, was noch dadurch verstärkt wird, dass auch der einvernommene Polizeibeamte sich nicht erinnern kann, eine Lärmbelästigung in irgendeiner Form wahrgenommen zu haben. Herr J. freut sich sehr über den positiven Ausgang des Verfahrens und bedankt sich bei ZARA. In der Folge berichtet er auch, dass es seit dieser Entscheidung keine Belästigungen der Familie O. mehr gegeben habe.

Güter und Dienstleistungen

Handel, Gastronomie und sonstige gewerbliche Dienstleistungen

Fälle in diesem Kapitel beschäftigen sich mit dem Zugang zu Lokalen, Geschäften und anderen Dienstleistungen mit Ausnahme des Bereichs Arbeit. Meldungen über rassistische Einlassverweigerungen stehen bei ZARA praktisch an der Tagesordnung. Wird einer Person auf Grund seines/ihres „ausländischen“ Aussehens der Zutritt zu einem Lokal verwehrt, fühlt sich der/die Betroffene oft als Person „zweiter Klasse“. Obwohl manche Lokale deswegen in der Vergangenheit bereits zu Schadenersatzzahlungen und Verwaltungsstrafen verurteilt wurden, ändern sie leider nichts an ihren rassistischen Einlasspraktiken. Dies mag unter anderem an den niedrigen Beträgen liegen, die definitiv nicht geeignet sind, eine abschreckende Wirkung zu zeigen. Die gesetzlich geforderte Eignung des Schadenersatzes, zukünftige Diskriminierungen zu verhindern, wird durch diese geringen Entschädigungen jedenfalls nicht herbeigeführt.

57 Herr L. lebt in Innsbruck und wendet sich im Juli an ZARA. Ihm ist in einem Lokal bereits mehrmals der Zutritt verweigert worden. Die Türsteher begründen dies jedes Mal damit, dass es sich um eine „private Veranstaltung“ handle oder weisen ihn mit den Worten „nur für Mitglieder“ ab, obwohl diese Angaben für die betreffenden Abende nicht zutreffen und andere Gäste problemlos in das Lokal kommen. Da Herrn L. aufgefallen ist, dass auch andere Personen mit dunkler Hautfarbe fast immer vor dem Eingang abgewiesen werden, vermutet er, dass er aufgrund seiner Hautfarbe nicht eingelassen wird. Herr L. möchte dies nicht mehr hinnehmen und ersucht ZARA um Informationen über die Möglichkeiten, gegen solche Diskriminierungen vorzugehen. Es wird ihm mitgeteilt, dass er eine Anzeige nach dem EGVG (Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen → Glossar) erstatten kann und er weiters auch die Möglichkeit hat, sich an die Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) zu wenden. Abgesehen von diversen rechtlichen Schritten bietet ZARA auch an, das Lokal zunächst anzuschreiben und um eine Stellungnahme zu ersuchen. Herr L. verzichtet in der Folge vorerst auf eine Anzeige, bedankt sich aber für die umfassende Aufklärung und merkt an, dass er sich dadurch auch für die Zukunft gestärkt fühlt. Er teilt mit, bereits den Geschäftsführer über den Vorfall informiert zu haben, welcher sich entschuldigt habe und sich mit der zuständigen Security-Firma in Verbindung setzen wolle.

58 Anfang September verfasst der Betreiber eines Innsbrucker Konzert- und Veranstaltungslokals, Herr V., auf Facebook einen Beitrag über einen kürzlich erlebten rassistischen Vorfall, der ihn sehr bestürzt hat: Als er einen Gast, einen schwarzen Musiker aus Johannesburg, und dessen Begleiter am Innsbrucker Bahnhof trifft, verweigert der Fahrer des erstgereihten der wartenden Taxis die Beförderung der beiden Männer. Auch auf Nachfrage bleibt der Fahrer dabei, dass die beiden bei ihm „keinen Platz“ hätten. Herr V. hat sich das Kennzeichen des Taxis

nicht notiert und bringt daher keine Beschwerde gegen den Taxifahrer ein. Eine Tiroler Tageszeitung berichtet anhand des Facebook-Kommentars über den Vorfall, ZARA dokumentiert den Fall.

59 Herr E. muss Ende März eine unangenehme Erfahrung im Zusammenhang mit der Einlasspolitik eines Wiener Lokals machen. Er wird mit seinem Cousin aus Deutschland, welcher dunkle Hautfarbe hat, noch vor dem Lokal vom Türsteher abgewiesen. Dieser gibt für die Ablehnung der beiden Männer keine sachliche Begründung an. Als Herr E. etwas später nochmals zum Eingang geht und versucht, alleine das Lokal zu betreten, wird ihm sofort Einlass gewährt. Herr E. und sein Cousin gehen daher davon aus, dass Herrn E.s Cousin der Eintritt allein aufgrund seiner Hautfarbe verweigert wurde. Herr E. beschwert sich bei ZARA über den Vorfall, da er so eine diskriminierende Vorgehensweise nicht akzeptieren möchte. ZARA klärt ihn über die Handlungsmöglichkeiten auf und bietet an, ihn und seinen Cousin bei rechtlichen Schritten zu unterstützen. Herr E. meldet sich in der Folge aber nicht mehr.

60 Herr D., der zusammen mit seiner Ehefrau in Wien lebt und syrischer Staatsbürger ist, möchte Ende Oktober ein Konto bei einer österreichischen Bank eröffnen. Seine Ehefrau, die österreichische Staatsbürgerin ist, ist dort bereits Kundin. Nach längerer Diskussion und Nachfragen bei einem weiteren Mitarbeiter der Bank teilt der Angestellte Herrn D. und seiner Ehefrau mit, dass eine Kontoeröffnung zwar möglich sei, allerdings nur ohne Online-Banking und Bankomatkarte. Dies begründet der Mitarbeiter allgemein mit den „Sanktionen gegen Syrien“. Auf Frau D.s Frage, ob denn alle in Österreich lebenden und arbeitenden syrischen StaatsbürgerInnen keinen Zugang zu einem Bankkonto mit den üblichen Funktionen hätten, erhält sie von dem Bankmitarbeiter keine Antwort. Herr und Frau D. wenden sich an eine andere Bank, bei der die Kontoeröffnung problemlos funktioniert. Frau D. geht daher davon aus,

dass die staatlichen Sanktionen gegen Syrien keinen Grund für die Benachteiligung ihres Ehemannes bei der Eröffnung eines gewöhnlichen Bankkontos darstellen. Sie meldet diesen Vorfall ZARA und ersucht um Informationen und Beratung. ZARA erklärt, dass hier eine rechtswidrige Diskriminierung von Herrn D. aufgrund seiner Herkunft vorliegt, gegen die er nach dem Gleichbehandlungsgesetz (→ Glossar) vorgehen könnte. ZARA bietet dem Ehepaar D. an, die Bank zu kontaktieren und um Stellungnahme zu dem Vorfall zu ersuchen, sowie, wenn gewünscht, bei rechtlichen Schritten zu unterstützen. Frau D. meldet sich in der Folge jedoch nicht mehr.

61 Herr und Frau L. leben in Wien; Herr L. ist in Ägypten geboren worden. An einem Nachmittag im November besuchen sie ein Fitnesscenter. Als das Paar gemeinsam im hinteren Teil des Studios trainiert, kommt ein anderer Besucher auf sie zu und beginnt, sie anzupöbeln. Er beschimpft die beiden als „Scheiß Ausländer“ und hebt die rechte Hand zum Hitlergruß. „Die scheiß Ausländer sind überall! Komm her, ich schlage dich“, droht der schimpfende Mann Herrn L. Auch Frau L. wird von ihm wüst beschimpft („Scheiß Kanakin, verpiss dich dorthin, wo du hingehörst!“). Das Ehepaar L. ist sehr schockiert von diesem Verhalten. Frau L. kündigt an, die Polizei zu rufen. Ein weiterer Kunde des Centers versucht – leider erfolglos – dem Ehepaar zu helfen und den aggressiven Mann zu beruhigen. Als Frau L. die Polizei anruft, erhebt der Mann erneut die rechte Hand zum Hitlergruß. Er spuckt Frau L. auch an. Während der Auseinandersetzung fordert er das Paar mehrmals auf, „zu ihm herzukommen“, um sich „mit ihm zu prügeln“. Ein Trainer des Fitnessclubs kommt hinzu und geht dazwischen. Herr und Frau L. warten das Erscheinen der Polizei ab. Gemeinsam mit den PolizeibeamtInnen fährt das Ehepaar L. zur Polizeistation, um dort eine Anzeige wegen NS-Wiederbetätigung aufzugeben. Da Herr und Frau L. Fragen zum weiteren Ablauf des Verfahrens haben, wenden sie sich zur Beratung an ZARA. Zu Redaktionsschluss ist nicht bekannt, ob es zu rechtlichen Konsequenzen für den Mann gekommen ist.

Die eigenen Rechte kennen

62 *Frau B. und ihr Lebensgefährte, Herr C., leben in Wien. Beide sind österreichische StaatsbürgerInnen. Im Mai sind sie zu einer Geburtstagsfeier in einer Wiener Diskothek eingeladen. Als sie gemeinsam mit einer Freundin zum Eingang kommen, wird Herr C., der dunkle Hautfarbe hat, vom Türsteher allerdings der Einlass verweigert. Herr C. ist passend gekleidet, nicht alkoholisiert und auch sonst liegt kein Grund für eine gerechtfertigte Einlassverweigerung vor. Frau B. beobachtet auch, dass zahlreiche andere Gäste ohne weiteres eingelassen werden. Nur eine kleine Gruppe, zu der*

ein „asiatisch“ aussehender Mann gehört, wird ebenfalls abgelehnt. Als Frau B. und ihr Freund nachfragen, weshalb er als einziger nicht hinein dürfe, erhalten sie keine Begründung. Im Zuge des folgenden Gesprächs sagt der Türsteher schließlich zu Herr C., „er soll halt in die Schule gehen und Deutsch lernen“. Da das Paar von der diskriminierenden Ablehnung beim Zutritt zu diesem Lokal sehr betroffen ist, wendet sich Frau B. an ZARA. Sie möchte sich und ihrem Lebensgefährten solche enttäuschenden Erlebnisse zukünftig ersparen und wüsste gerne, welche Lokale bisher bei ZARA wegen diskriminierender Einlassverweigerungen gemeldet wurden, um diese künftig von vorherein meiden zu können. Diese Auskunft kann ZARA Frau B. nicht erteilen. Sie erhält aber Informationen über verschiedene rechtliche Schritte, die bei einer rassistischen Diskriminierung durch ein Lokal gesetzt werden können. Beispielsweise ist eine Anzeige nach dem „Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen“ (EGVG → Glossar) möglich, die eine Verwaltungsstrafe nach sich ziehen kann. Weiters könnte das Paar ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) zur Feststellung einer Diskriminierung beantragen. Frau B. bedankt sich für die umfassenden Informationen, möchte aber keine weiteren Schritte setzen.

Was können Frau B. und Herr C. tun?

Frau B. und Herr C. können gemäß Artikel III Abs 1 Z 3 EGVG und nach Teil III (§ 30 bis § 40c) des Gleichbehandlungsgesetzes (→ Glossar) gegen den Türsteher und den/die DiskothekenbetreiberIn vorgehen.

Artikel III Abs 1 Z 3 EGVG ist eine Verwaltungsstrafbestimmung im so genannten „Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen“, die besagt, dass jemand, der bzw. die Personen u.a. aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft oder ihres religiösen Bekenntnisses ungerechtfertigt benachteiligt oder am Betreten von Orten oder bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen hindert, eine Verwaltungsübertretung begeht und eine Strafe von bis zu 1.090 Euro erhalten kann.

Für diese Anzeigen sind die Bezirksverwaltungsbehörden (→ Glossar, in Wien: die Magistratischen Bezirksämter) zuständig. Da es sich bei dieser Verwaltungsübertretung um ein sogenanntes Officialdelikt (→ Glossar) handelt, kann die Anzeige auch von ZeugInnen des Vorfalls – und nicht nur von Betroffenen – erstattet werden. ZARA unterstützt MelderInnen beim Verfassen dieser Anzeige oder richtet auf Wunsch ebendieser selbst eine schriftliche Anzeige an die Behörde.

PolizeibeamtInnen haben einen solchen Vorfall, den sie selbst wahrnehmen und der unter diese Verwaltungsstrafbestimmung fallen könnte, als mög-

liches **Offizialdelikt** von sich aus protokollarisch aufzunehmen und an die zuständige Behörde (Bezirksverwaltungsbehörde bzw. in Wien an das zuständige Magistratische Bezirksamt) weiterzuleiten oder, wenn ihnen ein entsprechender Vorfall berichtet wird, eine Anzeige aufzunehmen und ebenso weiterzuleiten.

Dieses Verwaltungsstrafverfahren ist für den/die AnzeigerIn kostenlos, hat aber den Nachteil, dass dieseR keine Parteistellung (→ Glossar) hat und somit das Verfahren nicht beeinflussen kann und auch kein Auskunftsrecht über dessen Ausgang hat. Ebenso ist dabei keinerlei Entschädigung für den/die DiskriminierteN vorgesehen. Wer mehrfach gegen Art III Abs 1 Z 3 EGVG verstößt, dem/der kann die Gewerbebehörde die Gewerbeberechtigung entziehen. Fälle in denen dies schon einmal umgesetzt wurde, sind ZARA jedoch nicht bekannt.

Teil III des Gleichbehandlungsgesetzes sieht vor, dass Personen, die beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden, sich zur Feststellung dieser Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission (GBK → Glossar) wenden oder ihre Schadenersatzansprüche vor den Zivilgerichten geltend machen können.

Im Fall von Frau B. und Herrn C. kommt auch der seit 2011 im Gleichbehandlungsgesetz klar definierte Diskriminierungsschutz für Personen, die durch ein Naheverhältnis zu einer betroffenen Person ebenfalls benachteiligt werden, für Frau B. zur Anwendung.

Die beiden haben Anspruch auf Ersatz des tatsächlich erlittenen Vermögensschadens und zusätzlich auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung durch die diskriminierende Einlassverweigerung. Herrn C. wurde zwar nicht ausdrücklich gesagt, dass er aufgrund seiner Herkunft bzw. Hautfarbe nicht eingelassen wurde, doch sieht das Gesetz vor, dass die Betroffenen das Vorliegen des diskriminierenden Einlassverweigerungsgrundes (nur) glaubhaft machen müssen (Beweislastleichterung → Glossar). Der/die DiskothekenbetreiberIn muss dann beweisen, dass andere – zulässige – Gründe für die Einlassverweigerung vorgelegen haben. Da im Fall von Herrn C. keine zulässigen Gründe (z.B. unpassende Kleidung, unangebrachtes Benehmen) für eine Einlassverweigerung vorlagen, könnte Frau B. und Herrn C. diese Glaubhaftmachung gelingen. Auch der Umstand, dass nur „fremd“ aussehende Personen nicht eingelassen wurden, sowie die verächtliche Bemerkung des Türstehers gegenüber Herrn C., die sich eindeutig auf seine (vermutete) Herkunft bezog, wären mitzubehringenden.

ZARA kann in solchen Fällen auf verschiedene Arten unterstützen: Wenn die MelderInnen dies wünschen, ergeht zunächst ein Interventionsschreiben an das betreffende Lokal, in dem um eine Stel-

lungnahme zum Vorfall ersucht wird. In manchen Fällen, je nach Reaktion der jeweiligen LokalbetreiberInnen oder auch der involvierten Security-Firmen, kann es so zu einer außergerichtlichen Lösung (z.B. aufklärendes Gespräch, Entschuldigung seitens des Lokals, etc.) kommen. ZARA kann Betroffene aber auch bei einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission unterstützen und, wenn gewünscht, die Vertretung in diesem Verfahren übernehmen. Zusätzlich oder alternativ steht Betroffenen der Weg zum Zivilgericht offen. In manchen Diskriminierungsfällen ist auch eine Weiterleitung des Falles an den Klagsverband (→ Glossar) möglich. Entscheidet der Klagsverband, den Fall übernehmen zu können, werden Betroffene in dem Verfahren vor Gericht zur Durchsetzung ihrer Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz von diesem vertreten, welcher dann auch das Kostenrisiko trägt.

Was wurde aus...?

Fall 64 aus dem Rassismus Report 2013

Herr G. ist Webdesigner und lebt in Wien; geboren wurde er im Iran. Als er bei seiner Bank einen Überziehungsrahmen in der Höhe von 1.000 Euro einrichten möchte und er diesem Antrag auch gleich seinen Arbeitsvertrag als Bestätigung für ein regelmäßiges Einkommen beilegt, wird sein Ansuchen jedoch sofort abgelehnt. Dies wird – nicht rechtskonform – damit begründet, dass „auf Grund der politischen Situation im und den Sanktionen gegen den Iran keine neuen Geschäfte mit Menschen aus dem Iran“ gemacht werden dürften. Als die Bank auch nach einem Interventionsschreiben von ZARA kein Fehlverhalten ihrem Kunden gegenüber zugibt und auch keinen Anlass für eine Entschuldigung sieht, beschließt Herr G., mit Unterstützung von ZARA ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) zur Feststellung einer Diskriminierung einzuleiten.

Was passiert 2014:

Nach Abschluss des Verfahrens entscheidet die Gleichbehandlungskommission Ende 2014, dass Herr G. durch das Vorgehen der Bank aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert wurde. Die Bank fügt ihrer Website, entsprechend den Empfehlungen der Kommission, eine kurze Erklärung zum Gleichbehandlungsgesetz hinzu. Diese weist auf die Rechtswidrigkeit von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie Beratungsmöglichkeiten bei Diskriminierungen hin. Auf Nachfrage gibt die Bank ZARA gegenüber an, Lerninhalte zur künftigen Vermeidung von Diskriminierungen in ihre Schulungsprogramme für MitarbeiterInnen aufgenommen zu haben. In der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission wird, wie im Gesetz

vorgesehen, auch die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an Herrn G. empfohlen. Nach einem weiteren Interventionsschreiben von ZARA lädt die

Bank Herrn G. zu einem Vergleichsgespräch ein. Die Vergleichsverhandlungen sind zu Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen.



Meine Versicherung

Bestens versichert? Ja, ganz sicher!

Die Österreichische Beamtenversicherung

- > Bei uns sind Sie mit Sicherheit in besten Händen
- > Wir sind die Versicherung für den öffentlichen Sektor
- > Unsere Angebote richten sich aber an alle

Kontakt
Tel: 059 808
service@oebv.com

www.oebv.com



Rassistische Reaktionen auf Anti-Rassismus-Arbeit

Der Kampf gegen Rassismus ruft nicht nur positive Reaktionen hervor; es melden sich auch kritische Stimmen. Negative Reaktionen auf die Arbeit von ZARA belegen, dass die Arbeit beachtet wird und zu einer Auseinandersetzung mit unseren zentralen Anliegen führt. Leider sieht sich ZARA jedoch immer wieder mit Drohungen, Beschimpfungen und Einschüchterungsversuchen in Form von Briefen, E-Mails oder Anrufen konfrontiert. In diesem Kapitel werden ausgewählte Beiträge präsentiert, die sich gegen ZARA und andere Institutionen richten, die sich für eine rassismusfreie Gesellschaft einsetzen.

63 Im Februar erhält ZARA über das Kontaktformular der ZARA-Webseite von einem Melder, der sich „Jud Süß“ nennt, folgende Nachricht:

Betreff: keine vern...ung !!

Nachricht: „Zunächst verweigerte der Türsteher dem 29-jährigen Österreicher nigerianischer Herkunft den Eintritt.....“

1. wer will schon n... in seinem lokal, die ihm die richtigen gäste vergraulen.
2. der war kein österreicher, sondern nur inhaber eines österreichischen passes.
3. gibts keine n...lokale?

64 Anfang Februar wird ZARA anonym die nachstehende Mitteilung zugesendet:

Betreff: Z* als Landplage

„Der jüngste rassistische Gewaltakt gegen Roma/ Romnja in Bischofshofen macht deutlich, in welchem großem Ausmaß Roma/ Romnja noch immer von rassistischer Diskriminierung und gewaltsamer Ablehnung betroffen sind.“

Dieser Ablehnung werden die z*ischen Minder Menschen so lange begegnen, als sie ihr tierähnliches Verhalten nicht ändern.

65 Im August findet sich die folgende, anonym gemeldete Nachricht im Posteingang der

ZARA-Beratungsstelle

Betreff: asyln..., muselmannen, kopftuchtraeger und kopfzertreter

hallo, ich liebe euch, weil ihr fuer asyln... , muselmanen, kopftuchtraeger und kopfzertreter an der deutschen bevoelckerung so engagiert einsteht. fuer fluechtlinge, die an ihr Gastland nur forderungen stellen und dabei arbeitsscheu und auch kriminell sind, wie in ihrem Herkunftsland. seit einigen jahren auch fuer die z*, die bei uns einbrechen duerfen, uns berauben und ueberfallen, weil dies haben wir alle ethnischen deutschen auszuhalten. ich wuensche ihnen, mit ihrer gegen deutsche diskriminierenden Einstellung alles gute und ein schoenes ende.

66 ZARA erhält Ende des Jahres per Mail die nachfolgende Meldung:

#stolz darauf bin ich, dass adolf hitler ein österreichischer Politiker war, der gegen das rothschildfinanzsystem gekämpft hat und es mutig beim Namen genannt hat. Im Gegensatz könnte das nur Jörg Haider erkennen.

Sonst hat es keiner unser feigen Politiker sich getraut die Wahrheit auszusprechen. Ob Rothschild und Co juden sind ist dabei nicht wesentlich aber eine tatsche. Ich würde auch gegen ihn sein wenn er zB. Ein schwarzafrikanische Kreatur wäre.

Diskriminierung in der Arbeitswelt

Wenn Qualifikation nicht ausreicht

Arbeitssuche als Hürdenlauf – wie BewerberInnen an Vorurteilen scheitern

Von Andreas Schadauer und Theresa Gottschlich

Rassistische Diskriminierung ist allgegenwärtig. Sie drückt sich nicht nur in gezielten physischen und psychischen Übergriffen aus, in Ignoranz oder „Wegsehen“, sondern zeigt sich auch am Arbeitsmarkt. Das beginnt bereits im Bewerbungsprozess. Besonders entmutigend verläuft die Arbeitssuche für ArbeitnehmerInnen, die schon an der ersten Hürde – der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch – auf Grund ihrer (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte scheitern. Sie bleiben häufig nicht mangels Qualifikation unberücksichtigt, sondern auf Grund einer (zugeschriebenen) nicht österreichischen Herkunft. Aufbauend auf vorurteilsbasierten, zugeschriebenen Mängeln, wie etwa schlechte Deutschkenntnisse, werden diesen Arbeitssuchenden dadurch die Möglichkeiten genommen, ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Interessen zu präsentieren.

Schlechte Chancen am Arbeitsmarkt

Das Problem Diskriminierung am Arbeitsplatz wird mehr und mehr auch Gegenstand der österreichischen und internationalen Forschung. So zeigt etwa eine „Correspondence Testing“-Studie unter der Leitung von Doris Weichselbaumer (Universität Linz), wie schwierig es manchen Arbeitssuchenden gemacht wird, am heimischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.¹ In dieser Untersuchung wurde getestet, inwiefern fiktive KandidatInnen mit gleicher Qualifikation und Berufserfahrung, ausgewiesenen Deutschkenntnissen und österreichischer Staatsbürgerschaft, aber unterschiedlichen vermuteten Herkunftsländern (aufgrund des Namens und/oder des Aussehens) dieselben Jobchancen haben. Männer und Frauen mit österreichischem, türkischem, nigerianischem, serbischem und chinesischem Hintergrund wurden im Hinblick auf ihren Bewerbungserfolg verglichen. Die leitende Frage dahinter: Müssen KandidatInnen mit zugeschriebener nicht-österreichischer Herkunft signifikant mehr Bewerbungen versenden als andere, um ebenso häufig zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden? Die Ergebnisse: Es gibt eine deutliche Diskriminierung serbischer, türkischer, chinesischer und nigerianischer BewerberInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Während ÖsterreicherInnen zu 37 % zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, erhalten BewerberInnen mit chinesischem oder serbischem Hintergrund zu 27 % und mit türkischen Wurzeln nur zu 25 % die Gelegenheit, sich persönlich vorzustellen. Am schlechtesten stehen nigerianische ArbeitnehmerInnen da: hier gibt es eine Einladungsrate von nur 18,7 %. Vergleichbare Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen: BewerberInnen mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte haben deutlich geringere Chancen, sich in den österreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren als gleich qualifizierte ÖsterreicherInnen (vgl. dazu auch Gudrun Biffl et al² und Roland Verwiebe und Melek Hacioglu³).

Diese Diagnose teilten auch die ExpertInnen beim ZARA-Talk am 21.01.2015⁴. Meri Disoski – Geschäfts-

führerin des Vereins Wirtschaft für Integration – fasst dies prägnant so zusammen: „Wenn wir in Österreich die Situation haben, dass ein ausländisch klingender Name die Chance zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden um ein Fünftel verringert, gibt es ein Problem. Wenn AkademikerInnen mit Migrationshintergrund sich zweimal öfter bewerben müssen als „autochthone“, um zu einem Gespräch eingeladen zu werden, haben wir ein Problem.“

Eine Erhebung der Arbeiterkammer, veröffentlicht 2012⁵, stellt fest, dass Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zu einem höheren Grad von Dequalifizierung betroffen sind. Dies könnte ein negativer Effekt erfahrener Diskriminierung sein. Dafür sprechen auch die Ergebnisse des Projekts G@together, unter Beteiligung von ZARA, die die Auswirkungen erlebter rassistischer Diskriminierung auf die Arbeitssuche herausheben. So kann erlebte Diskriminierung nicht nur die Einschätzung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt beeinträchtigen und die Motivation, weiter eine Arbeit zu suchen, hemmen, sondern auch zu einer für die Arbeitssuche negativen Anpassung der Arbeitssuchstrategie führen (s. zum Projekt G@together – Get together without Barriers, Artikel S. 56).



Meri Disoski - Verein Wirtschaft für Integration

Lösungsansatz: anonyme Bewerbung?

Als Ausweg aus dieser Misere der Ungleichbehandlung kann das Konzept der „anonymen Bewerbung“ angesehen werden. Der Kerngedanke ist einleuchtend: Lässt man Informationen über Geschlecht, Her-

¹Vgl. http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt.pdf (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

²http://www.donau-universitaet.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/biffl_2013_diskriminierung_rekrutierung.pdf (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

³http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/wp-content/uploads/2014/06/IBIB_Berufseinstiege_von_AkademikerInnen_mit_Migrationshintergrund_Projektbericht_2014.pdf (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

⁴Der ZARA Talk kann auf dem Youtube Kanal zugeht angesehen werden: <https://www.youtube.com/user/ZIGETV>

⁵http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Studie_Migrantinnen_2012-1.pdf (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

⁶Vgl. http://www.integrationsministerium-bw.de/pb/site/pbs-bw/get/documents/mfi/MFI/Abteilung3/Referat34/Anonym%20Bewerben%20in%20Baden-W%3C%BCrtemberg-IZA_Abschlussbericht_BW_final.pdf (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

⁷Vgl. <http://www.migrare.at/cms1/images/stories/ws2.pdf> (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

⁸Vgl. http://www.bka.gv.at/site/cob_48759/current-page_1/7670/default.aspx (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

kunft und/oder Alter in den Bewerbungsunterlagen weg, entfällt das Risiko, auf Grund dieser Merkmale diskriminiert zu werden. Natürlich betrifft diese Maßnahme nur den ersten Schritt im Bewerbungsverfahren, nämlich die Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Damit wird aber zumindest eines gewährleistet: Der/Die ArbeitnehmerIn erhält die Chance, sich selbst zu präsentieren und von seinen/ihren fachlichen Qualifikationen zu überzeugen, ohne dass ihm/ihr dies von Anfang an auf Grund von äußeren Merkmalen, wie ethnische und religiöse Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter usw. verwehrt wird.

In einem großen Pilotprojekt⁶ in Deutschland von 2013 zur anonymen Bewerbung, an dem verschiedene Unternehmen teilnahmen, wurden mittels eines standardisierten Bewerbungsformulars Geschlecht, Nationalität, Geburtsort, Alter, körperliche Beeinträchtigungen und Familienstand anonymisiert. In der begleitenden Befragung waren sich die teilnehmenden Unternehmen und BewerberInnen einig: Das anonyme Bewerbungsverfahren führt zu einer objektiveren Auswahl der KandidatInnen als nicht anonyme Verfahren. 60 % der befragten Personalverantwortlichen geben weiterhin zu, dass personenbezogene Informationen in herkömmlichen Bewerbungen zumindest etwas Einfluss auf die Personalwahl haben. Zusätzlich gaben sie an, weniger Zeit für das Screening der standardisierten Bewerbungen aufgewendet zu haben. Die befragten BewerberInnen waren jedoch der Meinung, dass das Erstellen der Unterlagen nach den neuen Kriterien einen Zusatzaufwand darstellte.



August Gächter – Zentrum für Soziale Innovation

Generell positiv wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren auch beim ZARA:Talk gesehen und diskutiert. August Gächter vom Zentrum für Soziale Innovation hebt hervor: „Anonyme Bewerbungen bewähren sich ganz gut, wenn es darum geht, die Chancen auf ein Vorstellungsgespräch zu erhöhen. [...] Die Schwierigkeit taucht dann auf, wenn die Anonymität gebrochen werden muss, nämlich im Moment des Vorstellungsgesprächs.“ In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob das heißt, dass die spätere Aufhebung der Anonymisierung beim Vorstellungsgespräch den positiven Effekt der Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen komplett aushebelt. August Gächter widerspricht dem mit dem Argument, dass der sehr wichtige positive erste Eindruck der Bewerbungsunterlagen in die Vorstellungsgespräche hinein und auf mögliche Vorurteile entkräftend wirken kann. Auch

Josef Wallner, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien, sieht den möglichen positiven Effekt anonymisierter Bewerbungsverfahren durch das spätere Fallen der Anonymität nicht komplett aufgehoben: „In dem Moment, wo die Anonymität wegfällt, können alle Ausgrenzungsmechanismen wieder arbeiten. Aber der erste Negativfilter wird einmal beseitigt und das erhöht jedenfalls die Chancen.“



Josef Wallner – Arbeiterkammer Wien

Österreich hat Nachholbedarf

Bewerbungen nur auf Grund von fachlichen Fähigkeiten? Nicht in Österreich. Jegliche Versuche anonymisierte Bewerbungen überhaupt einmal in Pilotprojekten zu testen, sind bislang kläglich gescheitert. Das Integrationszentrum Tirol konnte für das 2012 initiierte Projekt „Bewerbungs“fair“fahren“ kein Unternehmen finden, das sich beteiligt. Das Arbeitsmarktservice Wien konzipierte 2013 ein Projekt, in dem Arbeitssuchende anonym vermittelt werden sollten. Sieben Unternehmen aus unterschiedlichen Bereichen des Dienstleistungssektors beteiligten sich als PartnerInnen an diesem Projekt. Nach kurzer Zeit machten zwei Firmen einen Rückzug und während der Projektdauer von mehr als einem halben Jahr konnte keinE einzelner BewerberIn erfolgreich für ein Vorstellungsgespräch vermittelt werden⁷. Ein zweites Projekt verlief ähnlich. Im September 2012 initiierte die heutige Bundesministerin für Frauen und Bildung, Gabriele Heinisch-Hosek, ein Pilotprojekt⁸, an dem die Rewe Group und Novomatic teilnahmen. Der Glücksspielkonzern wollte zwar nicht das ganze Bewerbungsverfahren anonymisieren, sagte aber für den Trainee-Bereich zu. Das Resultat war enttäuschend: Die Novomatic Group ließ über einen Sprecher schriftlich ausrichten, dass die Ergebnisse wenig überzeugend und der Zusatzaufwand zu groß war. Der zweite Partner des Projekts, Rewe, bot anonymisierte Bewerbungsverfahren im IT-Bereich und später auch für weitere Abteilungen an. Das Problem dabei war, dass die anonymisierten Bewerbungen, aus Sorge nicht genügend Bewerbungen zu erhalten, nicht für alle BewerberInnen verpflichtend waren, sondern als freiwillige Option ausgeschrieben wurden. Nur wenige anonymisierte Bewerbungen wurden daraufhin abgegeben, das Projekt verlor jegliche Aussagekraft.

Im Vergleich zu Deutschland hinkt Österreich der Entwicklung hinterher: Sowohl das deutsche Familienministerium als auch die Bundesagentur für Arbeit und Unternehmen wie etwa der Geschenkekonzern „MyDays“ (welcher seine Personalchefin durch ein an-

onymes Bewerbungsverfahren gewonnen hat) haben anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt. Mittlerweile setzen die Deutsche Post, DHL, die deutsche Telekom, L’Oreal Deutschland und Procter & Gamble Teilanonymisierungen bei der Auswahl ihrer MitarbeiterInnen ein. Neun deutsche Bundesländer wollen nach diesem Vorbild das Verfahren testen. In Baden-Württemberg beteiligen sich einige mittelständische Unternehmen, Schleswig-Holstein verzichtet schon jetzt auf das Foto im Lebenslauf und möchte 2016 ein Pilotprojekt starten.⁹ Auch in Berlin und Rheinland-Pfalz laufen im Moment Pilotprojekte, Niedersachsen hat Testläufe angekündigt. Für Christine Lüders von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland ist das ein Beleg dafür, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren in Deutschland immer mehr zur Alternative werden¹⁰.

Ein Blick über die Grenzen macht deutlich, dass herkömmliche Auswahlverfahren anhand persönlicher Daten von KandidatInnen – wie in Österreich üblich – keineswegs zu besseren und gerechteren Ergebnissen führen und auch nicht selbstverständlich sind. In den USA beispielsweise ist die „gesichtslose“ Bewerbung schon lange üblich. Seit den 60er Jahren werden hier Bewerbungen ohne Angabe von Alter

und Geschlecht und ohne Bild eingereicht. Ein Foto gibt Informationen preis, die auf Geschlecht, Herkunft und/oder Religion schließen lassen: so ist der Diskriminierung Tür und Tor geöffnet.

Um dem vorzubeugen und die Chancengleichheit bei der Arbeitssuche signifikant zu verbessern, bräuchte es für Meri Disoski vom Verein Wirtschaft für Integration „wirklich etwas Großes, da die vielen kleinen Maßnahmen und Bemühungen nicht reichen“. Folglich richtet sie einen Appell an die Politik: „[...] Der Handlungsbedarf ist evident. Ich würde mir wünschen: eine große Initiative, die die angesprochenen Minister und die Ministerin auch zu Dritt tragen, unterstützt von diversen Interessensverbänden und Unternehmen, die auch zu 100 % sagen ‚wir sind da mit dabei‘. [...]“

Die Arbeiterkammer Wien zumindest setzt jetzt schon den nächsten Schritt: Die anonyme Bewerbung steht als Diskussionspunkt auf der Agenda zum Thema Diversität. Eine Studie im Auftrag der AK, wie Josef Wallner beim ZARA:Talk angekündigt hat, zu Wirkung und Erfahrungen mit bereits erprobten Umsetzungsmodellen soll weitere Informationen zum Einsatz anonymen Verfahren liefern. „Und damit werden wir dann weiterdenken“

⁹Vgl. <http://www.sosmit-mensch.at/site/momagazin/alleausgaben/35/article/819.html> (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)

¹⁰Vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2014/anonymisierte-bewerbungsverfahren-bw-20141022.html?nn=4193428> (zuletzt zugegriffen Jänner 2015)



(v.l.n.r.) August Gächter, Josef Wallner, Andreas Schadauer und Meri Disoski diskutierten unter der Leitung von Clara Akinyosoye (Mitte) beim ZARA:Talk zum Thema Chancengleichheit bei der Arbeitssuche



Andreas Schadauer arbeitet seit September 2013 als wissenschaftlicher Leiter des Projekts *G@together – Get together without Barriers* bei ZARA. Er hat Soziologie an der Universität Wien studiert, war mehrere Jahre an verschiedenen EU Forschungsprojekten beteiligt und hat den dreijährigen post-graduierten Lehrgang des Instituts für Höhere Studien (IHS) abgeschlossen.



Theresa Gottschlich hat Publizistik- und Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien studiert und befindet sich derzeit im aufbauenden Masterstudiengang.

Seit September 2014 unterstützt sie ehrenamtlich die Öffentlichkeitsarbeit von ZARA und trägt u.a. zu diversen Publikationen wie dem *Rassismus Report* bei.

Diskriminierungstrigger raus – Qualifikationen und Kompetenzen rein

Neues Plattformkonzept setzt Maßnahmen gegen Diskriminierungen im Bewerbungsprozess um

Von Andreas Schadauer

Aufgrund der Hautfarbe, eines Kopftuches oder einer zugeschriebenen nicht-österreichischen Herkunft keine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten, ist am österreichischen Arbeitsmarkt bedauerliche Realität. Dabei reduzieren solche rassistischen Auswahlpraktiken nicht nur die Chancen, sich persönlich präsentieren zu können. In weiterer Folge können sie sich auch negativ auf die Motivation zur Arbeitssuche und die Arbeitsuchstrategie selbst auswirken. Trotz klarer Belege für Diskriminierung bei der Rekrutierung hinkt Österreich beim Testen und Umsetzen von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung anderen Ländern allerdings hinterher. Im Forschungsprojekt G@together - Get together without barriers haben MitarbeiterInnen von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, der Wiener Beratungs- und Forschungsfirma Inset sowie WissenschaftlerInnen der Istanbuler Bilgi Universität einen soziotechnologischen Ansatz zur Umsetzung anti-diskriminatorischer Maßnahmen ausgelotet und konzeptualisiert.

G@together – Get together without Barriers

Projektinternetseite: <http://www.withoutbarriers.org>
<http://www.zara.or.at/index.php/projekte/aktuelles/get-together-without-barriers>

G@together ist ein türkisch-österreichisches Forschungs- und Entwicklungsprojekt mit dem Ziel, zur Förderung der Chancengleichheit unterschiedlicher sozialer Gruppen in der Arbeitswelt beizutragen. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, wie bei Rekrutierungsprozessen und -entscheidungen die Qualifikationen, Fähigkeiten und Interessen von Arbeitssuchenden stärker hervorgehoben werden können, um Ablehnung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter, „ethnischer“ Zugehörigkeit oder im Ausland erworbener Qualifikationen entgegenzuwirken. Ziel des zweijährigen Projekts ist die Entwicklung eines Konzepts einer online Job Matching Plattform basierend auf Sekundärauswertungen der Arbeitsmarktstatistiken, Dokumentenanalysen, Interviews mit VertreterInnen sozial- und wirtschaftspolitischer Einrichtungen und Interviews mit Personalverantwortlichen und Arbeitssuchenden. ZARA leitete und organisierte die Forschung zur Organisation der Arbeitssuche und zu den Erfahrungen der Arbeitssuchenden mit Diskriminierung.

Vielgestaltigkeit erlebter rassistischer Diskriminierung

Rassistische Diskriminierungen haben die interviewten Arbeitssuchenden mit eigener oder zugeschriebener Migrationsgeschichte auf unterschiedliche Weise erfahren und in ihre Erzählungen zur Arbeitssuche eingebaut. Grob haben wir diese in direkt und indirekt erlebte Diskriminierung eingeteilt. Unter direkt erlebter Diskriminierung fassten wir alle Vorfälle, bei denen die InterviewpartnerInnen offen und unmittelbar damit konfrontiert wurden, aufgrund der Hautfarbe, des Kopftuches oder einer (zugeschriebenen) Herkunft abgelehnt zu werden. So wurde einer Interviewpartnerin telefonisch mitgeteilt, dass das

Unternehmen sie auf Grund ihrer Hautfarbe nicht in Betracht gezogen hat, denn sie haben schon schlechte Erfahrung mit „Schwarzen“ gemacht. Eine Interviewpartnerin musste sich beim telefonisch vereinbarten Vorstellungsgespräch eine Litanei über mangelnde Integration aufgrund ihres Kopftuches anhören. Und ein Interviewpartner wurde von einer Personalvermittlungsfirma trotz passender Qualifikation nicht vermittelt, da der/die AuftraggeberIn niemanden mit einem exotischen Namen wollte.

Unter indirekt erlebter Diskriminierung fassten wir alle Erlebnisse, die bei den InterviewpartnerInnen im Verlauf ihrer Arbeitssuche den Verdacht aufkommen ließen, dass sie häufig aufgrund bestimmter, nicht arbeitsrelevanter Merkmale abgelehnt werden. Darunter fallen Situationen wie die überraschten Reaktionen von ArbeitgeberInnen ob der guten Deutschkenntnisse der BewerberInnen aber auch die geteilten Erfahrungen von FreundInnen und Verwandten mit Diskriminierung am Arbeitsmarkt.

Auswirkung auf die Arbeitssuche

In den Erzählungen der Interviewten stellte die Arbeitssuche eine fordernde, komplizierte und zeitaufwändige Tätigkeit dar. Erlebte Diskriminierung wurde in diesem Zusammenhang nicht nur als eine Beeinträchtigung der Chancen empfunden, bei einem Vorstellungsgespräch die eigenen Stärken zu präsentieren und eine Anstellung zu erhalten, sondern auch als beleidigend und demütigend. Die erlebte direkte und indirekte Diskriminierung erschwerte die Arbeitssuche deswegen auch noch durch ihre negative Auswirkung auf die Motivation zur Arbeitssuche, durch eine aufgenötigte Anpassung der Suchstrategie und durch die negative Prägung der Einschätzung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt. In den Erzählungen der Interviewten fanden sich einige Beispiele und Hinweise für diese negativen Auswirkungen. So bewarben sich zwei InterviewpartnerInnen aus Sorge noch einmal offen und direkt diskriminiert zu werden, nicht mehr

bei allen Unternehmen bzw. auf alle in Frage kommenden Ausschreibungen. Wobei es für die Entscheidungen für oder gegen bestimmte Unternehmen keine zuverlässigen Grundlagen gab. Bei einer der Interviewpartnerinnen führte die erlebte offene Diskriminierung zu einer längeren Phase, in der sie sich überhaupt nicht mehr beworben hatte und in weiterer Konsequenz auch zu einer kompletten Neuorientierung am Arbeitsmarkt. Die erlebte Diskriminierung prägte auch die Selbsteinschätzung am Arbeitsmarkt und führte bei einigen dazu, dass sie von sich als „Problemfall“ sprachen oder als jemand, der/die einen „Rucksack“ mit sich herumschleppt und deswegen besonderes Glück benötigt, die richtige Person zu treffen, um überhaupt eine Chance zu bekommen¹.

Einstellungen gegenüber anti-diskriminatorischen Maßnahmen

Dass anti-diskriminatorische Maßnahmen vor diesem Hintergrund noch nicht üblich und weit verbreitet sind, liegt zum einen an fehlendem politischen Willen diese umzusetzen (s. Wenn Qualifikation nicht ausreicht, S. 53) und zum anderen aber auch an der offenen Ablehnung durch die ArbeitgeberInnen. Während in unseren Interviews die Arbeitssuchenden Maßnahmen wie ermutigende Formulierungen² und anonymisierte Bewerbungsverfahren positiv gegenüber standen, lehnten die interviewten Personalverantwortlichen anonyme Bewerbungen für ihre Betriebe durchwegs ab. Argumentiert wurde diese ablehnende Haltung vorwiegend damit, dass in ihren Betrieben sowieso nicht diskriminiert würde und dass sie es halt gewohnt sind, dass in den Bewerbungsunterlagen das Alter, Geschlecht und Geburtsort ange-

geben werden und ein Foto beigelegt wird („Bewerbungs-Habitus“). Und Gewohnheiten ließen sich eben nur schwer ändern.

Jobsuch-, Bewerbungs- und Rekrutierungsplattformen

Im G@together Projekt greifen wir deswegen die Entwicklung hin zu einer stärker auf online Angebote und Services ausgerichtete Arbeitssuche und Personalrekrutierung auf und entwickeln darüber einen alternativen Ansatz zur Verbreitung und Umsetzung anti-diskriminatorischer Maßnahmen. Im Rahmen unserer Auseinandersetzung mit der Arbeitssuche und Rekrutierung kam den Jobsuch-, Bewerbungs- und Rekrutierungsplattformen eine wichtige gestalterische Rolle zu. Sie können, so wie es bis jetzt der Fall ist, die vorherrschende Gewohnheit, welche bewusste und unbewusste Diskriminierung bei der Rekrutierung fördert, weiter verfestigen, bieten allerdings auch die Möglichkeit, diese in Richtung anonymisierte Bewerbungsverfahren zu prägen.³

Sie können über ein durchdachtes Design die Arbeitssuche und Rekrutierung so gestalten, dass die Anonymisierung keinen Verlust von Informationen sondern einen klaren Fokus auf die wichtigen Informationen darstellt: auf die Qualifikationen, Fähigkeiten und Interessen der Arbeitssuchenden. Ablehnung und Zurückweisung im ersten Schritt des Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesses aufgrund einer zugeschriebenen Herkunft, des Alter oder des Geschlechts kann dadurch unterbunden werden. Die Entwicklung eines Konzepts einer Plattform, die dies bieten kann, stellt den Abschluss des G@together Projekts dar.

¹Weitere Beispiele dazu können in den Projektberichten nachgelesen werden (siehe Projektinterseite).

²Darunter werden Stellungnahmen in Ausschreibungen, die entweder bestimmte Gruppen explizit auffordern, sich zu bewerben, oder ein Bekenntnis des Unternehmens zu Diversität und Anti-Diskriminierung enthalten verstanden.

³Siehe dazu den Artikel „Diskriminierung durch Jobseiten?“ von Andreas Schadauer und Benedikt Springer auf der Projektwebsite unter <http://www.withoutbarriers.org>

Das Projekt G@together wird im Rahmen der Joint Programming Initiative Urban Europe (<http://www.jpi-urbaneurope.eu>) im Themenbereich „Städtische Diversität und soziale Inklusion“ gefördert und von der Österreichischen Forschungsfördergesellschaft (FFG) national koordiniert. Für die österreichischen PartnerInnen werden die Mittel vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT), sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft, Forschung und Wissenschaft (BMWF) zur Verfügung gestellt. Das Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz (BMASK) kofinanziert seit Nov. 2014 die Beteiligung von ZARA am Projekt.

URBAN EUROPE

ISTANBUL BILGI
UNIVERSITY

INSET
RESEARCH & ADVISORY

ZARA
RESEARCH AND ANALYTICS UNIT

sozial
MINISTERIUM

bmwfw
WIRTSCHAFT, FORSCHUNG UND WISSENSCHAFT

bmvit

Vielfalt im Betrieb und der Organisation

Eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung

Gastbeitrag von Barbara Hofmann, Karl-Renner-Institut

Einen Großteil unserer Zeit verbringen wir am Arbeitsplatz. Ob die Arbeit Spaß macht, mag eine Rolle spielen. Ob damit das eigene Leben, die Wohnung, die Familie finanziert wird, mag eine Rolle spielen. So oder so arbeitet die Person im Betrieb, das Klima im Betrieb spielt damit jedenfalls eine Rolle. Dass das Klima wesentlich durch den Führungsstil und die Zusammenarbeit der KollegInnen geprägt wird, ist bekannt. Ein weiteres Instrument, das Betriebsklima zu beeinflussen, ist die Betriebsvereinbarung. Sie kann Mittel zum Zweck sein, sich mit der Art und Weise der Zusammenarbeit im Betrieb oder der Organisation auseinanderzusetzen. Im Rahmen des Gesellschaftsklimabündnisses, das 2013 auf Initiative des Netzwerks Rechte-Chancen-Vielfalt begründet wurde, hat deshalb die Arbeitsgruppe „Vielfalt im Betrieb“ eine **„anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung“** bzw. „Richtlinien“ entwickelt.

Was ist das Gesellschaftsklimabündnis?

Vor dem Hintergrund starker Ressentiments gegenüber als „Fremde“ wahrgenommenen Personen in Österreich, hat sich ab 2011 ein breites Bündnis aus zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, Wirtschaft, Politik und Verwaltung vorgenommen, Maßnahmen zur Verbesserung des gesellschaftlichen Klimas zu entwickeln. Initiiert hat das Bündnis das Netzwerk Rechte-Chancen-Vielfalt, begründet wurde es im April 2013 mit einer Konferenz und der Unterzeichnung der Gesellschaftsklimadeklaration im Parlament. Seitdem arbeiten drei Arbeitsgruppen an verschiedenen Mechanismen, die das Gesellschaftsklima nachhaltig verbessern sollen.

Eine anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung

An der Arbeitsgruppe „Vielfalt im Betrieb“ beteiligen sich Personen aus den verschiedensten Bereichen, darunter ZARA, der ÖAMTC, Karl-Renner-Institut oder das Integrationshaus. Insbesondere erarbeiteten sie innerhalb eines Jahres verschiedene Ansätze, sich als Betrieb verpflichtend einem anti-diskriminatorischen

Ansatz zu verschreiben. Wichtig war es in der Arbeitsgruppe, sich mit bestehenden Organisationsstrukturen auseinanderzusetzen und Erfahrungen einzusammeln. So berichteten bei einem Treffen neben großen Betrieben wie dem AMS auch kleine Organisationen, wie beispielsweise der Verein „equalizent“, über ihre bereits bestehenden Bemühungen und Erfolge, anti-diskriminatorische Maßnahmen zu setzen.

Schon vor dieser Arbeitsgruppe gab es einige Ansätze und auch Vorlagen für anti-diskriminatorische Vereinbarungen sowie Unterlagen dazu. Ein zweiter wichtiger Ansatz war also, diese Ansätze zu sammeln und sie aufgrund des Erfahrenen und der Diskussion in der Arbeitsgruppe zu berücksichtigen und weiterzuentwickeln. Konkret entstanden sind dadurch eine Betriebsvereinbarung und auch Richtlinien, die es vor allem auch kleinstrukturierten Organisationen mit zwanzig und weniger MitarbeiterInnen ermöglichen, mithilfe von Bausteinen einen weiteren Schritt in Richtung anti-diskriminatorisches Betriebsklima zu setzen. Vorgestellt wurden beide Instrumente – sowohl die anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung als auch die Richtlinien – im Rahmen eines Workshops am ersten Gesellschaftsklimatag im April 2014.

Die 11 Punkte der Betriebsvereinbarung

- Geltungsbereich
- Diskriminierungsbegriff
- Bekenntnis zur Anti-Diskriminierung – Diskriminierungsverbot
- Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung (optional)
- Reaktionen auf diskriminierendes Verhalten
- Betriebliches Beschwerderecht
- Stufen der Beschwerdebehandlung
- Zusammensetzung und Entscheidung der betrieblichen Beschwerdestelle (optional)
- Betriebliche Ansprechpartner_innen (optional)
- Inkrafttreten, Kündigung
- Kosten für Umsetzungsmaßnahmen

Von einzelnen Bausteinen zur Betriebsvereinbarung

Zu Beginn der Betriebsvereinbarung bzw. der Richtlinien wurde ein sehr weiter Diskriminierungsbegriff („... effektive Schlechterstellung ohne sachliche Rechtfertigung ...“) gewählt, der einige Möglichkeiten spezifiziert und einen weiten Spielraum offen hält. Weiters festgehalten wurde, wie auf diskriminierendes Verhalten reagiert werden soll sowie die verschiedenen „Stufen der Beschwerdebehandlung“. Zusätzlich sind optionale Bausteine in der Betriebsvereinbarung inkludiert, wie beispielsweise „Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung“, die auf innerbetriebliche Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote, Organisationsentwicklung, Diversitybeauftragte und gewaltenteiliges Instanzengefüge setzen. Ebenso optional gehalten sind faktische Gleichstellungsmaßnahmen, wie beispielsweise die Gestaltung der Bewerbungssituation, Förderpläne und Teamzusam-

mensetzung. Die unterschiedliche Größe von Organisationen wurde dabei in den optionalen Bausteinen berücksichtigt.

Der entscheidende Prozess

Fazit der Arbeitsgruppe war, dass die Umsetzung einer derartigen Vereinbarung oder Richtlinie vieler BündnispartnerInnen bedarf und die Wege zur Umsetzung sehr unterschiedlich sein können. Gerade ein breiter Diskussionsprozess zur Einführung einer Betriebsvereinbarung ist dabei unerlässlich. Auch ein umfassender Bildungsprozess kann bei der Gestaltung der Betriebsvereinbarung oder Richtlinie ein Weg sein. Schlecht umgesetzte Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen, die nicht angewandt werden, gibt es schließlich schon zuhauf.



Barbara Hofmann hat Rechtswissenschaften in Linz studiert und arbeitet seit Herbst 2013 am Karl-Renner-Institut im Bereich Gleichstellungspolitik und Nachwuchsförderung.

Weitere Infos:

Gesellschaftsklimabündnis – <http://gesellschaftsklima.at>

Betriebsvereinbarung und Richtlinie – http://gesellschaftsklima.at/wp-content/uploads/2014/05/GKB_Anti_diskriminatorischeBVRL_fin.pdf

Broschüre „Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb“ –

<http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Chancengleichheit/index.html>

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen

– ungenutztes Potential im Kampf gegen Diskriminierung?

Diskussion mit Claudia Schäfer, Volker Frey und Martin Risak

Das Arbeitsverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wird in Österreich weitgehend über Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträge geregelt. Die Abdeckungsrate, also der Anteil aller von Kollektivverträgen erfassten Beschäftigungsverhältnisse, ist in Österreich traditionell sehr hoch. Je nach Branche liegt sie bei bis zu 99%. Damit stellt der Kollektivvertrag ein sehr effektives Instrument zur Regulierung von Arbeitsverhältnissen dar. Aber bieten Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen auch die Möglichkeit, in Betrieben Diskriminierung entgegenzuwirken und Gleichstellung zu befördern? Wie müssen diese gestaltet sein, um diesen Aspekt umzusetzen? Dazu haben wir Volker Frey, Generalsekretär des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (→ Glossar) und Martin Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien befragt.

Claudia Schäfer, ZARA: Volker, du hast erst kürzlich wieder einen Workshop zum Thema Antidiskriminierung und Kollektivverträge gehalten und im Zuge dessen Kollektivverträge (KVs) und Betriebsvereinbarungen (BVs) auf ihr anti-diskriminatorisches Potential hin überprüft. Was fällt denn auf den ersten Blick besonders auf?

Volker Frey: Naja, zuerst fällt einmal auf, dass es von allen VerhandlungspartnerInnen ein Bewusstsein für die Thematik geben muss – diese Vereinbarungen werden ja zwischen den VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und Unternehmen beschlossen. Wenn es das nicht gibt, kommt es zu keinem Abschluss. Und deswegen gibt es in ganz wenigen KVs und BVs umfassende Strategien, wie man Gleichstellung praktisch umsetzen kann. Punktuell passiert das zwar mit Hinblick auf Ehe, nicht-eheliche Lebensgemeinschaften oder auch gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften. Aber sonst ist in den KVs einfach sehr wenig diesbezüglich zu finden. Gerade in den letzten Jahren wurden in mehreren KVs Probleme im Bereich der Altersdiskriminierung erkannt, aber bei Rassismus hat sich sehr wenig getan. Es hat sogar immer wieder Versuche gegeben, Antidiskriminierung in KVs oder Betriebsvereinbarungen aufzunehmen oder Codes of Conduct zu entwickeln. Grundsätzlich sind diese Instrumente Vereinbarungen, die bisher sehr wenig zur Vermeidung von Diskriminierung verwendet worden sind.

Claudia Schäfer, ZARA: Jetzt fragt man sich natürlich sofort: Warum ist das so? Man sollte ja meinen, dass es auch von ArbeitgeberInnenseite ein Interesse geben muss, anti-diskriminatorische Maßnahmen und Mechanismen auszuhandeln, wenn man den Grundsatz der Gleichbehandlung einhalten will.

Volker Frey: Gleichstellung und Antidiskriminierung sind gesellschaftliche Themen, wo die Vorurteile in den Köpfen der Beteiligten das Problem sind. Und Vorurteile haben eben Unternehmensleitung genauso wie Betriebsräte. Insofern passt das schwer in diese sozialpartnerschaftliche Logik, die besagt: es gibt konträre ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-

Interessen, die in KVs ausgehandelt, gelöst und abgestimmt werden.

Claudia Schäfer, ZARA: Dann kommen wir doch gleich mal zu den ArbeitnehmerInnenvertretungen. Wie ist es denn dort geregelt? Sind dort schon alle quasi gleichberechtigt vertreten oder gibt es dort auch noch Ausschlussmechanismen, die dazu führen, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung nicht gleichberechtigt repräsentiert ist, was natürlich in weiterer Folge dazu führen kann, dass Interessen und Anliegen ganzer Gruppen auch weniger berücksichtigt werden?

Volker Frey: Rein statistisch betrachtet, sind MigrantInnen und ethnische Minderheiten, aber auch Frauen, in den ÖGB-Verhandlungsgremien unterrepräsentiert, das ist auch oft auf Betriebsebene so. 2004 war etwa ein EUGH-Urteil nötig, um zu erwirken, dass im Jahr 2006 Drittstaatsangehörige (→ Glossar) für Betriebsratswahlen das passive Wahlrecht erhalten haben.

Claudia Schäfer, ZARA: Und aktiv?

Volker Frey: Das aktive hatten sie schon vorher. Aber es hat sich eben erst auf Druck etwas getan. Jetzt gibt es in dem Bereich schon merkliche Fortschritte, zum Beispiel mit der Gründung der UNDOK-Stelle letztes Jahr, die undokumentierte MigrantInnen berät – das wäre vor 10 Jahren wohl noch unvorstellbar gewesen. Auch, dass da beispielsweise die Gewerkschaft Bauholz aktiv mitmacht.

Claudia Schäfer, ZARA: Martin, was ist denn deine Wahrnehmung, wenn du als Arbeitrechtsexperte zur Ausarbeitung eines neuen KV hinzugezogen wirst. Ist Antidiskriminierung da ein Thema?

Martin Risak: Das erste was ich sagen muss, ist, dass KVs in Österreich extrem statisch sind. Sie werden zwar jedes Jahr „neu abgeschlossen“, aber in Wirklichkeit ist das nur die Lohn tafel. Dass sich substanziiell am Inhalt eines KV etwas ändert, ist fast revolutionär. Soviel vorab. Wenn man KVs anschaut, kann man im

Hinblick auf das Thema zwei Sachen unterscheiden. Das eine ist: Die KVs selbst sind diskriminierend, also sie enthalten Regelungen, die diskriminierend sind. Da gab's früher ganz klare Bestimmungen, typischerweise im Genderbereich, mit dem sogenannten Haushaltstag für Frauen, oder die sogenannten Leichtlohngruppen, wo es unterschiedliche Bezahlung gibt für Personen, die körperlich besonders schwere Arbeiten verrichten. Bei den Lohn tafeln, finden sich auch zum Teil noch strukturelle Diskriminierungen, insbesondere das Senioritätsprinzip führt zu unterschiedlichen Löhnen für Frauen und Männer und sicher auch für Personen mit Migrationserfahrung. Also wenn ich in unterschiedlichen Ländern gearbeitet habe, aber nur im ganz konkreten Land die Vordienstzeiten angerechnet bekomme, werde ich als Person mit Migrationserfahrung hier quasi strukturell benachteiligt, auch wenn ich dieselbe wertvolle Arbeitserfahrung mitbringe und sie hier mit einbringe. Der zweite Bereich ist die Frage nach Ausgleichsmaßnahmen. Da tut sich ein bisschen was, aber hauptsächlich in Bezug auf die familiären Betreuungspflichten. Was konkrete Maßnahmen gegen Diskriminierung angeht, tut sich in den KVs noch nicht sehr viel. Noch kurz zurück zur Repräsentativitätsfrage: Ich glaube, dass zu unterscheiden ist zwischen der Gewerkschaft, die die KV verhandelt und der Arbeiterkammer als gesetzlicher Interessensvertretung und dann noch dem Betriebsrat, der auch eine gesetzliche Interessensvertretung ist. Die Gewerkschaft rekrutiert im eigenen Segment, also „White, Male and Stale“, also weiß, männlich und alt, und das führt natürlich dazu, dass auch Verhandlungsteams stärker aus solchen Personen bestehen. Beim Betriebsrat hat man es ein bisschen erkannt. Da gibt es zumindest eine Sollvorschrift für die geschlechtergerechte Besetzung, es gibt eine

Jugendvertrauensperson, es gibt Behindertenvertrauenspersonen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. Also ein bisschen was tut sich da schon, aber, dass beispielsweise MigrantInnen nicht darunter fallen, zeigt, wie (wenig) stark sie im politischen Prozess sind.

Claudia Schäfer, ZARA: Volker, was sind denn so die wesentlichen Inhalte, die du in deinem Workshop zum Thema KVs und Antidiskriminierung weitergibst?

Volker Frey: Zum einen geht es um die bestehenden Diskriminierungen in den KVs, die wir ja auch schon angesprochen haben. Zum anderen geht es um ein Brainstorming, wie in solchen KVs oder BV vor allem ein Prozess der Beschäftigung mit Vielfalt angestoßen werden kann. Bei beiden ist ja neben dem, was wirklich verbindlich im normativen Teil des KV drinnen steht, interessant, dass sich die Vertragsparteien den Kopf zerbrechen und sagen, es ist ein Thema und uns ist Gleichstellung ein Anliegen. Und da tut sich eben teilweise die ArbeitnehmerInnenvertretung viel schwerer, wo dann Betriebsräte (BR) sagen, ich will ja nicht in einen Geschlechterkampf hineingezogen

werden. Oder es gibt Befürchtungen, nur als VertreterIn für MigrantInnen angesehen zu werden. Das ist sicher ein Grund, warum es Zurückhaltung bei diesen Themen gibt.

Claudia Schäfer, ZARA: Das heißt also, mit dem Thema Antidiskriminierung und insbesondere Anti-Rassismus hängt sich niemand gerne raus?

Volker Frey: Einzelpersonen schon. Aber ich habe vor Jahren von BetriebsrätInnen noch stolz gehört: „Bei uns ist zwar abgebaut worden, aber es hat keine Österreicher erwischt.“ Das war ja bis vor ein paar Jahren auch im Ausländerbeschäftigungsgesetz noch so festgeschrieben. In manchen Köpfen ist das noch drin.

Claudia Schäfer, ZARA: Okay. Und gibt es jetzt beispielsweise einen KV, von dem du sagst, ja, dort stehen Paragraphen drinnen, die bemühen sich wenigstens dort um eine Art von Gleichstellung, eben auch im Hinblick auf rassistische Diskriminierung?

Volker Frey: Also ich kenne keinen KV, wo dazu ausdrücklich was drinnen steht. Wo es eher Versuche gegeben hat, war auf Betriebsebene. Es gibt ja beispielsweise die bekannte anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung von Open up¹, die es schon zehn Jahre gibt, wo man auch die ganzen Probleme, die es gibt, herauslesen kann. Wenn ich einmal beginne, mich mit dem Thema Antidiskriminierung zu beschäftigen, gibt es viele Baustellen: Welche Dimensionen nehme ich auf? Schaffe ich spezialisierte Stellen? Rechtlich kann ich etwa ein Riesenproblem bekommen, wenn ich 20 Gleichstellungsdimensionen hineinschreibe, die mit den gesetzlichen nicht übereinstimmen. Aber nochmal, ich glaube, dass das Wichtigste der Prozess der Aushandlung ist.

Claudia Schäfer, ZARA: Wenn man sich jetzt die Formulierungen ansieht in diesen KV, an welcher Stelle würde sich denn da anbieten, Absätze einzufügen oder zu ändern, damit sie zu mehr Gleichberechtigung führen?

Martin Risak: Die Problematik besteht darin, dass wir ja rechtlich gesehen, Antidiskriminierung immer in Hinblick auf bestimmte Diskriminierungsgründe denken. Und dass das natürlich ein sehr schwieriger Aushandlungsprozess ist, weil: welche sind das denn eigentlich? Eine Möglichkeit wäre natürlich, ein grundsätzliches Sachlichkeitsgebot für Differenzierungen vorzusehen. Und da muss man sagen, dass das für den KV ja eigentlich jetzt schon gilt.

Eine Sache, die noch wirklich wichtig ist, ist die, dass sich die Arbeitswelt weiter differenziert. Also, dass wir ja nicht mehr nur mit den klassischen ArbeitnehmerInnen zu tun haben, sondern da kommen plötzlich LeiharbeiterInnen rein, da kommen irgendwelche Formen von WerkvertragsnehmerInnen hinein, die mehr oder weniger dieselbe Tätigkeit verrichten

¹Muster für eine anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung erarbeitet im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft open up! Empowerment gegen Rassismus am Arbeitsmarkt <http://minderheiten.at/stat/anti-bv.htm>

ten, aber unterschiedlich behandelt werden. Und das macht es halt so besonders schwer. Der KV gilt ja nur für die echten ArbeitnehmerInnen. Und wir hatten einen langen Kampf, dass die auf die LeiharbeiterInnen ausgedehnt werden, also quasi auf das nächste Segment. Der Kampf ist noch nicht ausgestanden. Jetzt haben wir diese Formen kleiner, selbstständiger LeistungserbringerInnen, die ja unter Umständen typischerweise MigrantInnen sind, die in den normalen Arbeitsmarkt nicht reinkommen mangels Beschäftigungsbewilligung, die aber selbstständige Tätigkeiten anbieten können. Und wenn das so segmentiert ist, dann passiert ja genau das. Da sind dann eh keine ÖsterreicherInnen betroffen. Wir können unsere StammarbeitnehmerInnen auf einem halbwegs guten Niveau halten und der Rest bricht uns weg. Und deswegen ist die Diskussion auch wichtig, dass man sie führt, nicht entlang dieser klassischen vertraglichen Linien, sondern wie Menschen wirtschaftlich in ihrer sozialen Situation da stehen. Und da kann unter Umständen der KV auch aufmachen.

Claudia Schäfer, ZARA: In welcher Form? Was heißt das genau?

Martin Risak: Es gibt ja eine ganz aktuelle Entscheidung des europäischen Gerichtshofes über kollektive Rechtssetzung für Selbstständige, die zeigt, dass zum Beispiel in den Niederlanden derartige Bemühungen unternommen werden – aber auch, dass das unter dem Aspekt des Wettbewerbs auch sehr kritisch gesehen wird.

Volker Frey: MigrantInnen sind ja keine homogene Gruppe. Drittstaatsangehörige sind zum Beispiel zu einem höheren Prozentsatz ArbeiterInnen. Da gibt es nach wie vor Diskriminierungen. Und wenn ich mir anschau, dass die Kündigungsfrist bei ArbeiterInnen im Baubereich bei einem Tag und in der Industrie bei vier, fünf, sechs Monaten liegt, da gibt es schon riesige Unterschiede. Die Veränderung der Arbeitswelt setzt die KVs ganz stark unter Druck, allein, wenn ich mir anschau, wie viele Personen etwa Wirtschaftskammer- und Arbeiterkammer-Mitglieder sind. Wir haben



Volker Frey ist Generalsekretär des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, bei dem auch ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit Mitglied ist.

ca. 360.000 EPUs, also Einpersonenernehmen, in Österreich, bei denen es oft vom Einzelauftrag abhängt, ob sie angestellt werden oder ob sie selbstständig arbeiten. Der KV greift dann in vielen Fällen gar nicht mehr. Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer greifen diese Themen seit Jahren auf. Aber das Recht hinkt den faktischen Entwicklungen immer ein, zwei Schritte hinterher.

Claudia Schäfer, ZARA: Also ich hab einen KV gefunden für die ArbeitnehmerInnen der SOS Kinderdörfer, die sich dort wirklich den Diskriminierungsschutz in ihre Paragraphen reingeschrieben haben. Am Anfang gibt es einen sehr klaren Absatz, der Rest unterscheidet sich nicht so großartig von den anderen KVs. Da stellt sich also dann schon die Frage, wo man denn wirklich konkret auch in der Struktur der KVs etwas verändern könnte, um anti-diskriminatorische Mechanismen zu etablieren.

Martin Risak: Also ich glaube, die Schaffung einfacher handhabbarer Mechanismen sind das Kernproblem.

Claudia Schäfer, ZARA: Wir haben ja selbst an dieser Betriebsvereinbarung (Verweis auf Artikel „Vielfalt im Betrieb und der Organisation“ S. 58) gebastelt und da war halt auch innerhalb der Arbeitsgruppe relativ bald klar, okay, wenn wir dieses und jenes machen, dann ist das halt ein Riesenaufwand. Für kleinere Organisationen ist das dann nur schwer bewältigbar, auch wegen der Kosten. Wo könnte man denn noch ansetzen?

Martin Risak: Man könnte beispielsweise andenken, dass die KV-Parteien die ArbeitgeberInnen dazu verpflichten, entsprechende Maßnahmen, also Verfahrensmöglichkeiten zur Geltendmachung von Antidiskriminierung, im Betrieb vorzusehen. In anderen Staaten gibt es beispielsweise Empfehlungen, wie eine Vertragsklausel zur Umsetzung eines Verfahrens zur Geltendmachung von Diskriminierungsansprüchen aussehen kann. Das ist dann der Standard und das gilt, wenn nichts anderes vereinbart wird. Da ist dann was da, worüber geredet werden kann und worauf sich Betroffene berufen können. Also, das wäre eine denkbare Maßnahme.



Martin Risak lehrt und forscht am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien, wo er auch Mitglied des Betriebsrats ist.

Volker Frey: Ich glaube, da haben wir einfach sehr unterschiedliche Traditionen. In den Niederlanden gibt es funktionierende Softlaw-Mechanismen. Da werden unverbindliche Empfehlungen von Unternehmen umgesetzt. Dagegen sind die Erfahrungen mit Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission (→ Glossar) – gerade was Rassismus angeht – ganz andere. Das funktioniert im Genderbereich wohl schon besser, bei Rassismus oder Religion noch nicht. Die wichtigen Diskriminierungsverbote sind sowieso schon im Gesetz drinnen. Das Schwierige ist ja, dass das Gesetz sagt, du darfst nicht diskriminieren, du musst gleichbehandeln. Aber es gibt mir keinen Hinweis, wie ich Diskriminierung etwa bei der Postenbesetzung verhindere. Da

kann ich nicht nur auf rechtliches Wissen zurückgreifen.

Es gibt viele Dinge, die Diskriminierung vermeiden helfen würden, die klassisch nicht im KV drinnen stehen. Wenn etwa Unternehmen Jobs nie ausschreiben, sondern über eigene Netzwerke besetzen, dann darf ich mich nicht wundern, dass immer dieselben ins Unternehmen rein kommen. Und das benachteiligt alle, die in diesen Netzwerken nicht drinnen sind. Das betrifft nicht nur MigrantInnen, aber diese besonders. Wenn ich etwa allgemeine Transparenzbestimmungen will, da wäre der KV schon DAS Instrument.

Claudia Schäfer, ZARA: Vielen Dank für diese spannende Diskussion!



Beratung **Unterstützung**
Vernetzung

GPA-djp-Mitglieder haben es besser.

Überzeugen Sie sich selbst und tragen Sie sich ein:

www.gpa-djp.at/migration

Die GPA-djp-Initiative für MigrantInnen
work@migration

work@migration ist eine gewerkschaftliche Interessengemeinschaft von MigrantInnen für MigrantInnen. Das Ziel ist, durch Erfahrungsaustausch und Vernetzung, die vielfältigen Diskriminierungen von MigrantInnen – insbesondere in der Arbeitswelt – wirksam zu bekämpfen.

work@migration ermöglicht erstmals auch direkte Mitbestimmung von MigrantInnen in der Gewerkschaft.

Wir bieten:

- **Rechtsberatung** und **Rechtsvertretung** zu allen Fragen des Arbeitsverhältnisses
- **Betriebsratsgründung**

- Information zu **Fremdengesetzgebung** und **Ausländerbeschäftigungsgesetz**
- Rassismus- und **Antidiskriminierungsberatung**
- Lobbying in Fragen des **Aufenthalts-** und **Beschäftigungsrechts**

Mehr Info zur **GPA-djp** und der **work@migration** unter:

>> www.gpa-djp.at/migration
>> nicholas.hauser@gpa-djp.at

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

Feindbild MuslimInnen

Zur Konstruktion anti-muslimischer Fremdbilder

Analyse von Lisa Kremling

Die ZARA-Beratungsstelle für Opfer und Zeuginnen von Rassismus hat im zweiten Halbjahr 2014 einen signifikanten Anstieg rassistischer Übergriffe gegen Personen muslimischen Glaubens verzeichnet. Die Anzahl der gemeldeten Übergriffe hat sich im Vergleich zu den Vorjahren verdoppelt. Dabei lässt sich eine klare zeitliche Überschneidung mit den medialen und politischen Debatten rund um die Gräueltaten der extremistischen Organisation „Islamischer Staat“ feststellen. Die Vorfälle reichen von antimuslimischen Beschmierungen und Hass-Postings über Diskriminierungen in der Schule und am Arbeitsplatz bis hin zu körperlichen Übergriffen. Betroffen sind nicht nur MuslimInnen, sondern auch Personen, denen aufgrund äußerlicher Merkmale und/oder Symbole der muslimische Glaube zugeschrieben wird.

¹ Identitätspolitik beinhaltet eine bewusst gesetzte Grenzziehung zwischen der wahrgenommenen Identität des Eigenen (hier: christlich-westliche Kultur) und einer Konstruktion einer Identität der Anderen (hier: MuslimInnen). Hierbei wird sich bemüht, die Identität der Anderen durch bewusst negative Darstellungen abzuwerten und die eigene somit aufzuwerten. Auf politischer Ebene geht es dabei meist vor allem darum, Ansprüche oder Interessen innerhalb nationalstaatlicher Verteilungskonflikte durchsetzbar zu machen. (vgl.: <http://www.kulturglossar.de/html/i-begriffe.html>)

² Vgl.: Klammer (2012), Müller-Uri (2014)

Antimuslimischer Rassismus ist in nahezu allen europäischen Ländern ein historisch kontinuierlich gewachsenes Phänomen mit neuerdings erschreckendem Ausmaß, das auch in Österreich weite Teile der Politik- und Medienlandschaft durchdringt.

Auch wenn sich islamfeindliche Gesinnungen nicht ausschließlich im politisch rechtskonservativen Milieu verorten lassen, sind es in erster Linie organisierte (extrem) rechte Parteien in Europa, die „den Islam“ und „die MuslimInnen“ im Rahmen ihrer Identitätspolitik¹ seit geraumer Zeit an zentralen Stellen ihrer Wahlprogramme als feindlich und bedrohlich positioniert haben. In Österreich ist es vor allem die Freiheitliche Partei (FPÖ), die öffentlich islamfeindliche Positionen vertritt und aktiv sowohl auf politischer als auch auf gesellschaftlicher Ebene zur Konstruktion und Reproduktion anti-muslimischer Fremd- und Feindbilder beiträgt.

Mit Slogans wie „Daham statt Islam“, „Wien soll nicht Istanbul werden“ oder „Abendland in Christenhand“ befeuert die FPÖ im Rahmen ihrer Wahlkämpfe schon seit einigen Jahren den Diskurs rund um Zuwanderung und konstruiert eine homogene Gruppe der vermeintlich gefährlichen muslimischen Anderen im Gegensatz zum (christlichen) Wir. Der als fortschrittlich und aufgeklärt dargestellten „westlich-europäischen Leitkultur“ wird die „islamische Kultur“ als rückständig und kulturfremd gegenübergestellt. WissenschaftlerInnen² wie die Wiener Sozialwissenschaftlerin Fanny Müller-Uri sprechen von einer „Islamisierung der Debatten“, in der sich kulturrassistische Argumentationsfiguren des „Ausländerdiskurses“ auf MuslimInnen verschoben haben. Dies äußert sich vor allem darin, dass Migrations- und Integrationsdebatten immer häufiger vor dem Hintergrund religiöser Bekenntnisse geführt werden, wobei Pauschalisierungen und Vorurteile diese Debatten charakterisieren.

Unter dem Schlagwort der „Massenzuwanderung“ schüren RechtspopulistInnen mit pseudowissenschaftlichen Thesen die Angst vor einer „Islamisierung Europas“.

So ist beispielsweise im Positionspapier des Parlamentsklubs der FPÖ zu lesen, dass „der islamische Fundamentalismus [...] für die europäischen Gesellschaften wegen der muslimischen Massenzuwanderung eine immer größer werdende Bedrohung darstellt.“

Auch der rechtsextreme, ehemalige FPÖ-Funktionär Andreas Mölzer sieht „insbesondere die massenhafte Zuwanderung aus der islamischen Welt als stärksten Faktor in diesen nicht integrierten Parallelgesellschaften“. Unter dem Titel „Wir retten Europa! Perspektiven für patriotische und rechtsdemokratische Parteien“ behauptet er, die „Islamisierung“ sei zur „größten Herausforderung für die europäisch-christliche Leitkultur im 21. Jahrhundert geworden.“ Insbesondere der „radikale Bereich des Zuwanderungs-Islams, der sogenannte Islamismus“, stelle eine „Gefährdung für Freiheit, Recht und Sicherheit der europäischen Staaten dar.“

Dass die antimuslimische Propaganda in den seltensten Fällen auf realen Zahlen und Fakten (siehe Infobox) fußt, wird geflissentlich übersehen. Mit dem Fokus auf politische FanatikerInnen wird die Vielseitigkeit des Islam und seiner Auslegung schlicht ignoriert. MuslimInnen werden ohne Berücksichtigung ihrer Alltagswelten, unterschiedlicher Möglichkeiten der Religionsausübung und ganz zu schweigen von ihrer politischen Positionierung als radikal-fundamentalistisches Kollektiv konstruiert. Derartige Pauschalisierungen machen es möglich, (global-)politische Auseinandersetzungen als religiöse oder kulturelle Kämpfe zu verkaufen und „den Islam“ als Ursache politisch komplexer Probleme heranzuziehen. Je nach gegenwärtiger Debatte wird die Religion zum Sinnbild des Terrors, der Unterdrückung von Frauen oder zum Integrationshindernis stilisiert. Die Zuwanderung von Personen muslimischen Glaubens muss wahlweise als Sündenbock für steigende Arbeitslosigkeit, Wohnungsnot, nicht funktionierende Sozial- und Bildungssysteme und/oder die Zunahme von Gewaltverbrechen herhalten.

Der Überzeugungserfolg dieser an Fakten- und Tatsachenschwäche teilweise kaum zu überbietenen Behauptungen schlägt sich nicht nur in einer wachsenden Zahl antimuslimischer Bewegungen nieder, sondern auch in institutionellen, medialen und alltäglichen Diskriminierungen. Aus einer im Dezember 2014 vom Linzer Market-Institut im Auftrag der Tageszeitung der STANDARD durchgeführten Umfrage³ geht hervor, dass 51 Prozent der rund 400 befragten ÖsterreicherInnen den Islam als „Gefahr für die österreichische Kultur“ sehen. Fast ebenso viele gehen davon aus, dass der Islam bestrebt sei, die österreichische Gesellschaft zu verändern. 65 Prozent der Befragten stören sich an der „Art, wie Muslime sich kleiden und benehmen“. Interessanterweise räumen 72 Prozent der Befragten ein: „Die meisten Österreicher wissen nicht, wie der Islam wirklich ist.“

Hinsichtlich der Angst, der Islam könne die österreichische Kultur verändern oder gar gefährden, stellt sich zunächst einmal die Frage, was denn eigentlich mit dem Islam und der österreichischen Kultur beziehungsweise dem christlichen Abendland gemeint sein soll. Die österreichische Kultur ist kein starres Konzept, sondern wird von vielen verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Weltanschauungen gestaltet. Sie ist durchlässig, unterliegt ständigen Veränderungen und wird fortwährend von neuen Einflüssen geprägt. Genauso ist auch der Islam eine vielfältige Religion mit zahlreichen Strömungen, unterschiedlichen Möglichkeiten seiner Auslegung und AnhängerInnen aus und in verschiedensten Ländern und Kulturen. Wer Menschen auf ihre Kultur und/oder ihre religiöse Zugehörigkeit reduziert, verleugnet, dass es möglich ist, sich verschiedenen Kulturen und/oder Religionen zugehörig fühlen zu können.

Verallgemeinerungen, Vereinfachungen von Sachverhalten, unbelegte Behauptungen und Bedrohungsszenarien seitens der FPÖ und anderen anti-muslimischen Gruppierungen sollten demnach entschieden zurückgewiesen und als verhetzende Propaganda entlarvt werden. Dafür ist es notwendig, Tatsachen und Fakten auf den Tisch zu legen, um die konstruierten, antimuslimischen Argumente rechtspopulistischer AkteurInnen hinterfragen und widerlegen zu können. Nur so können Vorurteile durch Wissen, Angst durch Offenheit und Hass durch Zusammenhalt ersetzt werden.

Lisa Kremling hat Internationale Entwicklung an der Universität Wien studiert und sich im Rahmen ihrer Bachelorarbeit auf den Bereich der kritischen Entwicklungszusammenarbeit und Rassismusforschung spezialisiert. Als ehrenamtliche Mitarbeiterin der Öffentlichkeitsarbeit erstellt sie seit 2013 den ZARA-Newsletter, trägt mit Texten zum Rassismus Report bei und unterstützt ZARA bei Veranstaltungen, Netzwerktreffen und Aktionen.

Quellen:

DGB-Jugend (2010): Blickpunkt Antimuslimischer Rassismus. http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/sites/aktiv-gegen-diskriminierung.info/files/pdfs/Blickpunkt_Antimuslimischer_Rassismus.pdf

Institut für Islamische Studien, Universität Wien (2014): Muslimische Alltagspraxis in Österreich. Ein Kompass zur religiösen Diversität. http://muslimische-milieus-in-oesterreich.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_iis/muslimische_alltagspraxis_in_oesterreich.projektbericht.pdf

Klammer, Carina (2012): „Imaginationen des Untergangs: von der ‚abgeklärten Aufklärung‘ zum ‚Wiegenimperialismus‘“. Eine Diskursanalyse zur Konstruktion antimuslimischer Fremdbilder im Rahmen der Identitätspolitik der Freiheitlichen Partei Österreich

Müller-Urri, Fanny (2014): Antimuslimischer Rassismus. Wien: mandelbaum.

³<http://derstandard.at/2000010210943/Jeder-Zweite-sieht-Islam-als-Gefahr-fuer-Oesterreichs-Kultur>

Was ist antimuslimischer Rassismus?

Antimuslimischer Rassismus ist eine Form von Rassismus, die sich gegen Personen richtet, denen aufgrund bestimmter äußerlicher Merkmale die muslimische Religionszugehörigkeit zugeschrieben wird. Wie bei allen Rassismusformen basiert auch der antimuslimische Rassismus auf der Abwertung einer konstruierten Gruppe der ‚Anderen‘ (hier: MuslimInnen) und der damit einhergehenden Aufwertung des ‚Eigenen‘ (hier: christlich-westliche Kultur). Das Selbstverständnis der als MuslimInnen wahrgenommenen Personen sowie die Vielseitigkeit des Islam und die unterschiedlichen Möglichkeiten der Religionsausübung spielen hierbei keine Rolle. Vielmehr wird der Islam an sich abgewertet und die MuslimInnen als homogene Gruppe konstruiert, der negativ konnotierte Eigenschaften zugeschrieben werden. So wird dem Islam und den MuslimInnen unter anderem vorgeworfen, grundsätzlich rückständig, frauenfeindlich, gewaltbereit oder gar terroristisch zu sein, während die christlich-westliche Kultur als modern, fortschrittlich und gerecht dargestellt wird.

→ Glossar

In alphabetischer Reihenfolge

AGBs

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGBs) sind eine Vielzahl von Vertragsbedingungen/ Nutzungsbedingungen, welche Unternehmen zur Bedingung von Vertragsabschlüssen (meist) mit Einzelpersonen (VerbraucherInnen) machen können.

Aktion gegen den Antisemitismus

Die Aktion gegen den Antisemitismus (<http://www.gegendenantisemitismus.at>) ist eine unabhängige, überparteiliche Organisation, die sich unter anderem der Dokumentation von antisemitischen Vorfällen widmet.

Anerkannter Flüchtling

Anerkannte Flüchtlinge sind Personen, denen in Österreich Asyl gewährt wurde. Sie erhalten ein unbefristetes Aufenthaltsrecht, einen von österreichischen Behörden ausgestellten Konventionsreisepass und freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie sind ÖsterreicherInnen rechtlich weitgehend gleichgestellt (z.B. haben sie Anspruch auf Notstandshilfe, Sozialhilfe, Wohnbeihilfe, eine Gemeindewohnung,...). Anerkannte Flüchtlinge können schneller als andere Personen die Einbürgerung beantragen.

Antifa-Netzwerk ÖÖ

2001 wurde bei einem Treffen auf Einladung der Welser Initiative gegen Faschismus und des Bildungshauses Schloss Puchberg von 26 Organisationen das oberösterreichische Netzwerk gegen Rassismus und Rechtsextremismus gegründet. Das Netzwerk dient seither unter anderem dem gegenseitigen Informations- und Wissensaustausch zu Beobachtungen und Wahrnehmungen zu Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit, sowie der Verstärkung der Zusammenarbeit der beteiligten Organisationen.

Bedingte/ teilbedingte/ unbedingte Strafe

Bei einer bedingten Strafe wird die gesamte, über einen Verurteilten verhängte Strafe für eine bestimmte Zeit nicht vollstreckt. Wird der/die Verurteilte innerhalb einer vom Gericht festgesetzten Probezeit nicht wieder straffällig, so wird die Strafe nachgesehen. Andernfalls kann das Gericht die bedingte Strafnachsicht widerrufen. Bei einer teilbedingten Strafe wird nur ein Teil der Strafe nicht vollstreckt. Eine unbedingte Strafe wird im gesamten festgesetzten Rahmen vollstreckt.

Beleidigung

Die (einfache) Beleidigung ist ein gemäß § 115 Abs 1 Strafgesetzbuch (StGB) strafbares Privatanklagedelikt und wird folgendermaßen definiert: „Wer öffentlich oder vor mehreren Leuten einen anderen beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer kör-

perlichen Misshandlung bedroht, ist, wenn er deswegen nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.“ Eine qualifizierte Beleidigung liegt laut §117 Abs 3 StGB dann vor, wenn sich die Beleidigung gegen eine Person wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer „Kirche oder Religionsgesellschaft oder einer anderen nach den Kriterien der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierten Gruppe“ richtet und „entweder in einer Misshandlung oder Bedrohung mit einer Misshandlung oder in einer die Menschenwürde verletzenden Beschimpfung oder Verspottung besteht“. Diese ist dann ein Ermächtigungs- und nicht bloß ein Privatanklagedelikt. Der/die Beleidigte kann mit einer formlosen schriftlichen Ermächtigung an die Staatsanwaltschaft erreichen, dass dieses Delikt von Amts wegen zu verfolgen ist. Das Prozesskostenrisiko muss, anders als beim Privatanklagedelikt, nicht vom Opfer getragen werden.

Belästigung

Eine Belästigung stellt immer dann eine Form der Diskriminierung dar, wenn eine Person aufgrund eines oder mehrerer spezieller Merkmale, die sie aufweist (etwa aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung) oder die ihr von anderen zugeschrieben werden, in ihrer Würde verletzt wird.

Bescheidbeschwerde

Dabei handelt es sich um ein Rechtsmittel gegen Bescheide einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. Diese ist bei der Verwaltungsbehörde einzubringen.

Beweislasterleichterung/ Beweislastumkehr

Wie in jedem Verfahren ist es letztlich eine Frage der Beweise und der Glaubwürdigkeit, wem ein Gericht oder eine Behörde zuspricht, im Recht zu sein. Gerade im Bereich der Arbeitsverhältnisse – und umso mehr bei Diskriminierungsfällen – herrscht oft ein ungleiches Kräfteverhältnis. Der/die ArbeitnehmerIn ist oft in einer schwächeren Position, sowohl im Hinblick auf die wirtschaftliche Kraft, als auch auf die „Nähe zum Beweis“. Diesem Umstand wird im Bereich des Arbeitsrechts ebenso Rechnung getragen wie im Rahmen der Gleichbehandlungsgesetzgebung. Europäischen Vorgaben entsprechend sollte hier eine deutliche Verschiebung der Beweislast hin zum/zur Beklagten stattfinden, der/die sich bei glaubhaft vorgebrachten

Vorwürfen freibeweisen müsste. In Österreich ist diese Vorgabe nicht in letzter Konsequenz umgesetzt, was eine etwas komplizierte und nicht sehr praktikable Konstruktion mit sich bringt. So ist ein Verfahren einzuleiten, wenn der/die BeschwerdeführerIn/KlägerIn glaubhaft einen Fall von Diskriminierung vorbringt. Es ist dann zu beenden, wenn der/die Beklagte beweist, „dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“.

Bezirksverwaltungsbehörde (BVB)

Die Bezirksverwaltungsbehörden sind grundsätzlich die Bezirkshauptmannschaften oder das Magistrat (in Städten mit eigenem Statut – in Wien übernehmen die einzelnen Magistratischen Bezirksämter diese Aufgabe), manche BVB-Agenden werden auch von den Landespolizeidirektionen übernommen, soweit der Sachverhalt in deren örtlichen Wirkungsbereich fällt. Die Bezirksverwaltungsbehörden sind generell zur Ahndung von Verwaltungsübertretungen in erster Instanz zuständig.

Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (BVT)

Das Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung ist eine im Bundesministerium für Inneres angesiedelte Sicherheitsbehörde, der unter anderem die Bekämpfung extremistischer und terroristischer Phänomene obliegt. Das Bundesamt und die ihm unterstehenden Landesämter beobachten daher auch die rechtsextreme Szene in Österreich und ermitteln bei Verstößen gegen das Verbotsgesetz durch Wiederbetätigung im nationalsozialistischen Sinn. Bei der vom BVT betriebenen Meldestelle für NS-Wiederbetätigung können Beiträge im Internet mit neonazistischen, rassistischen und antisemitischen Inhalten gemeldet werden.

Cyber Hate

Der Begriff Cyber Hate bezeichnet die Verbreitung von beleidigenden, diskriminierenden, verhetzenden und bedrohenden Inhalten im Internet. Zu diesem Zweck werden neben E-Mails und Websites in letzter Zeit vermehrt soziale Medien missbraucht.

Diversion und Tatausgleich

Unter Diversion versteht man die Möglichkeit, bei Vorliegen einer leichten bis mittelschweren Straftat auf die Durchführung eines förmlichen gerichtlichen Strafverfahrens zu verzichten. Nach Erledigung der Diversionsmaßnahmen, die nur mit Zustimmung der einer bestimmten Straftat verdächtigten Person durchgeführt werden können, wird das Strafverfahren endgültig eingestellt und der/die Betroffene gilt weiterhin als unbescholten. Zu den Diversionsmaßnahmen gehören der Tatausgleich, das Gewähren einer Probezeit, die Verrichtung gemeinnütziger Leistungen oder die

Bezahlung eines Geldbetrages. Der Tatausgleich wird vom Verein Neustart durchgeführt, wo SozialarbeiterInnen einen Ausgleich zwischen Opfer und TäterIn mittels Mediation ermöglichen sollen. Dies kann auch eine Schadenswiedergutmachung und eine schriftliche Regelung für den zukünftigen Umgang zwischen den beiden beinhalten. Das Opfer muss dem Tatausgleich ebenfalls ausdrücklich zustimmen.

Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (DÖW)

Das Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (<http://www.doew.at>) ist eine Stiftung, die von der Republik Österreich, der Stadt Wien und dem Verein Dokumentationsarchiv getragen wird. Es ist eine wissenschaftliche Institution, die sich unter anderem mit den Themen Widerstand während der NS-Zeit, NS-Verbrechen, Holocaust, Restitution und Rechtsextremismus nach 1945 auseinandersetzt. Die MitarbeiterInnen des DÖW sammeln aktuelle Fälle rechtsextremer Übergriffe, werten diese aus und informieren in verschiedenen Medien und eigenen Publikationen über die Entwicklung der rechtsextremen Szene in Österreich.

Drittstaatsangehörige

Drittstaatsangehörige sind Angehörige von Staaten, die nicht Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind. Zum EWR zählen alle EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Die Schweiz ist kein EWR-Mitglied und somit ein Drittstaat. Jedoch sind SchweizerInnen durch eine Vielzahl von bilateralen Verträgen EWR-BürgerInnen gleichgestellt.

Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG)

Das Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen beinhaltet in seinem Artikel III einen Verwaltungsstraftatbestand, mit dem unter anderem rassistische Diskriminierungen, z.B. beim Zugang zu Lokalen oder Geschäften, verboten werden. Derartige Handlungen werden mit Verwaltungsstrafen bis zu 1.090 Euro belangt und können bei der Bezirkshauptmannschaft bzw. in Wien beim Magistrat angezeigt werden.

Ermächtigungsdelikt

Ein Ermächtigungsdelikt bezeichnet eine strafbare Handlung, die nur dann von der Staatsanwaltschaft verfolgt wird, wenn der bzw. die Betroffene sie dazu ermächtigt.

Erschwerungsgrund

Bei der Bemessung der Strafhöhe in Strafverfahren haben RichterInnen auf sogenannte Milderungs- und Erschwerungsgründe Rücksicht zu nehmen. Darunter fällt beispielsweise ein rassistisches Motiv bei der Begehung einer Straftat. Liegt ein solches Motiv vor,

muss die Strafe höher ausfallen, als wenn ein solches Motiv nicht vorliegt (§ 33 StGB).

ethnic profiling

Unter ethnic profiling bzw. racist profiling versteht man die besondere Bedachtnahme auf Hautfarbe, Sprache, vermutete oder tatsächliche ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Staatsbürgerschaft durch PolizeibeamtInnen bei der Entscheidung, ob oder in welcher Weise eine Amtshandlung durchzuführen ist. Darunter fällt z.B. die gezielte Kontrolle von Personen dunkler Hautfarbe, ohne dass eine konkrete Verdachtslage vorliegt.

Fortführungsantrag

Das Opfer einer Straftat kann die Fortführung des Ermittlungsverfahrens beantragen, wenn die Einstellung durch die Staatsanwaltschaft dem Gesetz widerspricht (z.B. die angezeigte Tat ist sehr wohl strafbar), wenn gegen die Richtigkeit der Tatsachen, die der Beendigung zugrunde liegen, erhebliche Bedenken bestehen (z.B. Beweismittel wurden falsch qualifiziert) oder wenn sich das Opfer auf neue, d.h. nicht aktenkundige, Tatsachen beruft. Wird der Antrag abgewiesen, hat das Opfer einen Pauschalkostenbeitrag von 90 Euro zu bezahlen.

Forum gegen Antisemitismus

Das Forum gegen Antisemitismus (<http://www.fga-wien.at>), ein Verein mit Sitz in Wien, dokumentiert antisemitische Übergriffe, bietet Opfern einschlägiger Vorfälle Beratung an und informiert über Antisemitismus in Österreich.

Gefährliche Drohung

Gemäß § 107 Strafgesetzbuch (StGB) ist eine Person, die eineN andereN gefährlich bedroht, um ihn/sie in Furcht und Unruhe zu versetzen, mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr zu bestrafen.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Seit 2005 gibt es neben der Anwaltschaft für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt auch jeweils eigene Gleichbehandlungsanwaltschaften für die Gleichbehandlung unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, vom Alter oder von der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie für den Bereich Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts in sonstigen Bereichen (z.B. beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist unter anderem für die Beratung von Personen zuständig, die Opfer von Diskriminierung wurden und kann Studien zur Diskriminierungssituation in Österreich sowohl in Auftrag geben als auch selbst erstellen. An die GAW herangetragene Fälle können von dieser der Gleichbehandlungskommission vorgelegt werden. Mit Regionalbüros ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch in den meisten Bundesländern vertreten, aller-

dings ist deren Tätigkeitsbereich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beschränkt.

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) soll Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung sowie des Alters in der Arbeitswelt bieten. Außerhalb der Arbeitswelt, z.B. beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, schützt es vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit.

Gleichbehandlungskommission (GBK)

Die Gleichbehandlungskommission setzt sich aus drei Senaten zusammen, die aus ehrenamtlich tätigen RepräsentantInnen von Ministerien und Sozialpartnerorganisationen bestehen. Die Senate der GBK haben sich in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich mit allen Fragen zu befassen, die Diskriminierungen betreffen. Sie sind insbesondere dafür zuständig, Gutachten über allgemeine Fragestellungen zum Diskriminierungskontext zu verfassen sowie in Einzelfällen auf Antrag des/der Betroffenen, der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder von Interessenvertretungen Entscheidungen über etwaige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes zu treffen. In diesen für die betroffene Person kostenfreien Verfahren haben die GleichbehandlungsanwältInnen ebenso Parteistellung wie die Opfer selbst, die sich dabei aber auch von Personen ihres Vertrauens, wie z.B. VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen wie ZARA, vertreten lassen können. Ergebnis eines solchen Verfahrens vor der Kommission ist eine Entscheidung, die im Gegensatz zu einem gerichtlichen Urteil jedoch keine rechtliche Bindungswirkung hat.

hate speech

Hate speech bezeichnet Äußerungen, die zu Hass anstiften, verhetzen oder für bestimmte Gruppen verletzend sind. Je nach konkretem Inhalt und der Rechtslage des jeweiligen Landes können solche Reden auch strafrechtlich relevant sein.

Heimat ohne Hass

Die Website „Heimat ohne Hass“ (www.heimatohnehass.at) wurde vom Datenforensiker Uwe Sailer gegründet und hat es sich zur Aufgabe gemacht, Aktivitäten rechter Internetforen zu überwachen. Es wird versucht, hetzerischen Meldungen im Internet mit legalen Mitteln entgegenzuwirken. In diesem Sinne werden Inhalte gesichert, sodass diese später (gerichtlich) verwertbar sind. Auf Grundlage dieser Daten werden Sachverhaltsdarstellungen geschrieben, die dann an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet werden. „Heimat ohne Hass“ steht in enger Zusammenarbeit mit der österreichischen Polizei und der Staatsanwaltschaft.

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (KlaV)

Der Klagsverband (<http://www.klagsverband.at>) wurde 2004 als Dachverband von NGOs gegründet, die bereits in der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Beratung von Diskriminierungsopfern tätig waren. Heute gehören dem KlaV eine Reihe von NGOs als Mitglieder an, die sich mit Diskriminierungen in unterschiedlichen Bereichen befassen. Der Klagsverband ist hauptsächlich als beratendes Organ gegenüber den Mitglieds-NGOs tätig. MandantInnen der Mitglieds-NGOs kann der KlaV auch in Gerichtsverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) vertreten.

Landesämter für Verfassungsschutz

Die Landesämter für Verfassungsschutz unterstehen dem Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (BVT).

Landesverwaltungsgerichte (LVwG)

Durch die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 wurde die Verwaltungsgerichtsbarkeit in Österreich umfassend reformiert. Mit Tätigkeitsbeginn 2014 wurde eine zweistufige Verwaltungsgerichtsbarkeit mit zwei Verwaltungsgerichten des Bundes und neun Landesverwaltungsgerichten geschaffen. Die Unabhängigen Verwaltungssenaten (UVS) wurden aufgelöst und ihr Tätigkeitsbereich den neu geschaffenen Verwaltungsgerichten übertragen.

Maßnahmenbeschwerde

Die Maßnahmenbeschwerde ist ein Rechtsmittel gegen rechtswidriges Polizeihandeln. Sie ist binnen sechs Wochen beim zuständigen Landesverwaltungsgericht (LVwG) einzubringen. (Siehe auch: Rassistische Vorfälle, Kapitel „Polizei“)

Mauthausen Komitee Österreich

Das Mauthausen Komitee Österreich (MKÖ – <http://www.mkoe.at>) wurde 1997 vom Österreichischen Gewerkschaftsbund und von der Bischofskonferenz der römisch-katholischen Kirche mit den Israelitischen Kultusgemeinden Österreich als Partner in Form des Vereins als Nachfolgeorganisation der Österreichischen Lagergemeinschaft Mauthausen gegründet. Der Verein ist überparteilich und überkonfessionell. Er leistet Gedenkarbeit und befasst sich mit der wissenschaftlichen und pädagogischen Betreuung des ehemaligen Konzentrationslagers Mauthausen und seiner Nebenlager. Das MKÖ tritt für die Wahrung der Menschenrechte aller ein. Darüber hinaus richtet es sich gegen alle Arten von Faschismus, Rassismus, Neonazismus, Chauvinismus und Antisemitismus.

Mittelbare/ indirekte Diskriminierung

Siehe unmittelbare/ direkte Diskriminierung

M-Media

M-MEDIA (Verein zur Förderung interkultureller Me-

dienarbeit – <http://www.m-media.or.at>) ist eine Selbstorganisation von MigrantInnen. Die RedakteurInnen beschäftigen sich mit Themen rund um Migration und Integration und veröffentlichen Artikel über die Homepage des Vereins. Jedes Jahr veranstaltet M-MEDIA die „Medien.Messe.Migration“ und gibt begleitend dazu das „Medienhandbuch Migration & Diversität“ heraus.

Mobbing

Unter Mobbing versteht man die über einen längeren Zeitraum hinweg dauernde Schikane eines Menschen. Opfer von Mobbing sind typischerweise Ziel von niederschweligen Aggressionen, Ausgrenzungsversuchen, verächtlichmachenden Äußerungen, Beleidigungen, falschen Anschuldigungen, Drohungen bis hin zu physischer Gewalt.

Monitoring

Der Begriff Monitoring bezeichnet im Allgemeinen die systematische Beobachtung bzw. Überwachung eines Vorgangs, meist mit technischen Hilfsmitteln. ZARA betreibt dies in Zusammenhang mit rassistischen Inhalten, insbesondere in Hinblick auf dezidiert rechts-extreme als auch etablierte Medien und Webseiten.

NS-Verbotsgesetz

Das NS-Verbotsgesetz stellt nationalsozialistische Wiederbetätigung unter Strafe. Darüber hinaus verbietet es, den Nationalsozialismus zu verherrlichen und dessen Verbrechen zu leugnen.

Offizialdelikt

Von einem Offizialdelikt spricht man, wenn eine strafbare oder auch gegen Verwaltungsstrafrecht verstößende Handlung von der zuständigen Behörde von Amts wegen verfolgt wird. Sobald eine Strafverfolgungsbehörde von der Begehung eines möglichen Offizialdelikts (z.B. durch eine Anzeige) Kenntnis erlangt, hat sie Ermittlungen einzuleiten.

Österreichischer Presserat

Der Presserat ist eine Selbstregulierungseinrichtung der österreichischen Printmedien, der u.a. Missstände im Pressewesen aufzeigt und diesen entgegenwirkt. Er gibt den Ehrenkodex für die österreichische Presse heraus, dem sich österreichische Printmedien unterstellen können. Medienethische Verstöße können beim Presserat gemeldet werden. Daraufhin kann der Presserat ein sogenanntes selbständiges Verfahren initiieren, in dessen Rahmen der Senat feststellt, ob die monierte Veröffentlichung den Vorgaben des Ehrenkodex entspricht oder nicht.

Parteistellung

Mit der Parteistellung in einem Verwaltungsverfahren sind bestimmte Parteirechte verbunden. Das sind unter anderem das Recht auf Akteneinsicht, auf Gehör, Verkündung oder Zustellung des Bescheids und das

Erheben von Rechtsmitteln. Im Verwaltungsstrafverfahren hingegen, etwa wenn man auf Grundlage des Art III Abs 1 Z 3 EGVG gegen eine rassistische Diskriminierung vorgeht, hat man als geschädigte Person im Allgemeinen keine Parteistellung.

Privatanklagedelikt

Bei einem Privatanklagedelikt erfolgt die Strafverfolgung des Täters bzw. der Täterin nur auf Verlangen des bzw. der Betroffenen. Der/die Betroffene muss selbst Privatanklage erheben und auch das Prozesskostenrisiko tragen.

Privatbeteiligung im Strafverfahren

Die Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen erfolgt grundsätzlich auf dem Zivilrechtsweg mit Kostenrisiko für diejenige Person, die die Klage einbringt. Eine durch eine Straftat geschädigte Person kann den Ersatz eines Schadens (z.B. Schmerzensgeld bei Körperverletzung) von dem/der TäterIn bereits im Strafverfahren begehren, ohne hierfür das Kostenrisiko tragen zu müssen. Der/die RichterIn kann (muss aber nicht) Privatbeteiligten bei Verurteilung des/der Täters/Täterin den zuvor vom Opfer zu beziffernden Schadenersatz ganz oder teilweise zusprechen. Das Opfer erspart sich somit im Idealfall einen kosten- und zeitintensiven Zivilprozess und erhält rasch eine finanzielle Entschädigung.

Referat Besondere Ermittlungen

Dem Büro Qualitätssicherung der Landespolizeidirektion (LPD) Wien ist das Referat Besondere Ermittlungen zugeordnet. Dem Referat Besondere Ermittlungen obliegen unter anderem Vorerhebungen gegen Bedienstete der LPD, die im Verdacht stehen, vorsätzlich gerichtlich strafbare Handlungen begangen zu haben.

Richtlinienbeschwerde

Die Richtlinienbeschwerde stellt eine Möglichkeit dar, das Verhalten von PolizistInnen durch das zuständige Landesverwaltungsgericht (LVwG) überprüfen zu lassen. Maßstab für die Überprüfung sind die Vorschriften der Richtlinien-Verordnung. (Siehe auch: Rassistische Vorfälle, Kapitel „Polizei“)

Richtlinien-Verordnung

Die Richtlinien-Verordnung enthält einen Katalog an Regelungen, an die sich SicherheitsbeamtInnen beim Vollzug von Amtshandlungen zu halten haben. So sind die PolizeibeamtInnen unter anderem zu diskriminierungsfreien Amtshandlungen, zur Bekanntgabe der Dienstnummer und der Verwendung der höflichen Anrede „Sie“ verpflichtet.

Romano Centro

Der Verein [Romano Centro](#) wurde 1991 als einer der ersten Roma-Vereine Österreichs gegründet. Im Romano Centro sind Roma aus unterschiedlichen Gruppen vertreten, um sich gemeinsam für die Verbesse-

rung der Lebensbedingungen von Roma und gegen deren Diskriminierung einzusetzen. Schwerpunkte der Tätigkeit sind Bildung und Kultur. Romano Centro steht sowohl Roma als auch Nicht-Roma offen.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien

Diese Antidiskriminierungsstelle der Stadt Wien berät Opfer von Diskriminierungen nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz und initiiert auf deren Antrag ein Schlichtungsverfahren. Wird im Rahmen des Schlichtungsverfahrens keine gütliche Einigung erzielt, kann das Diskriminierungsopfer Ansprüche vor Gericht geltend machen, wofür eine Bestätigung über die Inanspruchnahme eines Schlichtungsverfahrens Voraussetzung ist.

Stoppt die Rechten

Das vom Grünen Parlamentsklub betriebene Projekt „Stoppt die Rechten“ (www.stopptdierechten.at) sammelt und dokumentiert rechtsextreme, rassistische oder neonazistische Vorfälle und veröffentlicht Artikel zur rechtsextremen Szene in Österreich.

Tiroler Gesellschaft für rassismuskritische Arbeit (TIGRA)

Der Verein TIGRA wurde im Jahr 2013 mit dem Ziel der Sensibilisierung, Dokumentation und Beratung im Zusammenhang mit Rassismus und Diskriminierung in Tirol gegründet. TIGRA betreibt eine Dokumentations- und Beratungsstelle für Meldungen, Fragen und Anliegen zum Thema Rassismus in Innsbruck.

Üble Nachrede

Üble Nachrede ist ein gemäß § 111 Strafgesetzbuch (StGB) strafbares Delikt, welches ehrverletzende und unwahre Behauptungen unter gewissen Umständen unter Strafe stellt. Es handelt sich dabei um ein Privatanklagedelikt. Das bedeutet, dass es nur auf Verlangen des/der Verletzten, der/die Privatanklage zu erheben hat, verfolgt wird.

Unmittelbare bzw. direkte Diskriminierung

Eine unmittelbare bzw. direkte Diskriminierung liegt gemäß Gleichbehandlungsgesetz vor, wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals (z.B. aufgrund ihrer ethnischen Herkunft) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt. Eine mittelbare bzw. indirekte Diskriminierung liegt hingegen vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften formuliert werden, die in der Praxis Personen, die bestimmte Merkmale aufweisen, gegenüber anderen in besonderer Weise benachteiligen können (z.B. Bekleidungsvorschriften, die TrägerInnen des muslimischen Kopftuches benachteiligen). Solche Vorschriften stellen nur dann keine Diskriminierung dar, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Verhetzung

§ 283 Strafgesetzbuch (StGB) besagt: „(1) Wer öffentlich auf eine Weise, die geeignet ist, die öffentliche Ordnung zu gefährden, oder wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar zu Gewalt gegen eine Kirche oder Religionsgesellschaft oder eine andere nach den Kriterien der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der Staatsangehörigkeit, der Abstammung oder nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung definierte Gruppe von Personen oder gegen ein Mitglied einer solchen Gruppe ausdrücklich wegen dessen Zugehörigkeit zu dieser Gruppe auffordert oder aufreizt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen. (2) Ebenso ist zu bestrafen, wer für eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar gegen eine in Abs. 1 bezeichnete Gruppe hetzt oder sie in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft und dadurch verächtlich zu machen sucht.“ Bezogen auf rassistische Vorfälle kommen dabei Personen und Personengruppen als Opfer in Betracht, die nach „Rasse“, Hautfarbe, Sprache, Staatszugehörigkeit, Abstammung und nationaler oder ethnischer Herkunft zusammengefasst werden.

Viktimisierung

Unter Viktimisierung wird eine Benachteiligung von Personen verstanden, die in einen Fall von Diskriminierung entweder als Betroffene oder als ZeugInnen insofern involviert waren, als sie den Fall aufgedeckt oder angezeigt haben oder für den/die BetroffeneN Stellung bezogen haben.

Weißer Ring

Der Weiße Ring (<http://www.weisser-ring.at>) ist eine private, politisch unabhängige und gemeinnützige Organisation, die Verbrechenopfern unentgeltliche Unterstützung anbietet. Diese besteht vor allem in der

rechtlichen Unterstützung in Gerichtsverfahren (insb. der Privatbeteiligtenvertretung im Strafverfahren gegen den/die TäterIn) und der psychosozialen Betreuung von Verbrechenopfern.

Wiener Antidiskriminierungsgesetz

Das Wiener Antidiskriminierungsgesetz verbietet die Diskriminierung durch BeamtInnen sowie Vertragsbedienstete der Stadt Wien wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch wegen Schwanger- und Elternschaft. Vom Geltungsbereich des Gesetzes sind bestimmte Bereiche der Hoheits- und Privatwirtschaftsverwaltung des Landes und der Gemeinde erfasst, sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

Wiener Wohnen

Wiener Wohnen ist ein Unternehmen der Stadt Wien, das die städtischen Wohnhausanlagen verwaltet. Der Großteil der Objekte sind Gemeindewohnungen, Wiener Wohnen verwaltet aber auch Lokale sowie Garagen- und Abstellplätze.

Wohnpartner

Die Wohnpartner (<http://www.wohnpartner-wien.at>) sind eine Service-Einrichtung der Stadt Wien. Mit Projekten und Maßnahmen soll das Miteinander und das Verständnis füreinander im Wiener Gemeindebau gestärkt und der Dialog gefördert werden. Die Wohnpartner unterstützen zudem MieterInnen bei Nachbarschaftskonflikten und versuchen, gemeinsam mit ihnen die Probleme zu erkennen und Lösungen zu finden. Das Wohnpartner-Angebot kann kostenlos von allen BewohnerInnen städtischer Wohnhausanlagen in Anspruch genommen werden.

Sunday, bloody sunday!

U2

„Sunday Bloody Sunday“

Wie viel

profil

hat Ihre
Meinung?

Schon Sonntag früh
vor Ihrer Tür. Exklusiv
mit dem **profil** Abo.
Jetzt bestellen:
01/95 55 100
oder profil.at/abo.

Einschränkungen zu akzeptieren ist nicht leicht.



Das Leben ist voller Höhen und Tiefen. Wir sind für Sie da.

Sie zu respektieren schon.

Besondere Bedürfnisse erfordern besondere Maßnahmen. Daher setzen wir alles daran, um Ihnen die Zusammenarbeit mit uns so leicht wie möglich zu machen. Mehr auf barrierefrei.bankaustria.at.

Willkommen bei der
Bank Austria
Member of **UniCredit**

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG



Bildung gegen Extremismus

Das BMBF hilft in der Prävention mit zahlreichen Unterstützungsmaßnahmen – u. a. mit 300 Gratis-Workshops für Schülerinnen und Schüler



Informationsfolder für PädagogInnen

Der Folder »Jugend und Extremismen« bietet umfangreiche Web- und Literaturtipps zu diesem Thema.

Jeder von uns hat – unabhängig von Herkunft und Geschlecht – ein Recht darauf, sich in einer Gesellschaft sicher, geborgen und respektiert fühlen zu können. Auch staatliche Institutionen tragen hier eine große Verantwortung. Das Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF) unterstützt Österreichs Schulen verstärkt mit zahlreichen Maßnahmen zum Thema Gewaltprävention und gegen Extremismen. Schulpsychologische Beratungsstellen helfen Schulen in allen Bundesländern in Krisensituationen und bei Präventionsmaßnahmen. Weiters bietet das BMBF Schülerinnen und Schülern 300 kostenlose Workshops zu Konfliktlösung, Gewaltprävention und gegen Extremismus an. Sie sollen u. a. dazu beitragen, das Selbstbewusstsein von Schülerinnen und Schülern und den Zusammenhalt der Klasse zu stärken. Lehrerinnen und Lehrer können sich beim ZENTRUM POLIS unter der Telefonnummer **01/42 77-274 44** oder per E-Mail service@politik-lernen.at informieren und anmelden.

BM **BF**
Bundesministerium für
Bildung und Frauen



Gegen Propaganda, Halbwahrheiten
und institutionellen Rassismus

- Vier mal im Jahr Informationen aus erster Hand
- Hintergrund/Reportagen/Analysen
- **Probenummer gratis**
- Jahresabo (vier Hefte) € 16,-

Bestellungen:

asyl aktuell

Burggasse 81/7

A-1070 Wien

langthaler@asyl.at

www.asyl.at

T 01 53 212 91-12



facebook.com/bundesoeoh

www.oeh.ac.at



Help line

01/585 33 33

Beratungszeiten:

mo 15-18, mi 16-18, do 16-18

Österreichische HochschülerInnenschaft Bundesvertretung
Taubstummengasse 7-9, 1040 Wien

IM **WUK** ENGAGIERT FÜR EINE GERECHTE GESELLSCHAFT

Asyl in Not

34 gesellschaftspolitische und interkulturelle Initiativen

12 Projekte von WUK Bildung und Beratung

Selbstvertretungs-Zentrum für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Werkstätten- und Kulturhaus,
Währinger Straße 59, 1090 Wien

www.wuk.at

WER SORGT FÜR GERECHTIGKEIT?



FRAG UNS

Die AK App mit dem Lexikon des Arbeitsrechts, mit Bankenrechner, Brutto-Netto-Rechner, Zeitspeicher, Urlaubsplaner, Jobclips und mehr. Kostenlos erhältlich im App Store, Google play, für Phone 8 und Win 8.



WIEN

apps.arbeiterkammer.at

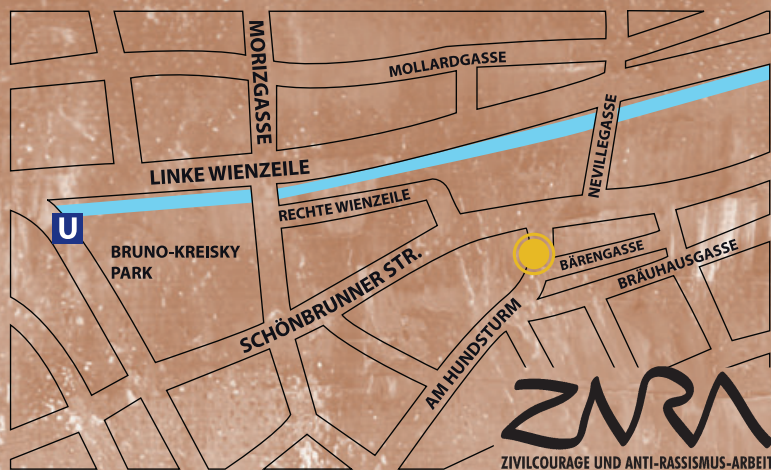
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**SCHON WIEDER
EIN INSERAT FÜR
MENSCHENRECHTE.**

LEIDER NOTWENDIG.

WIR GRÜNE KÄMPFEN WEITERHIN FÜR EINE
WELT, IN DER ALLE MENSCHEN FREI UND
GLEICH AN WÜRDE UND RECHTEN SIND.





ZARA – Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus

Das Team der ZARA-Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus ist für Terminvereinbarungen erreichbar:

Mo - Mi 10-18 Uhr und Do 11-19 Uhr

Schönbrunner Straße 119/13
(Eingang am Hundsturm 7)

T: (01) 929 13 99

beratung@zara.or.at

A-1050 Wien

F: (01) 929 13 99-99

www.zara.or.at