

# Forderungskatalog

## zur Umsetzung einer nachhaltigen Anti-Diskriminierungs- und Integrationspolitik

Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte



Freyung 6, 1. Hof, Stiege II  
A-1010 Wien  
Tel: ++ 43 (0)1/4277-27420  
e-mail: [bim.staatsrecht@univie.ac.at](mailto:bim.staatsrecht@univie.ac.at)  
[www.univie.ac.at/bim](http://www.univie.ac.at/bim)

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von  
Diskriminierungsopfern



Luftbadgasse 14-16  
1060 Wien  
Tel: ++ 43 (0)1/961 05 85-24  
e-mail: [info@klagsverband.at](mailto:info@klagsverband.at)  
[www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit



Luftbadgasse 14-16  
1060 Wien  
Tel: ++ 43 (0)1/929 13 99  
e.mail: [office@zara.or.at](mailto:office@zara.or.at)  
[www.zara.or.at](http://www.zara.or.at)

**November 2008**

## **1 *Anti-Diskriminierungs- und Integrationspolitik***

- 1.1 Einrichtung eines Staatssekretariats für Integration innerhalb des Bundeskanzleramtes
- 1.2 Erarbeitung und Umsetzung eines Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus
- 1.3 Implementierung einer nachhaltigen Integrations- und Anti-Rassismuspolitik
- 1.4 Verankerung von Anti-Diskriminierung als politische Querschnittsmaterie mit einem Fokus auf die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik
- 1.5 Institutionalisierte Dialog zwischen staatlichen Stellen, Sozialpartnerschaft und Zivilgesellschaft zur Bekämpfung von Rassismus
- 1.6 Statistiken und Studien, die Umsetzung von Anti-Diskriminierungspolitik überprüf- und sichtbar machen

## **2 *Anti-Diskriminierung***

- 2.1 Ratifizierung des Protokolls No. 12 EMRK
- 2.2 Verbesserung des Gleichbehandlungsgesetzes
- 2.3 Kompetenzen der GBK ausbauen
- 2.4 Erweiterung der Zuständigkeit der Regionalbüros der GAW für alle Diskriminierungsgründe des GIBG
- 2.5 Ausreichende personelle Ausstattung und Bewerbung der Antidiskriminierungsstellen der Länder
- 2.6 Verbandsklage für NGOs
- 2.7 Kennzeichnung der Diskriminierungsfälle durch Gerichte

## **3 *Anti-Rassismus***

- 3.1 Ausweitung des Schutzes vor Verhetzung
- 3.2 Einführung eines Menschenrechtsverfahrens für Opfer von rassistischen Polizeiübergriffen

# Erläuterungen

## **1 Anti-Diskriminierungs- und Integrationspolitik**

### **1.1 Einrichtung eines Staatssekretariats für Integration innerhalb des Bundeskanzleramtes**

Ein Thema wie Integration, das als solches vielschichtig ist und Berührungspunkte mit sämtlichen Lebensbereichen aufweist, sollte nicht einem einzelnen Ressort zugeordnet, sondern vielmehr im Bundeskanzleramt angesiedelt sein. Daher wird an dieser Stelle angeregt, im Bundeskanzleramt ein eigenes Staatssekretariat für Integrationsfragen einzurichten und mit den nötigen Kompetenzen und Ressourcen auszustatten, die für die Erfüllung der ihm zukommenden Aufgaben notwendig sind. Zur Festlegung der dem Staatssekretariat zukommenden Aufgaben soll die Zivilgesellschaft in adäquater Form eingebunden werden.

### **1.2 Erarbeitung und Umsetzung eines Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus**

Bereits 2001 haben sich die Unterzeichnerländer des Abschlussdokuments der UN Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban, Südafrika, dazu verpflichtet, Nationale Aktionspläne gegen Rassismus zu erstellen. Sie sollten dem Mess- und Sichtbarmachen von Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus dienen, die bei der Nachfolgekonferenz von Durban im Jahr 2009 präsentiert werden sollten. Bis dato gibt es für Österreich keinen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus. Ein solcher Aktionsplan sollte auf bereits gesetzten Maßnahmen aufbauen und die Expertise von Bundesländern, Städten und Gemeinden nutzen, die bereits Integrationsleitbilder erstellt haben ebenso wie von NGOs, die im Anti-Diskriminierungsbereich tätig sind. Dieser Prozess würde die bereits vorhandene Expertise sichern, den Austausch unter verschiedenen ExpertInnen fördern und der Zersplitterung der Kompetenzen für die Materie Anti-Rassismus auf unterschiedliche Ministerien und Ebenen des Staates entgegen wirken. Der Nationale Aktionsplan gegen Rassismus würde somit nicht nur seine Außenfunktion erfüllen, sondern auch zu tiefgehenden innerstaatlichen strukturellen Änderungen beitragen, die zur effizienten Bekämpfung von Rassismus nötig sind. Wir regen daher an

- die Koordination des Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus bei einem im Bundeskanzleramt angesiedelten Integrationsstaatssekretariat anzusiedeln,
- in den Prozess der Erstellung des Aktionsplanes GleichbehandlungsexpertInnen aus der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Bundesgleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungskommission und den Anti-Diskriminierungsstellen der Länder ebenso einzubinden wie VertreterInnen aus allen relevanten Ministerien, den Verwaltungseinheiten der Länder, Städte und Gemeinden und RepräsentantInnen kompetenter NGOs,
- im Rahmen dieses Aktionsplanes messbare und mit einem realistischen Datum versehene Ziele zu definieren ebenso wie Maßnahmen zu deren Erreichung, eindeutige Verantwortlichkeiten und Budgetlinien festzulegen,

- Ressourcen für Monitoring und Evaluierung zur Verfügung zu stellen, ebenso wie Verantwortlichkeiten für diese Überprüfungsmaßnahmen zu definieren.

Eine Anerkennung von Anti-Diskriminierung als Querschnittsmaterie, die immer und überall mitgedacht werden muss und kein isoliertes Politikfeld darstellt, über die es daher auch allgemeinen Konsens und eine gemeinsame Strategie geben muss, wird daher als dringend notwendig erachtet.

### **1.3 Implementierung einer nachhaltigen Integrations- und Anti-Rassismuspolitik**

In jüngerer Vergangenheit startete die österreichische Bundesregierung – vorwiegend das Innenressort - zahlreiche Aktionen im Bereich Integration bzw. Integrationspolitik, die bislang jedoch keinen ausreichend nachhaltigen Charakter aufweisen konnten. So wurde vom Bundesministerium für Inneres (BM.I) gemeinsam mit der Sicherheitsakademie (SIAK) eine Studie über die „Perspektiven und Herausforderungen in der Integration muslimischer MitbürgerInnen in Österreich“ in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse im Mai 2006 präsentiert wurden. Eineinhalb Jahre später, im Oktober 2007, erfolgte der Auftakt für eine so genannte Integrationsplattform mit dem Ziel, sich (insb. auch innerhalb der Bundesregierung) mit dem Thema Integration sachlich auseinander zu setzen. Im Jänner 2008 präsentierte der damalige Bundesminister für Inneres Günther Platter einen 220-seitigen Bericht mit unterschiedlichen Ideen und Empfehlungen für integrationspolitische Maßnahmen. Diese Veranstaltung sollte den Beginn einer österreichweiten Diskussion darstellen, die bislang jedoch nicht genügend ins Rollen kam. Zwar folgte im April und Mai 2008 eine Informationsoffensive zum Thema, begleitet von einer Wanderausstellung „Integration on Tour“. Danach schienen die Bemühungen der Verankerung und weiterführenden Aufarbeitung des Themas Integration jedoch mehr oder weniger wieder zu verebben.

Diese Ansätze lassen unbeachtet, dass es sich bei Integration um eine Querschnittsmaterie handelt, die über Fachabteilungen hinweg zusammenschauend betrieben werden soll. Die im Bereich Integration zu treffenden Maßnahmen sollten adäquat aufeinander abgestimmt werden und langfristig bzw. strategisch angelegt sein. Sie sollten nicht problemzentriert sondern lösungsorientiert konzipiert sein und alle in Österreich lebenden Menschen miteinbeziehen.

### **1.4 Verankerung von Anti-Diskriminierung als politische Querschnittsmaterie mit einem Fokus auf die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik**

Das österreichische Bildungssystem weist starke Segregationstendenzen auf, die Kinder mit Migrationshintergrund benachteiligen. Der Anteil von Kindern mit nicht deutscher Muttersprache in allgemeinbildenden höheren Schulen liegt weit unter dem Durchschnitt, während er in Hauptschulen und vor allem in Sonderschulen weit über dem österreichischen Durchschnitt liegt. Die dadurch entstehenden unterschiedlichen Bildungshintergründe und damit auch Startpositionen am österreichischen Arbeitsmarkt schaffen strukturelle Barrieren für ethnische Minderheiten im Hinblick auf Chancengleichheit. Dies wird noch verstärkt durch strenge Nostrifikationsbestimmungen, die eine weitere Hürde für eine qualifikationsgerechte und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen.

Vereinzelte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden sowohl im schulischen Bereich als auch von Seiten des Arbeitsmarktservice gesetzt. Allerdings fehlen klare Zielsetzungen sowie eine durchgängige Strategie, für deren Entwicklung auch ein mehr an Forschung unter Einbeziehung von MigrantInnen notwendig wäre.

Empfohlen wird ein Abgehen von einer problemzentrierten Sichtweise, die versucht Probleme, die Jugendliche mit Migrationshintergrund verursachen zu bekämpfen, hin zu der Anerkennung von strukturellen Diskriminierungsmechanismen am österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarkt und der Entwicklung von Strategien, um diese Barrieren zu eliminieren, mit dem Ziel von mehr Chancengleichheit für alle.

## **1.5 Institutionalisierte Dialog zwischen staatlichen Stellen, Sozialpartnerschaft und Zivilgesellschaft zur Bekämpfung von Rassismus**

### **1.5.1 Einheitlicher Dialog auf Bundesebene**

Bisher haben die zuständigen Frauenministerinnen im Zeitraum von Mai 2006 bis Juni 2008 2 Mal einen solchen Dialog veranstaltet. Zukünftig sollte dieser Dialog 2x jährlich stattfinden und auch den Diskriminierungsgrund der Behinderung umfassen.

### **1.5.2 Dialog auch auf Ebene der Länder und Gemeinden initiieren**

Länder und Gemeinden sind für viele Frage des täglichen Zusammenlebens der Menschen, die in ihnen wohnen, zuständig. Es ist sinnvoll Konflikte auf der Ebene, auf der sie auftreten, zu lösen. Allgemeine Integrationsbemühungen sind natürlich wichtig, greifen aber beim Aufzeigen und der Bekämpfung von Rassismus zu kurz. Daher werden auch Länder und Gemeinden aufgefordert, sich aktiv mit bestehendem Rassismus auseinanderzusetzen. Diese Aufgabe ist sinnvoll und effektiv nur unter Einbeziehung der Betroffenen zu lösen.

## **1.6 Statistiken und Studien, die Umsetzung von Anti-Diskriminierungspolitik überprüf- und sichtbar machen**

Das tatsächliche Ausmaß an Rassismus in Österreich ist nur schwer quantifizierbar. Es gibt nur wenige Datenquellen: den Verfassungsschutzbericht des BMI, den Sicherheitsbericht der Bundesregierung, den Rassismus Report von ZARA, den Jahresbericht von Helping Hands Graz, Berichte vom Forum gegen Antisemitismus und den Schattenbericht von ENARA. Ob rassistische Vorfälle überhaupt offiziell wahrgenommen werden und wie viele Vorfälle letztendlich durch Statistiken erfasst werden, hängt von einer Reihe von Faktoren ab: Wer führt die Statistik? Welche Ausbildung haben die, die die Daten erheben müssen? Welche Definitionen werden verwendet? Wie hoch ist das gesellschaftliche Bewusstsein für Rassismus? Wie zugänglich sind Meldestellen? etc. Wir regen daher Folgendes an:

- Erhebung von soziodemographischen Daten, die es erlauben strukturelle Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion am Arbeitsmarkt, im Bildungssystem, am Wohnungsmarkt, im Gesundheits- und Sozialsystem etc. sichtbar und somit bekämpfbar zu machen,
- Finanzierung von Forschungsarbeiten (u.a. Opferstudien), die das Ausmaß und die Auswirkungen von rassistischer Diskriminierung aufzeigen und Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation liefern,

- Adäquate ressourcenmäßige Ausstattung von bereits vorhandenen Monitoringeinrichtungen wie der Gleichbehandlungsanwaltschaft und kompetenten NGOs, ebenso wie der Ausbau eines Monitoringsystems bestehend aus unterschiedlichen im ganzen Bundesgebiet tätigen Einrichtungen,
- Schulung von der an der Erstellung von Statistiken beteiligten Polizei und Justiz im Hinblick auf das Erkennen von rassistischen Motiven bei Straftaten.

## **2 Anti-Diskriminierung**

### **2.1 Ratifizierung des Protokolls No. 12 EMRK**

Das 12. Zusatzprotokoll zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) wurde von Österreich nur unterschrieben, jedoch nicht ratifiziert. In Art 1 enthält das Protokoll das Verbot von Diskriminierung in Bezug auf alle gesetzlich anerkannten Rechte. Diskriminierung ist insbesondere verboten aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, politischer oder anderer Überzeugung, nationaler oder ethnischer Herkunft, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Eigentum, Geburt oder anderem Status. Das Protokoll weitet die Zuständigkeit des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte aus und konkretisiert die menschenrechtlichen Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz. Wir fordern daher die Ratifizierung dieses Protokolls.

### **2.2 Verbesserung des Gleichbehandlungsgesetzes**

#### **2.2.1 Vereinheitlichung und Vereinfachung**

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) ist durch mehrfache gleiche Wiederholungen von Definition aufgebläht und schwer lesbar. Eine Vereinheitlichung und Straffung würde die Lesbarkeit deutlich verbessern – was bei einem aushangspflichtigen Gesetz von besonderer Wichtigkeit ist.

Außerdem sind die Anwendungsbereiche des Diskriminierungsverbots bei verschiedenen Diskriminierungsgründen ohne ersichtliche Rechtfertigung unterschiedlich. Ein einheitlicher Anwendungsbereich entspräche dem Bedürfnis nach einem gleichen Diskriminierungsschutz bei allen Gründen und würde einen Beitrag zur Vereinheitlichung, Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit leisten.

#### **2.2.2 Schadenersatz bei Benachteiligungsverbot einführen**

Gerade in der Arbeitswelt ist es oft schwierig, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. KollegInnen ziehen es – aus Angst um den eigenen Arbeitsplatz und die Karriere – oft vor, Beobachtungen nicht vor Gericht oder der Gleichbehandlungskommission zu bezeugen.

Das Benachteiligungsverbot verbietet jegliche Benachteiligungen für Menschen, die Diskriminierungsopfer – in welcher Form auch immer – unterstützen.

Die Einführung einer Rechtsfolge ist notwendig, um dem Benachteiligungsverbot die nötige Durchsetzbarkeit zu sichern. Dem System des GIBG entsprechend sollte es sich dabei um materiellen und immateriellen Schadenersatz handeln.

### **2.2.3 Neugestaltung des Rechtsfolgensystems in Fällen von Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**

„Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ ist der Oberbegriff für eine Vielzahl von Rechtsverhältnissen zivil- und öffentlichrechtlicher Natur. Das Rechtsfolgensystem sollte der Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse, die bei Diskriminierung bestehen, Rechnung tragen.

### **2.2.4 Angehörigenschutz**

Das GIBG schützt nach allgemeiner Auffassung alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, deren Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer persönlichen ethnischen Zugehörigkeit steht. Es ist umstritten, ob auch Personen geschützt sind, die aufgrund ihrer Verbindung mit einer anderen Person diskriminiert werden. Als häufiges Beispiel sei eine Frau genannt, der aufgrund ihrer Lebenspartnerschaft mit einem Ägypter eine Wohnung nicht vermietet wird. Die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Fall Coleman (Rs C 303/06) erklärt solche Fälle ausdrücklich als diskriminierend. Im GIBG sollte daher eine Klarstellung vorgenommen werden, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn eines der verpönten Merkmale zu einer Benachteiligung führt – unabhängig, ob die klagende Person selbst TrägerIn dieses Merkmals ist.

### **2.2.5 Ausgestaltung des Tatbestands „Diskriminierende Stellenausschreibung“ als Officialdelikt**

Nach wie vor finden sich in vielen Zeitungen und Zeitschriften diskriminierende Stellenausschreibungen. „Nur Österreicher/EU-Bürger“, „perfekte Deutschkenntnisse“, „deutsche Muttersprache“ stehen als Beispiele für viele ähnliche Diskriminierungen. Solche Formulierungen schrecken nicht nur potentielle BewerberInnen ab, sondern erwecken durch ihre Häufigkeit auch den Eindruck, dass es sich um erlaubte Anforderungen handelt.

Das GIBG verbietet zwar diskriminierende Stellenausschreibungen, sieht aber vor, dass die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) nur nach einer Anzeige eines/r Stellenwerbers/in tätig werden darf. Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Arbeiterkammer, Gewerkschaften und andere Einrichtungen, die sich der Bekämpfung von Diskriminierung verschrieben haben, können nicht Anzeige erstatten. Auch die Behörde darf nicht von sich aus tätig werden. Schließlich sieht das GIBG vor, dass Stellen ausschreibende Unternehmen (Ausnahme: Personalvermittlungen) beim ersten Mal verwahrt werden und bei wiederholten Verstößen mit einer Geldstrafe von maximal 360 Euro belegt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die jüngste Rechtsprechung des EuGH in der Rs Feryn (C-54/07) zu beachten. Der Gerichtshof stellte darin klar, dass Diskriminierungen auch ohne individualisierbares Opfer stattfinden können und Rechtsfolgen nach sich ziehen sollen. Nur die Ausgestaltung als Officialdelikt erfüllt diese Anforderung.

Daher wird angeregt

- das Delikt der diskriminierenden Stellenausschreibung als Officialdelikt auszugestalten,
- eine bundesweite Datenbank einzurichten, um die Anwendung des Gesetzes sicherzustellen und

- die Obergrenze der Geldstrafe empfindlich zu erhöhen.

### **2.2.6 Tatbestand „Diskriminierende Inserate“ in Anlehnung an „Diskriminierende Stellenausschreibung“ einführen**

Diskriminierende Immobilieninserate finden sich ebenso regelmäßig wie Stellenausschreibungen. Daher wird ein solcher Verwaltungsstraftatbestand angeregt.

### **2.2.7 Europarechtskonforme Ausgestaltung der Beweislastverteilung im GIBG**

Die derzeitige Formulierung der Beweislastverteilung entspricht nicht den Antidiskriminierungs-Richtlinien. Es wird daher angeregt, die Formulierung der Richtlinien wörtlich ins GIBG zu übernehmen.

## **2.3 Kompetenzen der GBK ausbauen**

### **2.3.1 AntragstellerInnen sollen Wahlrecht zwischen bisherigem Verfahren, Ausschussverfahren und Schlichtung erhalten**

Derzeit erhalten AntragstellerInnen von den Senaten der Gleichbehandlungskommission (GBK) nur ein Prüfungsergebnis, in denen ihnen mitgeteilt wird, ob Diskriminierung vorliegt oder nicht. Dieses Prüfungsergebnis sieht zwar auch Empfehlungen an die diskriminierenden Personen vor, diese sind aber oft zu vage, um auf ihre Umsetzung überprüft zu werden.

Menschen, die sich als diskriminiert erachten, wissen am besten, mit welcher Lösung ihnen am besten geholfen ist. Daher sollten sie beantragen können, ob ihr Anliegen

- in Form der bisherigen Verfahren,
- vor einem Ausschuss des jeweiligen Senats oder
- in Form einer Schlichtung oder Mediation, die durch qualifizierte Personen durchzuführen ist,

behandelt wird.

### **2.3.2 NGOs sollen Sitz und Stimme in GBK erhalten**

NGOs haben jahrelange Erfahrung in der Beratung von Diskriminierungsopfern und in der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen. Daher sollten sie einen oder mehrere Sitze in den Senaten der Gleichbehandlungskommission erhalten. Für diese Lösung sprechen auch die Antidiskriminierungsrichtlinien.

## **2.4 Erweiterung der Zuständigkeit der Regionalbüros der GAW für alle Diskriminierungsgründe des GIBG**

Die Regionalstellen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) sind derzeit nur für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zuständig. Es gibt keinen Grund, warum sie nicht für andere Gründe in der Arbeitswelt und für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zuständig sein sollten.

Daher wird angeregt,

- die Regionalstellen der GAW für alle im GIBG geregelten Diskriminierungsgründe zuständig zu machen und
- sie entsprechend personell auszustatten.

## **2.5 Ausreichende personelle Ausstattung und Bewerbung der Antidiskriminierungsstellen der Länder**

Aufgrund der bundesstaatlichen Zuständigkeiten haben auch die Bundesländer eine oder mehrere Stellen zur Bekämpfung von Diskriminierung eingerichtet. Diese haben sehr verschiedene Kompetenzen und sind für die Rechtsuchenden mehr oder weniger leicht zu finden. Daher wird angeregt

- diese Stellen mit den notwendigen Ressourcen auszustatten und
- die Bevölkerung über das Bestehen und die Beratungs- und Unterstützungsangebote dieser Stellen ausreichend zu informieren.

## **2.6 Verbandsklage für NGOs**

Diskriminierungen, die sich gegen mehrere Menschen oder ganze Gruppen richten, werden selten von Individuen bekämpft. Aus diesem Grund sollten einschlägig tätige, qualifizierte Nichtregierungsorganisationen ein Verbandsklagerecht erhalten.

Die jüngste Rechtsprechung des EuGH in der Rs Feryn (C-54/07) stellt klar, dass Diskriminierungen auch ohne individualisierbares Opfer stattfinden können und Rechtsfolgen nach sich ziehen sollen. Die Verbandsklage verwirklicht dieses Ziel und daher wird angeregt, eine solche einzuführen.

## **2.7 Kennzeichnung der Diskriminierungsfälle durch Gerichte**

Schon derzeit sind die Gerichte angehalten, Urteile nach dem GIBG zu kennzeichnen und so dem Bundesministerium für Justiz (BMJ) eine Übersicht zu ermöglichen. Dieses Vorgehen sollte ermöglichen,

- die tatsächliche Anzahl an Verfahren überblicken zu können und
- die Anwendung der in den Antidiskriminierungsrichtlinien vorgesehenen Regeln zur Bemessung des Schadenersatzes zu beobachten.

Diese Informationen sollten öffentlich zugänglich sein. Bisher können zumindest private RechtsanwenderInnen nicht auf diese Informationen zurückgreifen. Dadurch ist eine verlässliche Beratung und Einschätzung der Erfolgsaussichten von Verfahren erschwert.

Das BMJ wird daher gebeten zu überprüfen, ob die derzeitigen Vorschriften ausreichend sind und angewendet werden.

# **3 Anti-Rassismus**

## **3.1 Ausweitung des Schutzes vor Verhetzung**

Öffentliches Hetzen und das Schüren von Hass gegen bestimmte Bevölkerungsgruppen ist eine der widerlichsten Formen von Rassismus und findet über das Internet immer mehr Verbreitung. Daher sollte der Schutz vor Verhetzung gemäß § 283 StGB dahingehend aufgewertet werden, dass nicht allein

die „öffentliche Ordnung“ als schützenswert gilt, sondern primär die Wahrung der Menschenwürde unter dem Schutz des Strafrechts stehen soll. Der Tatbestand muss vereinfacht werden und weitere Formen pauschalen Verächtlichmachens von Menschen unter Strafe gestellt werden, um den Gerichten die Verfolgung von Hassreden und hetzerischen Beschmierungen zu ermöglichen. Insbesondere muss der Paragraph an die Realität des Diskurses in Österreich angepasst werden, in der oft gegen „MigrantInnen“, „Fremde“ oder „AsylwerberInnen“ als Gruppe gehetzt wird.

### **3.2 Einführung eines Menschenrechtsverfahrens für Opfer von rassistischen Polizeiübergriffen**

Opfer von rassistischen Polizeiübergriffen, die sich beim zuständigen Unabhängigen Verwaltungssenat beschweren wollen, tragen ein beträchtliches Kostenrisiko. Sie können sich von dem Verfahren nicht mehr erwarten, als die Feststellung, ob Gesetze oder eine Richtlinie verletzt wurden oder nicht. Ersatz für materielle und immaterielle Schäden sind nur sehr eingeschränkt erzielbar und dies nur in einem gesonderten Amtshaftungsverfahren unter weiterem Prozesskostenrisiko. Wer dennoch die Unannehmlichkeiten all dieser Verfahren auf sich nimmt, sollte ernst genommen werden und auch eine faire Möglichkeit bekommen, seine Anliegen vorzubringen. In der Realität ist die Beweisführung selbst bei objektivierten Verletzungen sehr schwierig. BeschwerdeführerInnen tragen die volle Beweislast. Dadurch entsteht der Eindruck, das Verfahren würde wie ein Strafverfahren gegen die individuellen einschreitenden BeamtenInnen geführt, für die selbstverständlich die Unschuldsvermutung gilt. Die Frage der individuellen Verantwortung ist aber gerade nicht Gegenstand dieses Verfahrens, sondern die Verantwortung des Staates für die in seinem Namen erfolgten Amtshandlungen.

Verbesserungsvorschläge:

- Führung des Verfahrens vor dem UVS als Menschenrechtsverfahren, das die Verantwortlichkeit des Staates für die Handlungen seiner Organe, unabhängig von der individuellen Verantwortlichkeit der BeamtenInnen, zum Inhalt hat.
- Richtlinien- und Maßnahmenbeschwerden dienen der Durchsetzung elementarer menschenrechtlicher Ansprüche und sollten daher kostenfrei abgewickelt werden.
- Eine Verknüpfung der UVS-Feststellung über eine Verletzung der Richtlinienverordnung, des Sicherheitspolizeigesetzes und/oder der Europäischen Menschenrechtskonvention mit schadenersatzrechtlichen Konsequenzen.