

Lebenssituation von „Schwarzen“ in urbanen Zentren Österreichs

Bestandsaufnahme und Implikationen für
nationale, regionale und lokale Menschenrechtspolitiken

Simone Philipp und Klaus Starl



Die vorliegende Studie wurde im Rahmen des Forschungsprojektes: Lebenssituationen von „New Minorities“ in Österreich und deren Implikationen für nationale, regionale und lokale Menschenrechtspolitiken am Beispiel von Menschen mit dunkler Hautfarbe in ausgewählten österreichischen urbanen Zentren (NEUMIN) erstellt

AUTORIN/AUTOR

Simone Philipp und Klaus Starl

PROJEKTLEITUNG

Karin Maria Schmidlechner, Klaus Starl

MITARBEIT

Isabella Meier, Florian Brugger, Ingrid Nicoletti, Eva Fleiß

MIT UNTERSTÜTZUNG DURCH:

Zukunftsfonds Österreich, Land Steiermark, Stadt Graz, Universität Graz und Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie in Graz.

 **Zukunftsfonds**
der Republik Österreich

 **Das Land**
Steiermark

 **GRAZ**
WISSENSCHAFT



DANKSAGUNG

Besonderer Dank gilt den zahlreichen KollegInnen, die in der Umsetzung und Durchführung der Datenerhebung mitgewirkt haben. Kamdem Mou Poh à Hom hat mit beträchtlichem Aufwand die Interviewergruppen in den vier Städten zusammengestellt und die Einschulungen organisiert. Insgesamt 13 Interviewerinnen und Interviewer mit schwarzer Hautfarbe waren über acht Monate in Graz, Linz, Salzburg und Innsbruck damit beschäftigt, Leute anzusprechen, Interviews durchzuführen und Fragebögen ordnungsgemäß zu verwalten und dem Forschungsteam zu übermitteln. Ohne die Bereitschaft und das Engagement der Kolleginnen und Kollegen wäre dieses Projekt nicht erfolgreich gewesen.

Graz, im Oktober 2013

Zusammenfassung

Die Studie „Lebenssituationen von ‚New Minorities‘ in Österreich und deren Implikationen für nationale, regionale und lokale Menschenrechtspolitiken am Beispiel von Menschen mit dunkler Hautfarbe in ausgewählten österreichischen urbanen Zentren (NEUMIN)“ wurde vom Zukunftsfonds Österreich, der Integrationsplattform des Landes Steiermark, der Stadt Graz, der Universität Graz sowie vom ETC Graz finanziert. Die Umfrage mittels Fragebogen in den Städten Graz, Linz, Salzburg und Innsbruck erfolgte zwischen März und Oktober 2012. 717 Personen wurden befragt. Untersucht wurde die Wahrnehmung der vier Lebensbereiche Recht, Gesundheit, Arbeit und öffentlicher Raum durch die Zielpersonen Menschen mit schwarzer Hautfarbe¹ mit Lebensmittelpunkt in Österreich.

Die Bewertung der Aussagen erfolgte durch Analyse, ob in der Wahrnehmung der befragten Personen Beschränkungen, Benachteiligungen, Ausschlüsse oder Unterscheidungen aufgrund der Hautfarbe in der Ausübung von Grundrechten im Sinne der Legaldefinition des internationalen Verbots rassistischer Diskriminierung vorliegen.

Ein Drittel der Befragten behauptet, vor Behörden respektlos behandelt worden zu sein. 40% der befragten Personen, die schon mit Gerichten zu tun hatten, gaben an, dort nicht angemessen respektvoll behandelt worden zu sein. Ein Viertel der InterviewpartnerInnen gibt mangelndes Vertrauen als Grund dafür an, sich über respektloses Verhalten nicht beschwert zu haben. 70% der Befragten glauben nicht an die Gleichheit von Schwarzen im österreichischen Rechtssystem. Dabei sind diese Wahrnehmungen vom sozialen Status der befragten Personen abhängig. Schwarze Menschen, die noch nie mit dem österreichischen Rechtssystem in Kontakt gekommen sind, glauben eher an eine Gleichbehandlung vor Behörden und Gerichten.

Bei der Inanspruchnahme von und im Zugang zu Gesundheitsleistungen fühlen sich die Befragten weniger stark diskriminiert. 25% der Befragten gaben an, es gebe Verständigungsschwierigkeiten und knapp 15%, sich nicht ernst genommen gefühlt zu haben. 16% der Befragten fühlten sich respektlos behandelt, knapp 8% gaben an, zumindest einmal in den letzten 12 Monaten eine rassistische Äußerung vernommen zu haben. Ein Drittel der Befragten glaubt nicht an eine gleich gute medizinische Versorgung von Schwarzen bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen.

Die Arbeitslosigkeit liegt unter den Befragten bei knapp 20%. Die Vermittlungsquote durch das AMS ist mit 19% sehr niedrig. 50% der Personen gaben an, unter ihrer Qualifikation beschäftigt zu sein. Das Ausmaß an rassistischer Diskriminierung ist in der Arbeitswelt besonders hoch. Ein Drittel der befragten Personen gab an, von Vorgesetzten in den letzten drei Jahren mindestens ein Mal benachteiligt worden zu sein. 40% der Befragten wurden mindestens ein Mal rassistisch diskriminiert, 70% davon von KollegInnen am Arbeitsplatz. 19% gaben an, auch rassistische Übergriffe erlebt zu haben, auch hier in überwiegender Mehrheit durch KollegInnen.

¹ Die Bezeichnung der Zielgruppe als „Menschen mit schwarzer Hautfarbe“ wurde der Selbstbeschreibung der Gruppenmitglieder entnommen. Dabei wird im vorliegenden Text das Adjektiv „schwarz“ dann groß geschrieben, wenn es sich hierbei um eine politische Bezeichnung handelt, z.B. Schwarze Community.

Auch der öffentliche Raum ist in der Wahrnehmung schwarzer Menschen von einem rassistischen Umfeld geprägt. 52% der Befragten gaben an, in den letzten 12 Monaten zumindest ein Mal in öffentlichen Verkehrsmitteln und 47% auf offener Straße, rassistisch belästigt worden zu sein. 13% der Befragten wurden in den letzten 12 Monaten Opfer von rassistischen Übergriffen auf offener Straße. 57% der schwarzen Menschen wurden im letzten Jahr von der Polizei angehalten und mussten sich ausweisen. Nahezu die Hälfte davon hatte den Eindruck, die Amtshandlung wäre nicht korrekt verlaufen. Das in der Öffentlichkeit durch Werbung, Medien und von Personen des öffentlichen Lebens vermittelte Bild von Schwarzen wird von 61% der in Österreich lebenden Schwarzen als abwertend empfunden. Zwei Drittel können sich eine angemessene politische Teilhabe in österreichischen Städten nicht vorstellen. 62% der Befragten geben an, als Schwarze von der Mehrheitsbevölkerung als fremd wahrgenommen zu werden. 76% hiervon empfinden diese Situation als belastend.

Das Verbot rassistischer Diskriminierung wird in den vier untersuchten Städten durch Unterscheidung (in den Bereichen Recht, Gesundheit und öffentlicher Raum), Ausschluss (am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Raum), Beschränkung (in allen vier Bereichen) oder Bevorzugung bzw. Benachteiligung (ebenfalls in allen vier Bereichen) in der Inanspruchnahme gleicher Menschenrechte beim Zugang zum Rechtsstaat, zu Gesundheitsleistungen, am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Raum in hohem Ausmaß und mit großer Häufigkeit verletzt.

Gleichheit und Gleichstellung ist für viele in Österreich lebende Schwarze vor den österreichischen Verwaltungs- und Justizinstitutionen, im Gesundheitssystem und im öffentlichen Raum nicht verwirklicht. Angemessene Teilhabe fehlt für viele Menschen mit schwarzer Hautfarbe am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Raum. Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind in allen vier untersuchten Lebensbereichen für Schwarze mangelhaft verwirklicht.

Empfehlungen

- Menschenrechtspolitik muss Unterschiede berücksichtigen, andernfalls sie Gefahr läuft, Rassismen zu perpetuieren. Rassismus, wie er in der Bevölkerung und in den Bereichen des zivilen Lebens festgestellt wird, muss mit politischen Maßnahmen bekämpft werden.
- Geltendes Recht muss stärker beachtet und durchgesetzt werden.
- Vertrauensbildende Maßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen sind in allen untersuchten Bereichen erforderlich.
- Maßnahmen müssen zielgruppengerecht geplant und durchgeführt werden. Sie müssen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.
- Verhältnismäßige und angemessene Monitoringmaßnahmen in Justiz und Behörden werden empfohlen.
- Wirksame und möglichst leicht zugängliche Beschwerdemechanismen sollten eingerichtet werden.
- Im Gesundheitsbereich sollte der Gleichbehandlungsaspekt der PatientInnenrechte klar und hinreichend kommuniziert werden. Fehlverhalten muss mit entsprechend wirksamen Sanktionen begegnet werden.
- Der Ausbau von Begleit- und Dolmetschdiensten im Gesundheitswesen wird empfohlen.
- Der Abbau von Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt ist zu empfehlen.

- Wirksame Maßnahmen sind zu ergreifen, um die Würdigung von Qualifikationen aus den Herkunftsländern und entsprechende Unterstützung bei erforderlichen Nostrifizierungen zu bieten.
- Es werden wirksame Kontrollen und gegebenenfalls Sanktionen im Arbeitsvermittlungswesen empfohlen.
- Rassistische Diskriminierungen in der Arbeitswelt müssen aktiv bekämpft werden. Belegschaftsvertretungen und Betriebsräte müssen in diese Anstrengungen eingebunden werden. Sie müssen in der Lage sein, aktiv und wirksam gegen Vorgesetzte oder bei Vorgesetzten gegen diskriminierende KollegInnen vorgehen zu können.
- Es wird empfohlen, Gleichbehandlungsanwaltschaften für den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit in den Bundesländern einzurichten.
- UnternehmerInnen und leitende Personen sollten nachdrücklich durch geeignete Aufklärungsmaßnahmen auf ihre Schutzverpflichtung gegenüber DienstnehmerInnen und die Haftung bei Diskriminierung unter Angehörigen der Belegschaft durch die Interessensvertretungen informiert werden und Diskriminierungen in der Belegschaft verhindern bzw. entsprechend sanktionieren.
- Das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit sollte auf lokaler Ebene aktiv geändert werden, es sollten Klischees vermieden werden.
- Es braucht mehr Information über Rassismus, Rassismusverbot, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen im öffentlichen Raum.
- Die öffentlichen Verkehrsbetriebe müssen als Informationsträger in den Diskriminierungsschutz einbezogen werden. DienstnehmerInnen öffentlicher Verkehrsbetriebe sollten geschult werden, wie zu intervenieren ist bzw. welche Unterstützung anzufordern ist.
- Das Ausmaß und die Häufigkeit rassistischer Belästigung und rassistischer Übergriffe im öffentlichen Raum sollten auch in der öffentlichen Ordnung und Sicherheit berücksichtigt werden. Polizei und Ordnungsdienste sollten in der Intervention gegen rassistische Übergriffe geschult werden bzw. auch zur tatsächlichen Intervention verpflichtet werden.
- Die Polizei muss die strikte Befolgung des Sicherheitspolizeigesetzes (§ 31 Abs. 2 Z. 5 SPG) gewährleisten und über Indizien eines „Ethnic Profiling“ aufklären und dieses unterbinden.

Inhalt

Einleitung	7
- Ziele	8
- Theoretische und rechtliche Vorbemerkungen	8
- Methode	10
- Stichprobe	11
1. Staatliche Sphäre, Gerichte und Behörden	14
- Kontakt mit dem österreichischen Rechtssystem	14
- Wie beurteilen die Befragten ihre Erfahrungen im Rechtssystem?	16
- Bewertung der Ergebnisse	18
2. Gesundheitswesen	19
- Zugang zu und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen	19
- Erfahrungen bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen	20
- Gleiche Leistung unabhängig von der Hautfarbe?	20
- Kritische Anmerkungen und Erläuterungen zu den Ergebnissen	21
- Bewertung der Ergebnisse	21
3. Arbeitsmarkt	22
- Zugang zum Arbeitsmarkt	22
- Einstufung und Aufstiegsmöglichkeiten	25
- Diskriminierungserfahrungen	26
- Bewertung der Ergebnisse	28
4. Öffentlicher Raum	29
- Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum	29
- Mitbestimmung auf politischer Ebene	32
- Das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit	33
- Das Lebensgefühl Schwarzer in österreichischen Städten	33
- Bewertung der Ergebnisse	35
Schlussfolgerungen und Empfehlungen	36
- Lebenssituation von Schwarzen in Österreich	36
- Beurteilung und Empfehlungen zur Verbesserung der Lebenssituation von Schwarzen in Österreich	36
- Allgemeine Empfehlungen an Politik, Republik, Länder und Städte	37
- Zugang zum Rechtsstaat	37
- Zugang zum Gesundheitssystem	39
- Zugang zu Arbeit und Einkommen	40
- Zugang zum und Nutzung des öffentlichen Raums	42

Einleitung

Verschiedene Studien, vor allem der Grundrechteagentur der Europäischen Union², belegen, dass Menschen mit schwarzer Hautfarbe beziehungsweise afrikanischer Abstammung³ aufgrund rassistischer Zuschreibungen von biologischer und kultureller Minderwertigkeit in besonderem Maße von rassistischer Diskriminierung betroffen oder gefährdet sind. Statistiken von Rechtsberatungseinrichtungen bekräftigen dies.⁴

Wertende Zuschreibungen und Stereotype, die in der Bevölkerung verbreitet sind, können als Hintergrund für das Risiko rassistischer Diskriminierung angenommen werden. Die Wurzeln dieser Zuschreibungen reichen zurück in die rassistischen Rechtfertigungstheorien der Sklaverei und des Kolonialismus, in noch erhaltene Abwertungsrhetoriken aus dem nationalsozialistischen Rassismus und wurden in abgeänderter Form durch heutige, gängige Vorurteile, wie etwa, dass Afrikaner Drogendealer seien, unterstützt und perpetuiert. Diese Rassismen in Sprache und Haltung über und gegenüber Schwarzen nehmen ganz unterschiedliche Formen an. Sie manifestieren sich in Abwehrhaltungen, Bedrohungskonstruktionen, unmittelbarer Diskriminierung, aber auch als Instrument, um Menschen zu humanitären Hilfsleistungen (wie beispielsweise Spenden) zu motivieren.

Welche Rolle spielen diese Einstellungen und das daraus resultierende Verhalten für die Lebenssituation von Schwarzen? Haben diese Einstellungen Einfluss auf die strukturellen und institutionellen Bedingungen, in denen die Lebensgestaltung stattfindet? Beide Fragen sind auf der lebensweltlichen und lokalen Ebene zu beantworten. Dem vorliegenden Forschungsvorhaben liegt ein menschenrechtsorientierter Ansatz zugrunde.⁵ In diesem Ansatz ist eine Beeinträchtigung von Grund- und Menschenrechten aufgrund einer rassistischen Kategorisierung verboten. Auf Basis dieses Ansatzes wurden die vier vitalen Lebensbereiche ausgewählt, auf die sich die vorliegende Untersuchung bezieht: Rechtssystem und Behörden, Gesundheitswesen, Arbeitswelt und öffentlicher Raum.⁶ Um die Situation von Menschen mit schwarzer Hautfarbe österreichweit einschätzen sowie Vergleiche ziehen zu können, wurde die Untersuchung in den vier Städten Graz, Linz, Innsbruck und Salzburg durchgeführt.

Die quantitative Studie zu den Lebenssituationen von Menschen mit schwarzer Hautfarbe wurde vom Zukunftsfonds Österreich, der Integrationsplattform des Landes Steiermark, der Stadt Graz, der Universität Graz sowie vom ETC Graz finanziert.

2 Vgl. hierzu: European Union Agency für Fundamental Rights, EU-MIDIS at a glance, FRA, 2009; European Union Agency für Fundamental Rights, EU-MIDIS data in focus report 4: Police Stops and Minorities, FRA, 2010; European Union Agency für Fundamental Rights, EU-MIDIS data in focus report 5: Multiple Discrimination, FRA, 2011; European Union Agency für Fundamental Rights, EU-MIDIS data in focus report 6: Minorities as victims of crime, FRA, 2012.

3 Menschen mit schwarzer Hautfarbe werden in der österreichischen Gesellschaft zumeist als einheitliche und rein an äußerlichen Merkmalen festzumachende Gruppe dargestellt. Tatsächlich ist die Gruppe äußerst vielfältig: Darunter finden sich etwa MigrantInnen und AsylwerberInnen aus den unterschiedlichsten afrikanischen Ländern; Menschen aus westlichen Ländern, wie beispielsweise den USA, die in Österreich leben; ÖsterreicherInnen mit oder ohne Migrationsgeschichte und viele andere mehr. Vgl. hierzu exempl.: Sauer, Walter, Von Soliman zu Omofuma. Afrikanische Diaspora in Österreich 17. bis 20. Jh., StudienVerlag, 2007.

4 Vgl. hierzu exemplarisch: ZARA, Rassismus Report 2012. ZARA, 2012.

5 Artikel 1 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD).

6 Der Lebensbereich Bildung wurde bewusst aus verschiedenen Gründen weggelassen: Durch die allgemeine Schulpflicht besteht ein grundsätzlich gleicher Zugang zu Bildung für alle in Österreich lebenden Personen. Der Großteil der Zielgruppe ist allerdings nicht im schulpflichtigen Alter. Sinnvoll wäre es daher zu erforschen, ob der Zugang zu allen Formen von Bildung, also auch Zugang zu Hochschulbildung besteht. Diese Frage kann jedoch aufgrund der relativ kurzen Zuwanderungsgeschichte eines Teils der Zielgruppe noch nicht schlüssig beantwortet werden.

Ziele

Wie gestaltet sich die Lebenssituation von Menschen aus der gewählten Zielgruppe in Graz, Linz, Innsbruck und Salzburg gemessen an vitalen Lebensinteressen von menschenrechtlicher Relevanz: Zugang zum Gesundheitswesen, Zugang zu Arbeit und Einkommen, Zugang zum Recht(sstaat) und Diskriminierungsfreiheit im öffentlichen Raum?

Um nicht essentialisierend zu wirken, das heißt, eine Gruppe ausschließlich durch Schwarz-sein zu definieren und die Unterschiede der gesellschaftlichen Positionen, ihrer jeweiligen Lebensumstände und individuellen Unterschiede von in Österreich lebenden Schwarzen außer Acht zu lassen, wird auch die Frage gestellt, wie andere Kategorisierungen wie Geschlecht, Alter, Gesundheit, soziale Position und andere Zuschreibungen mit Zuschreibungen aufgrund der Hautfarbe zusammenwirken. Intersektionen zwischen unterschiedlichen Kategorisierungen sollen also ebenfalls berücksichtigt werden. Dabei geht es auch um die Frage, ob Rassismen oder allgemeine Fremdenfeindlichkeit oder Klassismen und Sexismen die Lebenssituationen von Betroffenen mitbestimmen. Im Intersektionalitätsansatz wird immer auch die Frage nach den Klassismen im Rassismus, den Rassismen im Klassismus, den Sexismen im Rassismus etc. gestellt:

Können in der vorliegenden Studie auch unterschiedliche Perspektiven aufgrund von Intersektionalitäten herausgearbeitet werden?

Die Untersuchung berücksichtigt im Rahmen ihres Menschenrechtsansatzes sowohl den Aspekt der rassistischen Diskriminierung als auch die Idee von gesellschaftlicher und individueller Vielfalt in einem postkategorialen und intersektionellen Kontext. Vitale Lebensbereiche werden im unmittelbaren Umfeld, geprägt durch lokale Strukturen und kommunale Gesellschaften, erfahren und erlebt. Daher ist auch die Frage zu stellen, welche Implikationen die Forschungsergebnisse für lokale Politiken haben? Einige Bundesländer haben für sich in den letzten zehn Jahren Integrationsleitbilder, Inklusionspolitiken oder Diversitätskonzepte ausgearbeitet.⁷ Die Untersuchung bezieht sich auf die urbanen Lebensräume Graz, Linz, Innsbruck und Salzburg, die bzw. deren Bundesländer über derartige Konzepte verfügen. Die Ergebnisse vorliegender Untersuchung sollen daher auch für diese Politikkonzepte nutzbar gemacht werden:

Welche Erkenntnisse ergeben sich hinsichtlich der „spür- und erfahrbaren Verwirklichung“ von Artikel 1 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung? Welche Maßnahmenempfehlungen lassen sich aus den Ergebnissen für die nationale, regionale und lokale „Integrationspolitik“ (bzw. Menschenrechtspolitik) herleiten?

Theoretische und rechtliche Vorbemerkungen

Die vorliegende Untersuchung soll keine Ursachen für Rassismus oder rassistische Benachteiligung erforschen. Sie soll belegen, ob Lebenssituationen von Menschen mit schwarzer Hautfarbe durch rassistische Benachteiligungen beeinflusst oder allenfalls geprägt werden. Dazu wird ein menschenrechtso-

⁷ Vgl. bspw.: www.stadt-salzburg.at/pdf/Integrationskonzept_der_Stadt_Salzburg.pdf; www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/SO_IntegrationIst.pdf; Integrationsplattform des Landes Steiermark, Berichte zum Integrationsleitbildprozess (unveröffentlicht). Integrationsplattform des Landes Steiermark, Die vielfältigen Stärken von Menschen für eine gemeinsame Zukunft nutzen – Die Integrationspartnerschaft Steiermark für ein solidarisches Miteinander sichert die politische, soziale und wirtschaftliche Entwicklung in der Steiermark, Graz (2010); <http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/gesellschaft-und-soziales/integration/integrationsleitbild/integrationskonzept.pdf>

rientierter Ansatz gewählt. Entsprechend operationalisiert, ermöglicht dieser Ansatz eine konkrete Aussage.⁸

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung (ICERD) enthält in Artikel 1 eine Legaldefinition, die in Österreich als Verfassungsbestimmung umgesetzt ist. Es handelt sich um eine Staatszielbestimmung, zu der es ein Rechtsmittel vor dem zuständigen UN Komitee gibt.⁹ Nach Auffassung der UN Komitees besteht eine staatliche Verpflichtung zur Achtung, zum Schutz und zur Garantie des Diskriminierungsverbotes. Damit ist sichergestellt, dass von dieser Legaldefinition auch die in der Studie untersuchten Lebensbereiche vom Schutzbereich umfasst sind, auch wenn sie nicht in der unmittelbaren staatlichen Sphäre liegen.

Artikel 1 ICERD definiert rassistische Diskriminierung als „[...] jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende **UNTERSCHIEDUNG, AUSSCHLIESSUNG, BESCHRÄNKUNG ODER BEVORZUGUNG**, die zum **ZIEL ODER ZUR FOLGE** hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“

Wesentlich zur Operationalisierung sind dabei erstens die Dimensionen Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung und zweitens die Irrelevanz, ob diese Dimensionen durch Absicht oder als Ergebnis für die betreffende Person verwirklicht werden. Damit kann für die vier gewählten Bereiche durch Befragung der Zielgruppe geklärt werden, ob rassistische Diskriminierung verwirklicht ist, nämlich wenn durch Absicht oder im Ergebnis aus subjektiver Sicht eine der genannten Dimensionen verwirklicht ist.

Aus zwei Gründen ist der ausschließlich auf das Verbot abstellende Ansatz der negativen Dimensionen unzureichend. Erstens sind die negativen Dimensionen nicht immer eindeutig beziehungsweise ohne Vergleich mit Daten belegbar. Zweitens sagen die verwirklichten negativen Dimensionen zu wenig für das Garantiegebot aus. Da die Ergebnisse für politische Entscheidungen nutzbar gemacht werden sollen, wird den negativen Dimensionen jeweils eine positive Dimension gegenüber gestellt. Mit den sich dadurch ergebenden Begriffspaaren Unterscheidung – Gleichheit, Ausschließung – Teilhabe, Beschränkung – Chancengleichheit und Bevorzugung – Gleichbehandlung, kann die subjektive Erfahrung zu einem bestimmten Grad objektiviert werden, eine klarere Aussage erfolgen und das menschenrechtliche Handlungsgebot formuliert werden. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen: Ist eine Person vom Zugang zum Recht ausgeschlossen? Diese Frage mit „Ja“ zu beantworten, kann sich als außerordentlich schwierig erweisen. Pragmatisch kann die Fragestellung daher lauten: Ist der Person die Teilhabe im Rechtssystem gewährleistet?

⁸ Bereits in mehreren Forschungsprojekten des ETC wurde ein Operationalisierungsmodell entwickelt, das hier zum Ansatz kommt. Vgl. hierzu den Antidiskriminierungs-Index, der im Rahmen des Projektes ECCaR ADIX erarbeitet wurde, http://www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/publikationen/Occasional_papers/ResultsECCARADIXsurvey.pdf, ebenso wie die Ergebnisse des Projektes CAR – Cities against Racism, z.B. Möstl, Stocker, Starl: Monitoring Racism and Discrimination at the Local Level [2012], verfügbar: http://www.eu-ecar.eu/fileadmin/redaktion/ecar/Monitoring/ECAR_Monitoring_Manual-ETC.pdf.

⁹ Bundesverfassungsgesetz vom 3. Juli 1973 zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung, BGBl. Nr. 390/1973. A/RES/2106 (XX) vom 21. Dezember 1956. Gesamte Rechtsvorschrift verfügbar: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, ICERD, <http://www2.ohchr.org/english/law/cerd.htm>.

Nicht immer ist die Zuordnung zu einer der Dimensionen eindeutig, Erfahrungen von Personen könnten auch anderen oder mehreren Dimensionen zugeordnet werden. Dies ist allerdings unproblematisch, da keine Hierarchie zwischen den Dimensionen besteht und die Verwirklichung jeder einzelnen Dimension zur Aussage, dass Rassismus vorliegt, ausreicht.

Vorliegende Studie untersucht für die vier grundlegenden Lebensbereiche, inwieweit Gleichheit, verstanden als Ergebnis von Gleichstellung, wie es das europäische Antidiskriminierungsrecht erlaubt, Gleichbehandlung, Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilnahme und Teilhabe verwirklicht sind, wie dies die Staatszielbestimmung des Verbots rassistischer Diskriminierung vorsieht.

Methode

Die Studie war mit Herausforderungen verbunden, insbesondere was das (Vor-) Wissen über die Zielgruppe und darauf aufbauend die Konstruktion der Erhebungsinstrumente, sowie in weiterer Folge den Zugang zur Zielgruppe betraf. Diesen Herausforderungen wurde durch einen systematischen Austausch mit ExpertInnen und Angehörigen der Zielgruppe begegnet. Angehörige der Zielgruppe sind nicht nur als ExpertInnen für ihre eigenen Lebenslagen (also als potentielle InterviewpartnerInnen) zu sehen, sondern auch die richtigen Ansprechpersonen für die Abklärung methodischer Fragen hinsichtlich der Inhalte des Fragebogens sowie des Zugangs zur Zielgruppe. Daher wurden explorativ vier leitfadengestützte Interviews mit Experten¹⁰ aus den zu untersuchenden Bereichen Zugang zum Recht, Arbeit und Einkommen, Gesundheitswesen sowie Diskriminierungen im öffentlichen Raum durchgeführt. Ziel war es, erste Einblicke in die Situation der Zielgruppe zu gewinnen, sowie inhaltliche und sprachliche Anforderungen in der Konstruktion der Erhebungsinstrumente zu identifizieren, da eine Fragebogenerhebung unter Menschen mit schwarzer Hautfarbe in den Städten Graz, Linz, Innsbruck und Salzburg das Kernstück der empirischen Erhebung bilden sollte. Der auf den Ergebnissen der Expertenbefragung basierend konstruierte Fragebogen enthielt Items zu allen vier interessierenden Lebensbereichen sowie soziodemografische Variablen.¹¹ Die Befragung wurde von Angehörigen der Zielgruppe mit sozialwissenschaftlichen Grundkenntnissen durchgeführt. Dadurch sollten etwaige Vertrauensbarrieren, die die Interviewsituation beeinflussen und/oder die Ergebnisse hätten verzerren können, reduziert werden. 13 InterviewerInnen wurden in Workshops über die Ziele des Projektes informiert und für die Durchführung der Befragungen geschult. Im Zuge dessen wurde der Fragebogen getestet und nach den Anregungen der Teilnehmenden inhaltlich und sprachlich adaptiert. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte durch die geschulten InterviewerInnen unter Anwendung eines Quotenplanes, der basierend auf Daten der Statistik Austria zur Verteilung der Zielgruppe in den jeweiligen Städten nach Alter und Geschlecht erstellt worden war. Insgesamt wurden im Jahr 2012 zwischen April und Dezember 717 persönliche Interviews mittels deutscher, englischer und französischer Fragebögen durchgeführt. Die Auswertung erfolgte mittels deskriptiver statistischer Analyse. Nach der Dateneingabe¹² wurden eine Plausibilitätskontrolle des Datensatzes, Häufigkeitsauszählungen, Mittelwertvergleiche und eine Korrelationsanalyse durchgeführt.¹³

10 Alle männlich, drei davon Angehörige der Zielgruppe.

11 Der verwendete Fragebogen befindet sich im Anhang der auf der Internetseite des ETC veröffentlichten Studie.

12 Die Auswertung erfolgte mit der Statistiksoftware SPSS. Für den Text wurden die Prozentangaben gerundet.

13 Je nach Skalenniveau und Zusammenhang der Variablen mit dem Korrelationskoeffizienten nach Pearson oder dem Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman.

Nach Abschluss der quantitativen Erhebungsphase wurden Fokusgruppendifkussionen mit den InterviewerInnen abgehalten, um den Erhebungsprozess zu reflektieren und ihn der Analyse zugänglich zu machen. Die Fragen der moderierten Diskussionen gliederten sich in drei Blöcke: Zugang zur Zielgruppe, Vorteile sowie Schwierigkeiten in der Anwendung des Fragebogens sowie offen gebliebene Fragen, Inhalte und Themen. Die InterviewpartnerInnen waren von den InterviewerInnen über das persönliche Umfeld, an Orten, die von der Zielgruppe frequentiert werden (Geschäfte, Veranstaltungen, Fußballmatches, Wettbüros, Lokale) sowie AfrikanerInnenvereine, Kirchen und Krankenhäuser gefunden worden. Während der Fokusgruppendifkussionen beurteilten die InterviewerInnen es grundsätzlich als herausfordernd, die Angehörigen der Zielgruppe zur Teilnahme am Interview zu motivieren. Genannte Einwände von InterviewpartnerInnen bezogen sich auf den Sinn der Befragung sowie auf Befürchtungen hinsichtlich der Anonymität. Wiederum andere gaben an, sich in ihrem Leben nicht diskriminiert zu fühlen und legitimierten so ihre Nicht-Teilnahme, als wären Diskriminierungserfahrungen eine Voraussetzung zur Teilnahme an dieser Studie. Innerhalb der Zielgruppe zeigten sich Männer leichter zugänglich als Frauen.

Als problematisch bezeichneten die InterviewerInnen die Länge des Fragebogens, da die Interviews durchschnittlich 20 bis 40 Minuten, in Einzelfällen bis zu einer Stunde dauerten, was von den Teilnehmenden durchgehend als zu lang empfunden wurde.

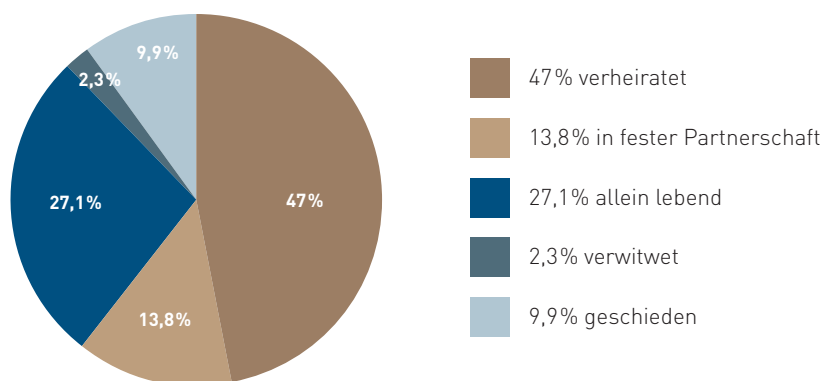
Neben Problemen bei den Fragen zum Bildungsstand, dem Geburtsjahr und der Höhe des Einkommens, die von vielen InterviewpartnerInnen als zu persönlich beurteilt wurden, traten nach Angaben der InterviewerInnen Verständnisprobleme bei den Fragen zum Rechtssystem auf. Hier wurden die Fragen von den InterviewerInnen anhand von Beispielen erläutert und bei den „persönlichen Fragen“ deren Sinn im Fragebogen detailliert erklärt.

Stichprobe

Im Verlauf der Erhebungsphase wurden 717 Personen befragt. Davon sind 43% (309) Frauen und 57% (405) Männer¹⁴, die zwischen 17 und 74 Jahre alt sind (Mittelwert: 36,6 Jahre).

Der Großteil der Befragten (328 Personen bzw. 47%) ist verheiratet, gut ein Viertel (189 Personen bzw. 27%) ist allein stehend.¹⁵

Abbildung 1: Personenstand der Befragten



¹⁴ Drei der befragten Personen wollten ihr Geschlecht nicht angeben.

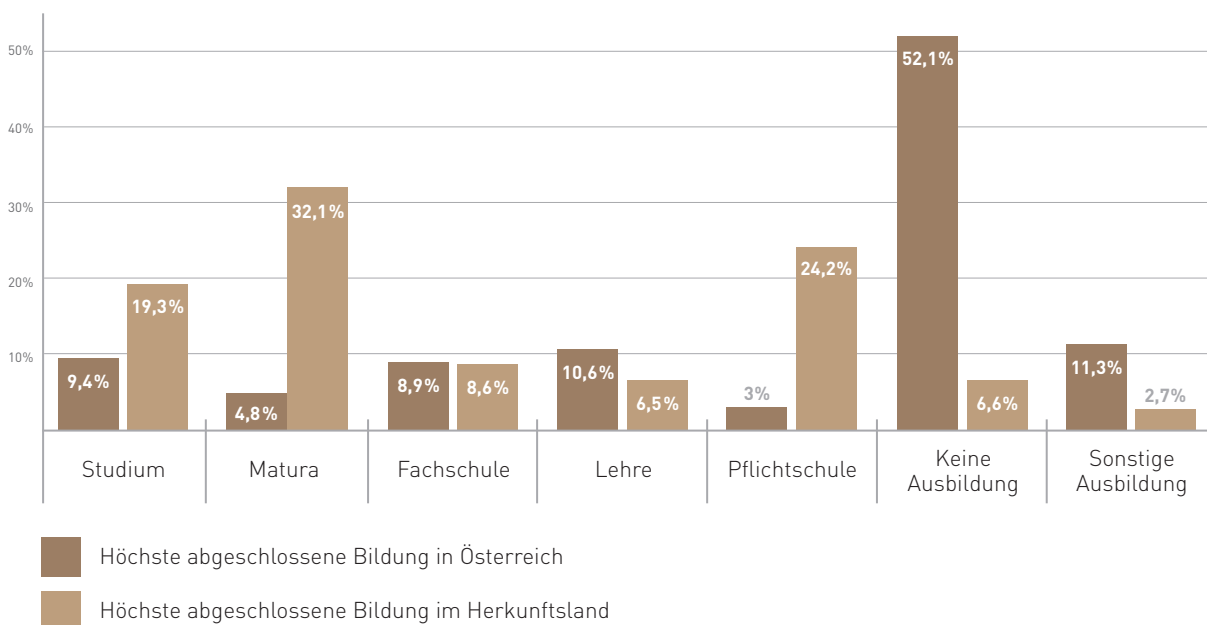
¹⁵ Insgesamt hatten 698 Personen diese Frage beantwortet.

Im Durchschnitt leben 2,82 Personen in einem Haushalt. Die Angaben der Befragten schwankten dabei zwischen einer und 12 Personen.

Die Mehrheit der Befragten (52%) hat keine Ausbildung in Österreich absolviert. Rund jeweils 10% haben ein Studium bzw. eine Lehre in Österreich abgeschlossen.

Im Vergleich dazu haben 19% im Herkunftsland ein Studium abgeschlossen, 32% haben dort maturiert und 24% die Pflichtschule abgeschlossen. 22% der Befragten haben die im Herkunftsland abgeschlossene Ausbildung in Österreich nostrifiziert.

Abbildung 2: Vergleichsgrafik Ausbildung Österreich-Herkunftsland



98% der Befragten gaben an, in Österreich sozialversichert zu sein. Rund ein Viertel der Befragten ist vorwiegend im Haushalt mit Betreuungsaufgaben beschäftigt.

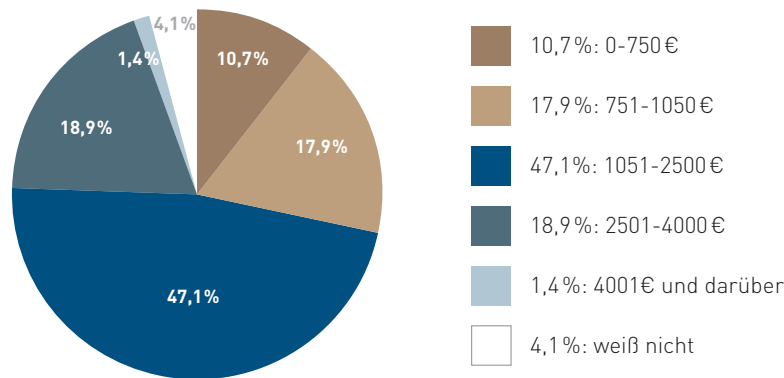
Von den befragten Personen verfügen 276 (39%) über eine österreichische Staatsbürgerschaft, sieben Befragte (1%) über eine EU-Staatsbürgerschaft und 432 (61%) über eine Staatsbürgerschaft außerhalb der EU.

47% der Befragten verfügen über ein monatliches Netto-Haushaltseinkommen zwischen 1051 und 2500€, je rund 18% zwischen 751-1050€ bzw. 2501-4000€. Vorwiegend tragen eine (45%) oder zwei Personen (46%) zu diesem Einkommen bei. Aus diesen Angaben kann das Äquivalenzeinkommen (Medianeinkommen)¹⁶ der befragten Personen errechnet werden. Dies liegt mit 986€ im

¹⁶ Das Äquivalenzeinkommen errechnet sich aus dem verfügbaren Haushaltseinkommen dividiert durch die Summe der Personengewichte im Haushalt. Die Personengewichte werden auf Basis der EU-Skala berechnet: erste Person = 1,0; zweite und jede weitere Person = 0,5 außer Kinder jünger als 14 Jahre = 0,3. Im Rahmen der Studie wurde aufgrund der Befragung Kinder jünger als 16 Jahre mit dem Faktor 0,3 berücksichtigt. Vgl. hierzu Statistik Austria http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/haushalts-einkommen/ (21.10.2013). „Das Äquivalenzeinkommen ist das Einkommen, das jedem Mitglied eines Haushalts, wenn es erwachsen wäre und alleine leben würde, den gleichen (äquivalenten) Lebensstandard ermöglichen würde, wie es ihn innerhalb der Haushaltsgemeinschaft hat.“ Vgl. hierzu: Hartmann, Karin, Wir müssen leider draußen bleiben. Die neue Armut in der Konsumgesellschaft, München 2012, FN 20.

Durchschnitt deutlich niedriger als das durchschnittliche Äquivalenzeinkommen der Haushalte in Österreich (dieses liegt bei 1777 €).¹⁷

Abbildung 3: Monatliches Nettoeinkommen



Die Befragten leben zwischen einem und 58 Jahren in Österreich, durchschnittlich seit 12 Jahren. Am häufigsten wurde eine Aufenthaltsdauer von 10 Jahren genannt.

Für die Berechnung zu Intersektionalitäten mit dem sozioökonomischen Status wurden zwei Realtypen der sozialen Stärke gebildet:

Sozial stark ist, wer in Österreich zumindest eine Fachschule abgeschlossen hat und über ein monatliches Äquivalenzeinkommen von mindestens 1732 €¹⁸ verfügt.

Als sozial schwach gelten Personen, die über ein Äquivalenzeinkommen von weniger als 1100 € verfügen und in Österreich keine Schulausbildung höher als die Pflichtschule oder eine Lehre abgeschlossen haben.¹⁹

Für die Berechnung zu Intersektionalitäten mit dem Alter wurden ebenfalls zwei Gruppen gebildet: Ältere Menschen sind bis 1970 geboren, jüngere ab 1985.

¹⁷ Vgl. hierzu Statistik Austria ebd.

¹⁸ Mediannettoeinkommen der österreichischen Beschäftigten.

¹⁹ Die Anzahl der Personen nach den beiden Gruppe sozial stark/sozial schwach unterscheiden sich in der Zielgruppe der Studie sehr voneinander. Während die

1. Staatliche Sphäre, Gerichte und Behörden

Jeder Mensch hat mit den beiden rechtsstaatlichen Institutionen Verwaltung und Justiz zu tun. Sind Schwarze daher vor Behörden und Gerichten de facto gleichgestellt? Werden sie gleich (fair) und mit Respekt behandelt? Nehmen Schwarze in Österreich am Rechtssystem teil? Fühlen sie sich in dieser Teilnahme beschränkt? Der erste Fragenblock der Interviewbögen war so ausgestaltet, dass daraus Antworten auf die obigen Fragen erhalten werden konnten. Dabei wurde die Annahme zugrunde gelegt, dass Menschen an ihrem gewöhnlichen Aufenthaltsort beziehungsweise Lebensmittelpunkt die Leistungen von Justiz und Verwaltung in Anspruch nehmen. Besonderes Augenmerk wurde dabei darauf gelegt, ob dies vornehmlich in zivilen Angelegenheiten erfolgt oder in einschlägigen asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragen oder im Bereich des Strafrechts. Zusätzlich ist die Frage von Interesse, ob im Falle von Diskriminierungserfahrungen Rechtsberatung in Anspruch genommen oder ein Rechtsmittel ergriffen wurde.

Kontakt mit dem österreichischen Rechtssystem

Die Befragten leben zwischen einem und 58 Jahren in Österreich, durchschnittlich seit über 12 Jahren. Von den befragten Personen gaben 276 an, die österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen (7 Personen besitzen eine EU-Staatsbürgerschaft, 432 eine andere Staatsbürgerschaft). Zwei Drittel gaben an, mit dem österreichischen Rechtssystem zu tun gehabt zu haben.²⁰ Aufgrund der Zuwanderungsgeschichte ist es nicht überraschend, dass 52% hiervon Kontakt zu Asyl- und aufenthaltsrechtlichen Behörden hatten. Wenig überraschend ist auch, dass der höchste Wert (69%) im Bereich Arbeitsmarkt erzielt wird. Die Werte zwischen 40 und 50% in den Bereichen Bildung, Familie und Finanzbehörden entsprechen der Erwartung aufgrund der soziodemografischen Daten. Mit den Strafgerichten hatten im Durchschnitt 8% der Befragten, die angaben, bereits Erfahrungen mit dem österreichischen Rechtssystem gemacht zu haben, als Opfer, ZeugInnen, Angeklagte oder Privatbeteiligte Kontakt. Diese Unterscheidung wurde aufgrund der Sensibilität der Frage nicht abgefragt. Die Bandbreite liegt dabei zwischen „keine Erfahrung“ in Salzburg und 20% in Linz.

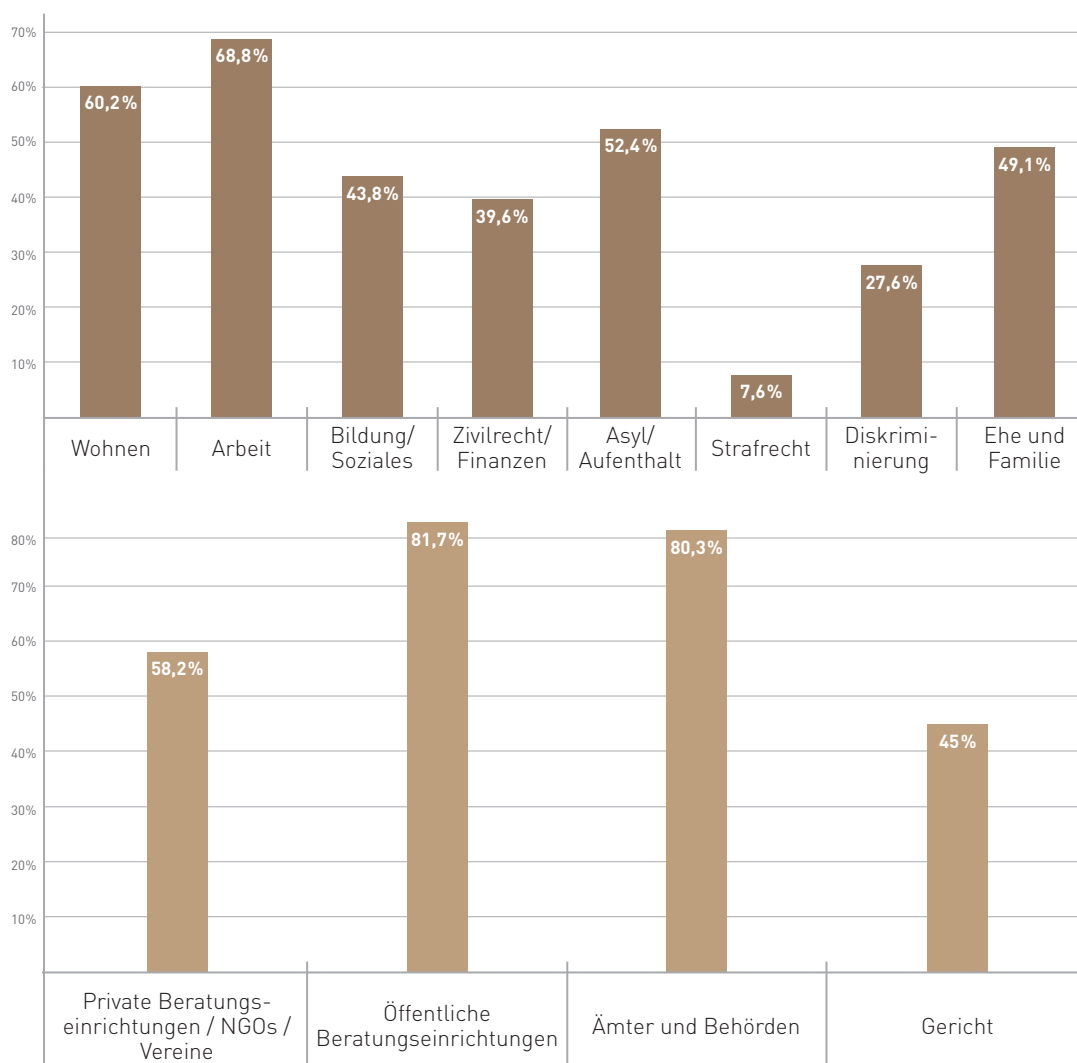
28% der Befragten hatten Kontakt mit Behörden, Beratungseinrichtungen oder Gerichten im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen. 30% hiervon haben dabei auf fachliche Hilfe verzichtet.

Als Gründe, weswegen die Befragten auf fachliche Hilfe verzichtet hatten, nannten 22% die damit verbundenen Kosten, 27% mangelndes Vertrauen und 37% gaben an, keine entsprechenden Informationen verfügbar gehabt zu haben. Das Vertrauen in RechtsexpertInnen oder RechtsberaterInnen ist in Graz mit 34% überdurchschnittlich gering. Unzureichende Information wurde in Linz lediglich mit 16%, in Salzburg dagegen mit 64% angegeben.

Auf die Institutionen und Rechtsgebiete verteilen sich die Erfahrungen wie folgt:

²⁰ Alle 717 Befragten haben die Frage beantwortet und somit Angaben zu ihren Erfahrungen mit dem österreichischen Rechtssystem gemacht. Für Menschen mit schwarzer Hautfarbe ist es in Innsbruck etwas wahrscheinlicher, Erfahrungen mit dem Rechtssystem zu machen als in den anderen Städten. Für Salzburg gilt das Gegenteil. Graz und Linz liegen ziemlich genau im Durchschnitt.

Abbildung 4: Erfahrungen mit Institutionen und Rechtsgebieten



Diese Verteilung legt nahe, dass eine angemessene Teilhabe am öffentlichen Leben gewährleistet ist. 45% der Befragten hatten bereits Kontakt zu einem Gericht, 80% zu Ämtern und Behörden.²¹ Der Anteil an Personen, die Kontakt zu Strafgerichten hatten, ist schwer zu beurteilen. Einerseits ist nicht bekannt, in welcher Rolle der Kontakt zu einem (Straf-)Gericht erfolgte und andererseits existieren in dieser Hinsicht keine Daten der gesamtösterreichischen Situation, Justiz- und Polizeistatistiken geben dazu keine Auskunft. Eine Bezugnahme auf Anzeigen, Verdächtigungen oder Verurteilungen ist nicht sinnvoll oder aussagekräftig.

Der hohe Anteil im Bereich der öffentlichen sowie privaten Beratungseinrichtungen (82% bzw. 58%) liegt an der besonderen Lebenssituation der befragten Personen, spricht aber auch für die Notwendigkeit und Verfügbarkeit derartiger Einrichtungen. Der Mangel an Vertrauen in die verfügbaren Hilfsleistungen ist ein Indikator für Handlungsbedarf.

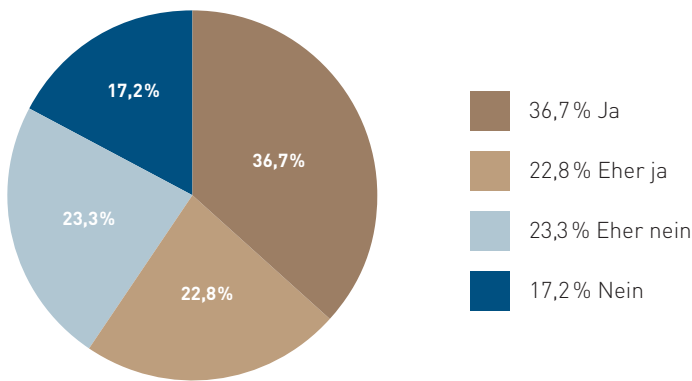
²¹ Die Gruppe „sozial stark“ ist häufiger mit dem österreichischen Rechtssystem in Kontakt gekommen als die Gruppe „sozial schwach“. Kein Unterschied ergab sich hinsichtlich der Geschlechter.

Wie beurteilen die Befragten ihre Erfahrungen im Rechtssystem?

Auf die Frage nach respektvoller Behandlung vor Gerichten, Behörden und in Beratungseinrichtungen schneiden die privaten Beratungseinrichtungen mit über 90% Zustimmung zu respektvoller Behandlung am besten ab, dicht gefolgt von den öffentlichen Beratungseinrichtungen sowie den DolmetscherInnen mit beinahe 90%. Auch AnwältInnen werden mit ca. 80% Zustimmung noch als relativ respektvoll im Umgang bewertet. Immerhin bleibt bei AnwältInnen ein Anteil von 20%, die angeben, nicht respektvoll behandelt worden zu sein. Vor Behörden mit fast 30% ist die Angabe über eher respektloses oder respektloses Verhalten sehr hoch.

Die Gerichte werden am schlechtesten beurteilt. 23% der Befragten geben an, sich dort eher respektlos, 17% gar respektlos behandelt gefühlt zu haben.

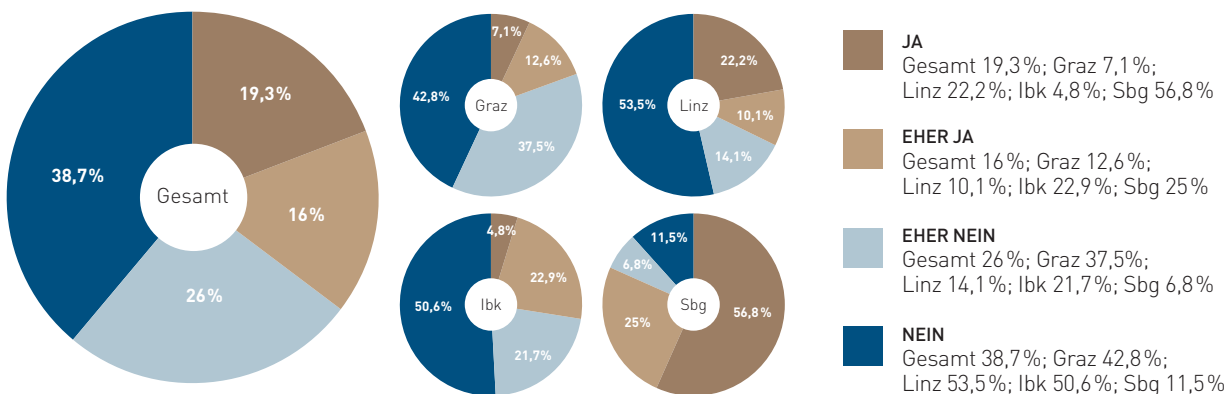
Abbildung 5: Respektvolle Behandlung vor Gerichten



Zwei Drittel der Befragten, die sich vor Ämtern und Behörden respektlos behandelt gefühlt haben, gaben an, sich gegen respektlose Behandlung nicht beschwert zu haben.

Der Aussage: „Im österreichischen Rechtssystem werden alle unabhängig von der Hautfarbe gleich behandelt, unabhängig von der Hautfarbe“, stimmten lediglich 19% der Befragten voll, 16% eher zu. Umgekehrt bedeutet dies, dass 65% der befragten Personen dem Gleichheitsgebot vor Behörden und Gerichten in Österreich misstrauen.

Abbildung 6: Werden im österreichischen Rechtssystem alle unabhängig von der Hautfarbe gleich behandelt?



Personen, die noch keine Erfahrung mit dem österreichischen Rechtssystem gemacht haben, glauben eher (zu 50 %) an eine Gleichbehandlung im Rechtssystem als diejenigen, die über Erfahrungen verfügen (lediglich zu 28 %). Dieser Unterschied ist hochsignifikant. Ein hochsignifikanter Unterschied ergibt sich auch zwischen den Geschlechtern: Frauen glauben zu 42 %, dass schwarze Menschen im österreichischen Rechtssystem gleich behandelt werden, Männer dagegen nur zu 30 %.

Ältere Menschen haben etwas häufiger das Gefühl, dass im österreichischen Rechtssystem alle gleich behandelt werden als junge Menschen, wenngleich dieser Unterschied nicht signifikant ist.

Hinsichtlich der beiden sozialen Gruppen ist auffällig, dass sozial Starke, die bereits Erfahrungen mit dem Rechtssystem gemacht haben, nur zu 21 % an die Gleichbehandlung durch das österreichische Rechtssystem glauben, sozial Schwache dagegen zu 29 %. Diese Verteilung dreht sich allerdings um, sobald die betreffenden Personen noch keine Erfahrungen mit dem österreichischen Rechtssystem gemacht haben: hier glauben 67 % der sozial Starken an die Gleichbehandlung durch das Rechtssystem, hingegen nur 52 % der sozial Schwachen. Dieser Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

Die beiden sozialen Gruppen (stark/schwach) unterscheiden sich hinsichtlich des Gefühls einer respektvollen Behandlung weder bei privaten sowie öffentlichen Beratungseinrichtungen noch bei Behörden und auch nicht bei DolmetscherInnen. Dagegen zeigt sich bei Gerichten ein deutlicher Unterschied. 65 % der sozial Starken fühlt sich bei Gericht respektvoll oder zumindest eher respektvoll behandelt, während dies nur zu 52 % bei den sozial Schwachen der Fall ist. Auch bei RechtsanwältInnen fühlen sich 87 % der sozial Starken respektvoll oder eher respektvoll behandelt, während dies nur 76 % der sozial Schwachen so empfinden. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern ergibt sich in diesem Bereich nur hinsichtlich der Gruppe der RechtsanwältInnen bei denen sich 85 % der Männer, aber nur 72 % der Frauen respektvoll oder eher respektvoll behandelt fühlen. Hinsichtlich der Kategorisierung des Alters ist auffällig, dass ältere Personen bei allen Einrichtungen tendenziell eher das Gefühl haben, respektvoll behandelt zu werden als jüngere. Dies ist insofern interessant, als dass hier deutlich wird, dass ab einem gewissen Alter auch Menschen der Zielgruppe eher vor respektloser Behandlung geschützt zu sein scheinen bzw. man ihnen mit mehr Respekt begegnet.

711 der 717 Befragten haben auf die Frage nach der gefühlten Gleichbehandlung im Rechtssystem geantwortet. Hier zeigt sich, dass in Graz die Befragten überproportional häufig davon ausgehen, dass sie im Rechtssystem nicht gleichbehandelt werden, während in Salzburg überproportional viele von einer Gleichbehandlung ausgehen. In Übereinstimmung mit den oben bereits erwähnten Ergebnissen, ist Salzburg auch die Stadt, in der prozentuell die wenigsten Befragten Erfahrungen mit dem Rechtssystem gemacht haben.

Bewertung der Ergebnisse

In Anbetracht der Ergebnisse kann nicht von einem Vertrauensverhältnis von Schwarzen zu den österreichischen Institutionen gesprochen werden. Von einer Teilhabe am öffentlichen Leben ist hinsichtlich der Erfahrungen und der Verteilung auf Lebensbereiche und Institutionen auszugehen.

Personen, die keine Erfahrung mit dem Rechtssystem gemacht haben, Frauen und ältere Personen sind eher von der Gleichheit vor den Institutionen überzeugt als jüngere Personen und Männer.

Schwarze, jüngere Männer glauben nicht an eine Gleichheit vor dem Recht in Österreich und können diese Erfahrungen auch dadurch belegen, dass sie mit dem Rechtssystem Kontakte hatten und sich dort häufig nicht angemessen respektvoll behandelt gefühlt zu haben.

Es ist anzunehmen, dass die besondere Situation, Gefühlslage und Atmosphäre vor Gericht den Eindruck von Unfreundlichkeit schafft. Dass sich vier von zehn Personen, die bereits Erfahrungen mit österreichischen Gerichten gemacht haben, sich dort nicht angemessen respektvoll behandelt fühlen, ist jedoch unabhängig von der subjektiven Einschätzung kein akzeptables Ergebnis.

Ein Ausschluss von Schwarzen kann im Rechtssystem nicht belegt werden, auf eine angemessene Teilhabe ist aus dem Datenmaterial zu schließen. Ein gewisses Maß an Beschränkung ist jedoch aus der Tatsache zu schließen, dass sich zwei Drittel gegen eine empfundene Ungleichbehandlung nicht wehren beziehungsweise keine fachliche Hilfe in Anspruch nehmen wollen. Kostenrisiko und mangelndes Vertrauen beeinträchtigen die Chancengleichheit.

Sieben von zehn befragten Personen sind der Meinung, dass in Österreich keine Gleichheit von Schwarzen und Weißen im Rechtssystem besteht.

Ein Viertel der Befragten fühlt sich vor Behörden, bei AnwältInnen sowie bei Gerichten respektlos behandelt. Damit kann nicht von Gleichbehandlung ausgegangen werden.

Zusammengenommen sind somit drei der CERD-Dimensionen, nämlich Unterscheidung, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe vor den österreichischen Verwaltungs- und Justizinstitutionen verwirklicht. Das Verbot rassistischer Diskriminierung wird in hohem Ausmaß hinsichtlich der Anzahl der Betroffenen und mit großer Häufigkeit hinsichtlich der Erfahrungen einzelner Personen verletzt.

2. Gesundheitswesen

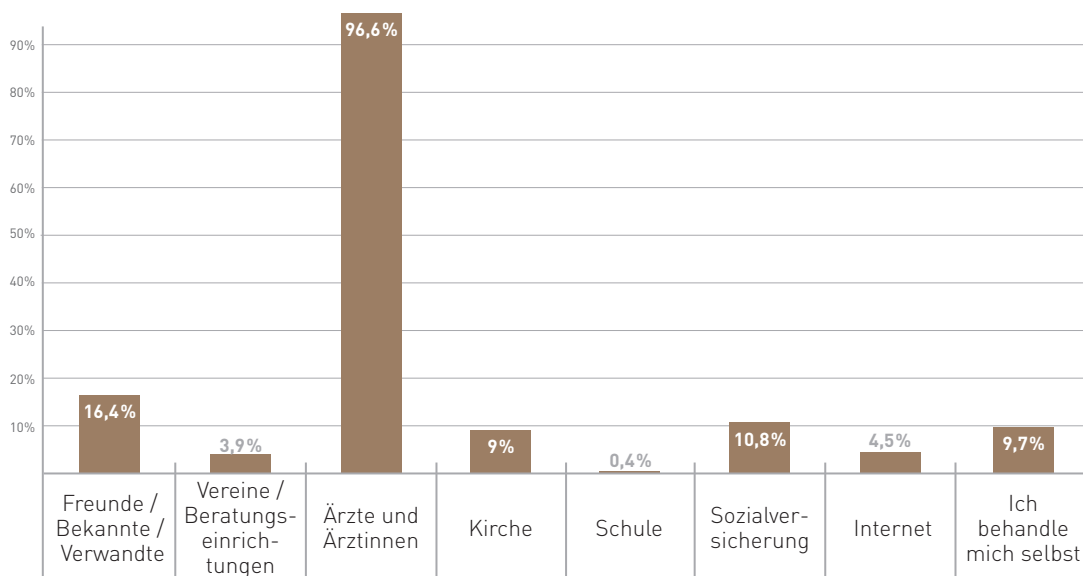
Zugang zu und Versorgung mit Gesundheitsdienstleistungen ist ein Menschenrecht, ein Diskriminierungsschutz wird durch das Gleichbehandlungsgesetz gewährt. Gesundheitsversorgung ist eine grundlegende Notwendigkeit eines angemessenen Lebensstandards. Wie nehmen Schwarze ihren Zugang zu Gesundheitsleistungen wahr? Wie fühlen sie sich im Gesundheitssektor behandelt? Gibt es „kulturelle“ Unterschiede im Zugang und Genuss von Gesundheitsleistungen? Im Themenbereich Gesundheit geht es damit auch um die Fragen von Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Eignung und Anpassungsfähigkeit von Gesundheitsleistungen.

Zugang zu und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen

Knapp 90 % der Befragten²² nahmen in den letzten 12 Monaten Gesundheitsleistungen in Anspruch. 98 % sind sozialversichert. 91 % der Befragten gaben an, am Wohnort einen Arzt bzw. eine Ärztin ihres Vertrauens zu haben. 9 % verfügen über keinen Hausarzt (in Innsbruck 18 %). Frauen gehen nicht nur häufiger zum Arzt/zur Ärztin, sie haben auch signifikant häufiger einen Arzt/eine Ärztin, dem/der sie vertrauen als Männer (96 % zu 88 %). Es zeigt sich, dass ältere Menschen hochsignifikant häufiger zu einem Arzt/ einer Ärztin Vertrauen haben als jüngere Menschen. Dies legt nahe, dass das Vertrauen von der Aufenthaltsdauer abhängt. Ältere Menschen gehen aber nicht häufiger zum Arzt als jüngere.

Im Falle von gesundheitlichen Beschwerden behandeln sich 10 % der Befragten selbst, 16 % suchen Verwandte, Freunde oder Bekannte, 97 % einen Arzt oder eine Ärztin auf. 9 % gaben an, sich an ihre Glaubensgemeinschaft zu wenden.²³

Abbildung 7: An wen wenden Sie sich, wenn Sie gesundheitl. Beschwerden haben?



²² 632 Personen.

²³ Mehrfachnennungen waren möglich.

14 % der Befragten gaben an, an einer chronischen Erkrankung oder einer Behinderung zu leiden. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern hinsichtlich chronischer Krankheiten oder Behinderungen konnte nicht gefunden werden, ebenso wenig hinsichtlich der Altersgruppen.

89 % der Befragten mit einer Behinderung oder das Alltagsleben negativ beeinflussenden Krankheit verfügen über einen Arzt/eine Ärztin, dem sie vertrauen. Demnach etwas weniger als in der Gesamtstichprobe.

Erfahrungen bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen

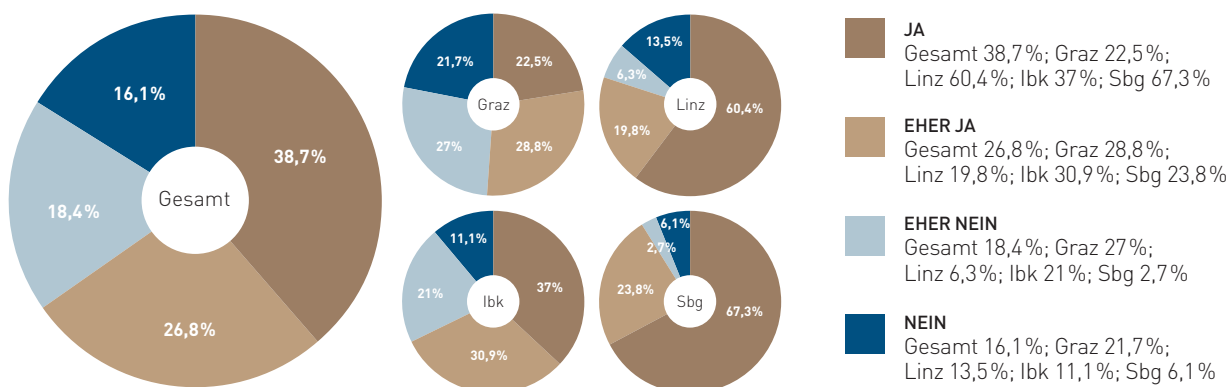
In Zusammenhang mit der Inanspruchnahme medizinischer Leistungen gab etwa ein Viertel der Befragten an, nicht oder nicht alles verstanden zu haben, was ihnen gesagt wurde, ca. 60 % gaben keinerlei Verständnisprobleme an. 16 % hatten das Gefühl, nicht oder eher nicht respektvoll behandelt worden zu sein, 84 % waren mit dem Umgang des medizinischen Personals zufrieden. 85 % haben auch den Eindruck, dass ihre Anliegen ernst genommen wurden, bei 15 % ist dies nicht der Fall. Als Angehörige eines Patienten/einer Patientin fühlten sich 17 % der Befragten nicht angemessen respektvoll behandelt, 83 % hatten diesen Eindruck nicht. Rassistische Äußerungen seitens des Personals haben 6 % der Befragten vernommen, 2 % haben derartige Äußerungen zumindest so verstanden. 90 % gaben an, derartige Äußerungen nie gehört zu haben. Weder zwischen den Geschlechtern noch hinsichtlich der Altersgruppen konnten Unterschiede zu den einzelnen Fragen festgestellt werden.

Gleiche Leistung unabhängig von der Hautfarbe?

Auf die Frage, ob sie der Aussage „Schwarze Menschen erhalten in Österreich eine gleich gute medizinische Betreuung wie Weiße“ zustimmen, antwortete etwas mehr als ein Drittel der Befragten mit eher nein oder nein (16 % bzw. 18 %). Die Städteergebnisse sind dabei auffallend unterschiedlich. Während in Graz beinahe die Hälfte der Befragten (49 %) angibt, dass Schwarze ihrer Meinung nach im Gesundheitssystem benachteiligt werden, sind es in Salzburg „nur“ 9 %, in Linz 20 % und in Innsbruck 32 %.

Zwischen den Geschlechtern sowie den beiden sozialen Gruppen ließ sich kein Unterschied in dieser Einschätzung finden, ältere Menschen sind dagegen häufiger als junge Personen der Ansicht, dass Schwarze eine gleich gute medizinische Versorgung bekommen wie Weiße.

Abbildung 8: Schwarze Menschen erhalten in Österreich eine gleich gute medizinische Behandlung wie Weiße.



Kritische Anmerkungen und Erläuterungen zu den Ergebnissen

Die Ergebnisse für diesen Lebensbereich stellen sich auf den ersten Blick eher positiv, verglichen mit den Ergebnissen der anderen untersuchten Lebensbereiche, dar. Hierbei darf allerdings nicht übersehen werden, dass Gesundheitsleistungen zum einen von versicherten Personen über ihre jeweilige Sozialversicherung in Anspruch genommen werden können. Da nahezu alle befragten Personen angaben, sozialversichert zu sein, kann hier von einer flächendeckenden Versorgung ausgegangen werden. Zum anderen stellt sich die Versorgung mit Gesundheitsleistungen in Österreich gerade für diejenigen der Befragten, die noch nicht lange in Österreich leben, als positiv, verglichen mit der Situation in ihren Herkunftsländern, dar, wo möglicherweise aufgrund verschiedener Ursachen eine Gesundheitsversorgung überhaupt nicht gewährleistet ist. Dies wurde auch von den InterviewerInnen selbst in den Fokusgruppen bestätigt. Viele Angehörige der Zielgruppe seien sehr froh, überhaupt in Österreich leben und arbeiten zu können, sowie medizinisch versorgt zu sein. Vor diesem Hintergrund scheint die „Toleranzschwelle“ bei Diskriminierungen im Gesundheitsbereich höher zu sein als bei Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, weswegen Diskriminierungserfahrungen nicht als solche gedeutet werden. Oft wird Diskriminierung auch verdrängt oder als persönliches „Pech“ gedeutet. Diese Einschätzungen und Erfahrungen der InterviewerInnen aus der Datenerhebung und auch als Angehörige der Zielgruppe legen nahe, dass gerade die Ergebnisse in diesem Lebensbereich möglicherweise verzerrt sein könnten und die „realen“ Diskriminierungserfahrungen möglicherweise häufiger sind als in der Befragung angegeben.

Bewertung der Ergebnisse

Schwarze Menschen sind in Österreich nicht vom Gesundheitssystem ausgeschlossen. Nahezu alle beanspruchen Gesundheitsleistungen, beinahe alle (98 %) sind sozialversichert, über 90 % haben eine Ärztin oder einen Arzt ihres Vertrauens. Die Intersektionsanalyse mit Geschlecht, Alter, sozialem Status und Behinderung/Einschränkung ergibt keine besonderen Benachteiligungseffekte aus den Intersektionen.

Eine Beschränkung im Genuss von Gesundheitsleistungen besteht in der Tatsache, dass 25 % der Befragten angaben, es gebe Verständigungsschwierigkeiten und knapp 15 % sich nicht ernst genommen fühlten.

Ein Drittel ist der Meinung, Schwarze bekämen nicht die gleiche medizinische Leistung wie Weiße. Dieses Misstrauen indiziert Unterscheidung bezüglich des Rechts auf Gesundheit.

16 % der Befragten fühlten sich respektlos behandelt, knapp 8 % gaben an, zumindest einmal in den letzten 12 Monaten eine rassistische Äußerung vernommen zu haben.

Zusammengenommen sind somit drei der CERD-Dimensionen, nämlich Unterscheidung, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe beim Genuss des Rechts auf Gesundheit verwirklicht, das Verbot rassistischer Diskriminierung gegenüber Schwarzen demnach verletzt.

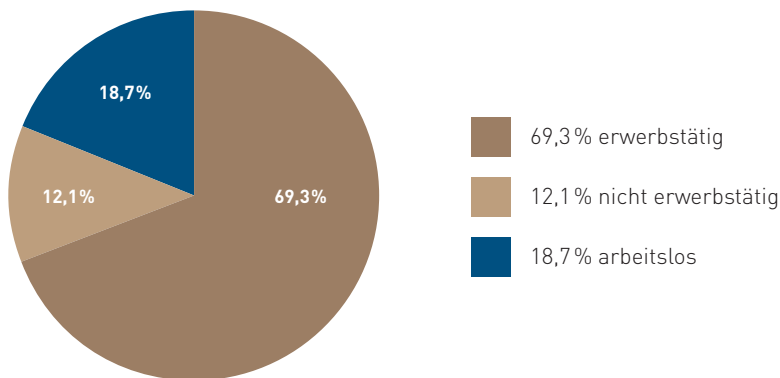
3. Arbeitsmarkt

Für EU Drittstaatsangehörige, insbesondere AsylwerberInnen bestehen rechtliche Beschränkungen im Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Um das Bild nicht zu verzerren, wurden nur Angehörige der Zielgruppe befragt, welche zum Zeitpunkt der Befragung aufgrund ihres Aufenthaltsstatus grundsätzlich Zugang zum Arbeitsmarkt hatten. Dieser Personenkreis ist durch das Gleichbehandlungsgesetz vor Ungleichbehandlung bei Zugang zu, Aufstieg in und Beendigung von Arbeitsverhältnissen geschützt. Die Fragestellung war daher zuerst auf den Zugang und weiterhin auf die faktischen Möglichkeiten eines Aufstiegs bzw. darauf gerichtet, ob die Angehörigen der Zielgruppe ihren Qualifikationen entsprechende Arbeitsmöglichkeiten haben. Ausgewertet wurde zusätzlich, ob die Faktoren Geschlecht, Familienstand, Alter und Behinderung einen Einfluss auf Zugang, Entwicklung und Einkommen haben. Wesentlich zur Beurteilung der Integration in den Arbeitsmarkt sind dabei auch die Beschäftigungsformen und das -ausmaß. Schließlich wurde überprüft, ob und in welchem Umfang und von welcher Seite Schwarze am Arbeitsplatz benachteiligt, rassistisch belästigt oder angegriffen werden.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Knapp 70% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig, 19% arbeitslos gemeldet.

Abbildung 9: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit



Ein Drittel der Befragten war in Österreich noch nie beschäftigt.²⁴ Als Gründe²⁵ gaben die Befragten zu 57% eine fehlende Beschäftigungsbewilligung in den ersten Aufenthaltsjahren²⁶, zu 10% mangelnde Deutschkenntnisse (mit 18% lag dieser Wert in Innsbruck extrem hoch) an, 16% vermuten, als AusländerIn keine Arbeit zu bekommen, 8% bringen die fehlende Beschäftigung mit der Hautfarbe in Verbindung.

Bei der Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, auch wenn Frauen etwas weniger häufig erwerbstätig sind. Allein lebende Frauen sind nicht häu-

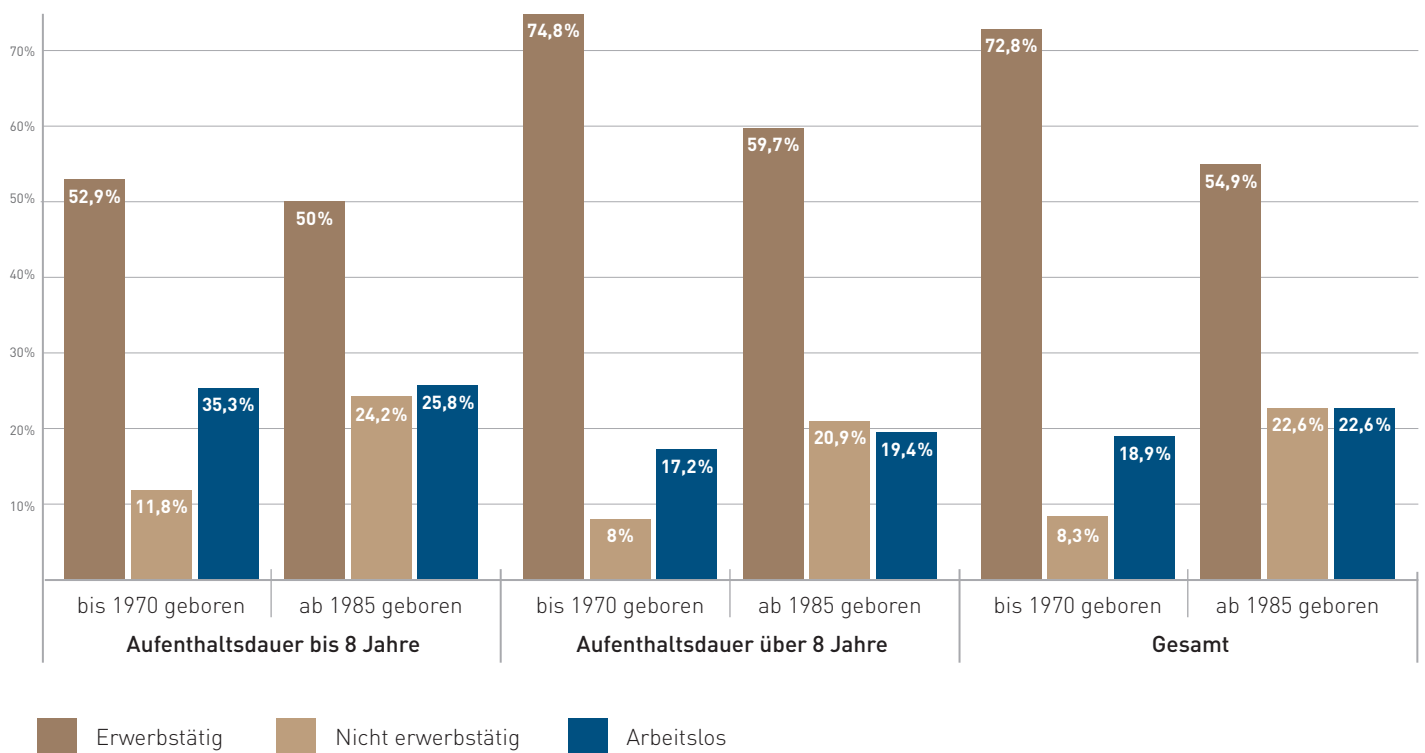
²⁴ Obwohl die durchschnittliche Aufenthaltsdauer in Österreich 12 Jahre beträgt.

²⁵ Mehrfachnennungen waren hierbei möglich.

²⁶ Für viele der Befragten stellte sich eine fehlende Beschäftigungsbewilligung in den ersten Jahren ihrer Zeit in Österreich als die hauptsächliche Barriere im Zugang zum Arbeitsmarkt dar.

figer erwerbstätig als nicht allein lebende. Männer gaben signifikant häufiger als Frauen an, dass sie aufgrund einer fehlenden Beschäftigungsbewilligung nicht erwerbstätig waren (78 % zu 38 %), allerdings sind hier die Fallzahlen sehr niedrig. Das Ergebnis ist durch die Zuwanderungsgeschichte erklärbar. Ältere Menschen sind signifikant häufiger erwerbstätig als junge Menschen (73 % zu 55 %). Dabei ist auffällig, dass dies vor allem bei den älteren Personen der Fall ist, die schon länger als 8 Jahre in Österreich sind. Jüngere Personen sind häufiger nicht erwerbstätig bzw. arbeitslos, unabhängig von ihrer Aufenthaltsdauer. Bei Personen, die maximal 8 Jahre in Österreich sind, ergibt sich kein Unterschied hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit.

Abbildung 10: Erwerbstätigkeit nach Alter und Aufenthaltsdauer



Von den Menschen mit Behinderung oder das Alltagsleben beeinträchtigenden Krankheiten sind 63% erwerbstätig, während Menschen ohne Behinderung oder das Alltagsleben beeinträchtigenden Krankheiten mit 71% nur etwas häufiger erwerbstätig sind.

Wer in Österreich erwerbstätig ist oder zumindest einmal war, erhielt zu 48% seinen Arbeitsplatz durch Eigenbewerbung oder Vermittlung von Freunden, Bekannten oder Verwandten. Lediglich 19% gaben an, durch das AMS vermittelt worden zu sein. 23% kamen zu ihrer derzeitigen Arbeit über Personalienstleistungsunternehmen. Die Rolle des AMS als vermittelnder Institution ist für Frauen etwas größer als für Männer (24% zu 14%) und umgekehrt ist die Rolle der Personalbereitstellungsfirmen als vermittelnde Institutionen für Männer größer als für Frauen (25% zu 19%).

43 % der Befragten gaben an, Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche gehabt zu haben, 58 % hatten keine Probleme bei der Stellensuche. Als Schwierigkeiten gaben die Befragten an, dass ihnen mangelnde Deutschkenntnisse eingewendet wurden (42 %), sie als AusländerIn abgelehnt wurden (43 %) oder sie das Gefühl hatten, aufgrund ihrer Hautfarbe nicht aufgenommen zu werden (41 %).²⁷ Menschen mit Behinderung oder das Alltagsleben beeinträchtigenden Krankheiten hatten genauso häufig Probleme bei der Jobsuche wie Menschen ohne Beeinträchtigung.

Am meisten Probleme bei der Jobsuche gaben die Personen an, die nur über einen Pflichtschulabschluss in Österreich verfügen (53 %), gefolgt von jenen, die keine Ausbildung in Österreich machten (48 %) sowie jenen, die ein Studium in Österreich absolvierten (45 %). Hinsichtlich der Aufenthaltsdauer ergab sich kein nennenswerter Unterschied, ebenso wenig zwischen den beiden Altersgruppen. Männer gaben ein wenig häufiger an, bei der Jobsuche Probleme gehabt zu haben als Frauen. Es besteht ein Unterschied zwischen den beiden sozialen Gruppen. Sozial schwache Personen hatten etwas häufiger (49 %) Probleme bei der Jobsuche als sozial starke Personen (33 %).

Von jenen 112 Personen, die „AusländerIn“ als einen der Gründe für Probleme bei der Arbeitssucheangaben haben, gaben auch 43 an, wegen mangelnder Deutschkenntnisse bei der Jobsuche auf Probleme gestoßen zu sein. Anzumerken ist, dass 34 der 111 Personen, die als Problem „mangelnde Deutschkenntnisse“ angaben, österreichische StaatsbürgerInnen sind.²⁸ Sozial schwache Personen gaben häufiger mangelnde Deutschkenntnisse sowie nicht passende Qualifikationen als Problemquellen bei der Jobsuche an als sozial starke, dagegen verwiesen diese eher auf die Hautfarbe als angenommenes Problem. Dies ist interessant insofern, dass bei sozial starken Personen das rassistische Element von Seiten potentieller DienstgeberInnen eher festgestellt werden kann. Sind sozial starke Personen mit guten Deutschkenntnissen und passenden Qualifikationen dennoch mit Problemen bei der Jobsuche konfrontiert, liegt der Verdacht auf eine rassistische Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe nahe.

Der Großteil der erwerbstätigen Befragten ist vollbeschäftigt (Durchschnitt 35,7 Stunden pro Woche). Die Wochenarbeitszeit von Männern ist signifikant höher als jene von Frauen (37 h/Woche zu 34 h/Woche). Dabei haben nicht allein lebende Frauen die gleichen Arbeitszeiten wie allein lebende.

Schwarze Menschen teilen das Schicksal von ZuwandererInnen aus EU Drittstaaten hinsichtlich der strukturellen Zugangsschranken zum österreichischen Arbeitsmarkt. Trotz langer durchschnittlicher Aufenthaltsdauer gab immerhin ein Drittel an, noch nie in Österreich beschäftigt gewesen zu sein. Ein Großteil begründet dies mit einer fehlenden Beschäftigungsbewilligung in den ersten Jahren des Aufenthalts in Österreich. Das hängt auch mit der Migrationsgeschichte der Befragten zusammen, ist doch ein Großteil als Asylwerberin oder -werber nach Österreich gekommen. Intersektionalitäten mit Geschlecht sowie Behinderung ergeben keine großen Unterschiede in Bezug auf die Erwerbsquote. Mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß von 35,7 Wochenstunden überwiegt Vollzeitbeschäftigung in der Zielgruppe. Die Arbeitslosenquote von beinahe 20 % ist allerdings extrem hoch.

²⁷ Mehrfachnennungen waren hier möglich.

²⁸ Aufgrund der Tatsache, dass Staatsbürgerschaften zumeist an Personen vergeben werden, die hinreichend gut Deutsch sprechen, ist zu vermuten, dass die mangelnden Deutschkenntnisse ein vorgeschobener Grund von Seiten der potentiellen ArbeitgebenerInnen zur Ablehnung der entsprechenden BewerberInnen waren.

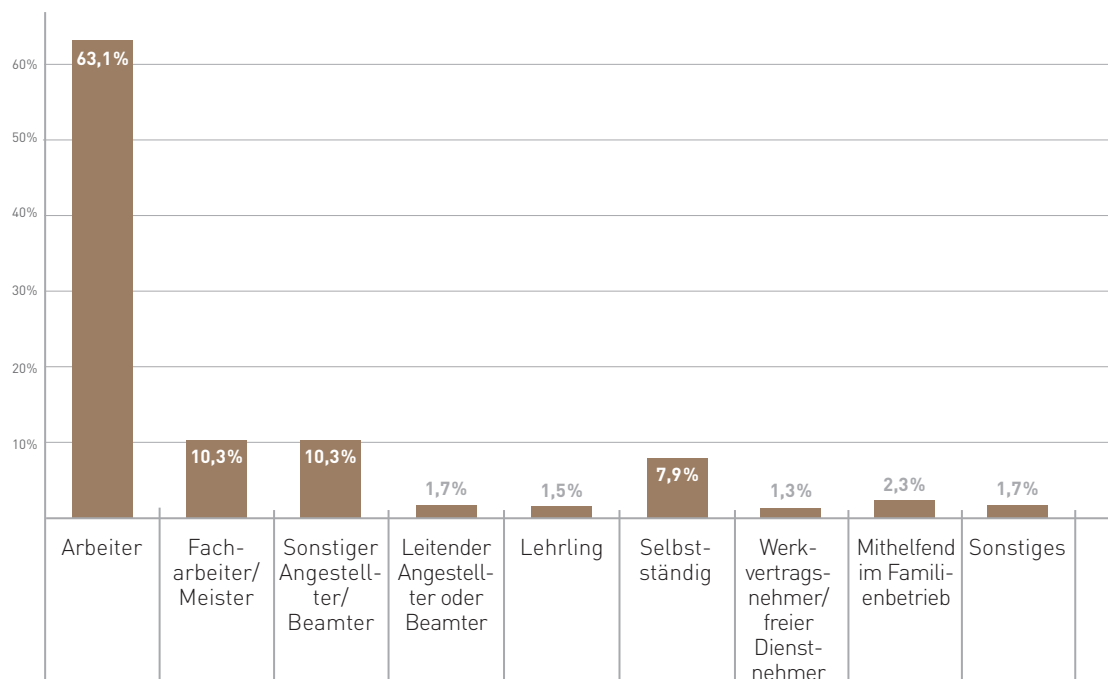
Einstufung und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Mehrheit der Befragten (52 %) schloss in Österreich keine Ausbildung ab. Rund 10 % absolvierte ein Studium bzw. eine Lehre in Österreich. Dagegen schlossen 19 % im Herkunftsland ein Studium ab, 32 % maturierten dort und 24 % schlossen die Pflichtschule als höchste Ausbildung ab.²⁹

22 % der Befragten, die im Herkunftsland eine Ausbildung abschlossen, nostrifizierten diese in Österreich. Hierbei fällt auf, dass allein lebende Frauen im Schnitt eine etwas höhere Schulbildung als nicht allein lebende Frauen haben. Am auffälligsten ist dies in Bezug auf die Frauen, die in Österreich keine Ausbildung gemacht haben, dies sind 53 % der nicht allein lebenden, aber nur 40 % der allein lebenden Frauen. Allein lebende Frauen verfügen zudem über ein signifikant höheres Äquivalenzeinkommen als nicht allein lebende.

Auffällig sind der hohe Anteil an Arbeitern und Arbeiterinnen und der niedrige Anteil an Angestellten.³⁰ Der Anteil der selbständig Beschäftigten ist mit 8 % über alle Städte sehr ähnlich hoch verteilt wie der Anteil der selbständigen Erwerbstätigen in Österreich insgesamt (8,9 % laut WKO). Einzig der Anteil der sonstigen Angestellten in Linz ist mit 24 % verglichen mit den anderen Städten sehr hoch.

Abbildung 11: Arbeitsrechtliche Verteilung (ArbeiterInnen, Angestellte etc.)



Die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews und auch andere Untersuchungen zum Fortkommen bzw. zum Verweis auf den Hilfsarbeitsmarkt von zugewanderten Personen zeigen die hohe Wahrscheinlichkeit, aufgrund einer Migrationsgeschichte dequalifiziert zu werden.³¹ Ausbildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland sind auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kaum ver-

²⁹ Damit liegt die Stichprobe im Schnitt mit den gesamtösterreichischen Zahlen vergleichbar. Vgl. Statistik Austria.
³⁰ Hier wäre allerdings kritisch zu hinterfragen, ob sich alle Befragten des Unterschieds zwischen Arbeiter- und Angestelltenstatus bewusst sind.

³¹ Exemplarisch hierzu: Philipp, Meier, Starl, Kreimer, Einmal ist nicht genug – Mehrfachdiskriminierung am österreichischen Arbeitsmarkt, Springer VS Verlag, Wiesbaden, 2013 (im Druck).

wertbar. So sind z.B. 58% der Befragten, die in ihrem Herkunftsland über einen Studienabschluss verfügen, in Österreich als ArbeiterInnen beschäftigt, während dies nur 24% der Befragten sind, die ihren Studienabschluss in Österreich machten.

Die höchste abgeschlossene Ausbildung im Herkunftsland hat somit eine viel geringere Auswirkung auf die Art der Beschäftigung als die höchste abgeschlossene Ausbildung in Österreich.

48% der Befragten gaben an, sich überqualifiziert für ihre derzeitige Arbeit zu fühlen. 67% sind mit ihrer Arbeit sehr (21%) oder einigermaßen (46%) zufrieden. Ca. ein Drittel ist unzufrieden. Über die Hälfte der befragten Erwerbstätigen (53%) beurteilt die Entwicklung der Berufsbiographie in Österreich positiv, ein Drittel schätzt die derzeitige Stelle als gleichwertig wie die erste Arbeit in Österreich ein, 14% meinen, dass die derzeitige Stelle im Vergleich zur ersten schlechter ist.

Ältere Befragte sind nicht zufriedener mit der derzeitigen Arbeitssituation als jüngere Befragte. Erwartungsgemäß sind die sozial starken Personen signifikant zufriedener mit ihrer derzeitigen Arbeitsstelle als sozial schwache Personen (36% zu 12%).

71% der sozial starken Personen gaben an, dass sich ihre Arbeitssituation im Lauf ihrer Zeit in Österreich verbesserte. Für 24% blieb die Situation gleich und nur 5% gaben an, dass sich ihre Arbeitssituation verschlechterte. Der Prozentsatz der sozial schwachen Befragten, deren Arbeitssituation sich verbesserte, ist mit 46% zwar deutlich geringer als der Anteil bei den sozial Starken, allerdings gibt dies einen Hinweis auf eine berufliche Mobilität trotz Barrieren aufgrund der Hautfarbe bei der Stellensuche.

Der Großteil der Befragten ist als Arbeiterinnen und Arbeiter eingestuft. Die Qualifikation im Herkunftsland hat keine nennenswerte Auswirkung auf die Positionierung in Österreich. Der erworbene Bildungsgrad in Österreich und die jeweilige Positionierung hängen dagegen erwartungsgemäß zusammen. Sozioökonomische Position, Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle und berufliche Verbesserung stehen in engem Zusammenhang. Beschränkungen im Recht auf angemessene Lebensführung wegen der Hautfarbe können aufgrund der Probleme bei der Stellensuche zwar angenommen werden, um einen Ausschluss vom Genuss dieses Rechts aufgrund der Hautfarbe handelt es sich jedoch nicht.

Diskriminierungserfahrungen

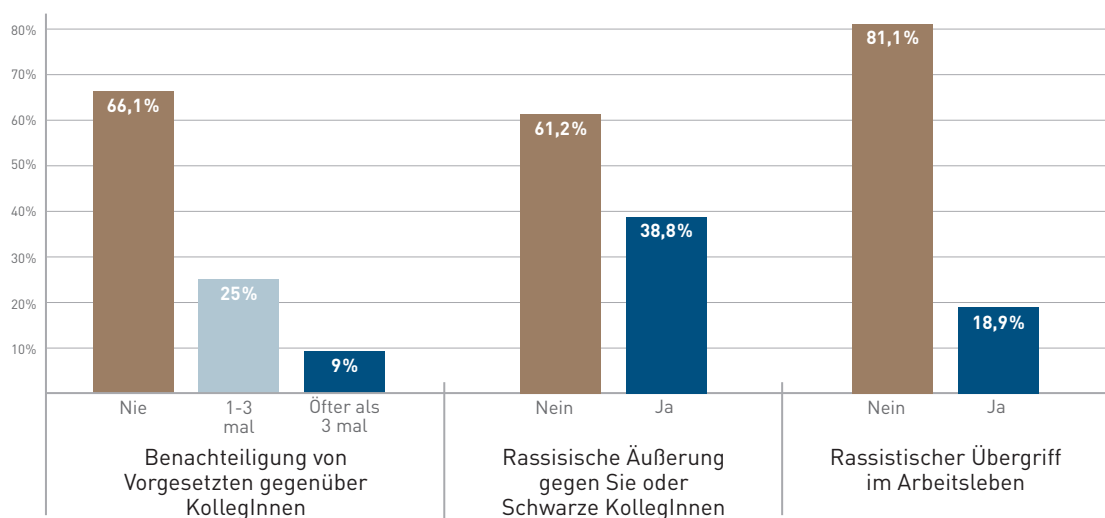
66% der Befragten gaben an, in den letzten drei Jahren nie von Vorgesetzten gegenüber KollegInnen benachteiligt worden zu sein. 25% gaben an, ein bis drei Mal benachteiligt worden zu sein, 9% der Befragten wurden noch häufiger benachteiligt. In Innsbruck und Linz gaben die Befragten diesbezüglich größere Häufigkeiten an als in Graz und Salzburg. Insgesamt erlebte etwa ein Drittel der Befragten eine Benachteiligung durch Vorgesetzte in den letzten drei Jahren. Dabei zeigt sich die Aufenthaltsdauer unabhängig von der Häufigkeit, mit der sich Personen in den letzten drei Jahren gegenüber Kollegen und Kolleginnen benachteiligt fühlten. Menschen mit Behinderung oder das Alltagsleben beeinträchtigenden Krankheiten fühlten sich öfter von Vorgesetzten gegenüber Kollegen/Kolleginnen benachteiligt als Menschen ohne Beein-

trächtigungen (48 % zu 32 %). Sozial starke Personen wurden signifikant seltener von Vorgesetzten benachteiligt (17 % zu 38 %). Auch Frauen haben seltener das Gefühl, benachteiligt worden zu sein als Männer. Ältere Befragte wurden in den letzten drei Jahren ebenso häufig benachteiligt wie jüngere.

39 % der Befragten erlebten oder wurden ZeugInnen von rassistischen Äußerungen im Laufe ihres Arbeitslebens. Zu 74 % stammten diese von KollegInnen oder Kollegen (in Linz zu 88 %), zu 23 % von Kundinnen und Kunden und zu 21 % von Vorgesetzten.³² Menschen mit Behinderungen oder das Alltagsleben beeinträchtigenden Krankheiten gaben häufiger an, ZeugInnen von rassistischen Äußerungen gegen KollegInnen oder selbst Opfer geworden zu sein. Es besteht kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden sozialen Gruppen hinsichtlich rassistischer Äußerungen am Arbeitsplatz. Allerdings erleben sozial starke Personen im Gegensatz zu sozial schwachen Personen rassistische Äußerungen abgesehen von Seiten ihrer KollegInnen auch von KundInnen (42 % zu 19 %). Sozial schwache Personen erleben rassistische Äußerungen vor allem von KollegInnen, allerdings auch von Vorgesetzten (24 %). Männer hören signifikant häufiger rassistische Äußerungen im Arbeitsleben als Frauen (44 % zu 30 %). Die Häufigkeit, rassistische Äußerungen erlebt zu haben, ist vom Alter der beschimpften Person unabhängig.

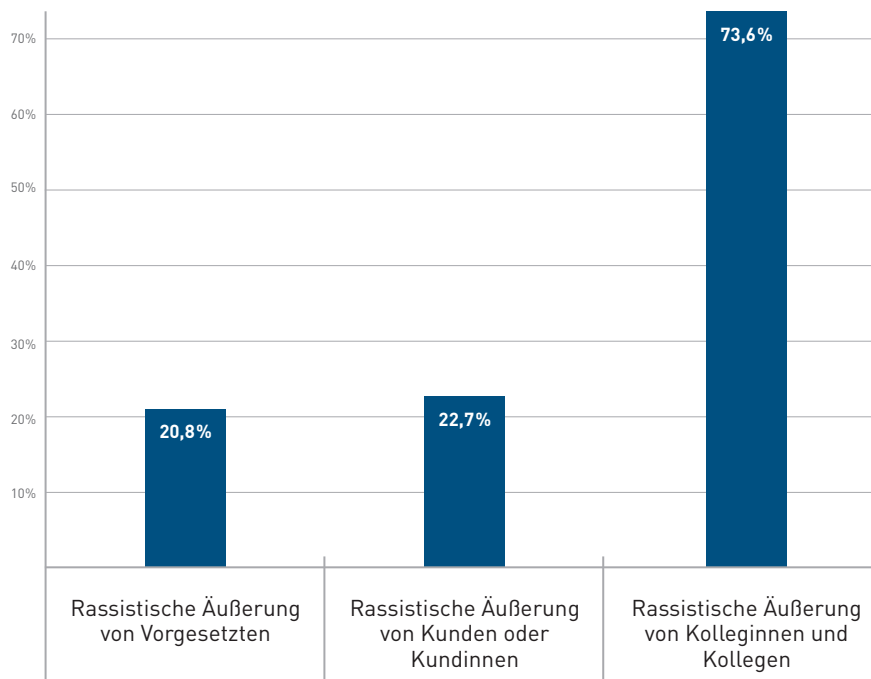
19 % der Befragten berichteten von rassistischen Übergriffen gegen sie persönlich, zumeist durch KollegInnen oder Kollegen am Arbeitsplatz (in 71 % der Fälle). Menschen mit Behinderung oder das Alltagsleben beeinträchtigenden Krankheiten gaben hochsignifikant häufiger an, Opfer eines rassistischen Übergriffs im Arbeitsleben geworden zu sein (36 % zu 17 % Personen ohne Beeinträchtigung oder Behinderung). Sozial starke Personen gaben etwas häufiger an, dass sie noch nie Opfer eines rassistischen Übergriffes im Arbeitsleben geworden waren als sozial schwache Personen. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant. Hochsignifikant ist dagegen der Unterschied zwischen den Geschlechtern, wohin die befragten Männer häufiger rassistische Übergriffe im Arbeitsleben erfahren als Frauen (24 % zu 12 %). Kein Unterschied kann zwischen den Altersgruppen gefunden werden.

Abbildung 12: Diskriminierungserfahrungen nach Tatbeständen



³² Mehrfachnennungen waren hierbei möglich.

Abbildung 13: Diskriminierungserfahrungen nach TäterInnengruppen



Bewertung der Ergebnisse

Gleichstellungsmaßnahmen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wären nach dem europäischen Gleichbehandlungsrecht erlaubt, nach den Lissabonner Verträgen auch geboten. Die österreichische Rechtslage kennt keine so genannten positiven Maßnahmen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für EU Drittstaatsangehörige, was die meisten der Befragten sind oder waren, beschränkt.

Auf struktureller Ebene besteht – gleichwohl unabhängig von der Hautfarbe – Beschränkung und Ausschluss hinsichtlich der Möglichkeit, erwerbstätig zu sein.

Am Arbeitsmarkt selbst bestehen Beschränkungen der Chancengleichheit, wofür die mit 20% hohe Arbeitslosigkeit, die Bedeutungslosigkeit ausländischer Bildungsabschlüsse, die hohe Unzufriedenheit mit den Arbeitsmöglichkeiten und die geringe Verbesserungsrate maßgebliche Indikatoren sind.

Das wohl größte Problem am Arbeitsmarkt sind unmittelbare Diskriminierungen. Ein Drittel der Befragten wurde durch Vorgesetzte gegenüber KollegInnen benachteiligt, 40% machten die Erfahrung rassistischer Belästigung (in der Mehrzahl durch KollegInnen), beinahe jede/r Fünfte wurde Opfer eines rassistischen Übergriffs (ebenfalls in der Mehrzahl durch KollegInnen). Menschen mit Behinderungen oder das Leben beeinträchtigenden Erkrankungen sowie Männer werden häufiger Opfer von rassistischen Übergriffen.

Zusammengenommen sind somit drei CERD-Dimensionen, Ausschluss, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe, am Arbeitsmarkt verwirklicht. Das Diskriminierungsverbot wird am Arbeitsmarkt, insbesondere durch unmittelbare Diskriminierung, in hohem Ausmaß verletzt.

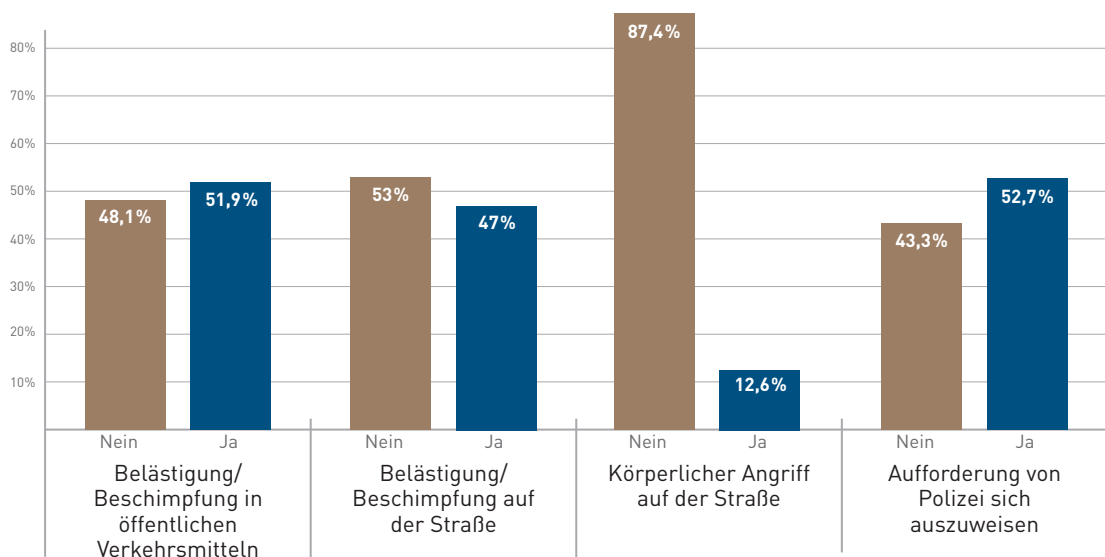
4. Öffentlicher Raum

Aus verschiedenen Gründen wurde auch der öffentliche Raum als Bereich vitaler Interessen gewählt. Erstens belegen Berichte, dass rassistische Belästigungen und Diskriminierungen häufig im öffentlichen Raum stattfinden. Zweitens ist es für die individuelle Lebenssituation bedeutsam, ob eine Person sich ungehindert und unbelästigt im öffentlichen Raum bewegen kann, das heißt, dieser diskriminierungsfrei zugänglich ist. Drittens ist der öffentliche Raum einer der Bereiche, in denen Städte und Gemeinden unmittelbar für die Gestaltung und den Lebensraum zuständig sind. Viertens deutet die Formulierung „... jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens“ in Artikel 1 ICERD auf den öffentlichen Raum hin. Die Bezeichnung Öffentlicher Raum wird in der vorliegenden Untersuchung weit verstanden. Öffentlicher Raum meint hier jeden Ort, der grundsätzlich für die Öffentlichkeit zugänglich ist, das schließt Straßen und öffentliche Plätze, Veranstaltungsräume, Gastronomiebetriebe usw., aber auch die öffentliche Meinung, die in der Öffentlichkeit repräsentativen Bilder und die politische Teilhabe mit ein.³³ Sind Schwarze im öffentlichen Raum mit Ausschluss, Unterscheidung, Beschränkung oder Benachteiligung konfrontiert? Beeinträchtigt dies ihr Lebensgefühl? Sind Schwarze häufig von Polizeikontrollen betroffen und haben sie den Eindruck, die Amtshandlungen verliefen korrekt? Wie weit kann die politische Teilhabe gehen? Wie wird die Darstellung von Schwarzen im öffentlichen Raum von diesen selbst wahrgenommen? Als wie fremd fühlen sich Schwarze in Österreich wahrgenommen?

Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum

52 % der befragten Personen gaben an, mindestens ein Mal in den letzten zwölf Monaten in öffentlichen Verkehrsmitteln wegen ihrer Hautfarbe oder Herkunft rassistisch beschimpft oder belästigt worden zu sein. Auf offener Straße ist

Abbildung 14: Diskriminierungserfahrungen nach Tatorten und Anhaltungen durch Sicherheitsbehörden in den letzten 12 Monaten



³³ Vgl. zur Definition des öffentlichen Raumes: Möstl, Stocker, Starl, ECAR Monitoring Manual. Monitoring Racism and Discrimination at the Local Level, ETC, 2013, S. 7f.

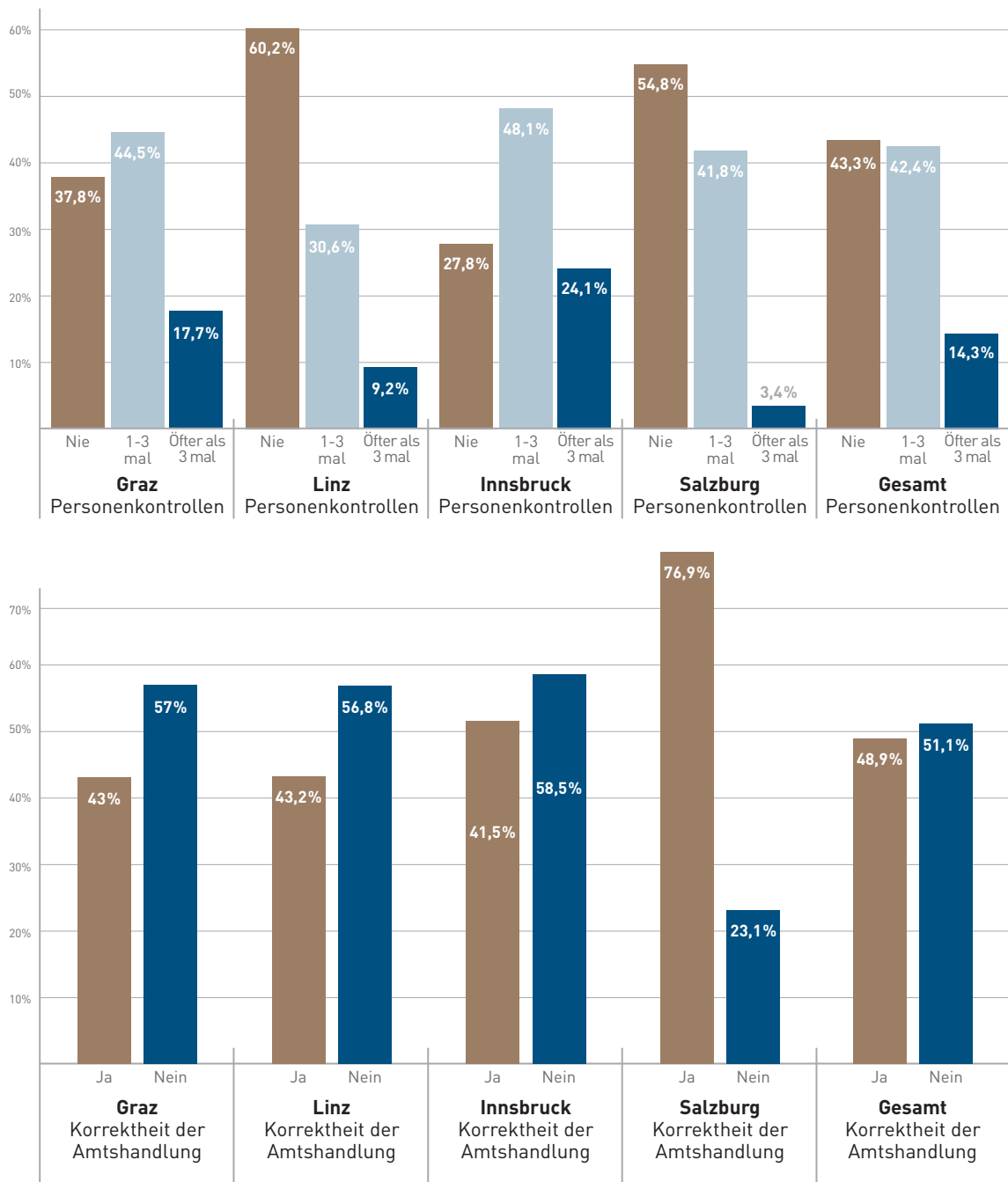
dies ebenfalls häufig der Fall (47%). 13% der Befragten wurden im selben Zeitraum auf offener Straße tätlich angegriffen. Mehr als die Hälfte (57%) wurden mindestens ein Mal von der Polizei aufgefordert, sich auszuweisen, wovon 51% den Eindruck hatten, die Amtshandlung sei nicht korrekt verlaufen.³⁴

In Graz gaben 56% der Befragten an, in öffentlichen Verkehrsmitteln von Mitfahrenden diskriminiert worden zu sein, in Linz 57%, in Salzburg waren es 39% und in Innsbruck 50%. Die folgende Grafik zeigt, dass viele Personen diese Erfahrungen öfter als drei Mal im Lauf der letzten zwölf Monate machen mussten. Ältere Menschen werden weniger häufig in öffentlichen Verkehrsmitteln oder auf offener Straße beschimpft oder belästigt. Auffällig ist, dass sozial starke Personen häufiger angaben, in öffentlichen Verkehrsmitteln noch nie belästigt worden zu sein (59% zu 41% bei sozial schwachen Personen), was möglicherweise auch damit zu tun haben könnte, dass sozial starke Personen häufiger über ein privates Auto verfügen als sozial schwache.

Das Risiko, körperlichen Angriffen ausgesetzt zu sein, ist in Innsbruck mit 16% am höchsten, in Graz waren es 15%, in Linz 14% und in Salzburg 3%. Zwischen den Geschlechtern ergibt sich kein Unterschied in allen Bereichen. Die Frequenz polizeilicher Kontrollen ist in Innsbruck mit 72% (in den letzten 12 Monaten) den Angaben der Befragten zufolge am höchsten. Mit 59% ist auch der Anteil derer, die diese Amtshandlung als unkorrekt empfanden, sehr hoch. In Graz machen die Befragten auch häufig Erfahrungen mit Polizeikontrollen, 45% ein bis drei Mal, 18% häufiger in den letzten zwölf Monaten, davon sind 57% der Befragten der Ansicht, die Amtshandlung wäre nicht korrekt verlaufen. In Linz haben 40% der Befragten angegeben, mindestens einmal durch die Polizei aufgefordert worden zu sein, sich auszuweisen, 57% hiervon empfanden diese Amtshandlung als nicht korrekt. Auch in Salzburg liegen die Erfahrungswerte mit 45% hoch, ein Viertel hiervon gibt an, dabei nicht korrekt behandelt worden zu sein. Bemerkenswert ist, dass ältere Menschen nicht weniger häufig angaben, von der Polizei aufgefordert worden zu sein, sich auszuweisen als jüngere Befragte. Auch bei dem Gefühl, dass die Amtshandlung nicht korrekt abgelaufen ist, unterscheiden sich die Altersgruppen nicht wesentlich. Beide sozialen Gruppen (stark/schwach) unterscheiden sich de facto nicht hinsichtlich der Häufigkeit, mit der sie von der Polizei aufgefordert wurden, sich auszuweisen. Worin sich die beiden Gruppen aber doch recht deutlich unterscheiden, ist der Eindruck, dass diese Kontrollen korrekt verlaufen sind. Sozial starke Befragte hatten eher das Gefühl, dass die Aufforderung der Polizei zur Personenkontrolle korrekt durchgeführt wurde als sozial schwache Personen. Hochsignifikant mehr Männer werden von der Polizei aufgefordert, sich auszuweisen als Frauen. Gleichzeitig haben Frauen, die von der Polizei aufgefordert wurden, sich auszuweisen, signifikant häufiger das Gefühl, dass die Amtshandlung korrekt verlaufen ist (61% zu 44%).

³⁴ Dabei wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es nicht darum gehe, ob die Befragten den Grund für die Kontrolle als ungerechtfertigt ansahen, sondern lediglich um die Frage, ob die Amtshandlung als solche als korrekt empfunden wurde.

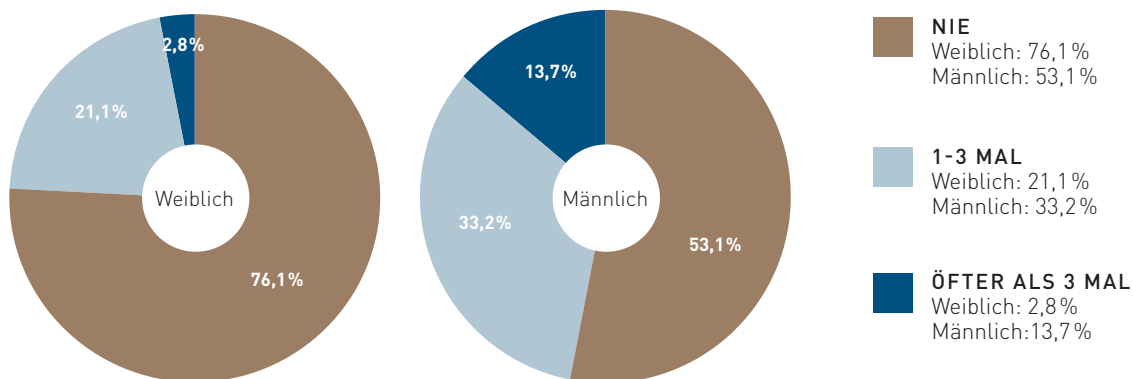
Abbildung 15: Frequenz polizeilicher Anhaltungen in den letzten 12 Monaten und Einschätzung der Korrektheit der Amtshandlungen



Zusätzlich wurde gefragt, ob die Befragten Beschränkungen im Zugang zu Gastgewerbebetrieben ausgesetzt waren. Beinahe 40% der Befragten gaben an, diese Erfahrung mindestens einmal in den letzten sechs Monaten gemacht zu haben. 50% der Befragten gaben an, wohl eingelassen worden zu sein, aber sich nicht willkommen gefühlt zu haben.

Frauen machten hochsignifikant seltener die Erfahrung, dass ihnen der Einlass in ein Lokal verwehrt wird als Männer. 76% der Frauen gaben an, dass ihnen der Einlass nie verwehrt wurde, Männer nur zu 53%.

Abbildung 16: Einlassverweigerungen nach Geschlecht

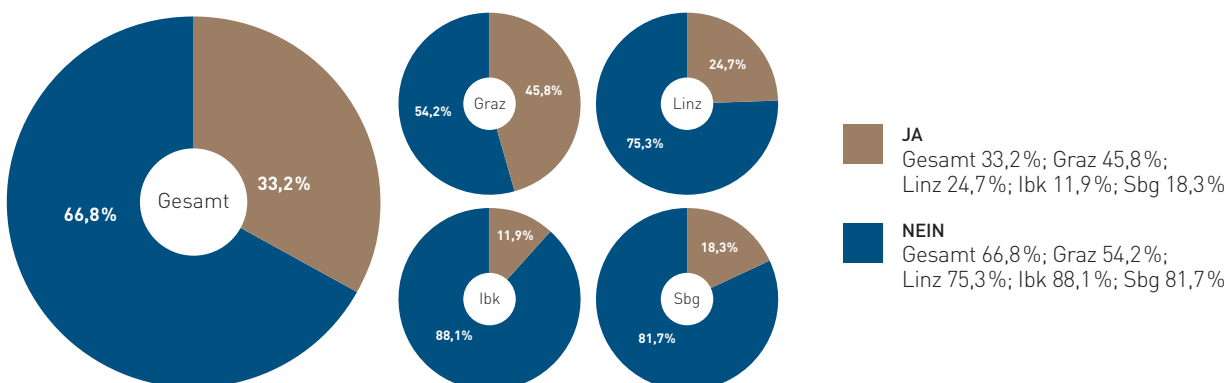


Der öffentliche Raum ist offensichtlich in allen vier untersuchten Städten von Feindseligkeit und Alltagsrassismus geprägt. Die dramatischen Ergebnisse zur rassistischen Diskriminierung im öffentlichen Raum wurden in den drei im Anschluss mit den InterviewerInnen stattfindenden Fokusgruppeninterviews vertiefend diskutiert. Lebensgewohnheiten, soziales Umfeld, Wohngegend beziehungsweise Rückzug aus dem öffentlichen Raum wurden von den aus der Zielgruppe stammenden ExpertInnen als wichtige Einflussfaktoren genannt. So sind in bestimmten Gegenden und zur Nachtzeit Polizeikontrollen generell wahrscheinlicher, da manche Stadtteile als gefährlicher gelten als andere. Keinesfalls können diese Einschränkungen die Häufigkeit der diesbezüglichen Erfahrungen rechtfertigen.³⁵ Die Erfahrungen in öffentlichen Verkehrsmitteln wurden von den TeilnehmerInnen der Fokusgruppen als realistisch eingeschätzt. Die Belästigungserfahrungen auf der Straße ebenfalls. Bei den Erfahrungen beim Zugang zu Lokalen wurde angemerkt, dass es eine starke Rückzugs- und Separationstendenz gäbe, was bedeutet, dass Schwarze in bestimmten Lokalitäten keinen Einlass mehr begehren und sich stattdessen in den so genannten „Community-Lokalen“ treffen.

Mitbestimmung auf politischer Ebene

Ausgangsüberlegung war, zu testen, ob die Zielgruppe der Mehrheit zutraut, eine schwarze Person mit großer Entscheidungsmacht auszustatten. Auf die Frage: „Könnten Sie sich vorstellen, dass die Bevölkerung in Ihrer Stadt eine Schwarze Bürgermeisterin oder einen Schwarzen Bürgermeister wählt?“ antworteten die Befragten:

Abbildung 17: Einschätzung der politischen Teilhabe



34 Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Stichprobe für die Zielgruppe repräsentativ ist.

Insgesamt können sich etwa zwei Drittel der Befragten nicht vorstellen, dass ihnen oder einer anderen Schwarzen Person eine derartige Position zugestanden wird. Lediglich in Graz wird diese Vorstellung mit 46 % als realistisch eingestuft. Hierbei ergab sich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern ebenso wenig wie hinsichtlich der beiden Altersgruppen.

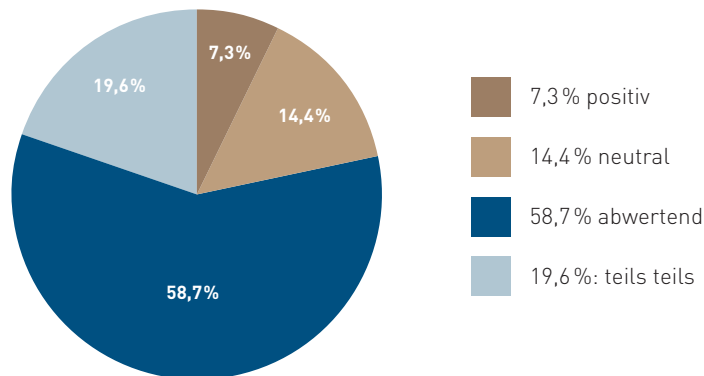
Frauen glauben etwas häufiger als Männer an die Möglichkeit eines/einer Schwarzen Bürgermeisters/Bürgermeisterin. Der Unterschied ist nicht signifikant. Ältere und jüngere Befragte glauben ungefähr gleich häufig, dass eine Schwarze Person in ihrer Stadt Bürgermeister/Bürgermeisterin werden könnte.

Das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit

Welche Bilder, Vorstellungen von und damit Haltungen gegenüber Schwarzen herrschen in der Öffentlichkeit vor? Wie wirken diese auf die Zielgruppe? Nehmen die Betroffenen hierbei einen Wandel wahr?

7% der Befragten meinten, dass die Darstellung von Schwarzen in der Öffentlichkeit und in den Medien überwiegend positiv ist, 14% empfinden die Darstellung als neutral. 59% der Befragten empfindet die Darstellung von Schwarzen überwiegend als abwertend, 20% differenzieren und meinen, dass es sowohl positive als auch abwertende Darstellungen gibt.

Abbildung 18: Das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit



Die Tendenz geht zu stärkerer Ausgewogenheit und zu (vermeintlicher) „political correctness“. Werbung verwende häufiger „Diversity“ in ihren Sujets, der negativ belegte „Drogendealer“ verschwinde mehr und mehr, der positiv konnotierte „Sportler“ rücke stärker ins Bild und der „erbarmungswürdige Wilde“ auf Spendenplakaten weiche häufiger einem eher positiven, aber noch immer tendenziell primitiven Bild „der AfrikanerInnen“.

Überraschend ist, dass die gefühlte mediale Darstellung von schwarzen Menschen relativ schichtunabhängig ist. Männer empfinden die Darstellung Schwarzer Menschen eher als abwertend, während Frauen eher differenzieren.

Das Lebensgefühl Schwarzer in österreichischen Städten

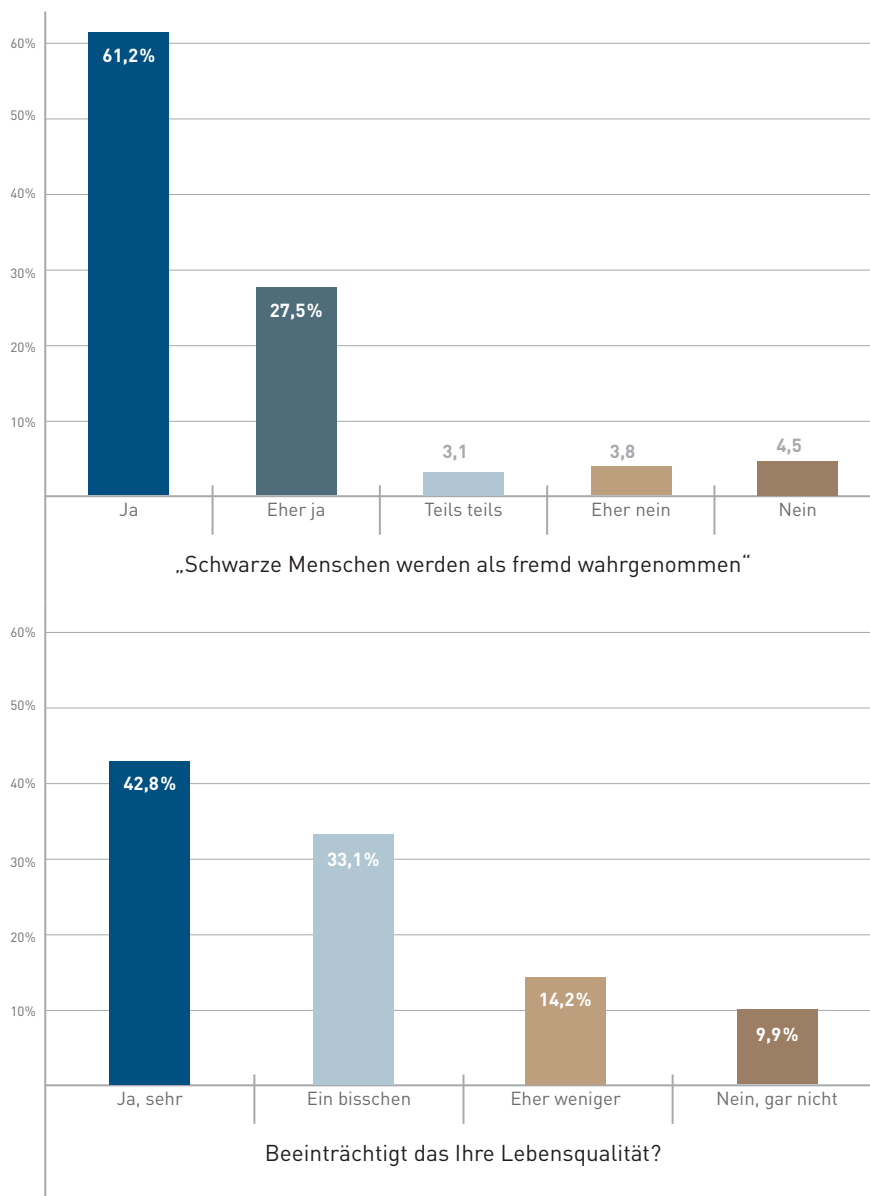
„Werden Schwarze in Österreich als fremd wahrgenommen?“ 8% der Befragten meinen eher nein oder nein und gaben an, dass Schwarze mittlerweile Teil der Gesellschaft geworden wären. In Graz sind es überdurchschnittliche 11%, die dieser Ansicht sind.

Die große Mehrheit allerdings glaubt, dass die Nicht-Schwarze Bevölkerung Schwarze jedenfalls als fremd wahrnimmt (61%). 28% meinten, dies sei eher der Fall, zusammen sind dies also 89%. Schwarzen wird also massiv das Gefühl gegeben, fremd zu sein.

Die Befragten in Salzburg gaben am häufigsten an (87%), dass Schwarze Menschen in Österreich als fremd wahrgenommen würden. In Graz waren es weniger als 50% der Befragten, die dies so empfinden.

In der Befragung wurde auch erhoben, ob das Gefühl, als fremd wahrgenommen zu werden, die eigene Lebensqualität beeinträchtigt.

Abbildung 19: Fremdheit und Beeinträchtigung der Lebensqualität



43% der Befragten, die sich in Österreich als fremd wahrgenommen fühlen, fühlen sich in ihrer Lebensqualität stark beschränkt, weitere 33% zumindest beeinträchtigt. Nahezu drei Viertel der befragten Schwarzen fühlen sich also durch die Fremdwahrnehmung in ihrer Lebensqualität beeinträchtigt. Nur 10% gaben an, dass die Wahrnehmung durch die Nicht-Schwarze Bevölkerung sie nicht in ihrer Lebensqualität beeinflusse.

Bei den Auswirkungen auf die Lebensqualität gaben Frauen signifikant seltener an, dass die gefühlte Fremdheit sich auf ihre Lebensqualität negativ auswirkt. Das Gefühl, als fremd wahrgenommen zu werden, ist schichtunabhängig. Gleiches gilt auch für die Beeinträchtigung des Lebens durch die gefühlte Fremdheit.

Bewertung der Ergebnisse

Das Ergebnis fällt insgesamt für den öffentlichen Raum katastrophal aus. Jede/r zweite Schwarze wird öffentlich diskriminiert. Jede/r Zehnte tätlich angegriffen, jede/r Zweite von der Polizei kontrolliert, davon ist jede/r Zweite der Meinung, die betreffende Amtshandlung sei nicht korrekt vollzogen worden. Unterscheidung, Beschränkung und Benachteiligung im öffentlichen Raum sind als Rassismustatbestände strukturell und individuell verwirklicht. Der Staat und seine Gebietskörperschaften achten, schützen und garantieren das Nicht-Diskriminierungsverbot nicht.

Eine gesellschaftliche Teilhabe ist nicht möglich, solange zwei Drittel der Betroffenen davon ausgehen, dass ihnen ein öffentliches Amt in höherer Position nicht anvertraut würde.

Unterscheidung in der Wahrnehmung gleicher Rechte und Gleichheit im Ansehen wird bestätigt, wenn die große Mehrheit das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit als abwertend oder teilweise abwertend empfindet.

Zusammengenommen sind somit alle vier CERD-Dimensionen, Unterscheidung, Ausschluss, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe, im öffentlichen Raum verwirklicht. Das Verbot rassistischer Diskriminierung ist in hohem Ausmaß und mit großer Häufigkeit in allen abgefragten Bereichen, Belästigung, Diskriminierung und Übergriffe, Frequenz und Angemessenheit polizeilicher Kontrollen, öffentliche Meinung und politische Teilhabe, verletzt.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Lebenssituation von Schwarzen in Österreich

Wie gestaltet sich die Lebenssituation von Schwarzen in Graz, Linz, Innsbruck und Salzburg gemessen an vitalen Lebensinteressen von menschenrechtlicher Relevanz: Zugang zu Gesundheit, Arbeit und Einkommen, Zugang zum Recht(sstaat) und Diskriminierungsfreiheit im öffentlichen Raum?

Die Lebenssituation von Schwarzen wurde mittels Fragebogen erhoben, wobei in den genannten Städten 717 Personen (43% Frauen und 57% Männer) befragt wurden. Die Befragten waren zwischen 17 und 74 Jahre alt, der Großteil (47%) ist verheiratet, gut ein Viertel (27%) alleinstehend. Die Haushaltsgröße variiert von einer bis zu zwölf Personen, im Durchschnitt leben knapp 3 Personen im Haushalt. Der Großteil der Befragten (52%) absolvierte keine Ausbildung in Österreich. Rund 10% schlossen ein Studium bzw. eine Lehre in Österreich ab. Dagegen absolvierten 19% im Herkunftsland ein Studium (22% davon nostrifizierten dieses in Österreich), 32% maturierten und 24% verfügen über einen Pflichtschulabschluss. 98% der Befragten gaben an, in Österreich sozialversichert zu sein. Rund ein Viertel der Befragten ist vorwiegend im Haushalt mit Betreuungsaufgaben beschäftigt. 47% der Befragten verfügen über ein monatliches Netto-Haushaltseinkommen zwischen 1051 und 2500€, je rund 18% zwischen 751-1050€ bzw. 2501-4000€. Vorwiegend tragen eine (45%) oder zwei Personen (46%) zu diesem Einkommen bei. Die Befragten leben zwischen einem und 58 Jahren in Österreich, durchschnittlich seit 12 Jahren. 39% besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft.

Vorliegende Untersuchung erhob, ob Schwarze in Österreich in der Ausübung ihrer Rechte in den grundlegenden Lebensbereichen Zugang zum Rechtsstaat, zum Gesundheitssystem, am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Raum aus rassistischen Gründen benachteiligt sind. Als Bewertungsmaßstab wurde die Legaldefinition des „Rassendiskriminierungsverbotes“ herangezogen, wonach jede Unterscheidung, Beschränkung, Bevorzugung (Benachteiligung) oder jeder Ausschluss in der Ausübung von Grundrechten als Rassismus zu werten ist. Diese Definition kommt ohne Vergleich aus. Sie stellt dazu auf objektivierbares subjektives Empfinden ab. Zur Bewertung konnte daher sowohl auf eine Vergleichsgruppenuntersuchung als auch auf eine Überprüfung der Angaben verzichtet werden. Zudem ist vorauszuschicken, dass die Ergebnisse der Untersuchung derart eindeutig ausfallen, dass der Befund selbst bei Relativierung der quantitativen Daten im Ergebnis gleich bliebe.

Beurteilung und Empfehlungen zur Verbesserung der Lebenssituation von Schwarzen in Österreich

Welche Erkenntnisse ergeben sich daraus hinsichtlich der „spür- und erfahrbaren Verwirklichung“ von Artikel 1 ICERD? Welche Maßnahmenempfehlungen lassen sich aus den Ergebnissen für die nationale, regionale und lokale „Integrationspolitik“ (bzw. Menschenrechtspolitik) ableiten?

Mit der gleichen Methode, mit welcher die Beurteilung der empirischen Ergebnisse vorgenommen wurde, nämlich Überprüfung, ob die Dimensionen

Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Präferenz zutreffen, werden die Empfehlungen erarbeitet. Sie zielen darauf ab, einerseits die genannten Dimensionen zu verhindern oder zu beenden und andererseits werden die Empfehlungen derart formuliert, dass sie Gleichstellung, Partizipation, Chancengleichheit oder Gleichbehandlung fördern bzw. gewährleisten.

ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN AN POLITIK, BUND, LÄNDER UND STÄDTE

Die so genannte Diversitypolitik ist ein wichtiger Schritt zu einer anerkennden Integrationspolitik in den meisten Bundesländern. Insbesondere in der Steiermark wurde Integrationspolitik mit der Charta für das Zusammenleben in Vielfalt auf Empfehlung der Integrationsplattform auch menschenrechtlich argumentiert und festgeschrieben, dass Integration in einem Werterahmen stattfinden müsse, welcher durch die allgemeinen Menschenrechte und insbesondere den Geist der europäischen Menschenrechtskonvention festgelegt wird. Allerdings muss Menschenrechtspolitik über Integrationspolitik und Diversitypolitik hinausgehen. Sie muss Unterschiede berücksichtigen, andernfalls sie Gefahr läuft, Rassismen zu perpetuieren. Den hier vorgelegten Ergebnissen sollte auf politischer Ebene Rechnung getragen werden. Rassismus, wie er in vorliegender Untersuchung in der Bevölkerung und in den Bereichen des zivilen Lebens festgestellt wird, muss auch und insbesondere mit politischen Maßnahmen bekämpft werden.

Gesetzlicher Schutz ist in den untersuchten Bereichen gegeben. Der Schutz vor Rassismus im öffentlichen Raum ist etwas schwächer, weil er durch die hohen Maßstäbe des Strafrechtes gewährt wird, besteht jedoch auch grundsätzlich in diesem Bereich. Die Ergebnisse der Untersuchung legen demnach nahe, dass geltendes Recht beachtet und durchgesetzt werden muss.

Vertrauensbildende Maßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen sind in allen untersuchten Bereichen empfohlen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die entsprechenden Maßnahmen zielgruppengerecht geplant und durchgeführt werden sowie auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden sollten.

ZUGANG ZUM RECHTSSTAAT

Sind Schwarze vor Behörden und Gerichten de facto gleichgestellt? Werden sie gleich (fair) und mit Respekt behandelt? Nehmen Schwarze in Österreich am Rechtssystem teil? Fühlen sie sich in dieser Teilnahme beschränkt? Die Annahme lautet, dass Menschen an ihrem Lebensmittelpunkt Leistungen von Justiz und Verwaltung in Anspruch nehmen. Besonderes Augenmerk wurde dabei darauf gelegt, ob dies vornehmlich in zivilen Angelegenheiten erfolgt oder in einschlägigen asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragen oder im Bereich des Strafrechts. Zusätzlich ist die Frage von Interesse, ob im Falle von Diskriminierungserfahrungen Rechtsberatung in Anspruch genommen oder ein Rechtsmittel ergriffen wurde.

Ausschluss oder Teilhabe

Die Ergebnisse zeigen, dass kein Vertrauensverhältnis zwischen Schwarzen und den österreichischen Institutionen existiert. Von einer Teilhabe am öffentlichen Leben ist hinsichtlich der Erfahrungen und der Verteilung auf Lebensbereiche und Institutionen allerdings auszugehen. Ein Ausschluss von

Schwarzen kann im Rechtssystem nicht belegt werden, auf eine angemessene Teilhabe ist aus dem Datenmaterial zu schließen.

Unterscheidung oder Gleichheit

Personen, die keine Erfahrung mit dem Rechtssystem gemacht haben, Frauen und ältere Personen sind eher von der Gleichheit vor den Institutionen überzeugt als jüngere Personen und Männer. Schwarze, jüngere Männer glauben nicht an eine Gleichheit vor dem Recht in Österreich und können diese Einschätzung mit Erfahrungen auch belegen. Die soziale Position der Betroffenen spielt dabei eine gewisse Rolle. Vier von zehn Personen, die bereits Erfahrungen mit österreichischen Gerichten gemacht haben, fühlen sich dort nicht angemessen respektvoll behandelt.

Beschränkung oder Chancengleichheit

Ein gewisses Maß an Beschränkung ist aus der Tatsache zu schließen, dass sich zwei Drittel gegen eine empfundene Ungleichbehandlung nicht wehren beziehungsweise keine fachliche Hilfe in Anspruch nehmen wollen. Kostenrisiko und mangelndes Vertrauen beeinträchtigen die Chancengleichheit. Zwei Drittel der befragten Personen sind der Meinung, dass in Österreich keine Gleichheit von Schwarzen und Weißen im Rechtssystem bestehe.

Benachteiligung oder Gleichbehandlung

Ein Viertel der Befragten fühlt sich in öffentlichen Einrichtungen, vor Behörden und Gerichten respektlos behandelt. Damit kann von einer Gleichbehandlung nicht ausgegangen werden.

Beurteilung

Zusammengenommen sind somit drei der CERD-Dimensionen, nämlich Unterscheidung, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe vor den österreichischen Verwaltungs- und Justizinstitutionen verwirklicht. Die Differenzierung nach den vier Städten zeigt zwar unterschiedliche Ergebnisse hinsichtlich der einzelnen Dimensionen, die Richtung der Aussagen ist jedoch überall gleich, lediglich die Ausmaße unterscheiden sich. Die Gründe für diese Unterschiede konnten aus dem Datenmaterial nicht hinreichend erklärt werden.

Empfehlungen

1. Um eine tatsächliche und erlebte Gleichstellung schwarzer Menschen vor österreichischen Behörden und Gerichten zu erreichen, sind umfassende vertrauensbildende Maßnahmen erforderlich. Diese sollten sich an AmtsträgerInnen, die Mehrheitsbevölkerung und an schwarze Menschen richten. Dazu gehören geeignete Öffentlichkeitsarbeit einerseits und gezielte Schulungen auf allen Ebenen andererseits. Konkrete Maßnahmen müssen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verantwortungsträgerinnen und -trägern geplant und umgesetzt werden.
2. Aufgrund des Ausmaßes und der Häufigkeit rassistischer Benachteiligung ist zur Gewährleistung von Gleichbehandlung die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen. Dies umfasst einerseits die Evaluation von Maßnahmen auf deren Wirksamkeit, z.B. ob Schulungsmaßnahmen Einstellungs- und Verhaltensänderungen bewirken und ob dies von Schwarzen auch wahrgenommen wird. Andererseits ist ein Monitoring zu empfehlen, z.B.

von Polizeieinsätzen oder Gerichtsverhandlungen.³⁶ Monitoring und Evaluation werden als Instrumente zur Bedarfserhebung sowie zur Planung und Durchführung effektiver Maßnahmen verstanden.

3. Zur Erhöhung der Chancengleichheit ist die Einrichtung und der Betrieb wirksamer und möglichst leicht zugänglicher Beschwerdemechanismen zu empfehlen. Dabei ist auch darauf zu achten, dass betroffene Personen bzw. ZeugInnen über die Beschwerdemöglichkeiten ausreichend informiert werden, z.B. durch entsprechende Hinweise an allen Stellen mit Parteienverkehr, bei Polizei und in Gerichten. Ein wirksamer Beschwerdemechanismus erfordert das Ernstnehmen und die tatsächliche Verfolgung einer vorgebrachten Beschwerde.

ZUGANG ZUM GESUNDHEITSSYSTEM

Zugang zu und Versorgung mit Gesundheitsdienstleistungen ist ein Menschenrecht, ein Diskriminierungsschutz wird durch das Gleichbehandlungsgesetz gewährt. Wie nehmen Schwarze ihren Zugang zu Gesundheitsleistungen wahr? Wie fühlen sie sich im Gesundheitssektor behandelt? Gibt es „kulturelle“ Unterschiede im Zugang und Genuss von Gesundheitsleistungen? Sind Gesundheitsleistungen verfügbar, zugänglich, geeignet bzw. annehmbar und anpassungsfähig?

Ausschluss oder Teilhabe

Schwarze Menschen sind in Österreich nicht vom Gesundheitssystem ausgeschlossen. Alle beanspruchen Gesundheitsleistungen, beinahe 100% sind sozialversichert, 90% haben eine Ärztin oder einen Arzt ihres Vertrauens. Die Intersektionsanalyse mit Geschlecht, Alter, sozialem Status und Behinderung/Einschränkung ergibt keine besonderen Benachteiligungseffekte aus den Intersektionen.

Beschränkung oder Chancengleichheit

Eine Beschränkung im Genuss von Gesundheitsleistungen besteht in der Tatsache, dass 25% der Befragten angaben, es gebe Verständigungsschwierigkeiten und knapp 15% sich hinsichtlich ihrer Gesundheitsbedürfnisse nicht ernst genommen fühlten.

Unterscheidung oder Gleichheit

Ein Drittel der Befragten ist der Meinung, Schwarze bekämen nicht die gleiche medizinische Leistung wie Weiße. Dieses Misstrauen indiziert Unterscheidung bezüglich des Rechts auf Gesundheit.

Benachteiligung oder Gleichbehandlung

Ein Viertel der Befragten gab an, nicht oder nicht alles verstanden zu haben, was ihnen gesagt wurde. 15% haben auch den Eindruck, dass ihre Anliegen nicht ernst genommen wurden. Als Angehörige eines Patienten/einer Patientin fühlten sich 17% der Befragten nicht angemessen respektvoll behandelt. Knapp 16% der Befragten fühlten sich respektlos behandelt, knapp 8% gaben an, zumindest einmal in den letzten 12 Monaten eine rassistische Äußerung bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen vernommen zu haben.

³⁶ Die StudienautorInnen sind sich der Problematik dieser Empfehlung bewusst: Zum einen existiert mit den Menschenrechtskommissionen eine derartige Einrichtung, welche zwar nicht überfordert werden kann, jedoch auch diesen Aspekt mitberücksichtigen muss. Zum anderen ist eine „Überwachung“ von AmtsträgerInnen grundsätzlich kritisch zu betrachten. Das Ergebnis vorliegender Studie legt jedoch punktuelle Monitoringmaßnahmen nahe. Es muss angenommen werden, dass derartige, entsprechend sorgfältig durchgeführte Maßnahmen im Interesse der Republik sind.

Beurteilung

Zusammengenommen sind somit drei der CERD-Dimensionen, nämlich Unterscheidung, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe beim Genuss des Rechts auf Gesundheit verwirklicht.

Auch bei der Einschätzung des Gesundheitssystems ergaben sich Unterschiede in den vier Städten. Bemerkenswert ist, dass das Gesundheitssystem in Salzburg und Linz wesentlich besser beurteilt wurde als in Graz und Innsbruck, eine Erklärung konnte trotz ähnlich häufiger und intensiver Inanspruchnahme in allen befragten Städten nicht gefunden werden.

Empfehlungen

1. Auch betreffend Zugang und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen sind vertrauensbildende Maßnahmen erforderlich, welche sich an Personal und Schwarze Menschen richten. Geeignete Öffentlichkeitsarbeit und einschlägige Schulungen auf allen Ebenen sind Empfehlungen zur Förderung von Gleichstellung und Gewährleistung von Gleichbehandlung bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen. Konkrete Maßnahmen müssen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verantwortungsträgerinnen und -trägern geplant und umgesetzt werden.
2. Zur Prävention bzw. Verfolgung von unmittelbarer, rassistischer Diskriminierung bedarf es entsprechender, leicht zugänglicher Beschwerdemechanismen. Auch im Gesundheitsbereich sollte dieser Aspekt von PatientInnenrechten klar und hinreichend kommuniziert werden. Im Sinne einer Generalprävention wird empfohlen, dem offenbar häufigen Fehlverhalten mit entsprechend wirksamen Sanktionen entgegenzutreten.³⁷
3. Zur Erhöhung der Chancengleichheit wird der Ausbau von Begleit- und Dolmetschdiensten empfohlen.

ZUGANG ZU ARBEIT UND EINKOMMEN

Der Personenkreis ist durch das Gleichbehandlungsgesetz vor Ungleichbehandlung bei Zugang, Aufstieg und Beendigung in der Arbeitswelt geschützt. Die Fragestellung war daher zuerst auf den Zugang und weiterhin auf die faktischen Möglichkeiten eines Aufstiegs bzw. darauf gerichtet, ob die Angehörigen der Zielgruppe ihren Qualifikationen entsprechende Arbeitsmöglichkeiten haben. Ausgewertet wurde zusätzlich, ob die Faktoren Geschlecht, Familienstand, Alter und Behinderung einen Einfluss auf Zugang, Entwicklung und Einkommen haben. Wesentlich zur Beurteilung der Integration in den Arbeitsmarkt sind dabei auch die Beschäftigungsformen und das -ausmaß. Schließlich stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang und von welcher Seite Schwarze am Arbeitsplatz benachteiligt oder rassistisch belästigt werden.

Ausschluss oder Teilhabe

Schwarze Menschen teilen das Schicksal von Zuwanderern aus EU Drittstaaten hinsichtlich der strukturellen Zugangsschranken zum österreichischen Arbeitsmarkt. Trotz langer durchschnittlicher Aufenthaltsdauer, gab immerhin ein Viertel an, noch nie in Österreich beschäftigt gewesen zu sein. Intersektionalitäten mit Geschlecht, Alter und Behinderung ergeben keine großen Unterschiede in Bezug auf die Erwerbsquote. Mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß von 35,7 Wochenstunden überwiegt Vollzeitbeschäftigung in der Zielgruppe. Die Arbeitslosenquote von knapp 20 % ist allerdings extrem hoch.

³⁷ Den Angaben der Befragten ist weder zu entnehmen, in welchen Segmenten der Gesundheitsdienstleistungen, z.B. Krankenhäusern oder Arztpraxen, Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden, noch, wer, Ärztinnen, Ärzte, Personal oder andere Patientinnen und Patienten, für diese verantwortlich war.

Beschränkung oder Chancengleichheit

Der Großteil der Befragten ist als Arbeiterinnen und Arbeiter eingestuft. Die Qualifikation im Herkunftsland hat keine nennenswerte Auswirkung auf die Positionierung in Österreich. Dagegen hängen der in Österreich erworbene Bildungsgrad und die berufliche Positionierung erwartungsgemäß zusammen. Sozioökonomische Position, Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle und berufliche Verbesserung stehen in engem Zusammenhang. Beschränkungen im Recht auf angemessene Lebensführung aufgrund der Hautfarbe können aufgrund der Probleme bei der Stellensuche allerdings angenommen werden.

Am Arbeitsmarkt selbst bestehen Beschränkungen der Chancengleichheit, wofür die mit 20% hohe Beschäftigungslosigkeit, die Bedeutungslosigkeit ausländischer Bildungsabschlüsse, die hohe Unzufriedenheit mit den Arbeitsmöglichkeiten und die geringe Verbesserungsrate maßgebliche Indikatoren sind.

Unterscheidung oder Gleichheit

Gleichstellungsmaßnahmen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wären nach dem europäischen Gleichbehandlungsrecht erlaubt, nach den Lissabonner Verträgen auch geboten. Die österreichische Rechtslage kennt keine so genannten positiven Maßnahmen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für EU Drittstaatsangehörige, was die meisten der Befragten sind oder waren, beschränkt.

Auf struktureller Ebene besteht – gleichwohl unabhängig von der Hautfarbe – Beschränkung und Ausschluss hinsichtlich der Möglichkeit, erwerbstätig zu sein.

Benachteiligung oder Gleichbehandlung

Ein Drittel der Befragten wurde durch Vorgesetzte gegenüber KollegInnen benachteiligt, 40% machten die Erfahrung rassistischer Belästigung (in der Mehrzahl durch KollegInnen), beinahe jede/r Fünfte wurde Opfer eines rassistischen Übergriffs am Arbeitsplatz. Der soziale Status spielt dabei keine wesentliche Rolle, ebenso wie Geschlecht und Alter. Behinderte Menschen werden allerdings häufiger Opfer von Belästigung oder rassistischen Übergriffen.

Beurteilung

Zusammengenommen sind somit drei CERD-Dimensionen, Ausschluss, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe, am Arbeitsmarkt verwirklicht.

In den vier Städten gibt es nur marginale Unterschiede in Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsquoten, im Ausmaß der Beschäftigung sowie hinsichtlich der Einstufung. Das Bild ist überraschend homogen.

Empfehlungen

1. Um Teilhabe und Chancengleichheit grundsätzlich zu ermöglichen, ist ein Abbau von Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt generell für Drittstaatsangehörige zu empfehlen.³⁸
2. Eine weitere Empfehlung zur Verbesserung von Chancen und Erhöhung von Teilhabe sind geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Würdigung von Qualifikationen aus den Herkunftsländern zu ermöglichen und entsprechende Unterstützung bei erforderlichen Nostrifizierungen zu bieten.

³⁸ Den StudienautorInnen ist bewusst, dass hier gänzlich unterschiedliche politische Zielsetzungen konfligieren. Die Empfehlung ist unter der Bedingung zu verstehen, dass Teilhabe und Chancengleichheit für Schwarze ein notwendiges politisches Ziel sind.

3. Da ein nicht unbeträchtlicher Teil an Beeinträchtigung von Chancen von Schwarzen am Arbeitsmarkt Diskriminierungen im Vermittlungswesen darstellt, werden wirksame Kontrollen und gegebenenfalls Sanktionen empfohlen. Dies betrifft eingeschränkt das AMS, insbesondere jedoch private Vermittlungsunternehmen. Betroffene sollten über Handlungsmöglichkeiten, diskriminierenden Praktiken zu entgegnen, entsprechend informiert werden.
4. Zur Gewährleistung von Gleichbehandlung müssen rassistische Diskriminierungen in der Arbeitswelt aktiv bekämpft werden, um das erschreckende Ausmaß an Übergriffen und Benachteiligungen zu senken bzw. Diskriminierung zu verhindern.
5. Belegschaftsvertretungen und Betriebsräte müssen in diese Anstrengungen eingebunden und durch Schulung und Anleitung unterstützt werden, um aktiv und wirksam gegen Vorgesetzte oder bei Vorgesetzten gegen diskriminierende KollegInnen im Falle von Vorfällen vorgehen zu können.
6. Das Ausmaß rassistischer Diskriminierungen legt einen bestehenden Bedarf an Gleichbehandlungsanwaltschaften mit entsprechender Zuständigkeit für den Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit in den Bundesländern nahe. Es wird empfohlen, den Bedarf zu klären und gegebenenfalls entsprechende Stellen einzurichten.
7. UnternehmerInnen und leitende Personen sollten nachdrücklich durch geeignete Aufklärungsmaßnahmen auf ihre Schutzverpflichtung gegenüber DienstnehmerInnen und die Haftung bei Diskriminierung unter Angehörigen der Belegschaft aufmerksam gemacht werden und durch ihre Interessensvertretung entsprechend unterstützt werden in der Bemühung, Diskriminierungen in der Belegschaft zu verhindern bzw. entsprechend abzustellen und zu sanktionieren.

ZUGANG ZUM UND NUTZUNG DES ÖFFENTLICHEN RAUMS

Berichte belegen häufige rassistische Belästigungen und Diskriminierungen im öffentlichen Raum. Es ist für die individuelle Lebenssituation bedeutsam, ob dieser diskriminierungsfrei zugänglich ist. Sind Schwarze im öffentlichen Raum mit Ausschluss, Unterscheidung, Beschränkung oder Benachteiligung konfrontiert? Beeinträchtigt dies ihr Lebensgefühl? Sind Schwarze häufig von Polizeikontrollen betroffen und haben sie den Eindruck, die Amtshandlungen verliefen korrekt? Wie weit kann die politische Teilhabe gehen? Wie wird die Darstellung von Schwarzen im öffentlichen Raum von diesen selbst wahrgenommen? Als wie fremd fühlen sich Schwarze in Österreich durch ihr Umfeld wahrgenommen?

Beurteilung

Das Ergebnis für den öffentlichen Raum ist alarmierend. Jede/r zweite Schwarze wird öffentlich diskriminiert. Im Durchschnitt machen Schwarze diese Erfahrung drei Mal im Jahr. Jede/r Zehnte wird tätlich angegriffen, jede/r Zweite von der Polizei kontrolliert, davon ist jede/r Zweite der Meinung, die betreffende Amtshandlung sei nicht korrekt vollzogen worden.

Unterscheidung, Beschränkung und Benachteiligung im öffentlichen Raum sind als Rassismustatbestände strukturell und individuell verwirklicht. Der Staat und seine Gebietskörperschaften achten, schützen und garantieren das Diskriminierungsverbot nicht.

Eine gesellschaftliche Teilhabe ist nicht möglich, solange zwei Drittel der Betroffenen davon ausgehen, dass ihnen ein öffentliches Amt in höherer Position nicht anvertraut würde.

Unterscheidung in der Wahrnehmung gleicher Rechte und Gleichheit im Ansehen wird bestätigt, wenn die große Mehrheit das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit als abwertend oder teilweise abwertend empfindet.

Zusammengenommen sind somit alle vier CERD-Dimensionen, Unterscheidung, Ausschluss, Benachteiligung und Beschränkung aufgrund der Hautfarbe im öffentlichen Raum verwirklicht.

Die vier Städte unterscheiden sich lediglich in der Häufigkeit, mit der Diskriminierungen im öffentlichen Raum erlebt werden, nicht jedoch in der Tatsache, dass dies der Fall ist. Bemerkenswert ist, dass in Graz das Gefühl, als fremd wahrgenommen zu werden, geringer ausgeprägt ist als in den anderen Städten und Schwarze sich in Graz weit eher vorstellen können, in ein hohes, öffentliches Amt gewählt zu werden als in anderen Städten, allerdings auch nur zu 46%.

Empfehlungen

1. Zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung im öffentlichen Raum sind insbesondere lokale und regionale Politik, Verwaltung und die ansässige Öffentlichkeit gefordert.
2. Empfohlen werden vertrauensbildende Maßnahmen, die sich an Schwarze und die übrige Bevölkerung, sowie Meinungsbildner und Medien wenden. Wirksam sind erfahrungsgemäß klare politische Botschaften und Sichtbarkeit von Schwarzen in entsprechenden Funktionen des öffentlichen Lebens. Die Sichtbarkeit von Schwarzen als „Role Models“ außerhalb von Sport oder als Instrumente der Mitleidserzeugung auf Spendenplakaten ist wichtig.
3. Das Bild von Schwarzen in der Öffentlichkeit sollte auf lokaler Ebene aktiv geändert werden, es sollten Klischees vermieden werden und Schwarze sachlich in ihren Lebenssituationen in Österreich dargestellt und kommuniziert werden.
4. Es braucht mehr Information über Rassismus, Rassismusbefehl, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen im öffentlichen Raum.
5. Die öffentlichen Verkehrsbetriebe müssen in den Diskriminierungsschutz einbezogen werden. Einerseits als Informationsträger, andererseits aber auch in ihrer Verantwortung. DienstnehmerInnen öffentlicher Verkehrsbetriebe sollten zumindest geschult werden, wie zu intervenieren ist bzw. welche Unterstützung anzufordern ist.
6. Das Ausmaß und die Häufigkeit rassistischer Belästigung und rassistischer Übergriffe im öffentlichen Raum sollten auch in der öffentlichen Ordnung und Sicherheit berücksichtigt werden. Polizei und Ordnungsdienste sollten in der Intervention gegen rassistische Übergriffe geschult werden bzw. auch zur tatsächlichen Intervention verpflichtet werden.
7. Die Polizei muss die strikte Befolgung des Sicherheitspolizeigesetzes (§ 31 Abs. 2 Z. 5 SPG) gewährleisten und über Indizien eines „Ethnic Profiling“ aufklären und dieses unterbinden.³⁹

³⁹ In der Literatur wird der Begriff in erster Linie im Kontext der Strafverfolgung verwendet (z.B. FRA, Diskriminierendes Ethnic Profiling erkennen und vermeiden, Wien 2010). Das SPG beschränkt sich in der angegebenen Bestimmung jedoch nicht darauf.

