



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES
GENERALDIREKTION FÜR DIE ÖFFENTLICHE SICHERHEIT

GZ.: BMI-LR2210/0019-II/10/a/2013

Wien, am 10. April 2013

An die

Parlamentsdirektion

Doktor-Karl-Renner Ring 3
1010 Wien

Per E-Mail:

NR-AUS-PETBI.Stellungnahme@parlament.gv.at

Betreff: Legistik und Recht; Verbindungsdienst - Parlament und Ministerrat; Parlament Allgemein
Bürgerinitiative Nr. 57 (XXIV.GP.-NR Nr. 57/BI v. 22.01.2013) betr. "Kampf gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit, Antisemitismus und Islamophobie sowie gegen Homophobie".

Unter Bezugnahme auf das Schreiben der Parlamentsdirektion vom 22.01.2013 zur Bürgerinitiative Nr. 57 Nr. 57 (XXIV.GP.-NR Nr. 57/BI v. 22.01.2013) betr. "Kampf gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit, Antisemitismus und Islamophobie sowie gegen Homophobie" wird seitens des Bundesministeriums für Inneres wie folgt Stellung genommen:

Der Einsatz zum Schutz und der Förderung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie zur Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung stellt seit jeher ein Grundprinzip der österreichischen Politik dar. Das Bundesministerium für Inneres hält dabei an einem tiefen Bekenntnis zur Bekämpfung von Rassismus Antisemitismus und Islamophobie sowie gegen Homophobie fest.

Österreichs rund 27.000 Polizistinnen und Polizisten führen pro Jahr mehrere Millionen Amtshandlungen bzw. Tätigkeiten äußerst korrekt aus. Eine Vielzahl derartige Amtshandlungen werden auch mit Fremden sowie Menschen anderer Hautfarbe bzw. ethnischer oder nationaler Herkunft geführt. Die Anzahl der Beschwerden ist dabei äußerst gering.

Neben den spezifischen internationalen Schutzsystemen, vornehmlich EKRI, CERD u.a. sowie nicht zuletzt auch jener der EU-Grundrechteagentur, waren die ständigen Bemühungen der Ressortleitung davon getragen, die Polizeiarbeit sowie die Tätigkeiten der Sicherheits-

verwaltung insgesamt, laufend zu evaluieren und den aktuellsten Anforderungen entsprechend zu verbessern.

Maßnahmen zur Prävention und Aufklärung rassistischer, fremdenfeindlicher sowie antisemitischer und islamophober Tathandlungen sind wesentliche Aufgabengebiete der Sicherheitsbehörden. Diese kommen ihrer Aufgabenstellung nach und treten diesen Phänomenen – die vor allem in Verbindung mit rechtsextremistischen Aktivitäten auftreten – auf Grundlage des rechtlich bestehenden Handlungsrahmens engagiert entgegen.

Es ist seit einigen Jahren eine Verbreitung von Verhaltensweisen und Aktivitäten bis in die Mitte der Gesellschaft festzustellen, deren Wurzeln nicht selten mit einem rechtsextremistischen Hintergrund verbunden sind, aber auch nach umfassender Abklärung nicht als strafrechtsrelevante Ereignisse im Sinne des Verbotsgesetzes oder des Strafgesetzbuches bewertet werden können. Darunter fallen auch die relevanten Ideologieelemente des Rechts extremismus bzw. dessen Phänomene wie Fremdenfeindlichkeit, Alltagsrassismus sowie antisemitische und islamophobe Äußerungen.

In den letzten Jahren war auch festzustellen, dass die in Österreich in Zusammenhang mit rechtsextremistischen, rassistischen, fremdenfeindlichen, antisemitischen und islamophoben Äußerungen und Tathandlungen angezeigten Personen zum überwiegenden Teil nicht aus der rechtsextremen Szene stammten bzw. nicht einer einschlägigen Szene zugeordnet werden konnten. Bei den ausgeforschten Täter/innen handelt es sich zum Großteil um Personen, die aus mehr oder weniger diffusen Einstellungen bzw. aus Frustration oder Provokationswillen und Übermut isolierte Einzelhandlungen setzen. Dies lässt auf einen Mangel an Sensibilität in gewissen Bevölkerungsbereichen schließen. Die Verantwortung dafür geht weit über die präventiven Möglichkeiten der Sicherheitsbehörden hinaus. Lösungsfindungen zu einem gesamtgesellschaftlichen Problem bedürfen hier allerdings des Zusammenwirkens aller Gesellschaftsbereiche und demokratischen Kräfte.

Neben der repressiven Aufgabenstellung liegt das Hauptaugenmerk auch auf intensiven Maßnahmen zur Informationsgewinnung in den konspirativ agierenden Bereichen und auf laufende taktische Anpassung an das Verhalten der unterschiedlichen Szenesegmente. Im Rahmen der präventiven Aufgabenstellung veranstalten das BM.I und seine nachgeordneten Dienststellen regelmäßige Sensibilisierungs- und Informationsveranstaltungen für die Öffentlichkeit, insbesondere in diversen Bildungseinrichtungen.

Österreich verfügt über ein umfassendes rigoroses Regelungswerk zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung, Intoleranz und Verhetzung von Menschen in allen Bereichen. Zu nennen sind hierbei – neben den gerichtlichen Straftatbeständen der Verhetzung (§ 283 StGB), der Beleidigung aus rassistischen Gründen (§ 117 Abs. 3 iVm § 115 StGB) und der nationalsozialistischen Wiederbetätigung nach dem Verbotsgesetz, der Erschwerungsgrund

einer rassistischen oder fremdenfeindlichen Tatbegehung wie auch die Verwaltungsstraftatbestände der Diskriminierung auf Grund der Rasse (Art. III Abs. 1 Z. 3 EGVG) und der Verbreitung nationalsozialistischen Gedankengutes (Art. III Abs. 1 Z. 4 EGVG); weiters die Möglichkeit, gesetzwidrige Vereine und Versammlungen aufzulösen (Vereins- und Versammlungsgesetz).

Ad Pkt. „bundesweites Antidiskriminierungsgesetz“:

Die Bürgerinitiative fordert die Beschlussfassung eines bundesweiten Antidiskriminierungsgesetzes, das auch im privaten Bereich den Schutz vor Diskriminierung und Rassismus bietet, wie das jetzt schon bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt der Fall ist (siehe Gleichbehandlungsgesetz, BGBl I 66/2004 idgF, und Bundesgleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 idgF).

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass schon jetzt neben den genannten Regelungen weitere Antidiskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsgesetze auf Länderebene und zusätzliche Antidiskriminierungsvorschriften in unzähligen Materiengesetzen bestehen.

Für den Bereich des BM.I sind hier beispielsweise § 31 Abs. 2 Z 5 Sicherheitspolizeigesetz und der damit in Zusammenhang stehende § 5 Abs. 1 Richtlinien-Verordnung zu nennen, die normieren, dass die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben alles zu unterlassen haben, das geeignet ist, den Eindruck von Voreingenommenheit zu erwecken oder als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der Rasse oder Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses, der politischen Auffassung oder der sexuellen Orientierung empfunden zu werden.

Darüber hinaus ist auf die, erst kürzlich in Kraft getretene – strausdehnende – Neufassung des gesetzlichen Straftatbestandes des Art III Abs. 1 Z 3 des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008, EGVG (BGBl I 50/2012) zu verweisen.

Anmerkung: Seit 1. März 2013 lautet die Z 3 des Art III Abs. 1 EGVG wie folgt (auszugsweise): Wer einen anderen aus dem Grund der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung diskriminiert oder ihn hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, begeht, in den Fällen der Z 3 oder 4 dann, wenn die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der mit einer Geldstrafe von bis zu 1 090 Euro zu bestrafen.

Aus dem vorstehend Dargestellten ergibt sich, dass zahlreiche Regelungen in den unterschiedlichsten (Materien-)Gesetzen auf Bundes- und Länderebene zum Schutz vor Diskriminierung existieren. Wo konkret nach Ansicht der Bürgerinitiative noch Nachbesserungen notwendig wären, lässt sich allerdings dem Antrag nicht entnehmen. Abschließend ist zum Vorschlag der Einführung eines bundesweiten Antidiskriminierungsgesetzes anzumerken,

dass die in der Bürgerinitiative angesprochene Materie primär in die Zuständigkeit des Bundeskanzleramts fällt.

Ad Pkt. „Sensibilisierung und fundierte Menschenrechtsausbildung“:

Polizeiliches Einschreiten erfolgt nach klar definiertem Berufspflichtenkodex (vgl. Richtlinien-Verordnung), Gesetzesaufträgen und Dienstanweisungen. Dies bezieht sich auch auf eine Vermeidung von rassistischen bzw. menschenfeindlichen Handlungen und Äußerungen, Antisemitismus, Islamophobie sowie gegen Homophobie.

Es bestehen umfassende Regelungen zur unverzüglichen, effektiven und unvoreingenommenen polizeiinternen Untersuchung im Rahmen der dienstbetrieblichen Beschwerdemechanismen.

Neben der internen Kontrolle beobachtet seit 01. Juli 2012 die Volksanwaltschaft als Nationaler Präventionsmechanismus im Rahmen des OPCAT mit seinen Kommissionen Polizeieinsätze (insbesondere Razzien und polizeiliche Sondereinsätze).

Grundlage der neuen Aufgaben sind zwei bedeutende UN-Menschenrechtsverträge, durch die sich die Republik Österreich zu bestimmten menschenrechtlichen Garantien und internationalen Standards verpflichtet hat. Umgesetzt werden damit das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (OPCAT) sowie Teile der UN-Behindertenrechtskonvention (CRDP).

Die Volksanwaltschaft und die von ihr eingesetzten Kommissionen sorgen präventiv als sogenannter Nationaler Präventionsmechanismus (NPM) für die Einhaltung und Umsetzung dieser beiden internationalen Verpflichtungen. Der neue Prüfauftrag bezieht sich auf all jene Einrichtungen, in denen Menschen mit und ohne Behinderungen Gefahr laufen, Misshandlungen, unmenschlicher Behandlung und freiheitsentziehenden Maßnahmen ausgesetzt zu sein. Insgesamt werden rund 4.000 öffentliche und private Einrichtungen von der Volksanwaltschaft zu kontrollieren sein. Dazu zählen etwa Justizanstalten, Kasernen, Dienststellen der Sicherheitsexekutive (inkl. Polizeianhaltezentren), psychiatrische Einrichtungen, Alten- und Pflegeheime sowie Einrichtungen für Menschen mit Behinderung.

Expertinnen und Experten verschiedener Fachdisziplinen führen Kontrollbesuche in diesen Einrichtungen durch. Sie sammeln Informationen und Fakten und bewerten diese, basierend auf den Vorgaben der internationalen Abkommen.

Ad Pkt. „Menschenrechtsausbildung“:

Das Bundesministerium für Inneres legt einen hohen Wert auf die Vermittlung von Wissensinhalte betreffend Menschenrechte sowie in Bezug auf die Bekämpfung von Vorurteilen, die zu Diskriminierung führen können. Allgemein werden in der Ausbildung die verfassungsrechtlichen Garantien und insbesondere im Vollzugsdienst die Grund- und Menschenrechte vermittelt. Die Maßnahmen reichen von umfassenden Toleranztrainings über Einsatztrainingseinheiten, bei denen das Thema Menschenrechte ein wesentlicher Bestandteil ist.

Spezielle Trainings in der Aus- und Fortbildung sind seit 2001 ein organisationsimmanentes Anliegen und diese sind sowohl in der Polizeigrundausbildung als auch berufsbegleitenden Fortbildung von Polizeibediensteten verpflichtend (z.B. ADL A World of Difference).

Die Polizeibediensteten werden dabei hinsichtlich der Phänomene Rassismus und Intoleranz besonders sensibilisiert und geschult. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das vom Bundesministerium für Inneres erarbeitete umfassende Strukturkonzept zur Menschenrechtsbildung.

Das Thema Menschenrechte nimmt daher in der Aus- und Fortbildung breiten Raum ein. Neben den obzit. speziellen Schulungen wird die Thematik durch Erläuterung von Gesetzmaterien und Rechtsvorschriften, mit dem Ziel, einen verstärkten rechtlichen Bezug zum polizeilichen Handeln herzustellen fächerübergreifend vorgetragen, sodass Polizistinnen und Polizisten nicht nur über die entsprechenden Rechtskenntnisse verfügen, sondern auch über die Fähigkeit, diese in der Praxis umzusetzen.

Wesentliches Ziel ist, die Polizei als Menschenrechtsschutzorganisation zu begreifen.

Die Zusammenarbeit mit externen Experten und NGOs gewährleistet einen besonders hohen Standard der Bildungsmaßnahmen. Die Kooperation des Innenministeriums mit der Anti-Defamation League wurde im Rahmen der OSZE als Best-Practice-Modell vorgestellt.

Alle diesbezüglichen Schulungen werden laufend evaluiert und adaptiert; so wurden z.B. in der Vergangenheit die Empfehlungen des Menschenrechtsbeirates eingearbeitet. Zu erwähnen ist weiters, dass unter dem Titel „Sprachgebrauch in der Exekutive“ ein Erlass der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit herausgegeben wurde, mit den auf die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen verwiesen wurde.

Bewiesenes rassistisches Verhalten von Polizeibediensteten wird unter keinen Umständen geduldet und strafrechtlich, verwaltungsstrafrechtlich und disziplinarrechtlich verfolgt. Polizeibedienstete unterliegen einem strengen Dienst- bzw. Disziplinarrecht und haben bei Amtsdelikten und Dienstpflichtverletzungen entsprechende Sanktionierungen zu erwarten. Rassistische oder rassistisch diskriminierende Verhaltensweisen auf Seiten der Exekutive wer-

den bei Vorliegen strafrechtlicher Relevanz grundsätzlich vom Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung verfolgt.

Ad Pkt. „Personalstruktur“:

Der Mensch steht im Mittelpunkt des Exekutivdienstes. Die Menschen im sicherheitspolizeilichen Exekutivdienst erwerben hohe Qualifikationen, um ihren beruflichen Alltag in der Vielschichtigkeit wahrzunehmen und den Anforderungen professionell und verantwortungsvoll nachkommen zu können. Die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes erhalten durch eine praxisorientierte Lehre unter Berücksichtigung menschenrechtlicher und wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden die soziale Kompetenz sowie die berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt. Schwerpunkte liegen in der Vermittlung von Rechtsmaterien, Kriminalistik, sozialkommunikativer Kompetenz und im Bereich des einsatzbezogenen Körpertrainings.

Die Aufnahme von PolizistInnen mit Migrationshintergrund ist im aktuellen Regierungsprogramm 2008-1012 unter Pkt. B 1.2. enthalten. Dadurch soll erreicht werden, dass ein breites gesellschaftliches Spektrum in der Polizei vorhanden ist.

Bis jetzt wurden bereits zahlreiche Österreicherinnen und Österreicher mit Migrationshintergrund in den Polizeidienst aufgenommen. Das Bundesministerium für Inneres ist weiterhin bestrebt, den Migranten/innen-Anteil in der österreichischen Polizei zu erhöhen. Im Rahmen der laufenden mittel- und langfristig angelegten Recruiting-Initiative „Wien braucht Dich – Polizistinnen mit Migrationshintergrund“ wird seit Ende 2006 im Zusammenwirken mit der Wiener Stadtregierung versucht in Informationsveranstaltungen und in Printmedien wie Plakaten, Foldern, etc. österreichische Staatsbürgerinnen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen und sie zu einer Bewerbung um Aufnahme in den Exekutivdienst zu animieren. Da Erhebungen aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht gedeckt sind (so ist z.B. eine Speicherung der Daten „Migrationshintergrund“ nicht zulässig), gibt es keine ressortweiten Erhebungen bzw. Zahlen der Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes mit Migrationshintergrund. Derzeit fußt die Anzahl der PolizistInnen mit Migrationshintergrund aus Datenschutzgründen nur auf Spracherhebungen und freiwilligen Auskünften.

Exkurs „Integration“:

Wie bereits ausgeführt misst Österreich der Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz ein besonderes Augenmerk bei und hat daher aktiv im Rahmen des „Nationalen Aktionsplanes

für Integration“ auch vielfältige Maßnahmen in Bezug auf die Bekämpfung von Rassismus beschlossen.

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich ist eine zentrale, zukunftsgerichtete und vor allem gesamtgesellschaftliche Aufgabe von eminenter Bedeutung, denn Integration von Fremden stellt für den Erhalt des sozialen Friedens und die Sicherstellung des wirtschaftlichen Erfolgs Österreichs eine der zentralen Herausforderungen dar. Die im NAP Integration der Bundesregierung genannten Integrationsmaßnahmen bei Neuzuwanderung zielen darauf ab, die Integrationschancen von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Der NAP für Integration verfolgt das Ziel, die Maßnahmen für erfolgreiche Integration von Bund, Ländern, Städten, Gemeinden, SozialpartnerInnen und zivilgesellschaftlichen Organisationen zu optimieren, zu bündeln und systematisch weiterzuentwickeln.

Integration ist kein einseitiger Prozess sondern erfordert das Bemühen aller Mitglieder der Gesellschaft um gegenseitige Achtung, Akzeptanz, Einhaltung gesetzlicher und interaktiver Regeln sowie die Anpassung an das herrschende Wertesystem. Erfahren Zuwanderer jedoch Benachteiligung oder fühlen sie sich diskriminiert, so kann dies die gesellschaftliche Integration sowie die Integrationsbereitschaft an sich beeinträchtigen. Diskriminierung kann etwa zu schlechten Bildungserfolgen führen, die Eingliederung in den Arbeitsmarkt verhindern oder auch gesundheitliche Probleme zur Folge haben.

Vor diesem Hintergrund sind Maßnahmen, die Migrantinnen und Migranten eine gleichberechtigte Teilhabe am sozialen und wirtschaftlichen Leben ermöglichen sollen in ihrer Gesamtheit auch als Antidiskriminierungsmaßnahmen zu sehen. Denn Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration."

Exkurs Projekt „Polizei.Macht.Menschen.Rechte“:

Im Jahre 2006 hat der Menschenrechtsbeirat - mit dem Ziel einer Gesamtschau - eine Arbeitsgruppe zum Thema „Die Sicherheitsexekutive als Menschenrechtsschutz-Organisation“ eingesetzt. Aus den Inputs dieser Arbeitsgruppe entwickelte sich das interdisziplinär besetzte Projekt „Polizei.Macht.Menschen.Rechte“, dessen Ziel es ist, eine systematisch an der Sicherung und Verteidigung der Menschenrechte orientierte Polizei zu schaffen. Dabei soll die Ausrichtung in der polizeilichen Alltagspraxis, den strukturellen Gegebenheiten und der verfestigten Denk- und Verhaltensmuster einer kritischen Überprüfung unterzogen werden und ein Fehlermanagement der Polizei umfassend beleuchtet werden.


Ad Pkt. Dialog mit der Zivilgesellschaft:

In Weiterführung des VN-UPR-Konsultationsprozesses findet ein strukturierter und thematischer Dialog mit der Zivilgesellschaft statt. Bis dato wurden mehrere Veranstaltungen mit zahlreichen NGOs abgehalten - weitere derartige Maßnahmen sind geplant.

Für die Bundesministerin:

GD MMag. (FH) Konrad Kogler

elektronisch gefertigt

Signaturwert	PNom2/qyT5rwVF8LHDwuwzvXI7x3n9+QiJkRmYjnnQdI6I/lu1GwZzr7cIkNTUY8C0sbFmNwDldkUEimmcl1FTNYeIVRjKcJmtTxHK5EDAy4C+F/uHMgO7VviVB8YHiCTV1V+VP3E+f5eLEwuPCRkkRoJ0hmLomh44eAragRijlIDtoWgZfOUsiEpp7yM4/a5qZNqzQqFlp89n9H0YOl7gjq157eAYALlp//9TuEiRnY951XZFizWabwcwRNGrz5hWcYB8jH8OVHT1AZrKyDqkan6b0GXwUCsaoXj9PArYQYjnJww4hvEWPPyeToFiaVXJmLrR36Ww7x7ZpGn0bC7A==	
	Datum/Zeit-UTC	2013-04-10T11:29:55+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	531172
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:binaer:v1.1.0
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at . Eine Verifizierung des Ausdruckes kann bei der ausstellenden Behörde/Dienststelle erfolgen.	
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	