

NDESGESETZ  
R DIE REPUBLIK Ö

4

Ausgegeben am 23. Juni 2

Gleichbehandlungsgesetz – GIBG und  
die Gleichbehandlung von Frau  
(Gleichbehandlungsgesetz)  
(NR. 107 XXI DV NR. 100 S. 81. 82)  
(1978) 107 XI – 10000 1000 10000 10000

# stimme

von und für Minderheiten

Gleichbehandlungsgesetz  
– eine Bilanz

## Die Welt als Punsch-Wille und Vorstellung

Ja, ich gestehe, ich lebe in einer Parallelgesellschaft. Zumindest zeitweilig, einmal im Jahr: zu Weihnachten. Da dieser Zeitraum sich aber jährlich mehr Richtung Spätsommer auszudehnen scheint, verlängert sich auch mein Aufenthalt in der Parallelgesellschaft von Jahr zu Jahr. Zugegeben, laut jüngster Statistik fühlt sich auch jede/r zweite *geborene* ÖsterreicherIn in dieser heiligsten aller Zeiten allmählich einsam, behelligt, traurig und verarscht. Aber in der Parallelgesellschaft befinden sich nur solche wie ich, die wirklich auch konsequent sind: Ich kaufe zum Beispiel keine Weihnachtsgeschenke, werde folgerichtig auch nie beschenkt. Und: Ich gehe niemals zu einem Punschstand! Außer kürzlich, im Traum.

Die U-Bahn, die mich an jenem Tag von der Arbeit nach Hause fuhr, stand dermaßen unter der olfaktorischen Wirkung des süßlichen geistigen Getränks, dass ich mich auch beim Schlafengehen noch nicht davon erholt hatte. So kam es zu dem furchtbaren Albtraum. Der manifeste Inhalt des Traums: Ich stand an einem Punschstand und *trank* Punsch. Weitere *Dramatis personae* des psychischen Schaums: mein Freund Karl, der wirklich jeden Trend mitmacht trotz seiner 45 Jahre und seines ausgiebigen Soziologiestudiums, auch wenn er dafür Hawaii-Hemden tragen muss; der Kleine Mann; die Kleine Frau; die Bildungsministerin und der Rollstuhlfahrer Groll, die Hauptfigur in Erwin Riess Prosa-Texten. Der Traum:

Wir stehen in Runde vor der Punschhütte (Groll sitzt im Rollstuhl). Ich höre alles mit, kann aber nicht sprechen. Mir ist furchtbar kalt. Karl trinkt seinen sechsten Becher aus und sagt in die Runde: „Ja, ja. Die PISA-Studie!“ Der Kleine Mann, der mich um etwa zwei Köpfe überragt, schneidet eine Grimasse. „Stimmt es“, fragt er in die Richtung der Ministerin, „dass das Ausländergesind ... die Ausländerkinder an unserem schlechten äh – Ergebnis dings sind?“

## impresum

STIMME von und für Minderheiten ist das vierteljährliche Vereinsblatt des Vereins zur Förderung des Zusammenlebens von Minderheiten und Mehrheiten (*Initiative Minderheiten*). **Medieninhaber und Verleger:** Bürgerinitiative Demokratisch Leben, Klostersgasse 6, A-6020 Innsbruck; **Herausgeber:** Verein zur Förderung des Zusammenlebens von Minderheiten und Mehrheiten (*Initiative Minderheiten*), Gumpendorfer Str. 15/13, 1060 Wien, Tel: 01/586 12 49-12, E-mail: office@initiative.minderheiten.at; Klostersgasse 6, 6020 Innsbruck, Tel. & Fax: 0512/586 783; **Redaktion:** Gumpendorfer Str. 15/13, 1060 Wien, Tel: 01/586 12 49-18, Fax: 586 82 17, E-mail: stimme@initiative.minderheiten.at. **Chefredakteur:** Hakan Gürses. **Redaktionelle Mitarbeit:** Hikmet Kayahan (hk), Gerald K. Nitsche (gkn), Vladimir Wakounig, Franjo Schruiff, Ursula Hemetek, Michael Örtl, Cornelia Kogoj, Beate Eder-Jordan, Gerd Valchars, Petra Pfisterer. **Ständige AutorInnen:** Erwin Riess, Stefan Nicolini, Anita Konrad, Kahlauer, mh, ede, M. Fürst. **Fotoredaktion:** Mehmet Emir. **Zeichnungen:** Andreas Ohrenschall, Hakan Gürses. **Graphische Gestaltung:** schultz+schultz-Mediengestaltung. **Herstellung (Repro & Druck):** Drava Verlags- u. Druckgesellschaft m.b.H., Tarviser Str. 16, A-9020 Klagenfurt/Celovec, Tel.: 0463/50 566. Verlags- und Erscheinungsort: Innsbruck; Verlagspostamt: 6020 Innsbruck. Namentlich gezeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wiedergeben. **Abowerwaltung:** Vida Bakondy (Redaktionsadresse) E-mail: abo@initiative.minderheiten.at; Jahresabo (4 Hefte): € 14,-; für Vereinsmitglieder kostenlos.

„Das habe ich nie gesagt, man hat mich falsch zitiert, ich habe auch mit dem Chefredakteur der Zeitung gesprochen“, erwidert die Bildungsministerin und protestiert ihm augenzwinkernd zu. Karl lässt nicht locker: „Aber, aber, Lies! Auch der Bundeskanzler hat es g'sagt. Und Sie sind seit zehn Jahren im Amt, wieso können die nicht gut Deutsch, die Ausländerkinder?“ Der Kleine Mann ergreift das Wort: „Weil sie andere Kultur haben, die islamistische. Wenn mein Burli bald mit'n Kopftuch hamkummt, wundere i mi ned! Prost!“

Groll murrte, ohne aufzusehen: „Kopftuch tragen nur die Frauen.“

„Weil sie deppart san!“ brüllt der Kleine Mann. „Und jetzt kommen sie auch noch zu uns in die EU. Wenn da so ein ostanatolischer Ziegenf ... so ein Schafshirt aus Anatolien zum Bleistift, wenn der durchdraht, weil Fundi, eh scho wissen, wenn der dann durchdraht und uns hamdraht!“

Die Bildungsministerin gähnt, schaut auf die Uhr und spricht: „Darum sind wir ja für Verhandlungen mit offenem Ende. Sind wir auch wegen der Schulsache. Wir sind für Offenheit.“

„Das ist im Übrigen sehr wahr“, ätzt Groll, „der Entwurf für das Behindertengleichbehandlungsgesetz ist dermaßen offen, dass ein ganzes Hochhaus ohne Aufzug hineinpasst!“

„Jetzt prolo ... polemisiert du aber, mein Freund. Wir müssen die Angst der Leute – hicks!“, versucht Karl zu schlichten, da er sieht, wie der Kleine Mann seinen Bauch einzieht und einen Schritt vor die Ministerin tritt, als wolle er sie schützen. „Das ist nicht mein Ressort“, gibt die Bildungsministerin zu verstehen.

Karl schielt in meine Richtung. „Mein bester Freund ist ein Türke. Aber ich mache mir schon auch Sorgen, dass der Beitritt der Türkei eine, hicks, Entwicklungshilfe ist am End! Anatolien ist nicht EU-reif!“

„Recht haben'S“, sagt die Kleine Frau. „Ich und mein Mann, wir waren im Sommer in Antalya. Da ist nix zum Sagen, alles super europäisch. Aber Anatolien ist anders!“

„Antalya liegt in Anatolien“, sagt Groll lapidar.

„Des is mir wurscht, wo Antalya liegt!“ explodiert der Kleine Mann. „Sprüche klopfen, des kannst! Kriegst dein Invalutengeld oder wie des bei euch heißt, und hast leicht reden. Ich und meine Frau sorgen für euch; Licht ins Dunkel, sag' ich nur!“

In diesem Augenblick merke ich, dass sich die Bildungsministerin in Ursula Stenzel verwandelt hat. Sie fixiert mich mit ihrem Blick und sagt: „Die Türken sollen sich nicht in Freudentaumel ergehen. Das letzte Wort ist noch nicht gesprochen!“ Mir ist kalt.

„Das ganze G'sindel! Ollas Sozialschmarotzer! Homo-Ehe wollen's aa haben! Nach Antalya soll'n's gehen, da gibt's ja genug Ziegenf ...“ Der Kleine Mann ist nun hörbar besoffen. Die Kleine Frau versucht, ihn zu beschwichtigen und zu stützen.

Diese Kälte, frage ich mich still, woher kommt sie denn? Wieso weht wieder so ein feindlicher, eisiger Wind, der mich erzittern lässt? „Tja“, flüstert die Ministerin (sie hat Stenzel wieder abgelöst), „mir ist nicht kalt. Kann es sein, dass Sie sich nicht voll integriert haben? Kann es sein, dass Sie noch in der Parallelgesellschaft leben?“

Ich sehe, wie der Kleine Mann auf Groll losgeht, wie die Kleine Frau und mein Freund Karl versuchen, ihn festzuhalten. Ich nehme auch wahr, wie sich die Bildungsministerin nun in den Weihnachtsmann verwandelt hat und mich umklammert. „Für die Integration!“ sagt er und gießt mir einen Liter Punsch in den Rachen. Ich nehme den süßlichen Geruch wahr – und wache auf.

In jener Nacht, die ich danach im Bett sitzend und rauchend weiter verbrachte, wurde mir mit einem Mal klar: Im Lande Freuds hat sich einiges geändert. Der Traum ist heute eine Punschäußerung.

Hakan Gürses

	Impresum	2
Das neue Gleichbehandlungsrecht – eine Halbjahres-Bestandsaufnahme	Katrin Wladasch	4
Antidiskriminierung in den Bundesländern	Volker Frey	6
Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt!	Kurt Krickler	8
Die „Battle Groups“, das „Gleichstellungsgesetz“ ...	Erwin Riess	10
Piraterie der Gleichstellung	Andreas Görg	12
Der ewige Wanderer. Gedichte	Ilija Jovanović	15
Thema: Alter	Christof Sorge	16
Alt sein – nein, danke?	Christina Hollomey	17
Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung in Deutschland	Helene Trauner und Karin Sohler	18
Brief nach Istanbul	Gerald Kurdoğlu Nitsche	21
„Die Probleme nicht allein durch die EU lösbar“. Gespräch mit Eren Keskin	Petra Pfisterer	22
Festival der Klänge	Petra Pfisterer	23
Klangreicher Orient	Isabella Marboe	24
Ein Theater, das einlädt: „Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards“	Gabriele C. Pfeiffer	26
Ein Name als Programm: „Schreiben zwischen den Kulturen“	Petra Pfisterer	28
	Tipps	29
	Kahlauer Tagebuch	31

## Thema: Gleichbehandlungsgesetz – eine Bilanz

Seit Juli dieses Jahres ist in Österreich das neue *Gleichbehandlungsgesetz* in Kraft. Aber wissen das auch alle, die vom Geltungs- und Sachbereich des Gesetzes betroffen sind? Stellt das Gesetz, des Weiteren, eine wirkliche Umsetzung der in den beiden EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien aus dem Jahr 2000 formulierten und an die Mitgliedstaaten adressierten Vorgaben dar? Handelt es sich dabei tatsächlich um ein – von Minderheiten- und Menschenrechtsorganisationen seit langem gefordertes – österreichisches Antidiskriminierungs-Gesetz? Wird denn das Gleichbehandlungsgesetz seinem Namen gerecht? Und: Was ist seit dem Inkrafttreten geschehen, gibt es bereits eine praktische Handhabe des Rechtstextes?

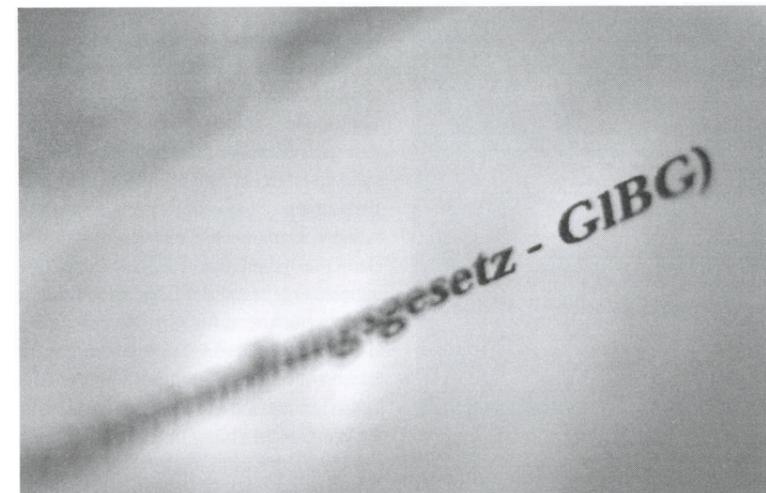
Mit diesen Fragen beschäftigen sich die Thema-Beiträge des vorliegenden Heftes. Die Bilanz fällt in den Texten von Katrin Wladasch, Volker Frey und Kurt Krickler ähnlich aus: Das Gesetz weist viele Mängel auf, hat keine wirklichen „Zähne“ und vor allem derzeit noch keine Institutionen, die eine Judikatur erst ermöglichen würden. Dennoch stellt es, so die drei ExpertInnen, eine Chance dar, die allerdings auch wahrgenommen werden

müsse: indem diskriminierte Personen (und Gruppen) von ihrem Klagerecht Gebrauch machen.

Anders sieht die Bilanz aus, die Erwin Riess aus der Sicht der Behindertenbewegung zieht: Die österreichische Umsetzung der EU-Richtlinien in Form eines besonderen Gesetzes (in puncto „Verbot der Diskriminierung auf

Grund der Behinderung“) stößt angesichts des vorliegenden, mehrfach revidierten Entwurfs auf Ablehnung. Fast alle Gruppen und Initiativen der Behindertenbewegung – jüngst auch die Dachorganisation ÖAR – werfen dem Gesetzgeber vor, der Entwurf erfülle nahezu keine ihrer wesentlichen Forderungen.

Andreas Görg berichtet von einem Projekt der *Initiative Minderheiten*, das helfen kann, die Diskriminierung unmittelbar am Arbeitsplatz zu bekämpfen: die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung.



*Bilanz nach einem halben Jahr (neues) Gleichbehandlungsgesetz: noch fehlende Institutionen, ungerechtfertigte Mängel und fehlende Öffentlichkeitsarbeit. Trotz aller Kritik sollten die neuen gesetzlichen Bestimmungen aber auch als Chance gesehen werden.*

## Das neue Gleichbehandlungsrecht – eine Halbjahres-Bestandsaufnahme

Katrin Wladasch

Nach eineinhalb Jahren Beschlussfassungszeit und mit einem Jahr Verspätung haben wir in Österreich nunmehr eine Gleichbehandlungsgesetzgebung<sup>1</sup>, die neben Regelungen für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch Bestimmungen gegen Diskriminierungen von Personen aus Gründen der ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder des Alters enthält.

### Gesetz (noch) ohne Institutionen

Die große Frage ist nun: Was bringt's? Ist es in Österreich nun wirklich endlich verboten, zu diskriminieren? Beziehungsweise wenn ja, kann man/frau sich nun endlich auch dagegen wehren?

Faktum ist, dass wir ein Gesetz haben, das zumindest für den Bereich der Arbeitswelt Diskriminierungen verbietet: bei der Stellenbewerbung bzw. -vergabe, bei Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten etc. und im Verhalten von MitarbeiterInnen untereinander. Von Diskriminierungen mit rassistischem Hintergrund bedrohte Personen sind sogar in den so genannten „sonstigen Bereichen“ geschützt. Hier geht es vor allem um den Wohn- und Bildungsbereich.

Theoretisch haben wir auch neue Institutionen, die sich um die Einhaltung der neuen Bestimmungen kümmern sollen: eigene Kommissionen zur Gleichbehandlung und neue Gleichbehandlungsanwaltschaften. Aber die gibt's leider noch nicht! Was also von Diskriminierungen Betroffene derzeit tun können, wenn sie ungerechtfertigt benachteiligt werden, ist, ihre DiskriminiererInnen bei den ganz normalen Gerichten zu verklagen – und damit ist ein relativ großes Kostenrisiko verbunden.

Wenn wir die erwähnten Institutionen aber dann mal haben (damit ist zu Anfang 2005 zu rechnen), ist mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Anlaufstelle geschaffen, die sich um Fälle von Diskriminierungen zu kümmern hat, die Beratungsarbeit ebenso zu leisten hat wie es ihre Aufgabe ist, Fälle an die Gleichbehandlungskommissionen heranzutragen und KlientInnen ebendort wie auch vor Gericht zu vertreten.

Diese Gleichbehandlungskommissionen können zwar keine rechtlich verbindlichen Entscheidungen treffen, ihre Gutachten können aber Grundlage für spätere Gerichtsverfahren sein – und im Regelfall ist davon auszugehen, dass Unternehmen bei negativen Gutachten kein Verfahren riskieren, sondern eine gütliche Einigung anstreben werden. Was im Arbeits- und Wohnungskontext sowieso die sinnvollere Konfliktlösung ist. Außerdem – und das ist der große Vorteil des Schlichtungsverfahrens vor der Kommission – ist das Verfahren kostenfrei.

Wermutstropfen bei der ganzen Konstruktion ist allerdings die Ansiedlung sowohl der Gleichbehandlungsanwaltschaft als auch der Kommissionen beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen und die Zusammensetzung der Kommissionen aus VertreterInnen der Ministerien und der Sozialpartner. Nichtregierungsorganisationen als Interessenvertretungen der Betroffenen von Diskriminierungen haben hier keine Stimme. Sie dürfen lediglich als VertreterInnen im Verfahren beigezogen werden. Ob dies als ausreichend – im Sinne eines in den europäischen Richtlinien<sup>2</sup> geforderten Dialogs mit Nichtregierungsorganisationen – angesehen werden kann, muss angezweifelt werden.

### Ungerechtfertigte Hierarchisierung

Die Wertung der unterschiedlichen von Diskriminierungen bedrohten Gruppen durch die Einräumung unterschiedlicher Rechte ist ebenfalls zu kritisieren (wie bereits oben erwähnt, sind nur Diskriminierungen aus rassistisch motivierten Gründen vom breiten Geltungsbereich erfasst; überdies gibt es etwa höhere Mindestschadenersatz-Sätze für sexuelle Belästigung als für Belästigung aus anderen verpönten Motiven). Sie stellt eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung innerhalb eines Systems dar, das eigentlich der Garantie von Gleichbehandlung dienen soll. Diese Hierarchisierung ist zwar durch die EU-Richtlinien vorgezeichnet und historisch erklärbar, die Richtlinien stellen allerdings Minimalanforderungen dar, über die die Mitgliedstaaten bei der nationalen

Umsetzung durchaus hinausgehen dürfen und auch sollen!

Problematisch ist weiterhin, dass viele Formulierungen ganz einfach den Richtlinienentexten entnommen sind und nicht auf die praktische Anwendung hin konkretisiert wurden. Damit sind Anwendungshindernisse vorprogrammiert. Unklarheiten bei UnternehmerInnen, bis wann und wohin Gleichbehandlung vorgeschrieben ist, werden nicht unbedingt zu einer gehäufteten Befolgung der Bestimmungen führen. Selbst bei gutem Willen ist es schwierig nachzuvollziehen, wann und warum jemand wie behandelt werden muss. Insbesondere im Bereich der Diskriminierung aus religiösen Gründen ist die Grenzziehung zwischen der Einräumung von Rechten und der Zumutbarkeit für UnternehmerInnen unter Umständen schwierig. Im Gesetz ist aber nicht einmal definiert, welche Religionen geschützt sind bzw. was unter dem Begriff *Weltanschauung* zu verstehen ist. Eine höhere Anwenderfreundlichkeit wäre hier aus Praktikabilitätsgründen durchaus angemessen gewesen.

Ein weiterer wichtiger Punkt bedarf der Klärung. Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsbürgerschaft sind im österreichischen Gesetzestext ausdrücklich ausgenommen. Aber diese Bestimmung ist – will die österreichische Rechtsprechung EU-rechtskonform bleiben – sehr eng auszulegen. Keinesfalls kann dies bedeuten, dass ein Verweis auf eine nicht-österreichische oder nicht-Europäische Staatsbürgerschaft ausreichen kann, um Ungleichbehandlungen bzw. Benachteiligungen zu rechtfertigen. Die berühmten „Nur Inländer“-Klauseln dürfen hier keinesfalls einen Freibrief erhalten. Es ist vielmehr in jedem einzelnen Fall eingehend zu prüfen, ob die Staatsbürgerschaft ArbeitgeberInnen aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen an der Gleichbehandlung hindert. Als Beispiel sei hier die Befolgung der ausländerbeschäftigungsrechtlichen Vorgaben genannt.

Die erläuternden Bemerkungen zum Gleichbehandlungsgesetz enthalten zwar einen Hinweis auf diese Interpretationserfordernisse – aber warum kann man so etwas nicht in den Gesetzestext hineinschreiben? Ich kann von ArbeitgeberInnen und anderen Adressaten des Gesetzestextes zwar durchaus verlangen, diesen zu lesen und zu befolgen, aber darüber hinaus zu verlangen, eine EU-rechtskonforme Interpretation vorzunehmen, halte ich für etwas überzogen.

### Hürden auf dem Weg zum Recht

Überhaupt sollte der Öffentlichkeit klarer

vermittelt werden, worum es bei den neuen rechtlichen Gegebenheiten, die schließlich alle von uns befolgen müssen, geht. So neu ist das Rechtsgebiet ja eigentlich gar nicht; eigentlich hätte das Gros der Fälle, die diesen neuen Bestimmungen unterliegen werden, auch bis dato schon geahndet werden müssen. Es war nur mühsamer. Sich auf verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte im Verhältnis zwischen Privaten zu berufen, war und ist nicht ganz unumstritten. Und nun ist es ganz klar: Diskriminierungen sind ganz einfach verboten, für alle.

Aber ohne begleitende Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung für die Normadressaten bei der Implementierung der Bestimmungen in den Betrieben wird es schwierig werden. Es gibt viele Ressentiments nicht nur gegen MigrantInnen, sondern auch gegen Angehörige der anderen geschützten Gruppen, und Befürchtungen, dass das Gesetz eine Einladung zu Missbrauch sei, sind nicht selten anzutreffen. Diese Angst muss genommen werden, einerseits indem auf die positiven Aspekte der Nicht-Diskriminierung verwiesen wird, andererseits aber auch, indem diese Befürchtungen ernst genommen werden und zugleich ganz klar darüber gesprochen wird, was auch künftig nicht toleriert werden muss.

Denn wenn in den Unternehmen die Sinnhaftigkeit der Bestimmungen angezweifelt wird, dann haben diese wenig Chance, auch befolgt und umgesetzt zu werden. Dann werden es viele riskieren, sich durch ein paar kleine „Strafzahlungen“ freizukaufen, bevor sie sich potenzielle Unruhestifter ins Haus setzen. Und der Weg zum Recht für die von Diskriminierungen Betroffenen soll durch die Schaffung der erwähnten Institutionen zwar erleichtert werden, aber steinig bleibt er allemal. Die Verfahren kosten Zeit und Energie; sobald ein Gericht eingeschaltet werden muss, gibt es ein nicht unbeträchtliches Kostenrisiko; und die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, wird in vielen Fällen größer sein als der Leidensdruck, diskriminiert zu werden. Und wenn sich ein/e BetroffeneR doch an die Durchsetzung seiner/ihrer Rechte wagt, dann ist da noch immer das Problem, dass alles auch erst mal bewiesen sein muss.

Hier ist zwar – im Sinne eines rechtsstaatlich indizierten „Schutzes des Schwächeren“ – eine Beweislast erleichterung vorgesehen. Diese kommt allerdings nur dann zum Tragen, wenn der/die BeschwerdeführerIn „glaubhafter“ ist als der/die Angeklagte. Wie diese „Glaubhaftigkeit“ in einem auf Beweisführung aufgebauten Rechtssystem judiziert werden soll, bleibt offen. Angesichts der Tatsache, dass die für eine überzeugende

Beweisführung notwendigen Unterlagen (wie Bewerbungsunterlagen von MitbewerberInnen, Gehaltsschemata etc.) typischerweise beim/bei der ArbeitgeberIn verwahrt sind, handelt es sich um eine ziemlich ungleichgewichtige Situation.

### Neue Bestimmungen als Chance

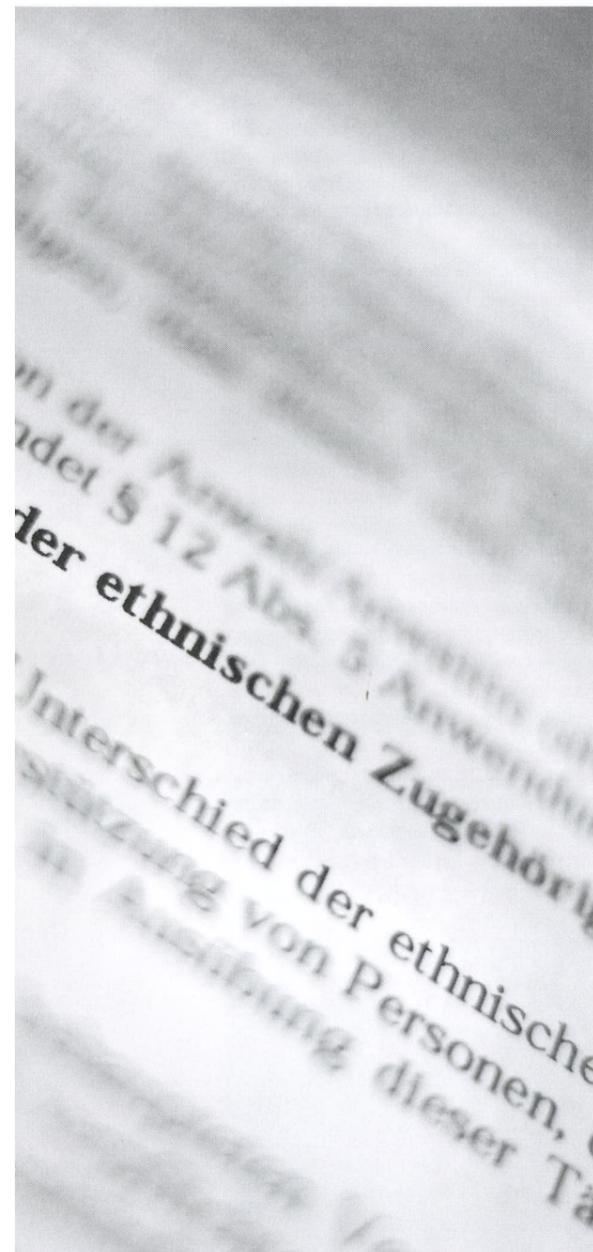
Trotz aller Kritik sollten die neuen gesetzlichen Bestimmungen aber natürlich als Chance gesehen werden. Immerhin gibt es nun wesentlich klarere Regelungen als vorher, die einer Benützung harren. Und das wird auch eine der wesentlichen Aufgaben der Zivilgesellschaft und auch der von Diskriminierungen Betroffenen sein: diese Rechte tatsächlich in Anspruch zu nehmen, deren Befolgung selbstbewusst zu fordern und etwaige Unklarheiten zu konkretisieren, indem Fälle an die neu geschaffenen Institutionen und an die Gerichte herangetragen werden und der Gesetzestext dadurch mit Leben erfüllt wird.

Es geht hier nicht nur um Einzelfälle, sondern um die Chance, durch die Einführung gesetzlicher Vorgaben einen Startschuss zu geben für einen diskriminierungsfreieren Umgang mit Menschen am Arbeitsmarkt – sowie in anderen gesellschaftlichen Zusammenhängen.

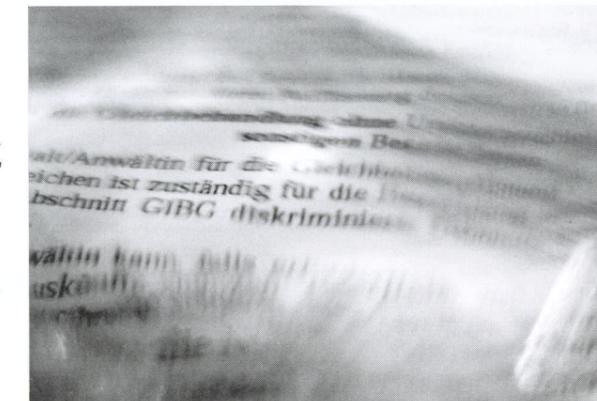
### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz) geändert wird.

<sup>2</sup> Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung von Menschen unabhängig von ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bereich der Beschäftigung.



Katrin Wladasch, Juristin und Politologin, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismuserbeit.



Die bereits erlassenen Gesetze auf der Landesebene erfüllen die EU-Richtlinien in den wichtigsten Punkten, Verbesserungsmöglichkeiten gibt es vor allem in den juristisch schwer fassbaren Bereichen wie der Einbeziehung der Zivilgesellschaft. Die Säumnis der Länder, die bisher noch keine Gesetze erlassen haben, ist umso ärgerlicher, da die Umsetzung bis Dezember 2003 fällig gewesen wäre.

## Die neue Unübersichtlichkeit – Antidiskriminierung in den Bundesländern

Volker Frey

Die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien ist auch für die Bundesländer Pflicht. Erst wenige sind dieser bis heute (1. Dezember 2004) nachgekommen. Dieser Artikel versucht zumindest, das Auffinden der entsprechenden Bestimmungen zu erleichtern und einen ersten vorsichtigen Vergleich zu ziehen.

Schwerpunktmäßig wird daher dargestellt, welche Länder ihrer Umsetzungspflicht bisher nachgekommen sind, welche Stellen Diskriminierungsopfern zur Seite stehen, wie es um die Hierarchisierung der Diskriminierungsgründe bestellt ist und ob/wie die Zivilgesellschaft einbezogen wird.

Die Regelungen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes werden ebenfalls angesprochen, da auch hier manche Änderungen vorgenommen wurden, sie stehen aber nicht im Zentrum dieses Artikels.

### Was müssen die Länder tun?

Die beiden Antidiskriminierungs-Richtlinien verpflichten die Länder, dafür zu sorgen, dass Bedienstete und BewerberInnen für den Landes- und Gemeindedienst nicht aus den Gründen der „Rasse“ und ethnischen Herkunft (in den Gesetzen oft *ethnische Zugehörigkeit* genannt), der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

Darüber hinaus verpflichtet die Antirassismus-Richtlinie die Länder und Gemeinden, den Zugang zu ihren Gütern und Dienstleistungen ohne Diskriminierung aufgrund der oben genannten Gründe anzubieten.

### Wer hat die Richtlinien umgesetzt?

Tabelle 1 zeigt, welche Gesetze in den Bundesländern die beiden Bereiche „Beschäftigung“ und „Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ regeln.

Wien, Niederösterreich und die Steiermark haben die Richtlinien – zumindest teilweise – bereits umgesetzt, in Kärnten wurde ein entsprechendes Gesetz zwar erlassen, aber noch nicht veröffentlicht. In Oberösterreich wird das Gesetz derzeit im Landtag verhandelt, in Vorarlberg ist die Begutachtung abgeschlossen und in wenigen Wochen mit einer Regierungsvorlage zu rechnen.

In den übrigen Bundesländern Burgenland, Salzburg und Tirol sind die Entwürfe für Dezember 2004 angekündigt.

Dabei sind die Länder leider sehr unterschiedlich vorgegangen. In allen Ländern bestehen Landes-Gleichbehandlungsgesetze (L-GIBG), die bisher die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst regeln. Nur die Steiermark hat alle Diskriminierungsgründe in seinem L-GIBG geregelt, Vorarlberg plant ein einheitliches Antidiskriminierungsgesetz (ADG). Damit sind sie die übersichtlichsten. In Wien wurden die Diskriminierungsverbote für die übrigen Gründe in der Dienstordnung (DO) und der Vertragsbedienstetenordnung (VBO) geregelt; für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wurde ein ADG geschaffen. Mit dem L-GIBG bestehen daher in Wien vier Gesetze.

Die übrigen Länder ergänzen dagegen das bestehende L-GIBG durch ein ADG.

### Hierarchisierung der Gründe

Unter „Hierarchisierung“ ist zu verstehen, dass die sechs Diskriminierungsgründe unterschiedlich behandelt werden. Konkret bedeutet das, dass für die einzelnen Gründe in unterschiedlichen Bereichen ein verschieden hoher Schutz besteht. In diesem Rahmen kann nur auf die Einbeziehung der Diskriminierungsgründe in die beiden Bereiche „Beschäftigung“ und „Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“ eingegangen werden (siehe Tabelle 2), andere Details müssen ausgespart bleiben.

Alle Bundesländer haben im Bereich der Beschäftigung alle Gründe erfasst.

Anders sieht es beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aus. Auch hier sticht die Steiermark hervor. Sie stellt den Diskriminierungsschutz ebenso in diesem Bereich für alle sechs Gründe sicher. Wien umfasst alle mit Ausnahme der Behinderung. Lediglich Vorarlberg beschränkt sich auf das von der Antirassismus-Richtlinie geforderte Minimum und verbietet in diesem Bereich nur die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.

Auch die Rechtsschutzeinrichtungen sind in den einzelnen Ländern und für die Diskriminierungsgründe teilweise sehr verschieden.

### Rechtsschutzeinrichtungen

Eine einheitliche Stelle zur Unterstützung von Personen, die sich in einem der beiden Bereiche diskriminiert fühlen, hat Wien geschaffen. Es handelt sich dabei um den/die Bedienstetenschutzbeauftragte/n.

In den anderen Ländern gibt es eine Vielzahl von Stellen, z. B. eine Gleichbehandlungskommission und eine Gleichbehandlungsbeauftragte (Niederösterreich, Steiermark), eine Antidiskriminierungsstelle (Kärnten) oder mehrere Antidiskriminierungsstellen (Vorarlberg). Die Befugnisse der einzelnen Stellen darzustellen, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Jedenfalls haben sie die Aufgabe, Personen, die sich diskriminiert fühlen, zu beraten und sie über ihre rechtlichen Möglichkeiten aufzuklären.

### Einbeziehung der Zivilgesellschaft

Die beiden Antidiskriminierungs-Richtlinien fordern die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, also mit Nichtregierungsorganisationen (NGO). Diese besteht einerseits in der Einleitung von bzw. der Unterstützung oder Vertretung von Diskriminierungsopfern in Verfahren, andererseits in einem Dialog zur effektiveren Bekämpfung und Vermeidung von Diskriminierung.

In diesem Punkt gibt es ebenfalls keine Einheitlichkeit. Das Wiener ADG ermächtigt jene NGOs, deren statutenmäßiger Zweck Antidiskriminierung umfasst, benachteiligte Personen bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche zu vertreten. Das Kärntner ADG gibt NGOs – in Anlehnung an das GIBG des Bundes – die Möglichkeit, einem Gerichtsverfahren im Wege der Nebenintervention beizutreten.

Ein institutionalisierter Dialog mit NGOs ist in keinem der Gesetze zu finden.

### Ausblick

Für eine Bewertung der Umsetzung der Antidiskriminierungs-Richtlinien auf Ebene der Länder ist es jedenfalls noch zu früh. Wie bereits geschildert, haben erst Wien, die Steiermark und Kärnten die Richtlinien für den Bereich der Beschäftigung und des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen erlassen, in Niederösterreich fehlen die Regelungen zu Gütern und Dienstleistungen, in den anderen Bundesländern wurden überhaupt noch keine Gesetze beschlossen.

Das Ziel eines möglichst weit gehenden, einheitlichen Diskriminierungsschutzes wurde am ehesten in der Steiermark erreicht, Wien und Kärnten haben den Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und

Dienstleistungen um jeweils einen Grund eingeschränkt. Die Effektivität des Rechtsschutzes und der Beratungseinrichtungen für Personen, die sich als diskriminiert erachten, wird sich erst in der Praxis erweisen. Es bleibt zu hoffen, dass die Länder den Rechtsschutz evaluieren und nötigenfalls nachbessern.

Die Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen kann in allen bisherigen Gesetzen noch ausgebaut werden.

Kurz gesagt und etwas verkürzt: Die bereits erlassenen Gesetze erfüllen die EU-Richtlinien in den wichtigsten Punkten, Verbesserungsmöglichkeiten gibt es vor allem in den juristisch schwer fassbaren Bereichen wie der Einbeziehung der Zivilgesellschaft. Die Säumnis der Länder, die bisher noch keine Gesetze erlassen haben, ist umso ärgerlicher, da die Umsetzung bis Dezember 2003 fällig gewesen wäre.

Tabelle 1: In welchem Gesetz ist die Umsetzung geregelt?

Land	Beschäftigung (Landesdienst)	Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
B	Geschlecht: L-GIBG	
K	Geschlecht: L-GIBG; alle anderen: ADG (beschlossen, noch nicht kundgemacht)	Alle außer Geschlecht: ADG (beschlossen, noch nicht kundgemacht)
NÖ	Alle Gründe: L-GIBG (LGBl. 2004/65)	
OÖ	Frauen: L-GIBG; Alle Gründe (Entwurf ADG)	Alle Gründe außer Geschlecht (Entwurf ADG)
S	Geschlecht: L-GIBG	
St	L-GIBG (LGBl 2004/66)	L-GIBG (LGBl 2004/66)
T	Geschlecht: L-GIBG	
V	Geschlecht: L-GIBG; Alle Gründe (inkl. Geschlecht): ADG-Entwurf	Eth. Zugeh.: ADG-Entwurf
W	Geschlecht: L-GIBG; Alle anderen: VBO/DO (LGBl. 2004/36)	Alle außer Behinderung: ADG (LGBl. 2004/35)

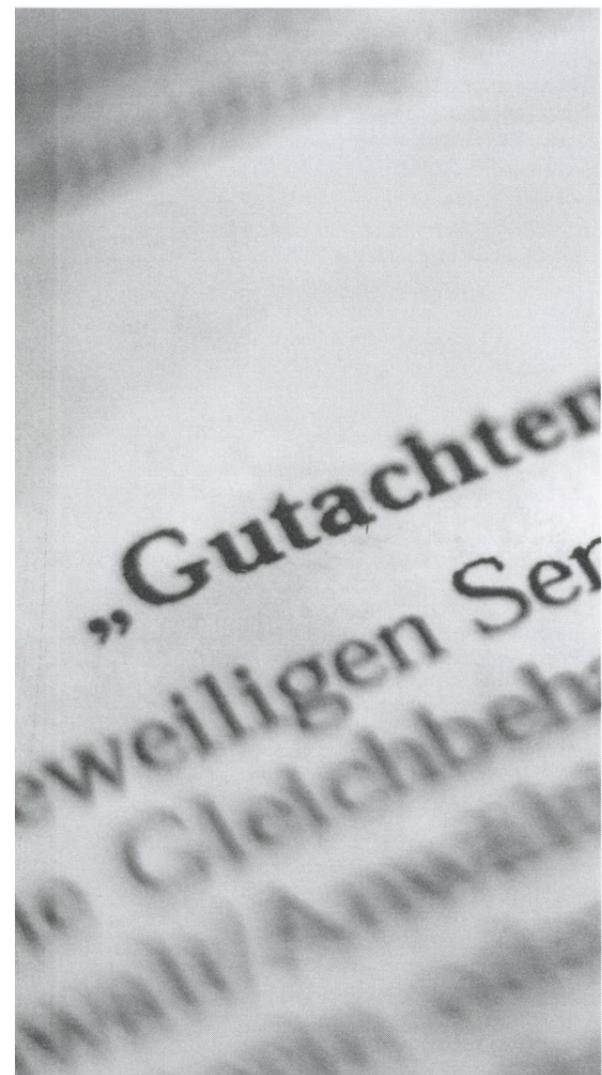
Abkürzungen: ADG: Antidiskriminierungsgesetz; DO: Dienstordnung; L-GIBG: Landes-Gleichbehandlungsgesetz; VBO: Vertragsbedienstetenordnung

Tabelle 2: Welche Diskriminierungsgründe sind in welchem Bereich erfasst (fett: bereits erlassen; normal: Entwurf)?

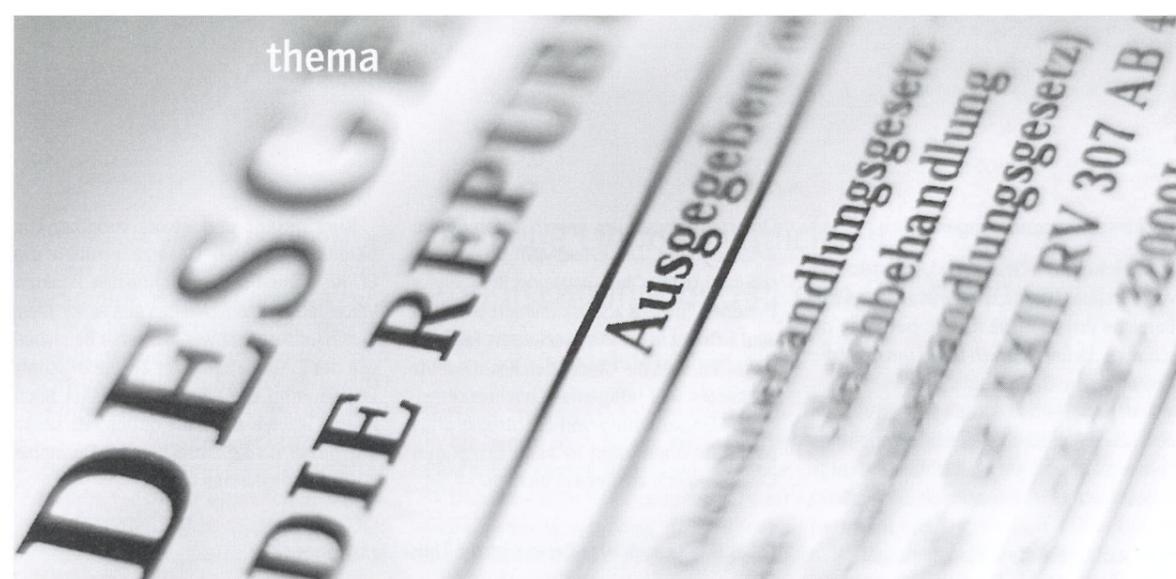
Land	Geschlecht	Ethn. Zu.	Religion	Sex. O.	Alter	Behinderung
B	B					
K	B	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL
NÖ	B	B	B	B	B	B
OÖ	B	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL
S	B					
St	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL
T	B					
V	B	B+G/DL	B	B	B	B
W	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B+G/DL	B

Abkürzungen: B: Beschäftigung; G/DL: Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

<sup>1</sup> Die einzelnen Gesetze sind im Rechtsinformationssystem (RIS) unter <http://www.ris.bka.gv.at/auswahl> zu finden.



Volker Frey, Jurist und Politologe, arbeitet beim Wiener Integrationsfonds und bei ZARA.



*In etlichen Fällen wird die Inanspruchnahme des neuen Gesetzes bedeuten, sich gegenüber dem Arbeitgeber als lesbisch oder schwul zu outen. Für viele ArbeitnehmerInnen ist das möglicherweise sehr problematisch, dennoch sollte dieser Schritt unbedingt getan werden. Es wird sich zeigen, wie reif die Gesellschaft für diese neue Gesetzeslage ist.*

## Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt!

Kurt Krickler

Österreichs Bundesregierung und Parlament haben sich bekanntlich bei der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien auf die darin enthaltenen Minimalvorgaben beschränkt und kein umfassendes und einheitliches Antidiskriminierungsgesetz geschaffen. Für den Diskriminierungsgrund „sexuelle Orientierung“ sieht das am 1. Juli 2004 in Kraft getretene neue Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) daher nur den Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vor, nicht jedoch etwa beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen.

Wie nötig indes ein Diskriminierungsverbot auch in diesem Bereich wäre, haben zwei Beispiele in jüngster Zeit gezeigt. Im Juni 2004 wurde bekannt, dass eine Innsbrucker Tanzschule einem lesbischen Paar die Teilnahme an einem Tanzkurs verweigert hat. Und als die HOSI Wien zum Fahrplanwechsel 2004/05 aus Anlass ihres 25-jährigen Bestehens die Namenspatronanz über zwei Züge erwerben wollte, wurde das von den ÖBB mit fadenscheinigen Ausreden abgelehnt.

### Länder vorne

Interessanterweise haben jene Landesgesetzgeber, die die Richtlinien für ihren Bereich mittlerweile umgesetzt haben (vgl. hierzu den Text von Volker Frey auf S. 6 und 7, Anm. d Red.), keine Hierarchie beim Diskriminierungsschutz etabliert, sondern alle Diskriminierungsgründe horizontal – also in allen Bereichen, wo vor Diskriminierung geschützt wird – gleichbehandelt. Allerdings können die Landesgesetzgeber klarerweise nicht die Privatwirtschaft bei der Zurverfügungstellung von Waren und Dienstleistungen in die gesetzliche Pflicht

nehmen, sondern nur die eigenen Landesstellen bzw. ausgelagerte Landesbetriebe, die bestimmte Dienstleistungen oder Waren anbieten. Aber immerhin!

Jetzt muss es auf jeden Fall darum gehen, dass Diskriminierungsopfer das neue Gesetz auch in Anspruch nehmen und Diskriminierung in der Arbeitswelt nicht einfach widerstandslos hinnehmen. Hat man sich bisher nicht zur Wehr gesetzt, weil man sich ohnehin keine großen Chancen ausgerechnet hat, so besteht jetzt kein Grund, sich Mobbing oder Ungleichbehandlung einfach gefallen zu lassen. Daher sollte jede/r Arbeitnehmer/in wissen:

Die neuen Gesetze verbieten direkte und indirekte Diskriminierung sowie Belästigung/Mobbing. Sie gelten für den privaten bzw. öffentlichen Sektor, für alle Arten der Beschäftigung, ob selbstständig oder selbstständig, unbefristet oder befristet etc. Das Verbot betrifft sämtliche Arbeitsbedingungen, einschließlich Einstellung, Fortbildung, Umschulung, Beförderung, Kündigung, Entgelt usw. sowie die Stellenausschreibung. Die Gesetze sehen ferner eine Beweislastleichterung für das Opfer vor, ebenso Schadenersatzansprüche, Rechtsschutz sowie ein Benachteiligungsverbot. Dieses bedeutet, dass Opfer, die sich etwa mittels Klage wehren, sowie ZeugInnen, die in Verfahren aussagen, vor Repressalien durch den/die beklagten ArbeitgeberInnen (etwa Entlassung) geschützt sind.

### Kenne deine Rechte

Zu den nun geltenden Rechten gehören zudem sämtliche arbeitsrechtlichen Ansprüche, die ArbeitnehmerInnen bzw. deren geschlechtlichen LebensgefährtnInnen

gewährt werden, z. B. die Pflegefreistellung bzw. Hospizkarenz für die Betreuung kranker bzw. sterbender LebensgefährtnInnen. Hier haben vergangenen Sommer im Zusammenhang mit der Diskussion um die „Homo-Ehe“ viele Leute große Verwirrung gestiftet, allen voran der zuständige Wirtschaftsminister Martin Bartenstein, aber auch die SPÖ und die Medien. Die Pflegefreistellung wurde immer wieder als Beispiel einer Benachteiligung für eine gleichgeschlechtliche PartnerInnenschaft genannt – aber das ist nunmehr mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz erledigt: Auch für die Betreuung des gleichgeschlechtlichen Lebensgefährten bzw. der gleichgeschlechtlichen Lebensgefährtin besteht jetzt Anspruch auf Pflegefreistellung.

Weiters fallen unter das neue Gesetz sämtliche freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen, die als Teil des Entgelts zu werten sind und auf die heterosexuelle LebensgefährtnInnen Anspruch haben. Diese müssen nun auch gleichgeschlechtlichen LebensgefährtnInnen gewährt werden, also etwa Freifahrten, Freiflüge, Rabatte für Einkäufe im Unternehmen, freie bzw. ermäßigte Mitbenutzung betrieblicher Einrichtungen oder etwa die ermäßigten Kontoführungskosten, in deren Genuss die LebensgefährtnInnen von Bankangestellten bei den meisten Geldinstituten kommen. Hier gibt es eine Fülle möglicher Ansprüche. Ist eine solche Leistung auf EhegattInnen beschränkt, können sie jedoch leider von gleichgeschlechtlichen LebensgefährtnInnen nicht eingefordert werden.

### Coming-out als Voraussetzung

In etlichen Fällen wird die Inanspruchnahme dieser Rechte indes auch bedeuten, sich gegenüber dem Arbeitgeber als lesbisch oder schwul zu outen. Für viele ArbeitnehmerInnen ist das möglicherweise sehr problematisch, dennoch sollte dieser Schritt unbedingt getan werden. Denn einmal muss dieser Teufelskreis durchbrochen werden – und worauf will man noch warten, wo es doch diese neuen rechtlichen Möglichkeiten gibt? Wobei anzuerkennen ist, dass die gesetzlichen Bestimmungen ihre Schwachpunkte haben, etwa die vorgesehenen Sanktionen. Die geringen Strafen bzw. die geringen Entschädigungen für die Opfer sind möglicherweise geeignet, Betroffene davon abzuhalten, gegen Diskriminierung überhaupt etwas zu tun. Es wäre ihnen nicht zu verdenken, stellten sie sich die Frage: Steht das Risiko, danach im Betrieb einen noch schlechteren Stand zu haben oder aus

anderen Gründen gekündigt zu werden, oder das Risiko eines möglichen gerichtlichen Verfahrens in einem vertretbaren Verhältnis zum erreichbaren Nutzen?

Es wird sich dabei zeigen, wie reif die Gesellschaft für diese neue Gesetzeslage ist. Es steht durchaus zu befürchten, dass wieder einmal jene, die Hilfestellung und Schutz am nötigsten hätten, weil sie am verletzbarsten sind, am meisten Angst haben, auf die neuen Rechte zu bestehen. Jene, die versteckt leben, die ihr Coming-out nicht wagen, die ohnehin die schlechtesten Jobchancen haben und am Arbeitsmarkt von vornherein benachteiligt sind, werden sich wohl am ehesten davor scheuen, den Kampf um ihre Rechte auf sich zu nehmen. Und leider ist die derzeitige angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt auch nicht dazu angetan, dass man einen Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen wagt – daran wird das im Gesetz vorgesehene Benachteiligungsverbot für KlägerInnen und ZeugInnen wohl wenig ändern.

Jene Lesben und Schwule, die in der privilegierten Lage sind, auch an ihrem Arbeitsplatz offen lesbisch bzw. schwul zu leben, haben es da vermutlich von vornherein viel leichter, aber natürlich können sich die Dinge auch an ihrer Arbeitsstelle ändern, können KollegInnen unvermutet ein Mobbing beginnen – oder es kommt anlässlich einer anstehenden Beförderung zum Lackmustest, wie weit her es tatsächlich mit dem offenen Klima ist und ob man plötzlich die Glasdecke spürt.

### Hilfestellung für Betroffene

Betroffene sollten in diesem Zusammenhang indes auch breitere Überlegungen anstellen: Sich zur Wehr zu setzen und hier juristisches und gesellschaftspolitisches Neuland zu betreten heißt einmal mehr, Pionierarbeit zu leisten, Präzedenzfälle zu schaffen, den Boden aufzubereiten für die Verbesserung der Situation vieler anderer, Bewusstseinsbildung zu betreiben und Haltungen zu verändern – bei Vorgesetzten und unter KollegInnen. Das ist eine allgemeingesellschaftliche Verantwortung, die jede/r Betroffene – wenn es nur irgendwie möglich ist – wahrnehmen sollte.

Und niemand muss auf sich allein gestellt bleiben und ein Verfahren allein durchziehen. Die Arbeiterkammer (AK) hilft bei der gerichtlichen Geltendmachung des Rechts auf Nichtdiskriminierung ebenso wie der 2004 von einigen NGOs zu genau diesem Zweck gegründete „Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern“.

Dies ist sogar im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen. Unter der Überschrift „Nebenintervention“ heißt es im § 62 GIBG: „Der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern kann, wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz als Nebenintervenient (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten.“

Wie bei vielen anderen gesellschaftlichen Fragen können auch bei der Bekämpfung von Diskriminierung Gesetze nur ein Teil der Anstrengungen sein. Um wirklich nachhaltigen Erfolg zu erzielen, müssen darüber hinaus flankierende Maßnahmen zur allgemeinen Aufklärung und Bewusstseinsbildung gesetzt werden. Und zwar nicht nur bei den Betroffenen, sondern auch in der breiten Bevölkerung. Das ist auch im Interesse der Europäischen Kommission, die im Rahmen ihres Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierung auch EU-weite Kampagnen zu diesem Zweck unterstützt. Eine davon ist die Kampagne *Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung*, die auf mehrere Jahre hin ausgelegt ist.

Im Rahmen dieser Kampagne wurden auch fünf Broschüren zu den wichtigsten Themenbereichen erstellt:

- „Ich diskriminiere Niemanden ... oder doch? Diskriminierungen erkennen“
- „Was Sie tun können, wenn Sie diskriminiert wurden. Leitfaden für Opfer“
- „Was Sie über die Anti-Diskriminierungsrichtlinien wissen sollten. Häufig gestellte Fragen“
- „Umgang mit Vielfalt – wie können Unternehmen davon profitieren? Vorteile der Vielfalt“
- „Was können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun, um Diskriminierungen zu verhindern und Vielfalt zu fördern? Erste Schritte“.

Diese Factsheets beschreiben u. a., wie man Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern kann. Dabei geht es weniger um rechtliche Fragen als vielmehr um konkrete Tipps, wie Situationen verbessert werden können. Diskriminierungsopfer erhalten auch Tipps, was bei der Dokumentation diskriminierender Situationen beachtet werden muss und wie diese gegenüber Vorgesetzten angesprochen werden können. ArbeitgeberInnen können nachlesen, welche Schritte sie unternehmen können, um ihr Unternehmen diskriminierungsfrei zu machen. Die fünf Broschüren können auf deutsch als PDF-Files unter folgender Adresse heruntergeladen werden: [www.stop-discrimination.info/index.php?id=1740](http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=1740)

„Es ist eine beachtliche Intelligenzleistung, jahrelang durch die Lande zu ziehen und nach einem Antidiskriminierungsgesetz zu rufen und den vorliegenden Entwurf, den ungenügend und jämmerlich zu nennen eine Erhöhung bedeuten würde, damit zu qualifizieren, er sei ja NUR ein Antidiskriminierungsgesetz! Wenn er es nur wäre!“

## Die „Battle Groups“, das „Gleichstellungsgesetz“ und die Stellungskommission

Eine wahre Geschichte

Erwin Riess

Neulich, in der Nähe des Verteidigungsministeriums, kollidierte der Dozent, der mit dem Rad zur Donauinsel unterwegs war, um ein Haar mit seinem Abgeordneten Sr argumentiert dagegen, dass die Annahme dieses Gesetzestextes dazu führen würde, nie wieder ein ordentliches Gesetz zu bekommen. Allerdings agiert sie unprofessionell und posaunt laut hinaus, dass das vorliegende Gesetz NUR ein Antidiskriminierungsgesetz sei, sie aber Gleichstellung fordert. Ich habe eine Aufstellung der wichtigsten Punkte des Gesetzes gemacht; hier, nehmen Sie, ich habe mehrere Kopien.“ Der Dozent reichte Groll einen Zettel.

„Mein Lieber, Sie behindern den Verkehr auf dem Fahrradweg! Das hätte jetzt auch ins Auge gehen können. Guten Tag, im Übrigen.“

„Mäßigen Sie das Tempo, auch als Velocipist müssen Sie vorausschauend fahren. So wollen es die Straßenverkehrsordnung und mein lieber Josef. Guten Tag, geschätzter Dozent.“

„Sie wissen, dass ich die Vermenschlichung eines Rollstuhls nicht gutheiße.“

„Josef wird darüber hinwegsehen.“

Der Dozent betrachtete die Litfasssäule. „Sie studieren den Aufruf der Stellungskommission?“

Groll nickte. Er habe bis zum gegenwärtigen Tag trotz mehrfacher Urgezen keinen Aufruf zur Stellung bekommen, und da er nicht mehr der Jüngste sei, habe er beschlossen, sich gleich zu stellen.

„Noch dazu, wo demnächst, wie ich gelesen habe, ein Gleichstellungsgesetz für behinderte Menschen beschlossen werden soll. Ich mache bei diesem Unsinn nicht mit. Gott sei Dank hat das Heer dazugelernt und verschließt sich nicht länger vor behinderten Menschen.“

„Ich glaube, dass Sie da etwas verwechseln“, sagte der Dozent. „Die Gleichstellung bezieht sich nicht auf die militärische Stellungspflicht, sondern auf den zivilgesellschaftlichen Schutz behinderter Menschen vor Diskriminierung.“

Das Gesetz, welches nun zur Beschlussfassung ansteht, erfüllt leider nur einen kleinen Teil der Forderungen der Behindertenbewegung, und es tobt bereits ein heftiger Streit innerhalb der Behindertenszene, ob das Gesetz angenommen oder abgelehnt werden soll.

Die Dachorganisation ist für eine Annahme des Gesetzes mit gleichzeitiger Weiterverhandlung. Bei den derzeitigen politischen Verhältnissen, wo Selbstvertretungskörper wie der Hauptverband der Sozialversicherungsträger und die Hochschülerschaft von der Regierung lahmgelegt oder aufgelöst

werden, sei eine Ablehnung gleichbedeutend mit dem Ende jeglichen Fortschritts für behinderte Menschen. Die freie Behindertenszene um den früheren Abgeordneten Sr argumentiert dagegen, dass die Annahme dieses Gesetzestextes dazu führen würde, nie wieder ein ordentliches Gesetz zu bekommen. Allerdings agiert sie unprofessionell und posaunt laut hinaus, dass das vorliegende Gesetz NUR ein Antidiskriminierungsgesetz sei, sie aber Gleichstellung fordert. Ich habe eine Aufstellung der wichtigsten Punkte des Gesetzes gemacht; hier, nehmen Sie, ich habe mehrere Kopien.“ Der Dozent reichte Groll einen Zettel.

„Woher wissen Sie das alles?“ Groll glättete den Zettel und las.

„Ich bin Soziologe. Als solcher muss ich ein Ohr am Puls der Zeit haben.“

„Dann haben Sie sicher davon gehört, dass Österreich Soldaten für die ‚Battle Groups‘ der EU sucht“, sagte Groll, aufsehend.

„Lassen Sie die dummen Scherze.“

„Ich entsinne mich meiner Stellungspflicht, und Sie wollen mich davon abhalten. Noch nicht lange her, und Wehrkraftersetzung ist schwer bestraft worden.“

„Und Sie wären ein Fall für die Psychiatrie geworden“, versetzte der Dozent zornig.

„Wer sich beizeiten stellt, bekommt ein Gewehr, einen Schlafplatz und eine Menage. In Zeiten des Sozialabbaus ist das nicht zu verachten“, sagte Groll. „Denken Sie nur daran, wie viele Afroamerikaner aus diesen Gründen zur Army gingen und nun sogar Wüstenurlaub im Irak machen dürfen.“

„Ich lasse mich von Ihnen nicht provozieren“, meinte der Dozent. „Sie hängen einer eskapistischen Weltsicht an.“

„Im Gegenteil“, sagte Groll. „Ich bin ganz pragmatisch und stelle mich lieber gleich, bevor ich von einem Gesetz zur Stellung gezwungen werde. Also beziehe ich hier Stellung und schließe mich dem Militär an; dort hoffe ich, vor den verwirrten Parolen dieser Leute sicher zu sein. Ich habe gehört, dass 200 Freiwillige des österreichischen Heers für die ‚Battle Groups‘ der neuen EU-Armee vorgesehen sind. Josef und ich werden dabei sein. Ich darf den Zettel behalten?“

Der Dozent nickte. „Sie sind reichlich ungerecht gegen Ihre Kollegen.“

„Wieso? Ich ziehe nur die Konsequenzen aus fünfzehn Jahren autonomer Behindertenpolitik. Seit Jahrzehnten kämpft die internationale Behindertenbewegung um handhabbare Antidiskriminierungsgesetze und hat dabei auch großartige Erfolge vorzuweisen, wie das amerikanische, das kanadische, teilweise das schwedische und abgeschwächt auch das deutsche Gesetz belegen. Eine Bevölkerungsgruppe, die durch bauliche, schulische und arbeitsmäßige Barrieren diskriminiert wird, kann nur mittels eines wirksamen Antidiskriminierungsgesetzes unterstützt werden, ein Gleichstellungsgesetz ist aus mehreren Dingen ein Unsinn. Erstens insinuiert es, dass es eine Gleichstellung behinderter und nichtbehinderter Menschen in einer modernen Gesellschaft je geben könnte, was ja bislang auch nie von der ‚Independent Living Bewegung‘ angestrebt wurde. Deren Credo war doch ‚Ohne Angst ANDERS sein zu können‘ und sich auf staatliche Gesetze berufen zu können, wo Unterdrückung vorliegt. Wer ‚Gleichstellung‘ verlangt, sagt, dass er seine Behinderung ablehnt, sie verleugnet, sie semantisch entsorgen will. Zweitens ist der Begriff ‚Stellung‘ ein militärischer Begriff, der in der Behindertenbewegung nichts zu suchen hat. Das möchte ich nicht mit ansehen müssen, wie sich behinderte Menschen ‚STELLEN‘. Drittens ist es eine beachtliche Intelligenzleistung, jahrelang durch die Lande zu ziehen und nach einem Antidiskriminierungsgesetz zu rufen und den vorliegenden Entwurf, den ungenügend und jämmerlich zu nennen eine Erhöhung bedeuten würde, damit zu qualifizieren, er sei ja NUR ein Antidiskriminierungsgesetz! Wenn er es nur wäre! Viertens müssen Sie diese Windungen und Wendungen einmal jenen wenigen Journalisten und Wissenschaftlern klar machen, die der Sache der Behindertenbewegung wohlwollend und unterstützend gegenüberstehen. Die verstehen nämlich jetzt die Welt nicht mehr. Fünftens –“

„Hören Sie auf! Ich glaube, ich habe Sie verstanden. Ich weiß jetzt, warum Sie die Stellungskommission aufsuchen und sich mit dem verrückten Plan tragen, bei den ‚Battle Groups‘ der neuen EU-Truppe anzuheuern. Es ist die nackte Verzweiflung.“

„Sie übertreiben. Josef neigt nicht zu emotionalen Überreaktionen.“

„Sie sollten ein paar Tage an der Donau ausspannen. So wie ich.“ Der Dozent stieg aufs Rad.

„In diesem Fall, geschätzter Dozent, folge ich Ihrem Rat nicht. Ich fahre nach Kärnten.“

Der Dozent war verblüfft. „Wieso nach Kärnten? Sie brauchen ja schon am Wechsel Sauerstoff!“

„Danke für Ihre gesundheitliche Expertise. Ich fahre nach Kärnten, weil dort meine letzte Hoffnung keimt.“

„Jetzt habe ich Sie verloren.“

„Keineswegs, so schlimm ist es nicht. Es ist nur so, dass das eben entstehende Kärntner Antidiskriminierungsgesetz nicht nur den richtigen Namen trägt, sondern wesentlich mehr Punkte regelt als das Bundesgesetz.“

Der Dozent lächelte. „Womit man sieht, dass der Fortschritt sich manchmal in reaktionäres Gewand kleidet.“

„Man muss nur genau hinschauen.“ Groll drehte den Rollstuhl ein wenig.

„Ja, das sollte man. Guten Tag, lieber Freund.“

„Gute Fahrt, verehrter Herr Dozent.“

Der Dozent tippte sich an den Helm und trat in die Pedale. Groll wandte sich zur Litfasssäule und studierte weiter den Aufruf der Stellungskommission.

### Die Liste des Dozenten:

Anforderungen an ein Antidiskriminierungsgesetz für behinderte Menschen; Minimalanforderungen – im vorliegenden Entwurf des Sozialministeriums erfüllt: ja / nein / teilweise

- 1A barrierefreie öffentliche Verkehrsmittel *nein*
- 1B barrierefreie Kulturbauten, öffentliche Bauten *teilweise*
- 1C barrierefreie öffentliche Räume, Verkehrsflächen *nein*
- 1D barrierefreie Tourismusbetriebe *nein*
- 2 barrierefreie IT-Auftritte, Websites *nein*
- 3 Beweislastumkehr *nein*
- 4 Fördermöglichkeit für behinderte Frauen *nein*
- 5 Durchsetzung Schulischer Integration *nein*
- 6 Verbandsklagerecht *ja*
- 7 Praktikables Individualklagerecht *nein*
- 8 Recht auf Persönliche Assistenz *nein*
- 9 Anerkennung Gebärdensprache *nein*
- 10 Transparenter Gesetzestext *teilweise*
- 11 Unbürokratische Anwendung *nein*
- 12 Mehr als symbolisches Strafmaß bei Zuwiderhandeln *nein*
- 13 Jährliche Evaluierung *nein*
- 14 Adäquater Gesetzesname *nein*
- 15 Beirat mit Mehrheit betroffener Experten *nein*

### Legende:

1) bei Neubauten, Generalsanierungen, Empfang öffentlicher Fördermittel

Derzeitige Praxis in Stichworten (Beispiele):

1A) Ankauf nicht barrierefreier Nahverkehrszüge durch die ÖBB („Talent“), keine Klagsmöglichkeit

1B) „Haus der Regionen“, Krems/Stein. Mit Millionenaufwand generalsaniert, keine Vorkehrungen für Barrierefreiheit, keine Klagsmöglichkeit

1C) Behindertenparkplätze vor Einkaufszentren unterliegen nicht der STVO – keine Anzeigemöglichkeit, Anzahl der Behindertenparkplätze in Wien drastisch reduziert, keine Klagsmöglichkeit

1D) Neubauten mit Stufen, fehlenden Behindertentoiletten, keine Klagsmöglichkeit

14) Es geht nicht um Gleichstellung, sondern um das Abstellen von Diskriminierung.

Ein Beispiel für irreführende und politisch schädliche Namensgebung ist das Pflegegeldgesetz. Dieses regelt nicht die medizinische Pflege, sondern dient ausschließlich der Erhöhung der Selbständigkeit behinderter Menschen. Der Begriff Gleichstellung ist irreführend und sachlich falsch.

### Letzte Meldung:

Das Gesetz wurde am 14. 12. im Ministerrat nicht beschlossen; neuerliche Abschwächungen des Entwurfes (Verbandsklage fällt) führen nunmehr dazu, dass auch die ÖAR, die Behindertendachorganisation, die Zustimmung zum Entwurf verweigert.

Angesichts des Umstands, dass Diskriminierungen auch in NGOs keine Einzelfälle, sondern leider ständig reproduzierte Normalität sind, wird die tatsächliche Implementierung der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung brisant. Es wäre wichtig, dass andere NGOs bereits jetzt dem Beispiel der Initiative Minderheiten folgen und eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung im eigenen Betrieb einführen, damit ein Vergleich und ein Austausch zwischen den Organisationen möglich werden.

## Piraterie der Gleichstellung

Andreas Görg

Wie meine KollegInnen, allen voran Araba Evelyn Johnston Arthur, auf die Idee gekommen sind, eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung<sup>1</sup> zu entwickeln, weiß ich eigentlich gar nicht genau. Die Idee dürfte auf der ersten Antirassismus-Konferenz im Juni 2003 entstanden sein. Araba hat mich irgendwann im Sommer eingeweiht. Die Idee begeisterte mich insbesondere deshalb, weil ich ein paar Jahre lang in der Arbeitsgruppe „rechtliche Rahmenbedingungen“ der Wiener Integrationskonferenz mitgemacht hatte. Dort haben wir alle möglichen diskriminierenden Bestimmungen in Gesetzen lokalisiert und Alternativen entworfen. Diese Alternativen hatten nur den großen Nachteil, dass wir sie nicht selbst implementieren konnten. Mit einer Betriebsvereinbarung war das doch etwas anders. Da bestand zumindest im NGO-Bereich eine Chance auf Umsetzung.

### Aufhebung zweier Mängel

Im Herbst 2003 traf sich die hauptsächlich aus MitarbeiterInnen der Initiative Minderheiten zusammengesetzte Arbeitsgruppe<sup>2</sup> zum ersten Mal. Araba hat recherchiert und ein paar Vorlagen für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung aus dem deutschsprachigen Raum zusammengetragen. Aus diesen Vorlagen wurde erst ersichtlich, was in diesem Bereich noch alles zu tun ist. Besonders deutlich zeigten sich insbesondere zwei Mängel in den Vorlagen.

Erstens wurde der Diskriminierungsbegriff nirgends eingehender definiert. Dadurch war es der Auslegung überlassen, was Diskriminierung ist und was nicht. Da Auslegung letztlich immer durch (ungleich verteilte) Definitionsmacht bestimmt wird, war die Nicht-Definition von Diskriminierung in unseren Augen ein unhaltbarer Zustand. Wenn Diskriminierung im Rechtstext nicht definiert wird, unterläuft das den Schutzzweck der Bestimmungen, die Diskriminierungen entgegenwirken sollen. Denn wer hat dann noch vor aller Beweislastumkehr am ehesten die Chance zu definieren, was Diskriminierung ist? Doch wohl am ehesten jene, die selbst diskriminieren können.

Ein zweiter eklatanter Mangel zeigte sich darin, dass in antidiskriminatorischen Bestimmungen nirgends ein Verfahren beschrieben wurde, wie denn angesichts einer potenziellen Diskriminierung vorzugehen sei.

Die Vorlagen legten nahe, dass alle Diskriminierungen gleichsam betriebsstrafrechtlich relevante Delikte seien, deren Feststellung unmittelbar zu harten Sanktionen führen müsse: Versetzung, Kündigung oder Entlassung. Nun ist uns in vielen Jahren des antidiskriminatorischen Aktivismus kein Fall bekannt geworden, in dem eine Diskriminierung zu einer Versetzung, geschweige denn Kündigung oder gar Entlassung der diskriminierenden Person geführt hat. Dies, obwohl es an Diskriminierungen landauf, landab sicher nicht mangelt. Daher war es uns ein besonderes Anliegen, in unserer antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung zu beschreiben, wie denn angesichts einer Diskriminierung vorzugehen sei. In der Beschreibung des Antidiskriminierungs-Verfahrens liegt sicherlich auch der innovative Kern unseres Entwurfes.

### Erste Schritte nach außen und innen

Die Arbeitsgruppe hat sich ab Mitte Oktober 2003 ca. in monatlichen Abständen getroffen, um die jeweils letzte Version des Textes zu diskutieren. Externer Druck ergab sich durch den Umstand, dass die Arbeiterkammer an unserem Entwurf interessiert war. Zohreh Ali Pahlawani (AK) rief für Ende März 2004 eine ExpertInnenrunde zusammen, der wir unseren Entwurf präsentierten.

Zu dieser Zeit war der Entwurf erst im Stadium eines 24-seitigen Hintergrundpapiers, in dem Normtext und Erläuterungen nicht getrennt waren. Dennoch wurde der Text bei der AK gut aufgenommen. Wir wurden mit vielen konstruktiv-kritischen Anmerkungen in die weitere Überarbeitung geschickt. Außerdem wurde vereinbart, dass im Herbst 2004, nach einer weiteren ExpertInnenrunde, eine gemeinsame Kampagne zur Verbreitung der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung starten solle.

Im Frühjahr 2004 wurden in der Initiative Minderheiten erstmals Wahlen zum Betriebsrat organisiert, mit dem erklärten Ziel, eine Instanz zu schaffen, die als Vertragspartnerin des Vorstands die Betriebsvereinbarung unterzeichnen konnte<sup>3</sup> (wir haben in der STIMME Nr. 51 berichtet, Anm. d. Red.).

Die Anmerkungen der AK-ExpertInnenrunde führten zunächst dazu, dass der Text der Betriebsvereinbarung auf 42 Seiten answoll. Im August 2004 wurde aus

diesem Material dann ein Normtext im Umfang von 17 Seiten destilliert. Es folgte eine Welle der letzten Schliffe durch die AK-ExpertInnenrunde, im Rahmen eines Klausurtages der Initiative Minderheiten sowie auf der Antirassismus-Konferenz Anfang Oktober 2004.

### Herausforderungen des Musterentwurfs

Wie kompromisslos der erarbeitete Musterentwurf für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung sich um Gleichstellung im Betrieb bemüht und wie es genau geregelt ist, was im Fall einer Diskriminierung zu geschehen hat, zeigt sich u. a. an den durch aus vertretbaren Vorbehalten des Vorstands der Initiative Minderheiten gegenüber dem Entwurf. Dabei besteht der Vorstand der Initiative Minderheiten aus altgedienten AktivistInnen und politischen Köpfen, die sich seit vielen Jahren für Gleichstellung einsetzen. Für jede Organisation ist die Implementierung einer antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung, wie sie von der Arbeitsgruppe entworfen wurde, eine große Herausforderung. Es bedarf eines Organisationsentwicklungsprozesses, in dem der Musterentwurf an die Möglichkeiten und Bedürfnisse des Betriebes angepasst wird. Dieser Prozess soll in der Initiative Minderheiten bis Februar 2005 so weit vorangetrieben werden, dass der Vorstand ohne größere Sorgen um den Erhalt der Organisation die Betriebsvereinbarung unterzeichnen kann.

Die Herausforderung des Entwurfes besteht im Kern in den vielen Möglichkeiten, real existierende ungleiche Machtverhältnisse im Betrieb anhand der Rechte aus der Betriebsvereinbarung effektiv auszugleichen. In Konflikten ergeben sich damit Pattstellungen,

die dazu führen sollen, dass eine faire Auseinandersetzung stattfindet. Die Gefahr für eine Organisation ergibt sich insbesondere dadurch, dass Konflikte unter Umständen nicht mehr schnell durch ein „Machtwort“ gelöst werden können. Wichtigstes Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, einen Ausgleich für erlittene Diskriminierungen zu fördern, damit ein gutes Betriebsklima wieder hergestellt wird. Um zu einem solchen Ausgleich zu gelangen, muss die potenziell diskriminierte Person eine besonders bestimmende und abgesicherte Stellung im gesamten Antidiskriminierungs-Verfahren erhalten, um eine Wiederholung der Diskriminierung oder eine Viktimisierung zu verhindern. Erst auf dieser Basis kann ein halbwegs fairer Aushandlungsprozess stattfinden, der entweder zu einer einvernehmlichen Lösung oder tatsächlich zu Sanktionen gegen die auf der Diskriminierung beharrende Person führt.

Angesichts des Umstands, dass Diskriminierungen auch in NGOs keine Einzelfälle, sondern leider ständig reproduzierte Normalität sind, wird die tatsächliche rechtliche Implementierung der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung brisant. Das Risiko und die Chance der Einführung der Betriebsvereinbarung bestehen darin, dass eine Organisation mehr Zeit auf interne Klärungsprozesse verwendet und ihre Strukturen nicht nur auf ihre Außenziele, sondern auch auf das prominente Innenziel der Gleichstellung ausrichtet. Die Verfolgung des ins Innere gewandten Ziels muss nicht automatisch dazu führen, dass eine Organisation nach außen hin effizienter funktionieren kann.

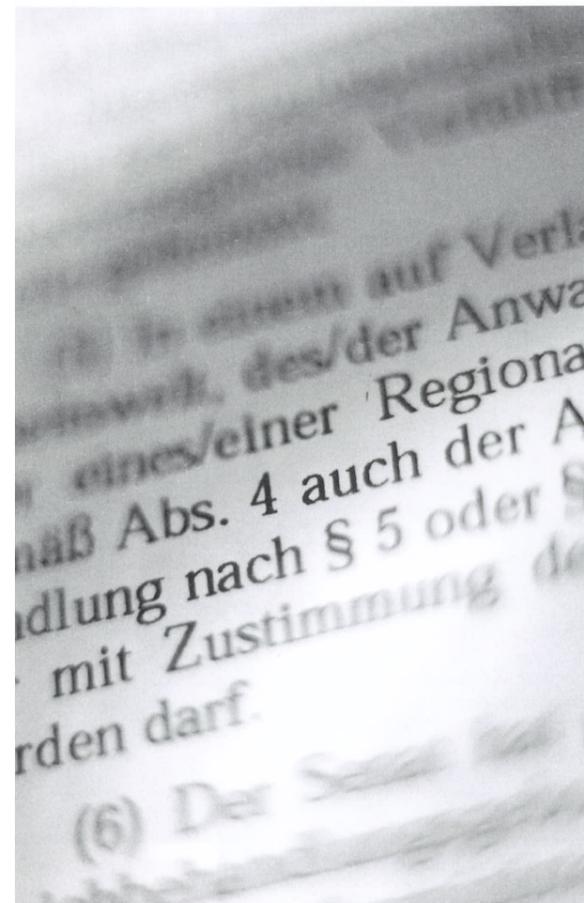
Die Implementierung der Betriebsvereinbarung in einer vergleichsweise aufgeschlossenen Organisation wie der Initiative

Minderheiten ist ein sinnvolles und m. E. vertretbares Experiment, aber selbst hier nicht ohne Risiko. Niemand kann für den positiven Ausgang dieses Experiments garantieren. Die Expertise im Umgang mit den antidiskriminatorischen Regelungen wird sich in den nächsten Jahren festigen. Es wäre wichtig, dass andere NGOs bereits jetzt dem Beispiel der Initiative Minderheiten folgen und eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung im eigenen Betrieb einführen, damit ein Vergleich und ein Austausch der Erfahrungen mit den einzelnen Regelungen zwischen den Organisationen möglich werden.

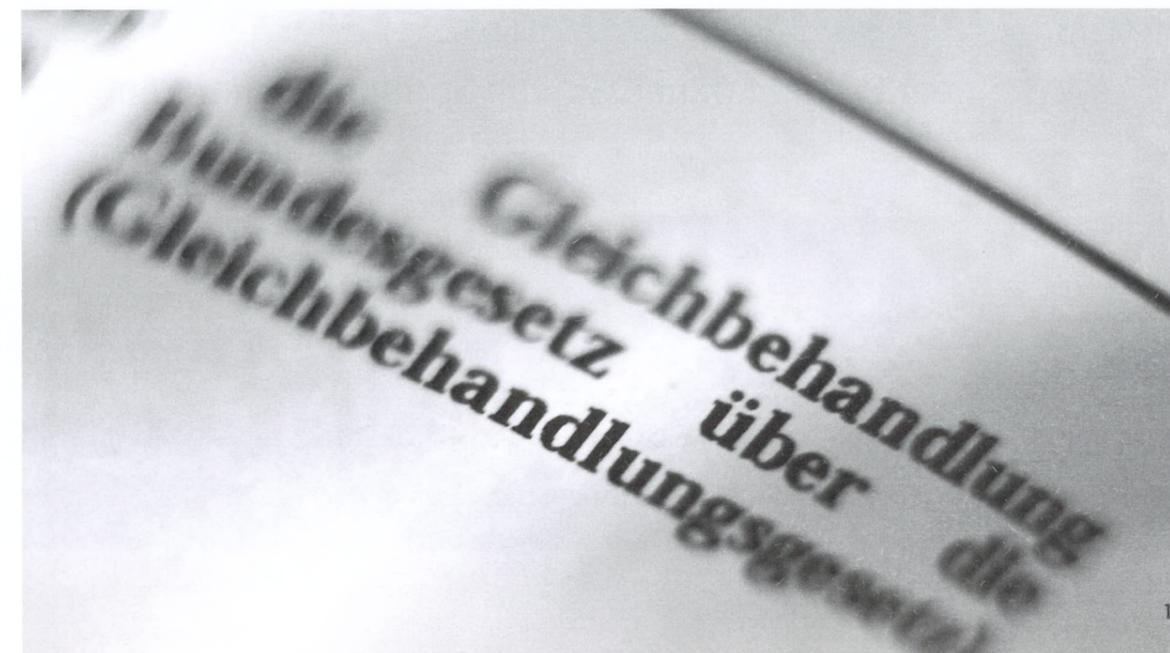
### Effekte der Piraterie

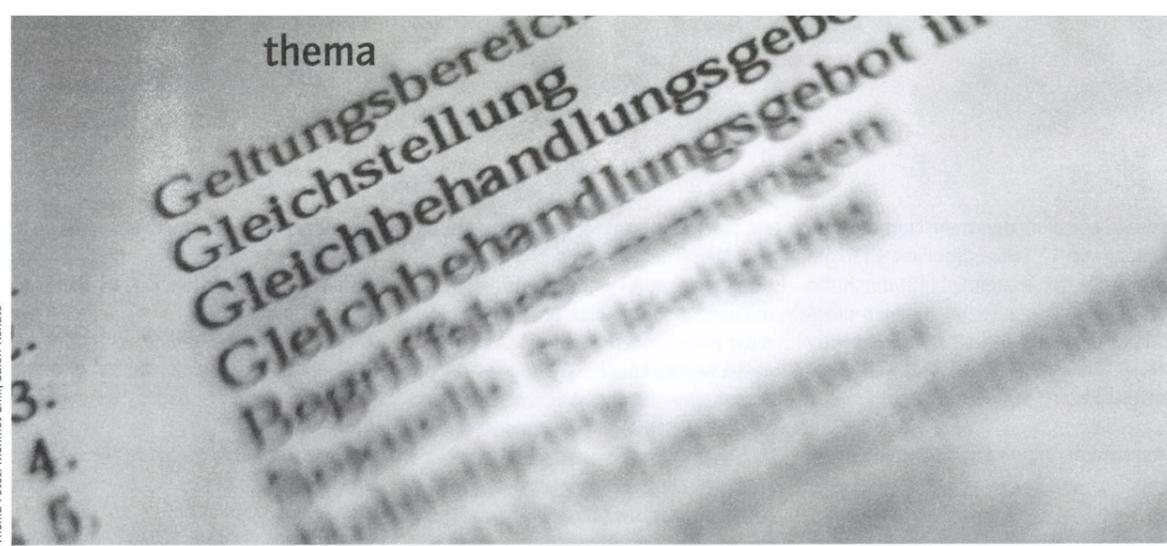
Für Organisationen wie ÖGB und AK ist eine Implementierung des Entwurfs der Initiative Minderheiten bestenfalls ein Projekt für die nächsten 10-20 Jahre. Eine Einführung zum gegenwärtigen Zeitpunkt würde diese Organisationen schlicht überfordern bzw. garantiert an inneren Widerständen scheitern. Gleichzeitig stehen ÖGB und AK durch den Vorstoß der Initiative Minderheiten unter großem Rechtfertigungsdruck.

Wir haben uns in einen Bereich eingemischt, der ein traditionelles Terrain der Gewerkschaften darstellt. Die Betriebsvereinbarung ist gleichsam eine gekaperte Rechtsform. Betriebsvereinbarungen und Betriebsratsstrukturen haben in kleineren NGOs Seltenheitswert. Umso mehr erregt unser Entwurf allgemeines Aufsehen und Interesse. Die traditionellen ArbeitnehmerInnenvertretungen geraten einerseits in Zugzwang, weil sie schon längst selbst Entwürfe für antidiskriminatorische Maßnahmen im Betrieb zur Verfügung hätten stellen sollen. Sie erkennen aber auch, dass



Andreas Görg ist Mitarbeiter der Initiative Minderheiten.





die EU-Richtlinien zur Gleichstellung die ArbeitgeberInnen unter Druck setzen.

In dieser Lage ist der ÖGB willens, eine erste Kampagne rund um Antidiskriminierung im Betrieb umzusetzen, ohne allerdings unseren Entwurf ins Zentrum zu stellen. Die Rechtsabteilung der AK wiederum hat einen eigenen (wesentlich kürzeren und im Detail verhaltenen) Entwurf für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung ausgearbeitet. Die Effekte unserer Piraterie der Gleichstellung scheinen also vorerst darauf beschränkt, dass die unter Zugzwang geratenen Institutionen Elemente der innovativen Maßnahmen in abgeschwächter Form inkorporieren.

Die daraus resultierende Legitimation der Gleichstellungsbestrebungen im Mainstream bereitet jedoch wiederum den Boden für die weitere Verbreitung unseres Entwurfes für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung unter NGOs. Dem Entwurf wird aufgrund der gesetzten Maßstäbe und

angebotenen Problemlösungen zuerkannt, „state of the art“ im Arbeitsbereich Antidiskriminierung zu sein. Bleibt zu hoffen, dass die *Initiative Minderheiten* es schaffen wird, andere NGOs mit der Implementierung der Betriebsvereinbarung bei sich selbst soweit unter Zugzwang zu setzen, dass andere NGOs gleichfalls an einer Umsetzung dieser oder ähnlicher Maßnahmen im eigenen Betrieb arbeiten müssen, wenn sie ihre Credibilität im Arbeitsfeld Antidiskriminierung nicht einbüßen wollen.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Betriebsvereinbarungen sind verbindliche Regelungen, die für alle einzelnen Dienstverträge in einem Betrieb gelten und diese ergänzen. Sie enthalten Rechte und Pflichten für alle Betriebsangehörigen inklusive Arbeitgebende. Eine explizit antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung enthält Rechte und Pflichten, die Gleichstellungsbestrebungen im Betrieb Vorschub leisten und den Umgang mit Diskriminierungen regeln. Der Entwurf für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung der

*Initiative Minderheiten* wurde unter <http://www.initiative.minderheiten.at> veröffentlicht.

<sup>2</sup> Die MitarbeiterInnen der Arbeitsgruppe zur antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung 2003/2004 waren: Araba Evelyn Johnston Arthur, Andreas Görg, Ursula Hermann, Hakan Gürses, Franjo Schruiff, Ildiko Naetar-Bakcsi, Claudia Krieglsteiner und Gerd Valchars. Für die zahlreichen Anregungen, die im Laufe des Bearbeitungsprozesses in den Text eingeflossen sind, dankt die Arbeitsgruppe insbesondere folgenden Personen: Zohreh Ali Pahlavani, René Schindler, Anna Musger-Krieger, Martina Thomasberger, Gerlinde Taschtl, Volker Frey, Philipp Sonderegger, Krisztina Der, Michael Kern, Mevludin Aliskanovic und Azem Olcay, dem Verein *Schwarze Frauen Community* (SFC), den MitarbeiterInnen und dem Vorstand der *Initiative Minderheiten* (hier insbesondere Alev Korun, Helga Pankratz, Uschi Hemetek und Mirko Wakounig) sowie den MitarbeiterInnen von *open up*.

<sup>3</sup> In Ermangelung eines Betriebsrates kann eine Betriebsvereinbarung auch von der für die Belegschaft zuständigen Fachgewerkschaft abgeschlossen werden.

## abo@initiative.minderheiten.at

Mit einem E-Mail können Sie die Stimme abonnieren

## www.initiative.minderheiten.at

Besuchen Sie unsere Website

**Bitte beachten Sie unsere neue E-Mail-Adresse:**

stimme@initiative.minderheiten.at

## Die ewigen Wanderer

Gedichte von Ilija Jovanović

### Die ewigen Wanderer

Mitten im Sommer  
haben wir Maulbeeren  
gegessen und gelacht

und keiner von uns  
hat gefragt was uns  
der Winter bringt

Seht ihr die Lilien  
auf dem Felde?

### Stacheldrahtmädchen

Ich ziehe dich in  
Die tiefste Finsternis  
Deiner Sehnsüchte

Du füllst deinen Mund  
Mit Stacheldraht  
Den du mir  
In das getäuschte Gesicht  
Schleuderst

Deine Angst  
Und mein Schweigen  
Sind Feinde geworden.

### Wer bin ich?

Wer bin ich?  
Ein Zigeuner?  
Ein Serbe?  
Ein Österreicher?

Versuche ich  
Der eine zu sein  
Oder der andere,  
sickert der dritte durch.  
Also bin ich keiner  
Von ihnen.

Auch ein Zigeuner  
Bin ich nicht mehr!

### Vergänglichkeit

Ich malte dich  
So schön wie du bist  
Auf eine Leinwand  
In allen möglichen Farben.  
Und ich sah dich an  
Doch das warst du nicht.

Ich meißelte und formte dich  
Aus den schönsten Steinen  
Und Edelsteinen  
Sah dich an und schon wieder warst du  
es nicht.

Ich formte dich  
Aus der fruchtbarsten  
Und aus der heiligsten Erde  
Schnittzte dich aus dem edelsten Holz.

Und während ich das  
Eine oder andere mühevoll tat  
Um dich festzuhalten  
Bist du schon eine andere geworden.

### Feuer

Du hast noch ein bisschen  
Von dem wunderschönen Feuer  
Das bei unserem letzten Treffen  
In deinen Augen für mich brannte  
Dieses Feuer das mich durchdrang  
Und so verwirrte  
Dass ich dummes verwirrtes Zeug  
Zu reden begann

Ilija Jovanović, geboren 1950 in Rumska, nahe Belgrad, übersiedelte 1971 nach Wien und arbeitete hier als Apothekenlaborant in verschiedenen Spitälern. Er war Generalsekretär und ist als Kulturreferent des *Romano Centro* sowie als Vorstandsmitglied der *Initiative Minderheiten* tätig. Jovanović veröffentlichte Lyrik

in Anthologien und Zeitschriften, gewann mehrere Literaturpreise, machte zahlreiche Lesungen. Sein Gedichtband *Bündel/Budžo* erschien auf Romanes und Deutsch im EYE-Verlag. Die hier veröffentlichten Gedichte sind seinem Buchmanuskript *Die ewigen Wanderer* (Arbeitstitel) entnommen, an dem er gerade arbeitet.

## stimmen

### Krümel Brot

Von Geburt an  
Trägst du  
Deinen von Hunger  
Aufgeblasenen Bauch  
Nach einem Krümel Brot  
Durchstößern  
Deine nach Leben  
Gierig greifenden Hände  
Die Mistplätze der Welt.

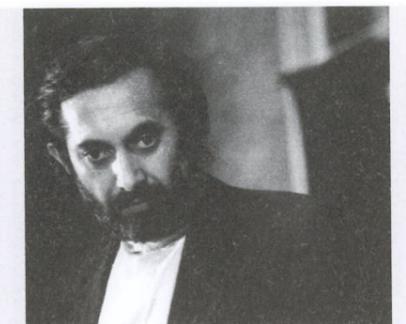
### Begrüßung

Schön bist du  
Granatapfel,  
Lilie,  
springendes Reh,  
Frühlingshauch durch die Türspalte,  
in die graue Wohnung des Winters  
gedrungen.

Ein goldenes, zartes, eben erst  
Ausgesprochenes Wort.

### Svinija

Wo bist du denn du berühmt  
Gewordenes slowakisches Svinija,  
dort wo die „Hundeesser“  
zu Hause sind bist du  
mitten in dem Dreck,  
in dem zum Himmel steigenden Gestank,  
wo der Mund vom Hunger stinkt,  
wo die Distanz zwischen mir und dir  
so groß geworden ist.  
Dort wo kein anständiger Mensch  
Seinen gebildeten Fuß hin setzt,  
dort wo die Augen von dir abschweifen,  
wo sie dich übersehen  
dort wo der Mensch in dir und in den  
anderen  
seit langem versagt hat  
hier und dort und überall  
in Europa bist du zu Hause,  
berühmt gewordenes slowakisches  
Svinija.



Thema: Alter

Christof Sorge



*Alter geht uns alle an. Dennoch gab es und gibt es eine Geringschätzung des Alters. Doch das Bild von alten Menschen beginnt sich zu ändern. Hipp, cool und immer noch in: Jugendwahn mit 70.*

Wir alle werden alt, das lässt sich nicht vermeiden. Heute sind bereits ca. 21% der österreichischen Bevölkerung über 60 Jahre alt. 2030 werden es dann bereits 32% sein.

Doch wo sind sie, unsere „Alten“? Man sieht sie weder in der Werbung noch im Fernsehen oder irgendeinem anderen Medium. Um sie zu finden, müssen wir erst einmal definieren, ab wann man als alt gilt.

Es gibt keine einheitliche Definition von Alter, es kommt immer darauf an, aus welchem Blickwinkel man es betrachtet. Der sozial akzeptierte Zeitpunkt ist oft der Eintritt in die Pension. In der Arbeitswelt gilt man oft schon mit 35-40 Jahren als alt und findet kaum eine Anstellung. Das chronologische Alter ist die bisherige Lebensdauer, das biologische beschreibt die körperliche Fitness jeder/s Einzelnen.

Gesellschaftspolitisch gilt man also schon mit 35 als möglicher „Problemfall“, da man keinen ökonomischen Nutzen mehr zu bringen scheint.

**Problem: Alter**

Historisch gesehen war das „Alter“ allerdings nicht immer so negativ behaftet. Es gab zwar immer wieder Auf- und Abwärtstendenzen des Alterns; die Gruppe älterer Menschen als unfinanzierbares Problem zu

sehen, ist jedoch eine Erfindung unserer Gegenwart. Dadurch, dass die immer größer werdende Gruppe der älteren Menschen als Risiko für die Zukunft gesehen wird, ist die so entstandene „Problemgruppe“ Diskriminierungen unterworfen. Diese werden als „Ageism“ bezeichnet.

Alte Menschen werden jedoch nicht nur als Problem oder Bedrohung wahrgenommen. Ihr Bild unterliegt auch einem positiven Wandel. Dadurch, dass die heutigen „Alten“, also die 75 bis 80-Jährigen gesünder, mobiler und höher gebildet sind als die vergleichbare Gruppe vor 20 bis 30 Jahren, sehen die heute noch „Jungen“ positiver dem eigenen Alter entgegen. Weiters gibt es auch ein langsames Umdenken in der Wirtschaft, und hier besonders in der Werbung. Die immer größer werdende Gruppe der älteren Menschen wurde als wichtiges Marktsegment erkannt. Deswegen kommt es jetzt langsam auch in der Werbung zu einem Wandel des Altersbildes. Dieses Bild ist heute durchwegs positiver besetzt. Man sieht alte Menschen nicht nur in Werbung für Rheumaunterwäsche, Haftcreme für die Dritten oder für Pharmaprodukte. Es wird mehr Wert auf die Dynamik, Jugendlichkeit und Kaufkraft der „Alten“ gelegt.

**Alter und Krankheit**

Wir haben unsere „Alten“ also wieder gefunden, und das in einem positiveren Bild. Sie sind sozusagen alt gewordene „Junge“ oder jung gebliebene „Alte“. Doch bei dieser Sichtweise entsteht die Gefahr, dass man jemanden vergisst: die älteren Menschen, die unsere Hilfe brauchen. Diese

Pflegebedürftigen werden in Altersheime gesteckt, deren finanziellen Mittel gekürzt werden. Immerhin 54% der Bevölkerung im Westen Deutschlands rechnen nicht damit, im Alter von ihren Angehörigen gepflegt zu werden.

Die Furcht, pflegebedürftig zu werden, ist also vorhanden, auch wenn uns suggeriert wird, dass wir auch im Alter noch schön und dynamisch sind. Der Jugendwahn breitet sich immer mehr aus und erfasst so auch schon die 60- bis 70-Jährigen. Es ist sicherlich gut und wichtig, auch im Alter das Leben zu genießen, aber man muss sich der Gefahr bewusst sein, dass dabei die Hilfsbedürftigen ausgeblendet und vergessen werden – vor allem da wir uns in einem demografischen Wandel befinden, durch den die Gruppe der Alten und der Pflegebedürftigen gleichsam größer wird.

Die älteren Menschen, die von der medialen Bildfläche verschwunden sind, weil sie lange Zeit als ökonomisch unattraktiv galten und in der Werbung pauschal als krank dargestellt wurden, erleben nun, unter Mithilfe der Medien und vor allem der Werbung, einen Imagewandel. Es ist nun wieder cool und hipp, alt zu sein, zumindest für die Wirtschaft.

Die dynamischen, aktiven, gesunden „Alten“ stehen nun im Vordergrund. Dennoch ist dieses neue Bild der „Alten“ noch nicht ganz bis zur Gesellschaft durchgedrungen. Ältere Menschen gelten immer noch als Bedrohung, als Sozialschmarotzer. Es bedarf wohl noch einiger Zeit, bis sich das Bild der älteren Generation nicht nur in ökonomisch-politischer, sondern auch in gesellschaftspolitischer Sicht ändert. Man muss nur vorsichtig sein, dass man beim Versuch, unseren älteren Mitmenschen ein besseres Image zu „verpassen“, nicht jene vergisst, die diesem nicht entsprechen. Gleichzeitig wäre es ratsam, auch die weniger vitalen und weniger gesunden älteren Menschen in diesen Imagewandel mit einzubeziehen.

Das ist vor allem wichtig, da wir immer länger alt sind und weil die Gruppe der Alten immer größer wird.

Help the aged,  
one time they were just like you,  
drinking, smoking cigs and sniffing  
glue. Help the aged,  
don't just put them in a home,  
can't have much fun in there all on  
their own.  
(Pulp: „Help the Aged“)

**Christof Sorge**  
ist Radiomacher bei „Radio Stimme“.

Alt sein – nein, danke?

Christina Hollomey

*Alt sein? Nie im Leben! Das scheinen die heutigen PensionistInnen der Gesellschaft voller Energie zu verkünden. „Mit 66 Jahren fängt das Leben erst richtig an!“ – dieser Schlager wurde zum Schlachtruf für alle GreisInnen, die des Lebens nicht mehr müde werden wollen. Wenn uns das Leben aber eines gelehrt hat, dann, dass jeder Mensch einmal sterben muss und, wenn er Glück hat, vorher noch alt werden kann. Doch heutzutage will niemand mehr alt werden. Kann man nicht auch in seiner letzten Ruhestätte noch jung, dynamisch und erfolgreich wirken?*

Alt zu sein ist in unserer Gesellschaft unerwünscht. Der Jugend- und Schönheitsboom hat einen anderen Menschen als den alten, lebenserfahrenen zu seinem Ideal erhoben. Von Kind an, über die wilde Jugendzeit, den Zenit des Lebens bis ins hohe Alter versucht man, sich diesem Ideal anzupassen. Hat man einmal ein gewisses Alter überschritten, scheinen diese Bemühungen zum Scheitern verurteilt. Doch, der Werbeindustrie sei Dank, Cremes gegen Fältchen hier und Wellness-Urlaube gegen Rheuma dort sollen jeden verschwenden Gedanken ans Altwerden vernichten. In unserer Gesellschaft muss wirklich niemand mehr alt sein: Forever Young! Wer will das nicht?

**Ein negativ besetzter Begriff**

Über Alter wird nicht gern geredet. Und wenn, dann nur in Bezug auf andere. Alter ist ein negativ besetzter Begriff in unserer Gesellschaft. Er bedeutet, eine Last zu sein, nicht mehr zur produktiven Klasse der Gesellschaft zu gehören, nicht mehr mithalten zu können. Dabei kann der Sprung ins gesellschaftlich definierte Altsein über Nacht erfolgen. Pensionsantritt und aus! – plötzlich ist man alt und nicht mehr das wert, was man noch gestern war. Immer öfter gleicht der Pensionsantritt einem unfreiwilligen und verfrühten Sprung ins kalte Wasser. Flexibilisierungs- und dauernde Weiterbildungsmaßnahmen trennen die Spreu vom Weizen. Platz da für die jüngere Generation, die Alten haben ausgedient!

Die Pensionierung leitet eine Übergangsphase ein, in der man aus seinem gewohnten

Rhythmus herausgerissen wird und noch nicht zu einer neuen Identität gefunden hat. Auf sich allein gestellt, fällt es schwer, neue Perspektiven zu finden. Man fällt in ein Loch der Orientierungslosigkeit. Zudem wird man plötzlich mit Vorstellungen von Altsein konfrontiert, welche die Gesellschaft zuschreibt, mit denen man aber noch lange nichts am Hut haben will.

**Wann ist man alt?**

Wie Alter definiert wird, folglich, ob Alter positiv oder negativ besetzt ist, und ab wann Menschen als alt gelten, wird entscheidend von gesellschaftlichen Vorstellungen geprägt. Altershürden werden festgesetzt, die auf der Grundlage eines objektiven Zeitbegriffes über den jeweiligen gesellschaftlichen Zustand einer Person entscheiden. In der Gesellschaft altert man nicht graduell, sondern sprunghaft: So ist man mit exakt sechs Jahren bereit für die Schule, punkt 18 vollreif, und mit dem Pensionsantritt ist man eben alt. Die gesellschaftliche Definition von Alter unterscheidet sich aber oft grundlegend von den realen Lebenswelten und Eigendefinitionen der älteren Menschen selbst. Und so ist es auch kein Wunder, dass sich immer mehr „Alte“ gegen ihr gesellschaftlich zugeschriebenes Alter wehren.

Widerstand gegen gesellschaftliche „Zwangsmaßnahmen“ ist gut. Das Problem ist nur die Form des Widerstandes. Es wird nicht auf ein Recht auf Alter, eine höhere Wertschätzung eines neuen Lebensabschnittes gepocht. Im Gegenteil, die gesellschaftliche Bestimmung ist so groß, dass alten Leuten nichts anderes einfällt, als wieder jung zu werden, ist das doch der einzig akzeptierte Zustand in unserer Gesellschaft. Es wird ein neuer alter Mensch geschaffen, dessen Alter einfach nicht mehr zur Sprache kommt. Und so heftet man sich jugendliche Eigenschaften auf die zittrigen Fahnen, anstatt sein Recht auf Alter wahrzunehmen und diesen Begriff positiv umzugestalten. Was hindert daran?

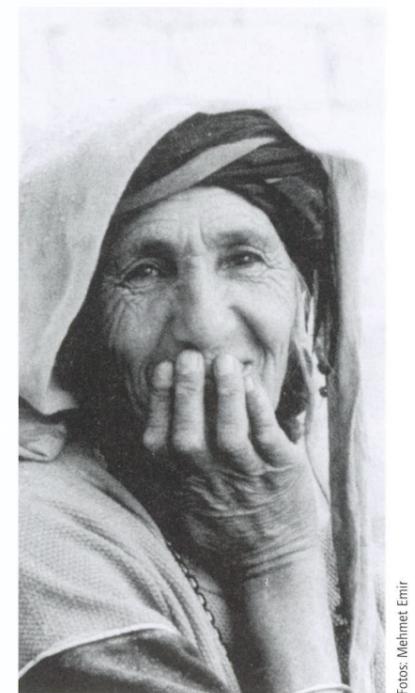
Menschen mit 30, 40 Jahren haben heute massenhaft Vorurteile gegenüber dem Altern. Altwerden wird möglichst weit von sich geschoben, es soll so lang wie möglich hinausgezögert werden. Dadurch wird aber erst ein Problem geschaffen, anstatt es zu lösen. In zwanzig Jahren werden jene Personen selbst zur alten Garde gehören, die sie bisher aber noch negativ bewerten. So das Dilemma,

in dem unsere Gesellschaft steckt. Solange gegenwärtige und zukünftige Alte (und wer darf sich hier nicht angesprochen fühlen?) Vorurteile über ihren eigenen zukünftigen Zustand haben, ist ein Umdenken in Bezug auf Alter nicht möglich.

Genau deshalb ist es wichtig, dass alte Menschen sich zusammenfinden, Netzwerke bilden und sich verstärkt ins Bewusstsein der Allgemeinheit hineinreklamieren. Und auch die heute noch jüngere Generation muss das Tabu des Altseins brechen und sich mit ihm auseinandersetzen. Altsein ist Zukunft für jede/n Einzelne/n. Schon heute stehen die alltagsweltlichen Erfahrungen von älteren Menschen in starkem Kontrast zu gesellschaftlichen (und damit den von uns selbst produzierten) Vorstellungen. Es stellt sich damit die Frage nach einer gesellschaftlichen Neubewertung des Alters. An alten Menschen mangelt es unserer Gesellschaft nicht. Was noch fehlt, ist eine gehörige Portion Mut zum Anderssein, Mut zum Altsein!

*Beide Texte der Nachlese basieren auf der „Radio Stimme“-Sendung (der Sendung der Initiative Minderheiten auf Orange 94,0) vom 2. November 2004, gestaltet von Petra Neuhold und Christina Hollomey.*

**Christina Hollomey,**  
Radiomacherin bei „Radio Stimme“.



Fotos: Mehmet Emir

## Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung

Die deutsche Antwort auf  
Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt

Helene Trauner und Karin Sohler

*Die Betriebsvereinbarung stellt nach wie vor das am weitesten verbreitete Mittel der Diskriminierungsbekämpfung am Arbeitsmarkt in Deutschland dar. Umstrukturierungsmaßnahmen durch Privatisierung, damit verbundener Personalabbau oder Rekrutierungsstopp und wirtschaftliche Probleme wirken sich auch oft direkt auf die Umsetzung der Antidiskriminierungs-Politik aus.*

Im Gegensatz zu Belgien und Großbritannien, welche über eine eigene Antidiskriminierungs-Gesetzgebung zum Schutz von MigrantInnen verfügen, wurde in Deutschland bisher vor allem auf kollektivvertraglicher und betriebsrechtlicher Ebene Antidiskrimi-

nierungs-Politik betrieben<sup>1</sup>. Vor allem der *Deutsche Gewerkschaftsbund* (DGB) hat sich in der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt schon seit Jahren – im Gegensatz zu Österreich – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene engagiert.

### Die Florentiner Erklärung

So starteten 1995 die europäischen Sozialpartner eine gemeinsame Initiative zur Schaffung von freiwilligen Vereinbarungen gegen Diskriminierung, die als Grundlage für die Entstehung vieler Betriebsvereinbarungen in Deutschland in den folgenden Jahren angesehen werden kann. In dieser „Florentiner Erklärung“<sup>2</sup> der europäischen Sozialpartner wurden neben Maßnahmen für Nichtdiskriminierung auch der gleichberechtigte Zugang zu Ausbildung und Beruf gefor-

dert. Einige Betriebe in der Bundesrepublik nahmen somit wesentliche Grundsätze der EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien, z. B. in Bezug auf mehrere Diskriminierungsgründe, in ihren Betriebsvereinbarungen vorweg.

Ein weiterer Schritt zur Bekämpfung von Diskriminierung wurde im Juli 2001 mit einer Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gesetzt. Die Änderungen umfassten auch Bereiche der betrieblichen Integration von AusländerInnen. Betriebsräte bekamen damit weitgehende Kompetenzen zur Implementierung von Antidiskriminierungs-Maßnahmen. Aber schon vor der Reform galt das deutsche BetrVG als Modell für die betriebliche und gewerkschaftliche Partizipation ausländischer ArbeitnehmerInnen, da bereits seit 1972 ausländischen ArbeitnehmerInnen das passive Betriebsratswahlrecht ermöglicht wurde und so die betriebliche Mitbestimmung ihre „soziale Integrationsfunktion“ mit über 13.000 ausländischen Betriebsratsmitgliedern entfalten konnte<sup>3</sup>.

Die Gewerkschaften boten mit In-Kraft-Treten des neuen BetrVG 2001 eine Muster-Betriebsvereinbarung an, die die Mindestnormen der EU Antidiskriminierungs-Richtlinien aufnimmt und mit dem BetrVG verbindet<sup>4</sup>. Vor allem in Branchen mit hohem MigrantInnenanteil an Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedern (z. B. Metall, Transport) wurden zunehmend Betriebs-

vereinbarungen abgeschlossen. Insgesamt werden nach einer Schätzung des DGB-Bildungswerkes mit Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit immerhin etwa eine Million ArbeitnehmerInnen erfasst.

### Ein Zeichen der S-Bahn

Vor dem Hintergrund steigender rechtsextremistischer und rassistischer Tendenzen in der Bundesrepublik Deutschland Ende der 1990er-Jahre kam es zu einer Welle von Protesten, und große deutsche Unternehmen wie die *Deutsche Bahn AG* wollten ein Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus setzen. Viele Unternehmen schlossen daher im Zeitraum zwischen 1996 und 2001 eine Reihe von Betriebsvereinbarungen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung ab.

Vom Rechtsextremismus besonders betroffen war Ende der 1990er-Jahre die S-Bahn Berlin. Zum Transport von Neo-Nazis wurden regelmäßig Züge von der Polizei requiriert. Ein Betriebsrat schildert die Situation folgendermaßen: „Das Konzept von der Polizei war ja damals, die [Neo-Nazis] am Stadtrand einzufangen, in die S-Bahn zu setzen, zur Demo zu fahren, sie ihre Demo abziehen zu lassen, dann in denselben Zug und wieder weg. Da hatten sie sie unter Kontrolle. Für einen Polizeistrategen eine Superlösung. Aber für uns halt unerträglich.“

Vor allem bei den KundInnen (Fahrgästen), welche mit bereits gelöster Fahrkarte oftmals aus den Zügen wieder aussteigen mussten, bekam die S-Bahn durch die Transporte der Neo-Nazis Imageprobleme.

Die S-Bahn wollte daher ein Zeichen setzen, und so wurde zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat im Jahr 2001 eine *Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und Partnerschaft* abgeschlossen. Dem Unternehmen ging es auch darum, sich politisch zu positionieren, wie der Betriebsratsvorsitzende erklärt: „Das hat durchaus auch einen politischen Hintergrund. Gerade in Berlin, wenn man hier nicht konsequent Flagge gegen Braune und Faschisten, gegen Neonazis zeigt, dann weiß ich nicht wo sonst auf der Welt. Hier ist doch der Ungeist geboren (...). Da muss man doch als Bürger dagegen aufstehen.“ In diesem Sinne wurden auch die Schwerpunkte in der Betriebsvereinbarung gesetzt.

Diese liegen auf den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Partnerschaft und umfassen das Prinzip der Nichtdiskriminierung, welches jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion, ethnischer

oder nationaler Herkunft verbietet. Ein wichtiges Prinzip ist auch das Auftreten gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Ein Beschwerderecht regelt konkrete Maßnahmen bei Verstößen gegen betriebliche Gleichbehandlungsgrundsätze. Für die Gleichstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat die S-Bahn Berlin spezielle Bildungs- und Fördermaßnahmen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen. Da gerade die S-Bahn Berlin als öffentliches Verkehrsmittel besonders stark mit rassistischen Übergriffen auf Fahrgäste zu kämpfen hat, wurde vor drei Jahren die „Aktion Noteingang“ ins Leben gerufen. Auf allen Bahnhöfen in Berlin sind beispielsweise Diensträume mit roten Aufklebern markiert, um Fahrgästen Schutz vor Übergriffen in den Diensträumen zu bieten.

### Unternehmen gegen Rassismus

Gerade in der ehemaligen DDR wurden Projekte gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus ins Leben gerufen. Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Tolerantes Brandenburg“. Im Rahmen des Projektes betreut ein mobiles Beratungsteam seit zwei Jahren Unternehmen bei Maßnahmen gegen Rassismus. So hat sich auch die in Frankfurt an der Oder ansässige *Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH*, Teil eines ehemaligen DDR-Metalleichtbaukombinats, auf einen zweijährigen Diskussionsprozess unter Betreuung des Beratungsteams eingelassen, der im Jahr 2001 zum Abschluss einer *Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Förderung der Gleichbehandlung* geführt hat. Wichtig war das persönliche Engagement des Geschäftsführers und die Einbindung der gesamten Belegschaft in diesen Prozess.

Wesentliche Grundzüge dieser Betriebsvereinbarung sind die Ausweitung der Gleichbehandlungsgrundsätze auf die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für die Firma Leistungen erbringen, und auf den KundInnen- und LieferantInnenbereich. Das zeigt auch das Statement des Betriebsratsvorsitzenden: „Wir waren gleich dafür, so eine Betriebsvereinbarung zu machen. Wir haben eine große Kundenbewegung. Auch ausländische Kollegen kommen auf den Hof. Die sollen sich hier sicher fühlen. Wir zeigen als Unternehmen nach außen hin klar Gesicht, was wir wollen und was nicht. Ein Subunternehmer, der sich nationalistisch und ausländerfeindlich gibt, antidemokratisch eben, der kriegt bei uns keinen Auftrag.“

Die Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung bei *Voigt & Müller* ging durch die Medien

und hatte Vorbildcharakter in der Region. Ein großes Stahlunternehmen (*Eko-Stahl*) in der Nachbarschaft unterzeichnete kurze Zeit später ebenso eine *Betriebsvereinbarung über Partnerschaftliches Verhalten*.

### Schwerpunkt Weiterbildung

Als eines der ersten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland entwickelte die *Deutsche Bahn AG* (DB) bereits seit 1993 eine auf Frauen ausgerichtete Chancengleichheitspolitik, die dann auf



Der DGB ist gegen Diskriminierung

andere Diskriminierungsgründe ausgeweitet wurde. Die Maßnahmen basierten auf Konzernbetriebsvereinbarungen, zuletzt jene gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen vor dem Hintergrund des anwachsenden Rechtsextremismus in Deutschland.<sup>5</sup>

Ein wesentliches Element darin war das Einsetzen einer Paritätischen Kommission. Sie besteht aus je drei Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen, davon mindestens ein/e Beschäftigte/r ausländischer Herkunft. Sie unterstützt Betroffene und fungiert als Beschwerdestelle bei Diskriminierungsfällen. In regelmäßigen Telefon-Foren mit der Paritätischen Kommission können sich MitarbeiterInnen direkt an die Konzernzentrale wenden.

In der Praxis wird die Paritätische Kommission kaum genutzt. Die Gründe dafür sieht die Beauftragte für Chancengleichheit der DB teilweise in den Sprachschwierig-



Die Deutsche Bahn AG setzte 2001 ein Zeichen gegen Rassismus



keiten, aber auch in der großen Distanz zur Konzernzentrale. Viel eher ziehen es die MitarbeiterInnen vor, sich bei Problemen direkt an ihre Betriebsräte zu wenden.

Als größte Arbeitgeberin in Deutschland mit ungefähr 250.000 Beschäftigten hat sich die DB die Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen als Schwerpunkt gesetzt. Bei einem generell geringen MigrantInnenanteil sind etwa 380 der rund 8.000 Auszubildenden („Azubis“) ausländischer Herkunft. In der Konzernbetriebsvereinbarung wurden vor allem Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen zur Integration von ausländischen MitarbeiterInnen verankert. Die Ziele sind die Gewinnung von MigrantInnen für berufliche Qualifikation und Weiterbildung mittels Beratung, persönlicher Aufstiegsplanung und

Coaching. Dazu wird eine Potenzialanalyse erstellt, welche zusätzliche Kompetenzen wie Zweisprachigkeit erkennt und nicht ausschließlich Schul- und Arbeitszeugnisse zur Beurteilung heranzieht. In Zusammenarbeit mit Führungskräften werden schließlich Karrierepläne entwickelt, und die Azubis werden während des Qualifizierungsprozesses begleitet. Patenschaften, Tutoring-Konzepte sowie Seminare zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit (für KollegInnen, Führungskräfte) runden das Programm ab.

Wie wichtig es der DB ist, gerade im Jugendbereich Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen, zeigt das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“. Dieser von der DB ins Leben gerufene Wettbewerb findet jährlich in ganz Deutschland statt, bei dem Auszubildende im ersten Lehrjahr Projekte gegen Fremdenfeindlichkeit, Hass und Gewalt entwickeln. Die besten Projekte werden jährlich auf einer Großveranstaltung prämiert. Unter den Projekten waren z. B. eine Zeitsäule aus Metall über Gewalt in Eberswalde, eine Patenschaft für einen jüdischen Friedhof, die Beschriftung einer Lok mit Motiven gegen Hass und Gewalt und viele andere. Bisher nahmen etwa 5.000 Azubis an den Wettbewerben teil und führten 320 Projekte durch.

#### Schlussbemerkung

Seit kurzem werden auch in großen deutschen Konzernen wie in der DB „Diversity Management“-Konzepte aufgegriffen. Dennoch stellt die Betriebsvereinbarung nach wie vor das am weitesten verbreitete Mittel der Diskriminierungsbekämpfung am Arbeitsmarkt dar. Wenn auch viele Betriebsvereinbarungen ambitioniert sind, ist bisher noch wenig

über die tatsächliche Auswirkung in der Praxis bekannt.

Wie wir bei unserer Untersuchung erfahren haben, gibt es oft dringendere Probleme und Prioritätensetzungen. Umstrukturierungsmaßnahmen durch Privatisierung, damit verbundener Personalabbau oder Rekrutierungsstopp und wirtschaftliche Probleme wirken sich oft direkt auf die Umsetzung der Antidiskriminierungs-Politik aus. So kommen z. B. die fortschrittlichen Fördermaßnahmen für MigrantInnen in der Betriebsvereinbarung der S-Bahn aufgrund des bis dato niedrigen AusländerInnenanteils und gleichzeitigen Einstellungsstopps nicht zum Tragen. Wenn auch die innerbetriebliche Umsetzung von Betriebsvereinbarungen nach wie vor schwierig ist, so hatten sie vor allem in der gesellschaftspolitischen Außenwirkung Vorbildcharakter.

#### Anmerkungen:

- <sup>1</sup> Deutschland ist bis heute mit der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien säumig (ENAR 2004).
- <sup>2</sup> „Gemeinsame Erklärung betreffend Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“.
- <sup>3</sup> Vgl. Bericht 2002.
- <sup>4</sup> Vgl. Akin et al. 2004: 77.
- <sup>5</sup> Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen vom 20. September 2000.

#### Quellen:

Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin und Bonn, August 2002  
Akin, Semiha / Michaela Dälken / Leo Monz (2004): *Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft. Analyse und Handlungsempfehlungen. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen*. Bund-Verlag: Frankfurt  
Datendienst Migration, Oktober 2002  
Interview mit BetriebsratsvertreterInnen der S-Bahn Berlin vom 27. 10. 2003 in Berlin  
Interview mit Feuerverzinkerei Voigt & Müller und mobilem Beratungsteam Brandenburg  
*Betriebsvereinbarung S-Bahn Berlin*  
*Betriebsvereinbarung Feuerverzinkerei Voigt & Müller*  
*Betriebsvereinbarung Deutsche Bahn AG*  
Liegl, Barbara (et al.) (2004): *Combating Religious and Ethnic Discrimination in Employment. From the EU and International Perspective*. ENAR: April 2004

Helene Trauner und Karin Sohler,  
Mitarbeiterinnen des EQUAL-Projekts  
„Gleiche Chancen im Betrieb“ am  
Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik  
und Sozialforschung in Wien.  
Im Rahmen dieser Serie stellten die Autorinnen  
bisher die Antidiskriminierungs-Politik in  
Großbritannien (STIMME Nr. 50) und in Belgien  
(STIMME Nr. 51) vor.



Fotos: Helene Trauner, Karin Sohler

Interview bei der Deutschen Bahn AG in Berlin

Graf, 13. Dezember 2004

An Dr. Tümer Ulus,

Arzt, Türkeiexperte, Vater meines Schülers Baran am St. Georgskolleg

## Lieber und verehrter Freund Tümer,

unser Abschied in der Nähe Deiner ehemaligen Wirkungsstätte, dem Universitätsinstitut in Beşiktaş, war mir zu schnell, aber manchmal geht es nicht anders. Über Sprache will ich Dir heute schreiben:

Es gab einmal im ORF die Sendung „Achtung, Sprachpolizei“, in der falscher Sprachgebrauch „mit einem Strafzettel geahndet wurde“. Auch in einigen Tageszeitungen fanden sich gelegentlich Glossen dieser Art. Jetzt aber bekommen wir Österreicher unsere Noten von auswärts, und der Turm von PISA ist aus unserer Perspektive schiefer als zuvor. Wer hat ihn so schief werden lassen – die Experten wissen es: Die 68-er waren's, als wären sie nicht auch vor drei Jahren schon längst tätig gewesen, und wer war schon bei uns in Österreich ein 68-er und *Laissez-faire-er*, so ein blöde Vereinfachung!

Jetzt muss aber ich Sprachpolizist sein, es reicht mir mit den Amerikanern, „Schiefer ist englisch und englisch ist modern“, ein beliebter alter Spruch im Baugewerbe, wenn es mit dem Lot nicht so recht klappte. Wie ein Geschwür breiten sich immer neue Fremdwörter aus: das ständige *OK* (sogar in Japan!), die *kids* und *cool* und *events* und *wellness*, *outdoorsport*, *flip chart* ... zum Kotzen! Dabei habe ich ja ärgste Bedenken wegen meiner als Nazi-Deutschtümelei leicht zu verdächtigenden Einstellung, als man Parallelogramm „Gleiseck“ nannte, oder früher einmal Fieber „Zitterweh“, Nase „Gesichtserker“ ... Aber ich habe ein Alibi von entsprechender Seite, ich wäre nämlich eigentlich nicht berechtigt, Deutsch zu unterrichten, weil ich mich nicht als Teil der deutschen Nation empfinde, na wirgglinet, gerçekten değil!

Mir geht es hier um schwere Ausdrucksfehler in Form von übler Nachrede bis Verleumdung, ja eigentlich strafbaren Tatbestand; da könnte ich wie in alten „antiautoritären“ Zeiten mit dem Rotstift wüten, jetzt aber gegen die Berichterstattung in Zeitungen. Man

muss sich fragen, ist es dumm, unüberlegt oder böse, wenn man Formulierungen wie: „*Exekutive warnt: Islamisten in Österreich auf Vormarsch. Der Hass breitet sich ... aus*“, „*Die Europäer sind naiv und blauäugig*“ in einer sonst seriösen Zeitung liest.

In vielen westlichen Medien wird „Islamismus“, „islamistisch“, ausschließlich im Zusammenhang mit Terror verwendet. Es ist ein gemein diskriminierender Wortgebrauch, ein böses Vorurteil gegenüber mehr als einer Milliarde Moslems (*Fischer Weltalmanach* von 2004 – im Vergleich dazu über zwei Milliarden Christen!). Dazu liefert z. B. die *Wiener Presse* wie in direktem Zusammenhang eine Statistik, wie viele Moslems in verschiedenen europäischen Ländern leben, z. B.: 339.000 in Österreich (davon 60.000 Aleviten!), als wäre Islam mit „Islamismus“ ident und so mit Terror gleichzusetzen. Einige Wochen davor war zu lesen, dass 90 % der Attentatsopfer der letzten Jahre durch den so (und genauso falsch) genannten „islamistischen“ Terror verursacht seien. Dem ist entgegenzutreten: Es ist Verleumdung, Terrorismus dem Islam in die Schuhe zu schieben, indem man ihn *islamistisch* nennt; der Koran ist kein „Mein Kampf“, er ist die Lebensgrundlage für Moslems, wie die Bibel für die Christen. Im Koran ist eine der Vorschriften das Gebot der Gastfreundschaft, Toleranz ausdrücklich auch gegenüber Anhängern anderer Religionen. Wenn Mörder und Selbstmordattentäter mit dem Namen Allahs morden und sterben, dann tun sie es gewiss nicht *in* seinem Namen. Dass es Irregeleitete, Fanatiker, Verbrecher gibt, da wie dort, weiß man zur Genüge, aber Moslems grob verallgemeinernd durch die Bezeichnung „islamistisch“ mit diesen Mordanschlägen in nahe Verbindung zu bringen und zu beleidigen, ist angesichts des „christlichistischen“ Terrors der Bush-Administration in Afghanistan, im Irak ... wahrhaft eine Geschichtsfälschung.

Aber was wollen Schlagzeilen und Artikeln dieser Art erreichen? Angst wird verbreitet, eine Angst, die sich wohl nicht ungern in die aktuelle Türkei-EU-Diskussion einklinkt.

Hakan Gürses analysierte diese Situation in der letzten STIMME: Der EU fehlt bisher Identitäts-Macht, so wird nun Identität im Spiegel des Gegenbildes entworfen. Das Gegenbild heißt – wie so oft im Abendland – Türkei.

Dabei wird Integrationsbereitschaft von den MigrantInnen verlangt, aber zugleich Angst vor ihnen verbreitet, das heißt: *integrieren intrigieren*. Selbst der „Islam-Wissenschaftler“ Bassam Tibi versteigt sich zu so grobschlächtigen Formulierungen auf Stammtischniveau: *Die Europäer müssen den Moslems einbläuen, ... dass man bei uns Andersdenkende nicht töten darf ... Die Moslems sind nicht integrationswillig und die Europäer nicht integrationsfähig ...* und kritisiert das falsche Verständnis von Toleranz in Europa. Was für ein Bild des Islam vermittelt hier der Experte; es ist nicht nur oberflächlich, sondern falsch.

Ich begegne fast täglich Moslems und kenne keinen einzigen Extremisten, weder dort noch hier! Wir sprechen von Geschwisterlichkeit, wenn Themen dieser Art zur Sprache kommen. Dr. Heinz Fischer, unser Bundespräsident, feierte im Ramadan mit Moslems das Fastenbrechen; das ist ein beispielhafter Beitrag zur Integration. Bei der Einweihung einer kleinen Moschee in Landeck, Tirol, war ich als Christ eingeladen und musste auch eine Rede halten. Es braucht zwei Schritte zur Integration, je einen aufeinander zu!

Ich empfehle, das Wort „islamistisch“ aus dem Vokabular seriöser Berichterstattung zu streichen! „Machen Sie es sich nicht so leicht, suchen Sie für *islamistisch* nach einem Wort, das nicht falsch beschuldigt, nennen Sie Namen, Gruppen ..., seien Sie genau“, schrieb ich in einem Leserbrief an die *Presse*! Was sagst Du dazu? Im April sehen wir uns!

Selamlar,  
Gerald Kurdoğlu Nitsche

Foto: stockexchange



## „Die Probleme nicht allein durch die EU lösbar“

Die türkische Menschenrechtsaktivistin Eren Keskin war in Wien

Petra Pfisterer

In einem Pressegespräch am 6. Dezember in Wien äußerte sich die türkische Anwältin Eren Keskin zur Situation der Menschenrechte in der Türkei. Eren Keskin ist stellvertretende Vorsitzende des 1986 gegründeten Türkischen Menschenrechtsvereins (IHD). Sie betreibt zusätzlich ein Büro, das Frauen, die gefoltert und vergewaltigt wurden, kostenlose psychologische, medizinische und juristische Hilfe bietet.

Die Anwältin selbst hat bereits zwei Attentate überlebt, verbrachte sechs Monate in Untersuchungshaft, wurde mit einem Jahr Berufsverbot belegt und ist Zielscheibe zahlloser Beschimpfungen, Drohungen und verbaler Attacken in der türkischen Öffentlichkeit. Vierzehn Vorstandsmitglieder des IHD, so Keskin, wurden seit seiner Gründung ermordet, und immer wieder ergehen über die AnwältInnen des Vereins Klagen wegen Beleidigung der Sicherheitskräfte oder anderer angeblich staatschädigender Delikte.

Wir führten mit der Anwältin ein Interview nach ihrem Pressegespräch.<sup>1</sup>

### Wie steht es um die Rechte von Minderheiten in der Türkei? Welche Entwicklungen und Probleme gibt es?

Es wurde eine Diskussion darüber gestartet, dass die Interessen und Probleme der Minderheiten zur Sprache gebracht werden müssen und es eine öffentliche Diskussion darüber geben muss. Es gibt verschiedene ethnische, religiöse, regionale Minderheiten, und es besteht sehr wohl der Drang, ihre Anliegen öffentlich zu machen. Es gibt in der Türkei aber keine Gesetze, die die Rechte der ethnischen Minderheiten garantieren.



Foto: Martina Handler

### Gibt es politische Parteien, die Minderheitenschutz in ihrem Programm haben?

Die Parteien, die in ihren Parteiprogrammen die Rechte der Minderheiten auch anerkennen, sind jene, für die bereits der Befehl herausgegeben wird, sie zu verbieten. Eine positive Entwicklung ist, dass früher über diese Dinge nicht gesprochen wurde. Aber heutzutage sind sie in unserem Alltag, und es wird darüber diskutiert.

### Wie sehen Sie den Einfluss der EU-Beitrittsdiskussion auf die Situation der Rechte von Frauen und Minderheiten in der Türkei?

Es gibt verstärkte Beobachtungen durch die EU in der Türkei, doch viele Einsätze sind mehr Schein als Sein. Die Probleme sind nicht allein durch die EU lösbar. Es ist eine innenpolitische Forderung nach Demokratie nötig, doch ich beobachte eine sehr passive Grundhaltung. Freie Meinungsäußerung ist nicht möglich.

Der Prozess der Aufnahme in die EU ist sehr wichtig, ein Demokratisierungsprozess würde einsetzen. Wichtig ist aber vor allem der innere Prozess, eine Dynamik. Die Menschen müssen auf die Straße gehen. Gegen Folter kann nur auf der Ebene der Zivilgesellschaft vorgegangen werden, nicht auf der Ebene der Parteien.

Folter ist in der Türkei auf dem Papier verboten, doch muss Schriftliches auch in die Tat umgesetzt werden. Im Bereich der Folter haben sich nur die Methoden verändert – hin zu Methoden, die keine Spuren hinterlassen. Folter ist sehr schwer zu beweisen, da besonders auch die Institutionen nicht kontrollieren und bei der Dokumentation von Folter schlampig gearbeitet wird.

### Wie sieht speziell die Situation der Frauen aus? Welche konkreten Fälle gibt es?

Seit acht Jahren bieten wir Frauen, die Vergewaltigung erlitten haben, kostenlose Beratung bzw. kostenlose juristische Verteidigung an. Zur Zeit haben wir 206 Klientinnen. Diese Zahl ist aber nur ein kleiner Teil der betroffenen Frauen, da sie sich durch die starken auf sie ausgeübten Druckmechanismen, vom Familienverband etc., fürchten und sich nicht an uns wenden.

### Welche Frauen wenden sich an Ihre Organisation?

Unabhängig von der Nationalität können

sich alle Frauen an uns wenden, das ist uns wichtig. Aber es ist eine Tatsache, dass viel mehr Kurdinnen sich an uns wenden; auf Grund dessen, dass wir in kurdischen Gebieten noch einen Krieg haben und die größten Kriegspolter Frauen sind.

Frauen, die aus diversen Gründen eingesperrt werden, werden auch sehr stark mit Vergewaltigungen und sexuellen Nötigungen konfrontiert. Aber die Frauen, die aus politischen Gründen diese Vergewaltigungsakte und sexuellen Demütigungen über sich ergehen lassen müssen, das sind die, die sich an uns wenden. Sie wissen auf Grund ihrer Bildung eher, wo sie Hilfe suchen können.

### Welche Erfolge gibt es bei diesen Fällen?

Vor allem die Frauenbewegung hat sich in den letzten Jahren sehr stark entwickelt. Konkret können wir derzeit eine strafgesetzliche Verbesserung beobachten. Vor ca. zwei Monaten war Vergewaltigung bzw. sexuelle Nötigung kein Strafgrund. Jetzt ist es so, dass Frauen, die in vielen Bereichen sexuellen Nötigungen ausgesetzt sind, sich auf strafgesetzlichem Weg auch zur Wehr setzen können. Die Wahrnehmung der sexuellen Nötigung hat sich früher darauf beschränkt, dass das Geschlechtsorgan des Mannes mit dem Geschlechtsorgan der Frau in Berührung kommen musste. Das hat sich jetzt auch verändert.

Die häusliche sexuelle Nötigung wurde früher nicht anerkannt, jetzt ist es, wenn der Mann zu Hause die Frau vergewaltigt, auch ein Strafdelikt. Auch über Ehrenmord wurde früher nicht diskutiert. Heute spricht und diskutiert man darüber öffentlich.

Auch Frauenvereine bekommen einen höheren Stellenwert, und ich halte es für sehr wichtig, dass Frauen in die Politik gehen und in der Politik einen höheren Stellenwert bekommen. Auch das wird öffentlich sehr stark diskutiert.

Es ist zudem wichtig zu erwähnen, dass auch die Rechte der Transvestiten, Lesben und Schwulen noch nicht anerkannt sind. Hier geht es ebenfalls darum, dass Vereinsbildungen zustande kommen im Sinne einer eigenen Interessensvertretung.

<sup>1</sup> Die Stellungnahmen Eren Keskins stammen aus dem Pressegespräch sowie aus dem Interview, das Martina Handler (*Frauen ohne Grenzen*) und Petra Pfisterer (STIMME) mit ihr führten (Übersetzung und Organisation des Pressegesprächs: Tülay Tuncel, *Gesellschaft für Kulturpolitik OÖ*). Eren Keskin war von einigen oberösterreichischen Menschenrechtsorganisationen nach Österreich eingeladen worden, um an einer Veranstaltung am 7. Dezember in Linz teilzunehmen.

## Festival der Klänge

Der World-Music-Preis 2004

Petra Pfisterer

Foto: Doris Kohlbacher



Nim Sofyan

*Der österreichische World-Music-Preis zeichnet Musikgruppen aus dem Ethno-World-Bereich aus. Er wird vom „Internationalen Kultur- und Kommunikationszentrum“ (IKKZ) organisiert und unterstützt die Verbreitung der Musik von in Österreich lebenden MusikerInnen unterschiedlicher Herkunft. 128 Gruppen haben sich für die Teilnahme an dem diesjährigen Wettbewerb am 7. Dezember im Wiener Porgy & Bess beworben. Zehn von ihnen wurden ausgewählt und stellten sich im Rahmen eines „Festival der Klänge“ einer prominenten Jury.*

Moderiert von Slavko Ninić, dem Frontman der Wiener Tschuschenkapelle, wurde das „Festival der Klänge“, das heuer bereits zum zweiten Mal stattfand, zum Erfolg. Mitreißend startete der Wettbewerb mit Fatima Spar & die Freedom Fries. Ihre Impulsivität und ihr Können brachten der Band schließlich auch den ersten Platz unter den BewerberInnen um den „Förderpreis“, dotiert mit 1.500 Euro. Zusätzlich werden Fatima Spar & die Freedom Fries die Gelegenheit haben, auf der Weltmusik-Bühne des Wiener Donauinselfestes am 25. Juli 2005 aufzutreten. Die TeilnehmerInnen aus der Förderpreis-Gruppe haben (so die Voraussetzung für die Teilnahme) bisher noch keine CD veröffentlicht. Zu hoffen ist bei

allen im Sinne des begeisterten Publikums, dass dies nicht mehr lange so bleibt.

Auch in der Gruppe der BewerberInnen um den World-Music-Preis fiel die Wahl der Jury auf eine junge, multi-ethnische Gruppe, die ebenfalls durch ihr außergewöhnliches Können und ihr besonderes Konzept bestach. „Fast einstimmig“ lautete das Urteil der Jury und auch die Wahl des Publikums: Nim Sofyan! „Nim Sofyan“ ist die anatolische Bezeichnung des 2/4-Takts; hinter diesem Namen stehen fünf junge Musiker, die sich mit Überzeugungskraft und Einfühlbarkeit quer durch den europäischen Reichtum an Folk-Liedern und Melodien spielen und damit ihr Publikum zu Begeisterungstürmen veranlassen. Alp Bora (Gesang, Gitarre),



Fatima Spar & die Freedom Fries

Foto: Claudius Nachtmann

Pedro Duarte (Querflöte), Paul Dangel (Geige), Roman Britschgi (Bass) und Daniel Klemmer (Percussion) spielen, so die Veranstalter, „als wäre Eriwan die Hauptstadt der Bretagne und Connemara eine anatolische Provinz“.

Der Begriff Weltmusik/Worldmusic umfasst grundsätzlich alle musikalischen Genres und Traditionen der Welt, von Folklore bis Dancefloor, von Klassik bis HipHop und viele andere mehr. Seit den 80er-Jahren, so Richard Schuberth – Juror des „Festival der Klänge“ und Organisator des erfolgreichen „Balkan Fever“ – in einem Interview mit Radio Wien, seien die Grenzen gefallen und alle Fusion- und Crossover-Möglichkeiten offen.

Allerdings wird es noch einige Zeit dauern, bis nicht nur exotische Elemente westeuropäische Musik aufpeppen, sondern musikalische Strukturen aus aller Welt ineinander fließen. Die GewinnerInnen des österreichischen World-Music-Preises sind auf dem Weg dorthin. Bewusste Auseinandersetzung mit den traditionellen Genres verbinden sie mit Lust am Experiment und Arbeit am eigenen Stil. Diese Haltung ist ganz im Sinne des „Festival der Klänge“: Erwünscht sind auch nächstes Jahr wieder Originalität und Innovation, wie auch Respekt gegenüber und Wissen um musikalische(r) Tradition.

*Mehr Informationen zum „Festival der Klänge“, zu den teilnehmenden Gruppen und den GewinnerInnen des diesjährigen Wettbewerbs sind unter den folgenden*

*Adressen zu finden:*

[www.ikkz.at](http://www.ikkz.at)

(Internationales Kultur- und Kommunikationszentrum IKKZ)

[www.emap.fm/2004/ikkz.html](http://www.emap.fm/2004/ikkz.html)

(die Lieder aller zehn FinalistInnen)

[www.nimsofyan.com](http://www.nimsofyan.com)

[www.freedomfries.at](http://www.freedomfries.at)

## Klangreicher Orient

Isabella Marboe



Marwan Abado

*In ungeahnte Ferne entführte das multikulturelle Festival „Salam.Orient“ vom 14. bis 31. Oktober. Virtuose Darbietungen von KünstlerInnen aus verschiedensten Ländern brachten eindringlich den vielfältigen Reichtum orientalischer Kultur und die völkerverbindende Kraft der Musik nahe, die mühelos die größten Distanzen überwindet.*

Auf das Europa des 19. Jahrhunderts übte der „Orient“ mit seinem exotischen Form-Farb-Gewürzreichtum, seinen Hammams, Moscheen, Beduinen, mit Bauchtanz und Geschichten aus 1001 Nacht unwiderstehlichen Reiz aus. Die Faszination von damals ist heute von den medialen Schreckensbildern der Gewalt aus dem Dauerkriseherd der arabischen Region überschattet. Diffuse Ängste und alte Sehnsüchte führen zu

Unsicherheit. Das Festival „Salam.Orient“ setzte mit der suggestiven Kraft von Musik, Tanz und Poesie an elf Abenden in Wien einen starken Gegenpol.

„Orient“ heißt ursprünglich „Osten“. Vor 100 Jahren war „ex oriente lux“ ein geflügeltes Wort; man meinte den Erdteil, wo die Sonne aufgeht, im Zweistromland die Wiege der Menschheit liegt und frühe Hochkulturen blühten. Weiter gefasst, bezeichnet „Orient“ alle Völker außerhalb der westlichen Welt. Das reicht von Marroko bis Indonesien, umfasst aber auch Nordafrika, den nahen und mittleren Osten bis Zentralasien.

Die Bandbreite der Herkunft der KünstlerInnen, die das Festival mit dem Reichtum ihrer musikalischen Traditionen und ihrer Ausdruckskraft begeisterten, reichte von Armenien, Aserbaidshans, Kurdistan, Indien bis Persien. Einige von ihnen leben seit Jahrzehnten im Asyl, dem sich die von Marwan Abado kuratierte Reihe „Wege des Exils – Durub Almanfa“ in Joe Zawinuls *Birdland* widmete. Der in Ottakring lebende Sänger, Komponist und Oud-Virtuose aus Palästina trat an drei Abenden mit dem Israeli Yair Dalal, dem türkischen Percussionisten Metin Meto, dem Waldviertler Percussionisten Peter Rosmanith, dem australisch-österreichischen *Koehne-Quartett* und der rauchig-melancholischen Stimme Palästinas, Kamilya Jubran, in einen musikalischen Dialog. Unter dem Motto „Music for Peace“ sang hier auch Timna Brauer mit dem *Eli Meiri Ensemble*. Das multikulturelle Paar Brauer-Meiri kreuzt jüdische, christliche und muslimische Elemente mit Ethno, Jazz und Chanson. Meiri ist in Israel geboren, Brauers Mutter im Jemen; Timnas Timbre gelingt es mühelos, selbst „We shall overcome“ glaubhaft neu zu interpretieren und so das Anliegen von „Salam.Orient“ in einem Song zu bündeln.

### Die Stimme des kurdischen Volkes

Den Auftakt zum Festival machte der Kurde Sivan Perwer mit seinen Musikern im Konzerthaus. In klagendem Rhythmus singt er wider das Vergessen des Unrechts an den Kurden an, erweckt die alten Nomadenweisen seiner

Heimat zum Leben. Mit sonorer, elegischer Stimme kleidet er den Schmerz eines alten Mannes, der zusehen musste, wie der Krieg Menschen und fruchtbares Land vernichtet, in ein Lied. Versöhnlich schließt es in der Hoffnung aufs neue Jahr, in dem Blumen wieder blühen werden.

Perwer ist nationale Integrationsfigur; als „Stimme Kurdistans“ verleiht er facettenreich vom wehklagenden Gesang bis zum eruptiven, leidenschaftlichen Schrei dem Schicksal des unterdrückten Volks Worte und Töne. Er singt von der Angst vor Gefangenschaft und Tod, aber auch von Liebe und Sehnsucht. „Sänger müssen Bäume pflanzen, für Freiheit, Friede und ein gutes Leben.“ Jahrelang war seine Musik wegen der kurdischen Sprache im Irak, im Iran und in der Türkei verboten, bis heute sind dort nur seine Liebeslieder offiziell gestattet. Man reichte Perwer-Kassetten unter der Hand weiter und riskierte damit das Gefängnis.

In Overall und Palästinenser-Tuch gehüllt, wurde Perwers Auftritt zum Fest hiesiger KurdInnen. Zithern, Flöten und Lauten verwoben sich mit Trommelrhythmen zum meditativen Klangteppich. Virtuos entlockte der Musiker seiner Saz leichtfüßige Saitenmelodien, darüber entfaltete ausdrucksstark die Stimme ihre Sogwirkung. Die vertrauten Texte rissen das kundige Publikum zu lautem Mitsingen hin und schließlich von den Sitzplätzen. Eine ausgelassene Menschenmenge wogte auf den Galerien, tanzte in übersäumender Lebensfreude Mittel- und Seitengänge des ehrwürdigen Mozartsaals entlang. Berührend war die Zugabe: Nach dem melancholischen „Wann die Musik vorbei is“ sangen Special Guest Willi Resetarits und Sivan Perwer ein Duett, wobei Karl Ritter und Roland Guggenbichler das Ensemble um Gitarre und Ziehharmonika bereicherten.

### Aserbaidshans trifft Jazz und Oper

In der Bandbreite ihrer Improvisationskunst verband die charismatische Aziza Mustafa Zadeh an ihrem Solo-Abend die Kulturen. Dem Wunderkind aus Aserbaidshans war das Talent schon in die Wiege gelegt, bereits mit drei Jahren lernte sie Klavier. Ihre Mutter Eliza war Sängerin, Vater Vagif verband als erster den traditionellen Mugam mit Jazz, auch er war ein begnadeter Improvisator. Dizzy Gillespie sagte von seiner Musik, sie sei von einem anderen Planeten. 39-jährig starb Vagif 1979 nach einem fulminanten Konzert in Taschkent. In memoriam der prägenden väterlichen Lichtgestalt interpretierte Aziza Mustafa Zadeh eine seiner Kompositionen, etwas später ließ sie sein Werk mit dem

eigenen in einer Improvisation verschmelzen. Kindheitserinnerungen aus der Heimat ihrer Mutter bekamen in „Night in Georgia“ klangvoll Fülle.

Musikalisch führt Aziza Mustafa Zadeh das väterliche Erbe fort, verbindet Mugam mit Jazz, bereichert dieses Spektrum um Swing, R&B, Avantgarde und Klassik. Durch ihre Klassikausbildung beherrscht sie den Flügel virtuos, entlockt ihm mit fliegenden Händen alle Höhen, Tiefen und Stimmungslagen. Kraftvoll donnernde Akkorde wechseln zu hingehauchten Tonfolgen der obersten Klangregionen. Im Sturm eroberte sie mit eigenwillig verjazzten Arien von Puccini, Gunoud und mit Klassikern des Opernrepertoires die Herzen des Publikums, das als Zugabe ein Musikdessert bekam. Mit hör- und sichtbarem Vergnügen improvisierte Mustafa Zadeh „Cappuccino“ und „Tiramisu“.

### Tanz, Blasmusik und Erzählkunst

Ausgelassen feierte man orientalische Lebenskultur bei der „Hafla“ im Restaurant *Dionysos*: Die einschlägig weibliche Komponente arabischer Kochkunst wurde von den Bauchtänzerinnen Bahara und Amoura erweitert, für Ohrenschausorgten Asmat Omari und sein Ensemble.

In die fernsten Regionen entführten zwei Abende in der *Szene Wien*. Dem blechernen

Instrumentenrepertoire der britisch-kolonialen Militärmusik entlockte die nordindische *Jaipur Kawa Brass Band* exotische Klangfülle. Satte Bläusersounds auf Posaunen, Tubas, Trompeten und Klarinetten begegneten über flirrenden Trommelwirbeln emotionstriefenden „Bollywood“-Filmhits, Ethno, Gypsy und andere World-Music-Elemente.

Ein unvergessliches Erlebnis voll rätselhafter Symbolik war der Auftritt des *Sidi Goma Ensembles*. Vor etwa acht Generationen wurden die schwarzen Sufis aus verschiedenen Ländern Afrikas als Sklaven nach Indien verschleppt, heute leben sie an der Grenze zu Pakistan in der Provinz Gujarat.

Mit dem Gebetsruf des Muezzins hob der Abend spirituell an, der wechselweise Dialoggesang zwischen Vorbeter und Sängern, untermalt von Trommelrhythmen, Rasseln und dem Musikbogen Malunga versetzte die Tänzer in Trance, uralte afrikanische, Tierimitationsrituale verschmolzen mit indischen und muslimischen Traditionen zum einzigartigen, spezifischen spirituellen Ausdruck. Erstmals trat das Ensemble der Sidi-Gemeinde 2002 in Großbritannien auf, als Botschafter ihrer Kultur bereisen sie seither die Welt. Akrobatik und überbordende Vitalität prägten die zweite Hälfte, in Kriegsbemalung und Pfauenfederrocken zeigten die jungen Tänzer, wie sehr sie ihre afrikanischen Wurzeln im indischen



Amoura

Umfeld wahren konnten. Dort treten sie bei Hochzeiten und Dorffesten auf, begeistert shakte das „Szene“-Publikum mit.

Mit Parvis Mamnuns persischer Erzählkunst endete „Salam.Orient“ 2004. Wie weit und reich ist der Orient, und wie wenig wissen wir über ihn.



Jaipur Kawa Brass Band

## Ein Theater, das einlädt

Das „Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards“ in Wien – ein Bericht

Gabriele C. Pfeiffer



Knapp über 60 Personen haben sich im *Theater des Augenblicks* eingefunden, sitzen auf Tribünen und lauschen einem Mann im Frack: „The appearance of the simple stage, waiting for the actors as silently as we ... we expect nothing from it ... we await the actors and we are therefore unresistingly attracted by the singing.“ – „*Dies irae, dies illa / solvet saeculum in favilla: ...*“ Langsam treten die singenden PerformerInnen nacheinander in die Szene ein, die Aufführung hat begonnen.

### Tracing Roads Across

„*Dies Iræ*“ ist eines von drei Werken, die das *Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards* im Rahmen des Gesamtprojekts *Tracing Roads Across* erarbeitet (hat). Das vom *Theater des Augenblicks* mit initiierte und organisierte Projekt ermöglicht dem in Pontedera (Italien) beheimateten *Workcenter*, in verschiedensten Ländern wie Bulgarien, Frankreich, Italien, Österreich, Polen, Russland, Tunesien, Türkei, Zypern ... Gast zu sein. An den unterschiedlichsten Orten wird präsentiert, demonstriert, gearbeitet und Theater erforscht. Dabei werden Seminare in praktischer wie theoretischer Form abgehalten, Filmvorführungen und Diskussionsabende veranstaltet, Konferenzen mit TheoretikerInnen und WissenschaftlerInnen organisiert und in Kooperation mit verschiedenen Theatergruppen und Einzelpersonen auch ein Arbeitsaustausch durchgeführt. Zwischen Oktober und Dezember 2004 bildete Wien (*Theater des Augenblicks*) erneut die Station des von der EU geförderten Projekts *Tracing Roads Across*.

Das derzeitige künstlerische Kernteam, wie es in der Projektbeschreibung genannt wird – Mitglieder des *Workcenter* –, sind unterschiedlicher Nationalität: Thomas Richards, künstlerischer Leiter, USA, Mario Biagini – seit Bestehen des *Workcenter* dort tätig und engster Mitarbeiter (co-director) von Richards – Italien, Souphière Amiar – Algerien, Gey Pin Ang – Singapur, Cécile Berthe – Belgien, Marie De Clerck – Belgien, Francesc Torrent Gironella – Spanien, Elisa Poggelli – Italien, Johanna Porkola – Finnland, Pei Hwee Tan – Singapur und Jørn Riegels Wimpel – Norwegen.

### Kunst für die Handelnden

Das *Workcenter* wurde 1986 von Jerzy Grotowski auf Einladung des *Centro per la Sperimentazione e la Ricerca Teatrale* in Pontedera unter dem Namen *Workcenter of Jerzy Grotowski* gegründet. Der vielgereiste Theaterregisseur aus Polen hielt sich damals in den USA auf, wo er sich der Arbeit des „Objective Drama“ gewidmet hatte. Als er nach Italien ging, kam auch Thomas Richards als einer von mehreren Assistenten mit nach Europa. In Thomas Richards fand Grotowski jenen Schüler, den er für seine Vorstellungen einer Lehrer-Schüler-Beziehung, einer im ursprünglichen Sinn verstandenen Vermittlung seines praktischen Wissens an einen anderen, als geeignet empfand.

Grotowski und Richards vollzogen über Jahre hinweg in einem historischen wie traditionellen Sinn diesen Prozess der Übermittlung. Als äußeres Zeichen wurde – nachdem Richards auch bereits die Leitung der praktischen Arbeit am *Workcenter* übernommen hatte – eine Namensänderung vorgenommen. Seit 1996 heißt das Zentrum *Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards*, und seit dem Tod Grotowskis (1999) liegt die Gesamtleitung in den Händen von Thomas Richards – geführt in einer kongenialen Partnerschaft mit Mario Biagini.

Schon Grotowski hatte sich in seiner letzten Arbeitsphase in Pontedera mit der Erforschung einer bestimmten Form von Kunst beschäftigt, die unter dem Namen „Kunst als Vehikel“ (oder auch „Kunst als Fahrzeug“) bekannt wurde. Während etwa

das herkömmliche narrative Theater auf die Wahrnehmung der Zusehenden gerichtet ist, steht bei Kunst als Vehikel die Wahrnehmung der Agierenden im Zentrum.

Das *Workcenter* arbeitet dabei mit alten afrikanischen sowie afro-karibischen Liedern, deren Schwingungskraft letztlich aber nicht nur die Handelnden berührt. Auch wenn die Zusehenden – die ab und zu eingeladen werden, ZeugInnen des Geschehens zu sein – keine Geschichte erwarten sollten, sehen sie etwas, erleben etwas – wie bei einem Gedicht. Das Wahrgenommene eher als Dichtung/Komposition zu „verstehen“, ist auch der hilfreiche Hinweis, den Mario Biagini jenen Gästen gibt, die kommen, um „Action“ zu sehen, das aktuelle Werk des *Workcenter* im Bereich der Kunst als Vehikel.

### Action

Es ist dies eine Arbeit, die Thomas Richards bereits vor zehn Jahren geschaffen hat, und die – so betont Grotowski in seinem letzten Text – ausschließlich Richards Kreation ist. Das *Workcenter* „tut“ diese Action nun bereits seit 1994, arbeitet seit damals kontinuierlich daran. Das heißt, die Struktur ist seit Jahren festgelegt, wenngleich auch keine Choreographie im herkömmlichen Sinn besteht.

Action ist wiederholbar und kann immer wieder aufs Neue präzise getan werden. Es sind bis ins Detail genau ausgearbeitete Linien von Aktionen, die um alte „Vibrationslieder“ gebaut sind. Bei Action werden auch Fragmente eines sehr alten Texts eingesetzt, die aus dem Koptischen wörtlich ins Englische übersetzt worden sind. Zusätzlich werden die Textfragmente für die Gäste des *Workcenter* in die jeweilige Sprache jenes Landes übersetzt, in dem das *Workcenter* gerade arbeitet. Die geladenen Gäste, die ZeugInnen, bekommen diese zuvor auch zum Lesen. Und doch wird jede/r Anwesende/r für sich etwas anderes lesen, empfinden und spüren – von den Melodien der Lieder getragen, durch die Qualitäten der Stimmen hörbar gemacht und durch die Körper der Handelnden sichtbar geworden. Faszinierend genug, dass zur gleichen Zeit aufgrund der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der Einzelnen sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten gleichsam präsent sind.

### The Twin: an Action in creation

Im Laufe der Jahre sind im Bereich von Kunst als Fahrzeug mehrere „Actions“ entstanden und – so scheint es – werden auch weiterhin entstehen.

Denn neben jener kontinuierlichen Arbeit an Action arbeitet das *Workcenter* an einer neuen mit dem Titel: „The Twin: an Action in creation“. Ein auffälliges Moment ist die noch nicht festgelegte Struktur, denn The Twin ist erst im Entstehen oder besser: The Twin entsteht, denn vielleicht geht es mehr um den Prozess des Suchens denn um das Finden einer Struktur. Auch hier arbeitet das *Workcenter* mit Textfragmenten sowie mit und an alten Liedern. Sie haben derzeit Material für etwa sechs Stunden zur Verfügung und zeigen meist zweieinhalb bis drei Stunden davon. Ist hier auch die Struktur noch nicht gefunden und sind hier die Handelnden selbst noch auf der Suche und am Erlernen, eine fragile Situation also, führen dennoch die Rhythmen und Impulse, die Stimmen und Körper in unterschiedliche Welten.

Ob dies immer das Innerste des Menschen ist, können die Handelnden nur für sich selbst wissen. Es wird ebenso unterschiedlich sein wie die Reaktionen der zusehenden ZeugInnen. Sehen die einen, geprägt von einem eher mitteleuropäischen Theaterverständnis, Aspekte der Commedia dell'arte erstehen, erkennen andere Facetten des brasilianischen Candomblé, oder andere wieder sehen etwas und haben keine Namen dafür. Die Schwingungsqualität bleibt aber die gleiche. Je nach Stimmqualität werden nicht nur die einzelnen Körper der Handelnden, sondern wird auch der Raum ins Schwingen gebracht. Wie das alles aufgenommen werden kann, hängt dann wohl vom jeweiligen (kulturellen) Erfahrungshintergrund derer ab, die dabei sind, und ist durch keinerlei Grenzen eingeschränkt.

### Eine Brücke als Projekt

Neben dem Bereich „Kunst als Fahrzeug“ entwickelt das *Workcenter* mittlerweile seit sechs Jahren einen weiteren Forschungszweig, der „The Bridge: Developing Theatre Arts“ genannt wird. Es handelt sich dabei um den Versuch, eine Brücke zwischen der darstellenden Kunst als Vorstellung (jene, die für ein Publikum gemacht ist) und der Kunst als Vehikel zu bauen. Das jetzige Werk innerhalb dieses Bereiches ist das dritte, dem die Aufmerksamkeit des *Workcenter*-Teams im Rahmen des Projekts *Tracing Roads Across* gewidmet ist. Ein Werk, das neben der Arbeit mit alten Liedern – europäischer und asiatischer Herkunft – viel stärker als bei den „Actions“ mit Text arbeitet und unterschiedlichste Textfragmente einsetzt.

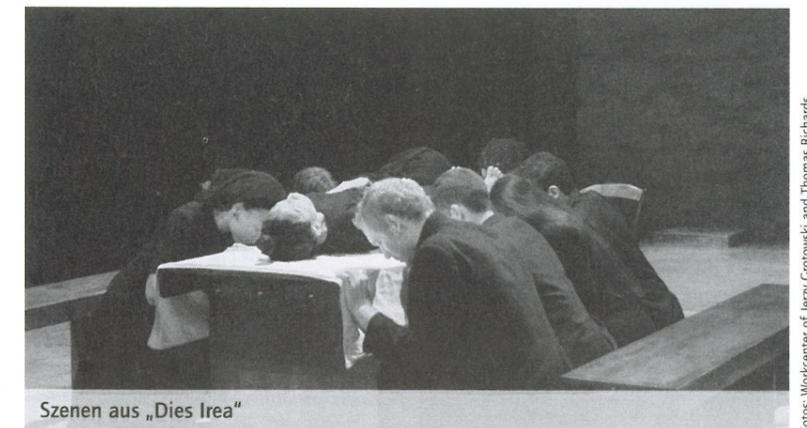
Das aktuelle Bridge-Werk heißt „*Dies Iræ*“ und zeigt neben seiner eher publikums-

freundlichen „Vorstellung“ eine gewisse Sorte von Komik, die über kulturelle Prägungen hinweg oder hindurch wirkt. Doch auch bei diesem Werk wird die Aufmerksamkeit, die auf die Arbeit der Schauspielenden gerichtet ist, nicht vergessen. Es soll innerhalb der Partitur, also des Erlernens einer exakten Struktur, auch die Möglichkeit für jede/n Einzelne/n geben, interessante Aspekte zu finden und sich zu entfalten. Die Partitur soll den Schauspielenden die Möglichkeit zu einer persönlichen Entwicklung geben.

Die Arbeit an „*Dies Iræ*“ wurde im Frühjahr 2003 in Wien (*Theater des Augenblicks*) begonnen und in Istanbul (Aya Irini) zu einer Voraufführung gebracht. Mittlerweile sind einzelne Veränderungen im Ablauf und bei den Elementen wahrnehmbar, oder besser: Entwicklungen in der Arbeit des *Workcenter* selbst werden sichtbar.

Das Publikum befindet sich auf kleinen Tribünen links und rechts in einem leichten Oval um den szenischen Raum von „*Dies Iræ*“. Es wird ihm eine Geschichte von einem Experiment erzählt (ein anatomisches Theater so zu sagen), bei dem Menschen Grenzerfahrungen durchleben. Die Auserwählte (Gey Pin Ang) wird unter der Anleitung des „conjurer“ (Mario Biagini, der auch gemeinsam mit Thomas Richards Regie führt) und mit Unterstützung der Gruppe in tiefe und abgründige Zustände versetzt.

Tempo, Rhythmus und Gesang haben ihre ganz eigenen „Rollen“ in diesem Spektakel, das doch auch sich selbst parodiert und über das Theater, über die Arbeit des *Workcenter* selbst erzählt: über ein Theater – wie es bei Kafka, dessen Tagebücher hier als Versatzstücke fungieren, auch heißt –, das einlädt. Und über die Arbeit an den Schauspielenden, die Grenzerfahrungen, die Behandlung vom Text, das Anstimmen von Liedern, die Konzentration der Einzelnen, die Führung eines Einzelnen, die Bevorzugung einer Einzelnen,



Szenen aus „*Dies Iræ*“



die Geburt, den Tod – schlicht menschliche Regungen über alle Grenzen hinweg.

Informationen zum laufenden Projekt (auch Orte und Daten):

[www.tracingroadsacross.net](http://www.tracingroadsacross.net)

### Literaturtipps:

Grotowski, Jerzy: *Für ein Armes Theater*. Berlin 1994 (Orig.: 1968)  
 Richards, Thomas: *Theaterarbeit mit Grotowski an physischen Handlungen. Mit einem Vorwort und dem Essay „Von der Theatertruppe zur Kunst als Fahrzeug“ von Jerzy Grotowski*. Berlin 1995  
 Wolford, Lisa / Richard Schechner (Hg.): *The Grotowski Sourcebook*. London and New York 1997

Gabriele C. Pfeiffer ist Theaterwissenschaftlerin und hält im laufenden Semester eine Lehrveranstaltung mit dem Titel „*Theateranthropologie: das Workcenter of Jerzy Grotowski and Thomas Richards am Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft der Universität Wien*“.

## Ein Name als Programm

Preisverleihung „Schreiben zwischen den Kulturen 2004“

Petra Pfisterer

*Im „Zuhause“ der edition exile, dem Amerlinghaus am Wiener Spittelberg, fand am 3. Dezember die Preisverleihung für die GewinnerInnen des Literaturwettbewerbs „Schreiben zwischen den Kulturen 2004“ statt. Bereits zum achten Mal vergab eine (jährlich wechselnde) Jury Preisgelder in der Höhe von 11.000 Euro an junge, nach Österreich immigrierte Autorinnen und Autoren.*

GewinnerInnen der diesjährigen Hauptpreise sind Iman Farmani, Sama Maani und Sanja Abramovic. In der Kategorie Lyrik wurden Raffaella Passiatore und Dariusz Pacak ausgezeichnet; und aus den insgesamt 187 Einsendungen erhielten Nicholas Unger und Reinhard Schleinig den „Preis für muttersprachlich österreichische AutorInnen“. Sonderpreise gingen an die sechzehnjährige Autorin Alexandra Moskovchuk sowie an die Schülerinnen und Schüler der 7. Klasse des SPZ Wörgl für ihr Rollenspiel zum Thema Vorurteile.

## Kurztipps



Der Name des Literaturpreises „Schreiben zwischen den Kulturen“ ist zugleich Programm. Auf unterschiedlichste Weise setzen sich die jungen Künstlerinnen und Künstler mit dem Sein, dem Anderssein, dem Reisen zwischen kulturellen Welten, dem Sich-selbst-nicht-Finden und Von-anderen-zugeordnet-Werden auseinander. Die ausgezeichneten Texte können alle im Band *Sprachsprünge der edition exile* nachgelesen werden (eine Besprechung des Buches wird in einem der nächsten STIMME-Hefte erscheinen, Anm. d. Red.). Neben den prämierten Texten enthält die Anthologie auch Gespräche mit den Autorinnen und Autoren, in denen ihre persönliche Lebens- und Migrationsgeschichte erzählt und spürbar gemacht wird.

### Szenen aus der Preisverleihung

Aus Wortstücken und Identitätssplittern fügt sich Zeile für Zeile und Bild für Bild der Text Anna Moskovchuks zusammen. Die aus der Ukraine stammende Schülerin stellt in ihrer „Erklärung Mitmir“ Sätze zusammen, setzt sich mit sich selbst auseinander und versetzte so

### Anthologie der Migration

„heim.at“ heißt die gerade erschienene Anthologie türkischer Migration. Das von Gerald Kurdoğlu Nitsche, Künstler, Verleger und STIMME-Autor, und Yeliz Dağdevir, Mitarbeiterin der Initiative Minderheiten in Innsbruck, herausgegebene Buch enthält über 100 Gedichte von 38 AutorInnen in sechs Sprachen: Türkisch, Kurdisch, Armenisch, Romanes, Aramäisch und Deutsch.

144 Seiten; € 19,- (mit Inlandsversand).

Information und Bestellung:

EYE-Verlag

Gerald Kurdoğlu Nitsche

Atelier im Kärnerwaldele

A-6500 Landeck, Graf 135

E-mail: nitsche.g@tirol.com

www.brg-landeck.tsn.at/~eye/

### Ostbahn trifft Perwer

Im Jänner 2003 gaben der berühmte kurdische Liedermacher Sivan Perwer und Willi „Kurt Ostbahn“ Resetarits zwei Konzerte in

die ZuhörerInnen in Staunen, als sie ihren mitreißenden Text selbst vortrug.

Petra Jäger präsentierte stellvertretend für ihre Schülerinnen und Schüler das Rollenspiel zum Thema Vorurteile. Der Juryspruch über die überraschende und humorvolle Geschichte unterstreicht die Besonderheit dieser Arbeit: „Der Unterschied zu vielen anderen Gruppen- bzw. Klassenarbeiten liegt vor allem in der Vermeidung apodiktischer Schlussfolgerungen und sentimentaler Betroffenheit.“

Für Musik und Stimmung sorgte die Preisträgerin aus dem Vorjahreswettbewerb, Irina Karamarkovich. Mit ihrer Band begleitete sie die Preisverleihung und begeisterte nach der Pause die Gäste mit ihren Arrangements von Liedern aus dem Kosovo.

Der Abend war von Christa Stippinger, der Obfrau des Wiener *verein exile* vortrefflich komponiert. Österreich, das haben der Literaturpreis und die AutorInnen erneut bewiesen, steht Vielfalt gut zu Gesicht. Und Gemeinderätin Nurten Yilmaz bat die jungen SchriftstellerInnen zu Recht: „Bleibt da! Lasst uns nicht allein!“

Die Einreichfrist für den Literaturpreis „Schreiben zwischen den Kulturen“ 2005 beginnt am 1. Jänner und endet am 15. Mai. Genaue Informationen gibt die Website der *edition exile*:

[www.amerlinghaus.at/main/setvrexil.htm](http://www.amerlinghaus.at/main/setvrexil.htm)

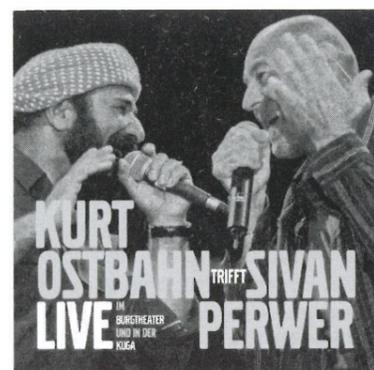
Österreich: in der KUGA (Großwarasdorf) und im Burgtheater. Die Live-CD „Kurt Ostbahn trifft Sivan Perwer“ enthält 12 der dabei mitgeschnittenen Lieder.

C 29310103; € 18,-

Bestellung unter:

[www.williresetarits.at](http://www.williresetarits.at) (Link: [shop](#))

red



## Zwischen Tradition und Innovation

Ursula Hemetek / Gerhard J. Winkler (Hg.): *Musik der Kroaten im Burgenland / Muzika Gradišćanskih Hrvatov* Wissenschaftliche Arbeiten aus dem Burgenland (WAB): Eisenstadt 2004 152 Seiten; € 15,- (Information und Bestellung unter: [www.mdw.ac.at/ive](http://www.mdw.ac.at/ive))

Der vorliegende Band präsentiert die Referate des Internationalen Workshop-Symposiums in Großwarasdorf (7. bis 9. November 2003) und stellt einen neuen Beitrag zur Kenntnis der Musik – aber nicht nur der Musik – der Kroaten im Burgenland dar, der sich dem 1998 erschienenen ... *und sie singen noch immer / ... još si svenek jaču* anschließt. Die im Buch enthaltenen Beiträge ermöglichen eine Übersicht über Perspektiven, die sich gegenseitig ergänzen, da der eine Text zum Verständnis des anderen beiträgt.

So bildet etwa der von Franjo Schruiff vorgeschlagene historische Blick die Basis für das Erfassen der musikalischen Phänomene; der Kontext, in dem die Musikforschungen stehen, wird vom Autor vorgestellt, indem er den Weg einer Volksgruppe und einer Sprache durch die Geschichte umreißt. Mit wirksamer Klarheit und auf der Basis historischer Dokumente nimmt Schruiff das „sprichwörtliche Zusammenleben im Burgenland“ auseinander, das sich bald als eine „scheinbare Mehrsprachigkeit“ erweist. Allgemein gilt, dass eine Vorstellung, die von Seiten der Mehrheit mehr auf der „Zugehörigkeit“ als auf der „Beteiligung“ ausgerichtet wird, weit entfernt ist von einer konkreten Rede über die Anerkennung der Rechte und der Verwirklichung einer gerechten Gesetzgebung.

Der Beitrag von Christine Schedl entdeckt und erzählt unter verschiedenen Gesichtspunkten den Erfolg eines Instrumentes: der Tamburizza – eines Symbols der burgenlandkroatischen Identität. Schedl erklärt die Gründe dieses Erfolgs und die Entwicklung dieses Instrumentes, das erst 1923 ins Burgenland importiert wurde. Es handelt sich um ein Symbol, das mit einer zusätzlichen Bedeutung versehen wurde, und zwar als Maßnahme für die Aufwertung und Erhaltung der burgenlandkroatischen Sprache, als Instrument (diesmal nicht im musikalischen Sinn) zur Stärkung und Bildung der burgenlandkroatischen Identität. Der Lauf der Geschichte hat bewiesen, dass dies ein

„naiver“ Versuch war, der den Weiterbestand der Minderheit nicht garantieren kann.

Eine Vertiefung der Tamburizza aus der Sicht des Musikinstrumentenbauers bietet Romano Zölss an, der uns unter anderem ein schönes europäisches Projekt vorstellt, das die Herstellung der Tamburizza im mittleren Burgenland fördert. Der Beitrag umreißt die Ursprünge und verschiedene Ausgangsformen des Instruments durch die Etymologie des Namens und die schriftlichen Quellen in der historischen Literatur. Außerdem behandelt der Artikel die musikalische Praxis, die Systeme und Stimmungen der verschiedenen Instrumente und enthält ausführliche Beschreibungen.

Gabriela Novak-Karall führt uns in die Tanztraditionen der Burgenländischen Kroaten ein, die bis Anfang der 1970er-Jahre als ausgestorben galten. Sie folgt dabei zwei Hauptfragen: „Was ist kroatisch an den Tänzen der Burgenländischen Kroaten?“ und „Was ist traditionell an ihnen?“. Die Tänze gehören größtenteils zum alpenländischen Raum, im mittleren und südlichen Burgenland ist der magyarische Einfluss aber unbestritten. Die Antwort auf die zweite Frage beschränkt sich nicht nur auf die Art der Tänze, sondern auch auf die Anlässe, die Orte, die Zeitpunkte, die Weitergabe der Tänze, die Art der Musikbegleitung und vor allem auf die Tanzverbote. Im Spannungsfeld zwischen den gegenwärtigen, einander entgegengesetzten Tendenzen des Bewahrens und der Erneuerung schlägt Gabriela Novak-Karall die Möglichkeit der Entwicklung des traditionellen Tanzes als künstlerische und kreative Ausdrucksform vor.

Der Vokaltradition der Burgenlandkroaten ist der Beitrag von Jelka Zeichmann-Kocsis gewidmet. Das Singen wird als „direkte Verbindung nach außen“ betrachtet und ist deshalb vor allem für eine Minderheit wichtig. Viele Menschen singen heute auf Kroatisch, wenngleich sie die Sprache nicht mehr beherrschen. Die Autorin unterscheidet im Repertoire verschiedene historisch-musikalische Schichten, beleuchtet die Entwicklungsgeschichte und unterstreicht die Wichtigkeit der Singelegenheiten einst und jetzt.

In ihrem Beitrag über die Totenklagen in Kroatien und im Burgenland geht Grodzana Marošević von den ältesten schriftlichen Quellen aus, in denen die Rede vom „stilisierten Beweinen der Toten“ ist, um dann dessen Funktion und Bedeutung für das Individuum

und für die Gemeinschaft zu erklären. Das Totenklagen ist weder Singen, noch Sprechen, noch Weinen, sondern alle drei Dinge in Einem; eine besondere Sprache, die als Ziel die Kommunikation mit der außerirdischen Welt hat. Viele Vorschriften betreffen generell die Totenbräuche und im Spezifischen die Totenklage – die Ausführenden, die Struktur der Ausführung, den Inhalt, die Anlässe.

Stefan Kocsis bietet einen Überblick über die sakrale Musik anhand historischer Quellen an, ausgehend von den geistlichen Liedern der Reformation des 17. Jahrhunderts bis zu den Textquellen, Notenmanuskripten und Notenausgaben des katholischen Liedguts vom 18. bis zum 20. Jahrhundert.

Der Beitrag von Toni Perusich ist dem Thema Rockmusik gewidmet. Seine ironische Prosa erzählt die Entwicklung der Rockszene: Ende der 1960er-Jahre wurde die erste burgenlandkroatische Rockgruppe gegründet, und sie spielte eine Musik, „von der die Eltern nichts wissen wollten“. Heute gibt es Acid, House, Trip-Hop, und die Hauptdarsteller der ehemaligen Rockszene haben Schwierigkeiten, diese Musik zu akzeptieren, genauso wie die „Alten“ von „damals“.

Erstaunlich – verglichen mit anderen Publikationen zur Musik von Minderheiten – ist das breite Spektrum der Themen; der Ansatz fast aller AutorInnen, von der Gegenwart auszugehen, sowie das große wissenschaftliche Potenzial der Minderheit selbst.

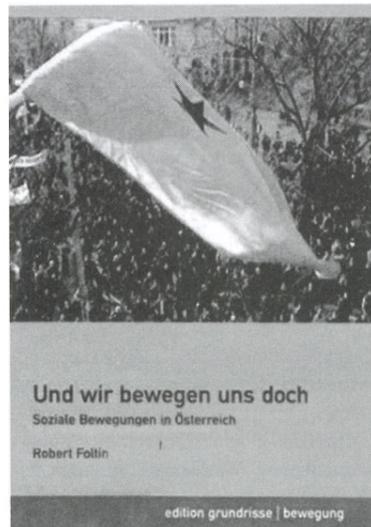
Das Buch in seiner Gesamtheit vermittelt verschiedene Sichtweisen, die alle von WissenschaftlerInnen der burgenländisch-kroatischen Minderheit stammen. Es vermittelt keine Nabelschau, sondern ist für eine bereite Öffentlichkeit wichtig und interessant.

Barbara Kostner



## Das bewegte „Wir“

Robert Foltin: *Und wir bewegen uns doch. Soziale Bewegungen in Österreich* edition grundrisse: Wien 2004 350 Seiten; € 18,-



An sich war es längst an der Zeit, einmal eine Geschichte der neueren sozialen Bewegungen in Österreich zu verfassen, welche auch die Entwicklungen nach der schwarz-blauen Regierungsangelobung im Jahr 2000 inkludiert. Robert Foltins Buch, das unter dem programmatischen Titel *Und wir bewegen uns doch. Soziale Bewegungen in Österreich* erschienen ist, leistet dazu eine Materialsammlung und einige wichtige Anhaltspunkte.

Der Autor schafft es jedoch durch sein selektives „Wir“, das wie alle „Wir“ vor allem Ein- und Ausschlüsse (re-)produziert, nicht, den Anspruch einzulösen, eine Geschichte der sozialen Bewegungen in Österreich nachzuzeichnen. Sein stark von der *Empire*-Terminologie Negris und Hardts geprägter Ansatz liefert zwar eine Menge Material zur HausbesetzerInnenzene Wiens und zur

Bewegung gegen Schwarzblau in den Jahren 2000 und 2001, allerdings werden wichtige Teile der sozialen Bewegungen einfach ausgeklammert. So kommen – mit wenigen Ausnahmen – weder Bewegungen außerhalb Wiens vor, noch Gruppierungen, die dem Autor inhaltlich nicht in sein „Wir“ passen. Wichtig scheint ihm deshalb vor allem die Konstruktion seines „Wir“, das er in gleichem Maße von „Antiimps“ und „Antideutschen“ abgrenzt. Zwischen jenen Gruppen, denen er eine „Sprache der Vergangenheit“ attestiert, steht seine Linke, die irgendwo zwischen autonomen HausbesetzerInnen, trotzkistischer SOAL, Antiglobalisierungsbewegung und *Rosa Antifa Wien* verortet scheint. Andere Gruppierungen wie *Café Critique* kommen bestenfalls als Folie der Abgrenzung vor oder werden, wie einige anti-nationale Gruppen, einfach ganz ausgespart.

Schwerwiegender als das Ausklammern linker Kleingruppen oder als kleinere Fehler in der Spaltungs- und Fusionsgeschichte einiger Politsektoren ist jedoch das Ausklammern sozialer Bewegungen von MigrantInnen. Während Foltin etwa die feministischen Debatten durchaus zur Kenntnis nimmt, tauchen MigrantInnen erst dann auf, als sie Ende der 90er-Jahre nach dem Tod Markus Omofumas auch für die mehrheitsösterreichische Linke interessant wurden. Das „Wir“ des Autors ist also eines, das MigrantInnen erst dann wahrnimmt, wenn sie aufgrund der Schwäche der mehrheitsösterreichischen Linken zu wichtigen BündnispartnerInnen werden. Als eigenständige migrantische Organisationen der kurdischen, türkischen, iranischen, arabischen oder lateinamerikanischen Linken treten sie nicht in Erscheinung.

So finden weder die Organisationen linker „Gastarbeiter“ noch politischer Flüchtlinge der 70er- und 80er-Jahre ausreichend Eingang in das Buch. Migrantische Organisationen werden nur insofern erwähnt, als sie sich in Form der „PKK, aber auch anderer kurdischer und türkischer ML-Organisationen [...] immer wieder an Aktivitäten der österreichischen Linken im Kampf gegen rassistische Gesetze und Maßnahmen genauso wie bei antiim-

perialistischen Demonstrationen“ (S. 149) beteiligten. Diese Aktivitäten sind aber eben nur ein Teil der Geschichte. Während in der Chronologie des Buches jeder mehrheitsösterreichische Arbeitskampf erwähnt wird, fallen Streiks von „Gastarbeitern“ einfach weg. So wird beim Jahr 1965 zwar der Warnstreik der EisenbahnerInnen und Postbediensteten „als Höhepunkt eines streikreichen Jahres“ (S. 287) erwähnt, nicht jedoch der Streik jugoslawischer ArbeiterInnen bei Iso-Span in Obertrum in Salzburg – obwohl dieser nicht nur einer der ersten offenen Arbeitskämpfe von MigrantInnen darstellte, sondern die Akteure offenbar als so „gefährlich“ eingeschätzt wurden, dass sie sogar in Schubhaft genommen wurden. So wenig, wie die damalige mehrheitsösterreichische Linke diesen Streik zur Kenntnis nahm, so wenig findet er anscheinend Eingang in die Geschichtsschreibung der mehrheitsösterreichischen Linken.

Angesichts dieser Ignoranz gegenüber den sozialen Bewegungen von MigrantInnen ist es auch wenig verwunderlich, dass Foltins Analysen internationaler politischer Entwicklungen mehr als nur dürftig ausfallen. So erklärt er die kurdischen Peshmerga-Parteien, die 1991 mit internationaler Unterstützung die Herrschaft der Ba'ath-Partei über Teile des kurdisch besiedelten Nordirak abschütteln konnten, ohne weitere Begründung zu „Warlords“ und vereinfacht die Ausweisung palästinensischer Gastarbeiter in Kuwait, die großteils die irakische Invasion von 1990 begrüßt und unterstützt hatten, zu einer „Vertreibung der rechtlosen arabischen Bevölkerung“ (S. 209). Berechtigte Kritik an einer autoritären Monarchie wird durch solche Vereinfachungen in das eigene, vermeintlich widerspruchsfreie Weltbild integriert und damit zum falschen „Argument“.

Um Argumente und Debatten der Linken geht es dem Autor jedoch weniger. Vielmehr liest sich das Buch über weite Strecken als Chronologie von Ereignissen und Aktionen. Theoretische Debatten finden nur wenig Raum. Es ist in diesem Sinne ein Buch der Bewegungslinken. Als solches liefert es viel Material, bleibt aber selektiv und subjektiv. Dies allein wäre noch nicht das Problem. Viele – auch autobiographische – Texte zur Geschichte sozialer Bewegungen haben trotzdem – oder gerade deswegen – großen Wert als historische Dokumente. Problematisch wird es erst, wenn diese Texte um scheinbare Objektivität bemüht sind oder als historisches Standardwerk gelesen werden.

Thomas Schmidinger

## Im Dezember 2004

Schwer hat man es als Vertreter einer Minderheit heutzutage, wenn ein blödes Jahr zu Ende geht und das neue Jahr für uns nicht besser zu werden scheint. Was wir alles an Kröten gefressen haben, um Österreich nach unserem Ebenbild umgestalten zu können, geht auf keine Kuhhaut, aber diese Kalorien haben die Schwarzen besser verwertet. Obwohl denen der Wind im Moment auch gehörig ins Gesicht bläst.

Anscheinend ist der Spruch vom Strasser, als er sich über ein ihm in den Arm fallendes Urteil eines Höchstgerichtes ärgerte: „Was Recht ist, muss nicht immer auch gut sein!“, bei der Privatwirtschaft so gut angekommen, dass er mit lukrativen Angeboten überhäuft worden ist. Ja, so eine Einstellung prädestiniert einen Manager für höchste Posten. Also hat der Strasser dem Bundeskanzler das Innenministerium hingeschmissen und sich vertschüsselt – hätte ich dem Weichei gar nicht zugetraut. Kurz ist also das Innenministerium am Christbaum gehängt, das wir uns immer gewünscht haben. Der Chef in Kärnten hat gemeint, er wäre sowieso der Beste – auch für diesen Job. Unser großer Duellant aus Wien, der Strache, hat sich auch gleich gemeldet. Aber der Schüssel hat uns wieder einmal ausgebremst.

Erst hat er den Tiroler Schützenkönig, den Platter, zum Doppelminister gemacht. Militär und Polizei in einer Hand – das hat mir gut gefallen. So ein Schädlingsbekämpfungsministerium erinnert mich gleich an Pinochets Chile, wo ordentlich durchgegriffen worden ist. Aber das hat nur kurz gedauert. Dann hat der Schüssel so eine Niederösterreicherin aus dem Hut gezaubert, die noch gar nicht im Amt war und uns schon angekeppelt hat. Was soll man auch schon erwarten von einer, die von Geburt an Sykora und jetzt Prokop heißt. So sickert das Ostslawentum in unseren innersten Zirkel der Macht. Eine notwendige Aufdeuschung der Regierung ist das nicht. Und ihr Alter soll ja haufenweise Ostfrauen zu uns geschmuggelt haben – für seinen Handballklub in der Südstadt, wo die Tschechinnen, Polinnen und Russinnen schollentreue Ballwerferinnen um ihr Brot gebracht haben. Ein Jammer! Und dass der Schüssel bei seiner neuen Pröletin die „Zuhörgabe“ lobt, macht das Kraut auch nicht fetter.

Und dann diese PISA-Studie, die der Bildungsnotstandsministerin Gehrler so zu schaffen macht. Bitte ich weiß ja nicht, was der Name PISA bedeutet. Die Katzelmacherstadt mit dem schiefen Turm ist ja wohl



nicht gemeint. Aber ich habe mich umgehört im Bekanntenkreis. Die meisten glauben, dass es eine Abkürzung ist. Ein Teil meint, PISA steht für „post-industrielle strukturelle Analphabeten“, andere vermuten „pseudo-intellektuelle Studien-Ausleger“. Aber weil wir Freiheitliche es bei den Lehrern besonders schwer haben, bin ich dafür, dass PISA die Abkürzung für „pädagogisch instinktlose Schul-Administratoren“ ist.

Jedenfalls soll festgestellt worden sein, dass unsere Kinder beim Rechnen, beim Lesen, beim Text-Verstehen und beim Problemlösen und auch in den Naturwissenschaften irrsinnig abgesackt sind. Und wer ist schuld? Nicht die Eltern, wie die Gehrler im ersten Zorn gesagt hat. Sondern die Ausländer! Warum? Na erstens prinzipiell. Und zweitens ist das ja schon seit Jahrzehnten bekannt. Und die Zigeuner geben es sogar selbst zu: „Ja, das Schreiben und das Lesen / ist nie mein Fach gewesen“, singt ja einer von ihnen sogar stolz in einer Operette.

Der Kollege Rotlauf führt sich wieder auf am Stammtisch. Seit sein roter Häuptling, der Gusenbauer, auf dem SP-Parteitag erzählt hat, dass er eine Bettlägerige wieder gehend gemacht hat, ist ihm der Kamm geschwollen. So behauptet der Rotlauf, das mit dem Nichtverstehen-Können eines Textes sei nicht so schlimm. Weil unsere Schüler die Niederschrift einer Rede vom Herbie Haupt zur Interpretation bekommen haben. Und die versteht auch kein Erwachsener. Und natürlich fordert das linke Gesindel wieder einmal die Gesamtschule, wobei sie irrtümlich auch der Chef in Kärnten unterstützt.

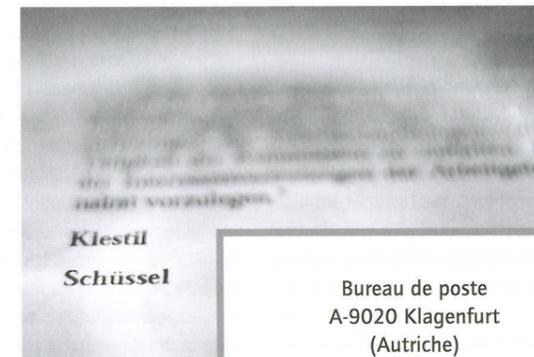
Wir brauchen keine Gesamtschule, wir haben schon eine, jawohl! Und zwar eine Gesamtschule der Nation – das Heer! Dort werden jetzt endlich aus schlappen Jugendlichen echte Männer gemacht und ordentlich angefasst. Etwa bei der Ausbildung zum Thema Terrorismus. Sack über den Kopf, jawohl! Rein in den Gatsch und Tritte, jawohl! Inszeniertes Anpinkeln und gestellte Prügel Szenen, jawohl! Die morschen Knochen müssen wieder zittern!

Ich hab' ja jetzt dem Verteidigungsministerium geschrieben, dass ich mich als so ein Spezialausbildner gerne melden und nützlich machen möchte. Als Notstandshilfebezieher wird man ja heute wegen dem Fortell und seiner Wusow überall scheel angesehen und als Sozialschmarotzer beschimpft. Aber so als Spezialausbildner beim Heer könnte ich meine Fähigkeiten zur Geltung bringen und so richtig die Sau raus lassen, wie man es immer schon gern getan hätte. Naja, vielleicht ergibt sich was im neuen Jahr.

Und sonst? Na, bei der VA-Tech ist wieder was passiert, das mir sehr vatechtig vorkommt, der Verkauf an Siemens. Bin neugierig, wer diesmal wieder mitgeschnitten hat. Das ist wahrscheinlich unter dem Motto „Siemens sana in corpore sano“ gelaufen. Was das heißt, weiß ich auch nicht, aber es ist Lateinisch und klingt gut. Wenn mir noch viele solcher Wuchteln einfallen, könnte ich vielleicht auch Begleit-Coach bei Firmenübernahmen werden. Jedenfalls habe ich rechtzeitig eine teure Brandschadenversicherung abgeschlossen. Vielleicht ergibt sich ja was mit dem Weihnachtsbaum, hehe.

Erscheinungsort Innsbruck  
Verlagspostamt A-6020 Innsbruck  
P.b.b. Bürgerinitiative Demokratisch Leben/Stimme-Nr.: 53  
Aufgabepostamt A-9020 Klagenfurt  
Zul.-Nr.: GZ 02Z031717 S

Rücksendeadresse:  
Initiative Minderheiten  
Gumpendorferstraße 15/13  
A-1060 Wien



Bureau de poste  
A-9020 Klagenfurt  
(Autriche)  
Taxe perçue - Envoi à taxe réduite